

Innholdsfortegnelse

Del I	Hovedavtalen mellom NHO og LO	3
Del II	Overenskomstens bestemmelser	3
	§ 1 Overenskomstens omfang	3
	§ 2 Ansettelsesforhold	3
	§ 3 Deltidsansatte	5
	§ 4 Salgsmedarbeidere.....	6
	§ 5 Arbeidstidsbestemmelser	6
	§ 6 Lønn	8
	§ 7 Lønnsystemet.....	10
	§ 8 Stillingsinnplassering	11
	§ 9 Lønnsansiennitet.....	12
	§ 10 Lønnsforhandlingsbestemmelser	12
	§ 11 Lærling/fagarbeider.....	15
	§ 12 Overtidsarbeid.....	16
	§ 13 Reisebestemmelser	17
	§ 14 Ytelser under verneplikt	17
	§ 15 Ytelser til etterlatte	18
	§ 16 Ferie og feriegodtgjøring.....	18
	§ 17 Likestilling.....	19
	§ 18 Etter- og videreutdanning	20
	§ 19 Arbeidsmiljø	21
	§ 20 Forsikringer	21
	§ 21 Spesielle fordeler	21
	§ 22 Tjenestepensjon.....	21
	§ 23 Bilag	22
	§ 24 Justeringsklausul	23
	§ 25 Overenskomstens varighet	23
	Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår.....	23
	Lønnsregulering per 1. april 2016.....	23
	Felleserklæring	24
	Protokolltilførsler	27
Bilag 1	Lønnsbestemets oppbygging og Medieoverenskomstens garantilønnssatser	28
Bilag 2	Eksempel på faktorer for individuell vurdering	29
Bilag 3	Trekk av fagforeningskontingent	32
Bilag 4	Avtale i forbindelse med direkteinnskriving	34

Bilag 5	Praktisering av fleksible arbeidstids-/fritidsordninger	35
Bilag 6	Uorganiserte bedrifter - tariffrevisjonen	36
Bilag 7	Bedrifter bundet av ATF/HK-overenskomsten per 31/12-99 revidert per 01.04.2016	37
Bilag 8	Avtale om ny AFP-ordning.....	38
Bilag 9	Avtale om et opplysnings- og utviklingsfond	41
Bilag 10	Sluttvederlagsavtalen gjeldende fra 01.01.2011,	43
Bilag 11	Ferie m.v.	54
Bilag 12	Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987.....	56
Bilag 13	Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere	62
Bilag 14	Aktivitetsprogram mellom LO og NHO – Likestilling mellom kvinner og menn.....	63
Bilag 15	Avtale om kortere velferdspolisjoner	65
Bilag 16	Ansatte i Vikarbyrå.....	67

Del I Hovedavtalen mellom NHO og LO

Del II Overenskomstens bestemmelser

§ 1 OVERENSKOMSTENS OMFANG

1.1 ANSATTE SOM OMFATTES AV OVERENSKOMSTEN

Denne overenskomsten gjelder for medarbeidere med hovedbeskjeftigelse innen områdene marked, økonomi og administrasjon, ekspedisjon, merkantilt/administrative funksjoner innen ikt-området, tekstkontroll/korrektur og kontorfunksjoner innen redaksjonsområdet, samt ekspedisjon og kantine.

Overenskomsten omfatter også salgsmedarbeidere som har sine vesentligste oppgaver i salg og salgsfremmende virksomhet utenfor bedriftens faste arbeidssted (se § 4). Deltidsansatte kommer inn under overenskomstens bestemmelser.

Merknad

Salgskonsulenter ved callsentra/kundesentra er også omfattet.

1.2 MIDLERTIDIG ANSATTE

Overenskomsten gjelder ikke for midlertidig ansatte inntil 2 – to – måneder, selv om bestemmelsen om arbeidstid, lønn og overtidsbetaling må følges også for dem.

1.3 INNLEIDE

Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/ vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde, jf. § 1.

Se § 2.4 og Nytt Bilag 16.

Protokolltilførsel:

1. Partene legger til grunn at LO sier opp Bemanningsavtalen mellom LO og NHO.
2. Partene er i tariffperioden enige om å praktisere Hovedavtalens 3-7 (2) på samme måte som den har vært praktisert i forhold til nåværende Bemanningsavtale.

Dersom man ikke blir enige om å fortsette denne praktiseringen gjelder Hovedavtalens § 3-7 (2) på vanlig måte fra tariffrevisjonen 2014.

§ 2 ANSETTELSESFORHOLD

2.1 LEDIGE STILLINGER

Ledige og nyopprettede stillinger skal som hovedregel kunngjøres slik at de ansatte i bedriften gis anledning til å søke.

2.2 ANSETTELSE

For stillinger innen avtaleområdet, skal de tillitsvalgte orienteres før ansettelse foretas og eventuelt avgi en uttalelse.

2.3 FRISTER OG ANSIENNITET VED OPPSIGELSER

Det vises til arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Merknad

For bedrifter som var omfattet av Landsoverenskomsten ATF – HK pr. 31.12.1999 skal oppsigelse gis skriftlig med minst 3 måneders varsel. Oppsigelsesfristen for medarbeidere som har fylt 35 år og som har minst 10 års tjeneste i samme bedrift, er 6 måneder. Oppsigelsesfristen er gjensidig.

I bedrifter som var omfattet av Landsoverenskomsten ATF – HK pr. 31.12.1999 skal det i tilfelle innskrenkning av personalet tas hensyn til ansienniteten, slik at den sist ansatte i alminnelighet sies opp først. Ved senere nyansettelser skal den eller de oppsagte i alminnelighet ha fortrinnsrett. Hvis bedriften i forbindelse med innskrenkninger i arbeidsstyrken finner grunn til å fravike ansienniteten, og de tillitsvalgte er av den oppfatning at dette ikke er saklig begrunnet, kan spørsmålet bringes inn til forhandlinger mellom organisasjonene. Hvis de tillitsvalgte innen tre dager etter konferansen gir bedriften beskjed om at de ønsker slike forhandlinger, utstår de omtvistede oppsigelser inntil det har vært forhandlet mellom organisasjonene.

2.4 SYSSELSETTING/VIKARER/MIDLERTIDIGE ANSETTELSE/INNLEIDE ARBEIDSTAKERE

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere iht. gjeldende regler i arbeidsmiljølovens §§ 14-12 og 14-13 (tidl. kap. XI B §§ 55 K og 55 L), skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jf. Hovedavtalens §§ 9-3 – 9-6. Dette gjelder ikke innleie av vikarer som skal erstatte enkeltpersoner.

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bedriftene skal være attraktive og seriøse, og at innleide arbeidstakere og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre urimelige arbeidsvilkår/ "sosial dumping" og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelse på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

Bedriften skal fremlegge tilgjengelig informasjon, slik at de tillitsvalgte ser at innleien er i tråd med lov- og avtaleverk.

I bedrifter som har, eller står i fare for å gå til oppsigelser og permitteringer, vises i denne sammenheng spesielt til regler om permittering og oppsigelser i Hovedavtalens kap. VII.

Vikarer, jf. arbeidsmiljølovens § 14-9 (1) b) (tidl. § 58 A nr. 1 b), skal erstatte fraværende personer.

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

2.4.2 Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med AML §14-12 a, (forslag i Prop 74L). Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom LO og en arbeidsgiversammenslutning, gjelder ikke bilagene 3, 8, 9, 10, 12 og 14 i denne overenskomsten.

2.4.3 Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt 2.4.2 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret.

På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

2.4.4 Hovedavtalen kap. V gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt. 2.4.2 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgtarbeid, jf. Hovedavtalen § 5-6.

§ 3 DELTIDSANSATTE

Med deltidsansatte menes:

- medarbeidere som på årsbasis arbeider enkelte faste dager i uken med full eller redusert arbeidstid disse dager,
- medarbeidere som på årsbasis arbeider fast hver dag med redusert daglig arbeidstid.

3.1 ARBEIDSAVTALE

Ved ansettelse av medarbeidere i deltidsstilling, skal det avtales skriftlig hvilken fast arbeidstid og månedslønn vedkommende skal ha. Den avtalte faste arbeidstid kan bare endres etter forutgående avtale med den deltidsansatte, som kan be seg bistått av de(n) tillitsvalgte.

3.2 FORTRINNSRETT

Deltidsansatt som er i arbeid og som har arbeidet fast i bedriften i minst 1/2 år, gis under ellers like vilkår fortrinnsrett ved ansettelser i heltidsstilling.

Deltidsansatte gis også fortrinnsrett under like vilkår til fast eller midlertidig å utvide sin arbeidstid, når bedriften har behov for det og dette kan gjennomføres uten ulempe for bedriften.

3.3 BRUK AV DELTID

I tilfelle arbeidstaker hevder at det ikke er samsvar mellom avtalt stillingsandel og faktisk omfang, skal virksomheten og den ansatte drøfte den ansattes krav om økt stillingsandel opp mot virksomhetens behov for arbeidskraft.

Merknad:

Arbeidstaker kan la seg bistå av en tillitsvalgt i disse drøftelsene dersom arbeidstaker selv ønsker det.

3.4 LØNNSBEREGNING

Lønnen for deltidsansatte skal fastsettes som bestemt for heltidsansatte, men settes i forhold til vedkommendes avtalte arbeidstid.

§ 4 SALGSMEDARBEIDERE

Med salgsmedarbeidere menes ansatte som har sine vesentligste oppgaver i salg og salgsfremmende virksomhet utenfor bedriftens faste arbeidssted.

Vesentlige sider ved salgsmedarbeidernes lønns- og arbeidsvilkår lar seg ikke automatisk innpasse i overenskomstens bestemmelser. Spesielt gjelder dette arbeidstidsbestemmelsene og lønnssystemet. De nødvendige tilpasninger, avvik og senere endringer skal foretas etter drøftinger med de tillitsvalgte, og eventuell organisasjonsmessig bistand, før iverksetting. Ovennevnte gjelder også telefonselgere.

§ 5 ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

5.1 UKENTLIG ARBEIDSTID

Den ordinære effektive arbeidstiden skal i gjennomsnitt ikke overstige 37,5 timer pr. uke. Med effektiv arbeidstid menes arbeidstid eksklusiv spisetid.

Når det gjelder arbeidstidens lengde, vises til bilag 12 om nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987, bokstav A.

5.2 DAGLIG ARBEIDSTID

Når det arbeides på lørdager, slutter arbeidstiden senest kl. 1400.

Ensidig protokolltilførsel

Handel og Kontor har under forhandlingene om Medieoverenskomsten akseptert at den daglige arbeidstidsrammen ikke spesifikt er angitt i bestemmelsen over. Dette endrer ikke HKs oppfatning av den tariffrettslige tilstand:

Den daglige arbeidstid skal legges mellom kl. 0800 og 1600, jf. den tidligere Landsoverenskomsten mellom ATF og HK, § 4.1.

5.3 FORLENGET ARBEIDSTID

Skulle en bedrift finne det påkrevd å utvide arbeidstiden der den har vært kortere enn 37,5 timer pr. uke, skal spørsmålet tas opp med de tillitsvalgte. Bli partene ikke enige, kan spørsmålet bringes inn for hovedorganisasjonene.

5.4 SPISEPAUSE

Daglig arbeidstid på 5 timer eller mer forutsetter en hvile-/spisepause av ½ times varighet. Ved kortere arbeidstid enn 5 timer, kan pausen reduseres til 15 minutter. Er arbeidstiden 3 timer eller kortere, bortfaller pausen i sin helhet.

5.5 INNDELING AV ARBEIDSTIDEN

Inndelingen av arbeidstiden med faste spisepauser fastsettes ved særskilt avtale mellom bedriften og de tillitsvalgte.

Ved fastsetting av arbeidstiden skal det tas mest mulig hensyn til rasjonell drift og miljømessige forhold. Fra forhandlingene skal det settes opp protokoll.

Partene i den enkelte bedrift kan treffe skriftlig avtale om fleksibel arbeidstid (fleksitid).

Merknad

I tidsrommet juni, juli og august skal arbeidstiden i bedrifter som var omfattet av Landsoverenskomsten ATF – HK pr. 31.12.1999, slutte ½ time tidligere for dem som arbeider til kl. 1600. Det er anledning til vaktordning til kl. 1600 dersom det er nødvendig av hensyn til driften.

5.6 ANDRE ARBEIDSTIDSORDNINGER

Overenskomsten er ikke til hinder for at det kan inngås avtale om en timekonto-ordning. En slik avtale kan innbefatte for eksempel ferie, arbeidstid, herunder permisjon til omsorg. Avtalen skal inngås skriftlig. Det vises for øvrig til bilag 11 Ferie mv. bokstav A.

5.7 ARBEIDSTID I FORBINDELSE MED HELGEARBEID

Påskeaften er fridag. Når arbeidsmessige hensyn gjør det nødvendig å holde arbeidet i gang, gis medarbeiderne fri i den utstrekning det er anledning til det. Medarbeidere som av bedriftsmessige hensyn må arbeide påskeaften, skal i stedet ha fri en annen dag.

Jul- og nyttårsaften slutter arbeidet senest kl. 12.00. Der bedriftsmessige hensyn gjør det mulig, gis halve arbeidsstyrken fri julaften og den andre halvparten nyttårsaften.

5.8 SKIFTARBEID/FORSKJØVET ARBEIDSTID

Ved behov for skiftarbeid eller forskjøvet arbeidstid, skal de lokale partene drøfte betingelsene. Slike ordninger skal godkjennes av HK og MBL før de iverksettes.

Merknad

I bedrifter som var omfattet av Landsoverenskomsten ATF – HK per 31.12.1999, skal arbeidstakere som ikke er berettiget til vakt- eller skifttillegg, og som må arbeide utenom ordinær arbeidstid for de øvrige kontormedarbeidere, gis et tillegg på 20 % av høyeste sats i den lønnsklassen vedkommende er plassert i for de timer som faller utenfor ordinær arbeidstid.

For arbeidstimer etter kl. 2100 skal tillegget være 40 %. Denne timegradering gjelder også søn-, hellig- og høytidsdager. For arbeid på søn-, hellig- og høytidsdager betales i tillegg et ulempetillegg på kr 250,- per gang.

5.9 FLEKSIBLE ARBEIDSTIDS-/FRITIDSORDNINGER

Mediebedriftenes Landsforening og Handel og Kontor i Norge er enige om at arbeidstakernes og bedriftenes situasjon stiller nye og endrede krav til fleksible arbeidstidsordninger. I denne sammenheng skal så vel arbeidstakernes behov for fleksibilitet i ulike livsfaser og bedriftenes behov for fleksibilitet ut fra stadig sterkere konkurranse vurderes.

Med utgangspunkt i ovennevnte beskrivelse er partene blitt enige om følgende:

- Alle arbeidstakere kan ta ut to fridager i året, og medarbeidere over 50 år kan ta ut ytterligere en dag. Tidspunkt for uttak av fritid må skje etter nærmere avtale med bedriften. Fritiden kan alternativt tas ut som lønnskompensasjon etter avtale mellom bedriften og den enkelte arbeidstaker. Fritid som ikke er tatt ut i løpet av kalenderåret må tas ut som lønnskompensasjon.
- Ovennevnte ordning holdes utenom beregningsgrunnlaget for overtid og inngår ikke i pensjonsgrunnlaget.

(For praktisering vises til Bilag 5.)

§ 6 LØNN

6.1 BEREGNING AV LØNN FOR EN DEL AV MÅNED

Ved tiltredelse/fratredelse av stilling eller lignende finnes lønnen som skal betales på følgende måte:

Månedslønn _____ = Timelønn

Aktuelt uketimetall x 4 1/3

Hvor det skal trekkes i lønn, nyttes samme fremgangsmåte.

6.2 TIDSPUNKTET M.V. FOR LØNNSUTBETALINGEN

Det bør benyttes månedlig utlønning, med mindre partene på bedriften er enige om noe annet. Det kan treffes avtale om a'kontoforskudd for utlønningsperioden.

6.3 **BETALING FOR VIKARIAT I HØYERE STILLINGER**

Ved vikariat i stilling med mer kvalifisert og ansvarsfullt arbeid og som varer utover 2 uker i sammenheng (ikke ferievikariat), skal bedriften gi vedkommende en godtgjøring basert på de krav som stilles til stillingen/arbeidet.

Godtgjøringen betales fra første dag.

6.4 **LØNN UNDER SYKDOM**

Under sykdom betales full lønn i minst 6 måneder i løpet av 12 måneder når medarbeider har rett til sykepenges etter folketrygdloven.

Folketrygdens ytelser kommer til fradrag i ovennevnte ytelser.

6.5 **LØNN VED SVANGERSKAP, FØDSEL OG ADOPSJON**

Ved fødsels- og omsorgspermisjon har medarbeidere rett til full lønn om permisjon med 100 % er valgt i det stillingsomfang folketrygdloven fastsetter når bedriften mottar refusjon fra folketrygden.

Der permisjon med 80 % er valgt, reduseres lønn tilsvarende.

Foreldrepeng grunnlaget er det samme som sykepengegrunnlaget. Ved fastsettelse av full lønn benyttes etter denne avtale sykepengegrunnlagets beregningsmåte.

Rett til permisjon med lønn er basert på ordningen i Lov om folketrygd med rett til permisjon i henholdsvis 47/57 uker ved fødsel. Ved flerbarnsfødsel utvides stønadsperioden med hhv. 5/7 uker ved full eller redusert sats. Eventuelle utvidelser/endringer i Lov om folketrygd fører ikke automatisk til utvidelser/endringer i rettigheter etter denne overenskomst.

Permisjon med full lønn/80 % av full lønn for faren gis i samsvar med rettighetene i folketrygdloven og forutsetter at bedriften mottar refusjon fra folketrygden. Dette innebærer eksempelvis at når mor er i 50 % stilling, kan faren ta ut 100 % lønn i to uker eller 50 % lønn i fire uker.

Fedre eller andre ansatte med rett til omsorgspermisjon etter aml § 12-3 nr. 1 har i forbindelse med fødsel rett til to ukers omsorgspermisjon med full lønn.

Ved adopsjon av barn under 15 år gjelder en rett til permisjon i inntil 43/53 uker med full lønn iht. Lov om folketrygd når adoptivforeldrene har rett til foreldrepenger. Hvis flere barn blir adoptert samtidig, blir stønadsperioden utvidet med hhv. 5 uker ved full og 7 uker ved redusert sats for hvert barn mer enn ett.

Adoptivforeldre har rett til to ukers permisjon med full lønn i forbindelse med at omsorgen for barnet overtas. Dette gjelder ikke ved stebarnsadopsjon eller hvis barnet er over 15 år.

6.6 **LØNN UNDER KURS OG KONFERANSER**

For kurs og konferanser som pålegges av arbeidsgiver, og som avholdes utenom ordinær arbeidstid, godtgjøres effektiv kurs-/konferansetid med ordinær timelønn. Det er adgang til å avtale andre ordninger, f.eks. avspasering.

Eventuelle bedre ordninger bibeholdes.

6.7 NEDSATT ARBEIDSEVNE

For medarbeidere med nedsatt arbeidsevne fastsettes lønnen etter avtale mellom bedriftens ledelse og arbeidstakeren og de tillitsvalgte, jf. arbeidsmiljølovens § 4-6 (tidl. § 13).

§ 7 LØNNSYSTEMET

7.1 OPPBYGGING

Medieoverenskomstens lønnssystem er et stillingsbasert garantilønnssystem, og lønnsfastsettelsen skjer etter individuell vurdering iht. § 10.2.

Systemet består av fem lønnsgrupper.

Lønnsgruppe 1 har garantilønnsatser etter alder.

Lønnsgruppe 2 - 4 har garantilønnsatser etter lønnsansiennitet.

Lønnsgruppe 5 har ikke garantisatser, og lønnsfastsettingen skjer etter individuell vurdering.

7.2 ALTERNATIVE LØNNSYSTEMER

Med mindre det i den enkelte bedrift mellom bedriften og de tillitsvalgte er truffet skriftlig avtale om å benytte et annet lønnssystem, skal overenskomstens system benyttes slik dette framgår av § 7. Alternativt system bør ha basis i en systematisk stillingsvurdering, og skal sikre den enkelte medarbeider en inntekt som om overenskomstens lønnssystem ble benyttet.

7.3 LØNNGRUPPER

Garantilønnssystemet inndeler stillingene i følgende lønnsgrupper:

1. Arbeidsoppgavene er rutinepregede og styrt av klare regler.
2. Arbeidsoppgavene er stort sett gitt gjennom optrukne rammer, egne vurderinger forekommer.

Kunnskapskrav:

- Inntil treårig videregående skole

3. Arbeidsoppgavene er i noen grad gitt gjennom fastlagte retningslinjer/ etablert praksis, selvstendige vurderinger er nødvendige.

Kunnskapskrav:

- Yrkesrelevant fagbrev
- Inntil to års spesial-/høyskole-/universitetsutdanning

4. Arbeidsoppgavene har utgangspunkt i gitte mål og resultater, selvstendige vurderinger og problemløsninger er nødvendige.

Kunnskapskrav:

- Inntil tre års høyskole-/universitetsutdanning

5. Ledende stillinger og stillinger som krever spesialkompetanse. Omfatter ledende og overordnede stillinger med resultatansvar og særlig selvstendige stillinger innenfor et spesialområde.

Kunnskapskrav.

- Mer enn tre års høyskole-/universitetsutdanning

For alle gruppene kan kunnskapene også være tilegnet gjennom opplæring/praksis. Garantilønnssetningene går fram av Bilag 1.

§ 8 STILLINGSINNPLASSERING

Hver enkelt stilling skal gjennomgås og plasseres i lønnsystemet etter stillings- og kompetansesmessige kriterier i henhold til garantilønnsystemet.

8.1 INNPLASSERING GJENNOM UTVALG

Dersom bedriften har minst 20 stillingsinnehavere innen lønnsgruppene 1-4, og halvparten av disse er organisert i HK, skal alle stillinger som faller inn under overenskomstens område innplasseres av et utvalg. Utvalget skal bestå av fire personer, to fra hver av partene.

En gang per år skal utvalget kunne foreta nyvurdering av:

- a) stillinger som er opprettet i året med nytt arbeidsområde,
- b) stillinger hvor arbeidsområdet er vesentlig forandret,
- c) stillinger som bedriften eller de tillitsvalgte mener har uriktig plassering.

Slik revurdering av stillingsinnplasseringer skal søkes avsluttet i god tid før det årlige lønnsvurderingstidspunkt. Hvis man i den enkelte bedrift finner det formålstjenlig, kan tilleggsvurderinger etter avtale foretas flere ganger pr. år eller etter behov.

Utvalgets innplasseringer skjer på bakgrunn av en stillingsbeskrivelse bedriften utarbeider. Før utarbeidelsene skal stillingsinnehaveren ha gitt sin egen beskrivelse av stillingens innhold og omfang. For stillinger med likt arbeidsområde utarbeides en stillingsbeskrivelse.

Enstemmig innstilling er bindende.

8.2 INNPLASSERING FRA BEDRIFTENS SIDE

I bedrifter hvor stillingsinnplasseringene ikke foretas av et felles utvalg, foretas innplasseringene av bedriften. Bedriften skal i slike tilfeller på anmodning gi de tillitsvalgte en fortegnelse over innplasseringene av de stillinger som omfattes av lønnsystemets lønnsgrupper 1-4.

8.3 UENIGHET OM INNPLASSERING

Ved uenighet i stillingsinnplasseringsutvalget eller hvor de tillitsvalgte er uenige i bedriftens innplassering, tas det opp lokale forhandlinger. Oppnås ikke enighet, kan partene kreve videre organisasjonsmessig behandling.

Oppnås heller ikke enighet under dette møtet, kan saken bringes inn for et utvalg til endelig avgjørelse. Utvalget oppnevnes av HK og MBL og består av et likt antall representanter fra hver side.

§ 9 LØNNSANSIENNITET

9.1 LØNNSANSIENNITET FOR PRAKSIS

All praksis fra egen bedrift godskrives.

Relevant praksis fra annen bedrift godskrives etter en konkret vurdering.

Fast ansatte på deltid opptjener ansiennitet på lik linje med fast ansatte på heltid.

9.2 LØNNSANSIENNITET FOR MILITÆRTJENESTE M.M.

Avtjent førstegangstjeneste i Forsvaret og pålagt tjeneste som sivilarbeider godskrives som lønnsansiennitet.

Arbeidstakere som har permisjon fra arbeidet for å utføre tilsvarende tjeneste, gis lønnsansiennitet på samme måte.

9.3 LØNNSANSIENNITET VED SVANGERSKAP/FØDSEL ELLER ADOPSJON

Arbeidstaker som har permisjon i forbindelse med svangerskap/fødsel eller adopsjon, opparbeider lønnsansiennitet i inntil et år, såfremt arbeidstaker har rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter folketrygdlovens §§ 14-4 og 14-14.

9.4 ANSIENNITET VED AVTALEOPPRETTELSE

Ved opprettelse av avtale beregnes lønnsansiennitet for den enkelte som om lønns-systemet gjaldt på det tidspunkt vedkommende ble ansatt i bedriften.

9.5 TVIST OM ANSIENNITET

Tvist om beregning av ansiennitet bringes til videre organisasjonsmessig behandling hvis det ikke oppnås enighet mellom de tillitsvalgte og bedriften.

§ 10 LØNNSFORHANDLINGSBESTEMMELSER

10.1 LØNNSPOLITIKK

Lønnspolitikken skal fremme verdier, holdninger, handlinger og resultater – samt bidra til at bedriften kan rekruttere og beholde dyktige medarbeidere. Bedriften må arbeide for en fremtidsrettet lønnspolitikk som understøtter bedriftens mål og strategier, og som skaper engasjement hos medarbeiderne, fordi mulighetene for å påvirke egen lønn øker.

Lønnspolitikken utgjør sammen med overenskomstens lønnsbestemmelser fundamentet for en systematisk og helhetlig lønnsfastsettelse. En vellykket lønnspolitikk forutsetter at den er kjent og forstått av alle. En gjennomarbeidet lønnspolitikk

- klargjør hva som er av betydning for lønnsfastsettingen i bedriften
- gir rammer for hvordan lønnen skal fastsettes
- gjør kjent prinsippene for hva som innvirker på den enkeltes lønn, slik at den enkelte medarbeider gis muligheter til å øke sin lønn gjennom for eksempel kompetanseutvikling, økt ansvar, omstillingsevne, innsats eller forbedrede resultater

Utover de rammer som følger av overenskomstens garantilønnsystem, skal bedriften og de tillitsvalgte søke å komme fram til enighet om de retningslinjer og vurderingskriterier som skal legges til grunn for lønnsfastsettingen. Disse må være kjent.

10.2 INDIVIDUELL LØNSSVURDERING

Minstelønn følger av garantisatsen i den lønnsgruppen stillingen er innplassert.

Bedriften skal en gang per år vurdere de individuelle lønningene for alle medlemmer av forbundet, herunder medarbeidere som er fraværende pga. svangerskaps/adopsjonspermisjon. Vurderingen skal foretas med utgangspunkt i de krav som settes til stillingen og hvordan arbeidet utføres. Vurderingen skal skje med utgangspunkt i kjente kriterier, jf. § 10.1, og eventuelle reguleringer gjøres gjeldende iht. § 10.4, 1. ledd.

Stillingsvurdering:

En vurdering av stillingens arbeids- og ansvarsområde og de kompetansekrav som stilles. Vurderingen skal gjøres uavhengig av stillingsinnehaveren.

Ytelsesvurdering:

En vurdering av den enkelte funksjonærs måte å utføre arbeidet på.

Partene i bedriften skal i fellesskap søke å komme fram til kriterier for individuell lønnsvurdering. Bilag 2 inneholder eksempler på vurderingskriterier, men er ikke ment å være uttømmende.

Lønnsdifferensieringen mellom funksjonærene skal foretas så objektivt og rettferdig som mulig, og må kunne begrunnes i de foran nevnte kriterier. Kriteriene må ikke favorisere det ene kjønn.

Tilbakemelding om hvordan arbeidet utføres og utviklingspotensiale gis medarbeideren som ledd i en oppfølging.

10.3 LØNSSOPPLYSNINGER FØR FORHANDLINGER

Før de årlige lønnsforhandlinger skal de tillitsvalgte for eget bruk innenfor bedriften, på anmodning få utlevert oppgave over lønningene for de medarbeidere hvis stillinger er innplassert i lønnsystemet.

10.4 DE ÅRLIGE LØNNSFORHANDLINGENE

En gang hvert år skal bedriften og de tillitsvalgte føre reelle forhandlinger om regulering av det gjennomsnittlige lønnsnivået innen overenskomstområdet. Forhandlingene skal ikke påbegynnes før det sentrale/forbundsvis oppgjøret er avsluttet. Reguleringer gjøres gjeldende fra en på forhånd fastsatt dato mellom 1. april og 1. juli, med mindre bedriften og de tillitsvalgte inngår skriftlig avtale om en annen dato for det enkelte år.

Forhandlingene skal gjennomføres på bakgrunn av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet, dvs. etter en samlet vurdering av bedriftens økonomi, produktivitet, konkurranseevne og fremtidsutsikter.

Partene skal videre behandle retningslinjer og prinsipper, herunder eventuelle utfordringer knyttet til likestilling, som skal legges til grunn for fordeling av tilleggene.

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

Den gjennomsnittlige størrelse av lønnstilleggene skal tilpasses så vel stedlige, som bransje- og bedriftsmessige forhold. Dette innbefatter blant annet lønnsnivåene for andre grupper i bedriften.

De tillitsvalgte kan også ta opp forhold tilknyttet enkeltpersoner som de mener bør hensyntas spesielt.

Lønnsendringer som følge av skifte av stilling eller utvidet arbeidstid, skal ikke inngå i beregningen av den gjennomsnittlige totale regulering.

Det skal settes opp protokoll fra de lokale forhandlingene.

10.5 LØNNSREGULERING

Reguleringene gjennomføres i tråd med bedriftens praksis, uavhengig av en eventuell organisasjonsmessig behandling. I den grad partene det enkelte år finner det nødvendig å rette opp oppståtte skjevheter, kan det foretas tilleggsregulering på et annet tidspunkt enn bestemt ovenfor.

10.6 ORGANISASJONSMESSIG BEHANDLING

Hvis de tillitsvalgte har vesentlige innvendinger mot gjennomføring av forhandlingene, de generelle prinsipper som er lagt til grunn for lønnsreguleringen, eller den totale regulering, kan saken bringes inn for HK. HK tar stilling til om innvendingene er av en slik art at det skal tas opp med MBL.

Et eventuelt møte mellom organisasjonene gjennomføres så snart som mulig og som hovedregel innen 20. oktober.

10.7 ETTER DE LOKALE LØNNSFORHANDLINGENE

Etter de lokale lønnsforhandlingene skal de tillitsvalgte for eget bruk innenfor bedriften på forespørsel få utlevert oppgave over lønningene for funksjonærer med stillinger omfattet av lønnsgruppene 1-4 i overenskomstens lønnsystem.

Dersom funksjonæren oppfatter det personlige lønnstillegget eller vilkår for øvrig som urimelig, kan de tillitsvalgte kreve drøftinger med bedriften.

Dersom en av partene ønsker det, skal partene drøfte måten vurderingskriteriene er praktisert i bedriften samt eventuelle forbedringer for neste periode. Nye vurderingskriterier skal normalt først gjelde fra neste års vurdering.

§ 11 LÆRLING/FAGARBEIDER

11.1 LØNN

Grunnlag for beregning er nyutdannet fagarbeiders lønn i bedriften, jf. garanti-lønnsgruppe 3.

Lønningen utgjør:

3. året 40 %

4. året 60 %

11.2 PRØVEAVLEGGELSE OG LÆREMATERIELL

Bedriften dekker utgifter til læremateriell for lærlinger. Bedriften skal også betale ordinær lønn ved prøveavleggelsen.

11.3 FAGARBEIDER ETTER 3-ÅRIG SKOLE

Ansatte med fagbrev fra skole skal første år i bedriften etter avlagt fagbrev avlønnes med 80 % av nyutdannet fagarbeiders lønn. Han/hun plasseres deretter inn med null års ansiennitet.

11.4 PRAKSISKANDIDATER

For de arbeidstakere som ønsker å avlegge fagprøve etter opplæringsloven § 3-5 skal bedriften dekke utgifter til læremateriell og prøveavleggelse.

11.5 NY FAGPRØVE

For lærlinger som ikke består ordinær fagprøve anmoder partene lærebedriften og lærlingen om at det inngås avtale om forlenget læretid slik at ny prøve kan avlegges.

11.6 STILLINGSINNPLASSERING FOR FAGARBEIDER

Ved fastsettelse av lønn for en arbeidstaker som har avlagt fagprøve i fag som er relevant for stillingen, skal det legges vekt på den kompetanse vedkommende har tilegnet seg.

Relevant fagbrev gir rett til innplassering i lønnsgruppe 3 i lønssystemet.

§ 12 OVERTIDSARBEID

12.1 DEFINISJON AV OVERTIDSARBEID

Som overtidsarbeid regnes arbeid som forlanges utført utenfor medarbeiderens ordinære arbeidstid i henhold til den avtalte arbeidstidsinndeling for heltidsansatte.

12.2 BEGRENSNING AV OVERTIDSARBEID

Overtidsarbeid kan brukes i den utstrekning gjeldende lov hjemler.

Innenfor rammen av den begrensning som arbeidsmiljøloven setter for overtidsarbeid i forhold til lovens alminnelige arbeidstid, skal også medarbeiderne enkeltvis være berettiget til fritak for overtidsarbeid ved særlige anledninger.

Overtidsarbeid skal innskrenkes til det minst mulige og i særdeleshet ikke overdrives av eller overfor den enkelte medarbeider. Medarbeidere under 18 år kan ikke nyttes til overtidsarbeid.

De tillitsvalgte kan kreve oppgaver over overtidsbruken i henhold til arbeidsmiljølovens § 10-7 (tidl. § 52).

12.3 BETALING FOR OVERTIDSARBEID

1. For overtidsarbeid betales pr. time en timelønn + et overtidstillegg fastlagt i prosenter av timelønnen. Det regnes bare med hele og halve timer.

Ved ekstraordinær tilkalling til overtid utover ordinær arbeidstid, skal det betales for minst 2 timer.

Divisor for overtidsutregning er 160 arbeidstimer.

Merknad

I bedrifter som var omfattet av Landsoverenskomsten ATF – HK per 31.12.1999, og i bedrifter som uomtvistelig har praktisert divisor med lavere uketimetall, skal den praktiserte utregningsmåten opprettholdes.

2. Ved overtidsarbeid skal lærlingene minst lønnes som øvrige ufaglærte i bedriften.

12.4 OVERTIDSTILLEGG

100 % for overtidsarbeid på søn- og helligdager og på dager før søn- og helgedager etter den ordinære arbeidstids slutt.

50 % for øvrige overtidstimer.

12.4.1 Særlige bestemmelser for overtidsarbeid på frilørdager

Når overtidsarbeidet utføres på frilørdager i henhold til fastlagt arbeidstidsfordeling, løper de 100 % etter den ordinære arbeidstids slutt på lørdager for den berørte gruppen medarbeidere.

Ved 5-dagers uke med lørdagsfri, løper de 100 % fra kl. 1200.

12.4.2 Særlige bestemmelser om overtidarbeid om natten

For overtidarbeid på virkedager i tiden mellom kl. 2100 og kl. 0800, forutsatt at dette er påbegynt før kl. 0600, betales 100%. Bestemmelsen gjelder ikke for skiftgående medarbeidere.

12.5 **MATPENGER**

En medarbeider som har arbeidet ordinær dagtid, og som samme dag må arbeide overtid i tilslutning til den ordinære arbeidstids slutt, betales kr 82,50 i matpenger. Dette under forutsetning av at overtiden varer minst 2 timer og bedriften ikke skaffer mat. Dette gjelder også deltidsansatte med arbeidstid den aktuelle dagen på 5 timer eller mer, og som blir pålagt ekstraarbeid på minst 2 timer.

Merknader

1. *I bedrifter hvor det har vært uomtvistelig praksis med bedre ordning, skal denne opprettholdes.*
2. *Bestemmelsene ovenfor gjelder ikke for overordnede medarbeidere som etter sine ansettelsesvilkår ikke har krav på overtidsbetaling.*
3. *I bedrifter som var omfattet av Landsoverenskomsten ATF – HK per 31.12.1999, betales overtidarbeid etter kl. 2000 med 100 % tillegg, og i tilfelle arbeidstidsordning medfører at andre ukedager er arbeidsfrie dager, betales 100 % tillegg for arbeid etter kl. 1600 til arbeidstakere som skulle vært fri. Frivillig bytte av fridager berøres ikke av sistnevnte bestemmelse.*

12.6 **TRANSPORTGODTGJØRING**

For pålagt overtidarbeid utenom de tider de kollektive transportmidler er i gang, forutsettes det at det i den enkelte bedrift fastsettes generelle retningslinjer vedrørende transportgodtgjørelse til og/eller fra arbeidsplassen, eller at det treffes avtale om dette for det enkelte tilfelle.

§ 13 REISEBESTEMMELSER

Der ikke annet er avtalt, skal reiser i bedriftens tjeneste godtgjøres etter Statens reiseregulativ.

Hvis forholdene gjør det nødvendig, skal medarbeideren gis fri en rimelig tid til å forberede reise. På tilsvarende måte gis nødvendig fritid før vedkommende etter avsluttet reise møter i bedriften.

Hvis det oppstår tvist om anvendelsen av denne bestemmelsen, kan saken forelegges hovedorganisasjonene.

§ 14 YTELSE UNDER VERNEPLIKT

14.1 **LØNN**

Til medarbeidere som har minst 6 måneders ansettelse i en bedrift, og som beordres til militærtjeneste, betales følgende lønn:

- a) For samlet førstegangstjenestegjøring halv lønn i inntil 3 måneder med fradrag av den godtgjøring vedkommende oppebærer av det offentlige, unntatt familietillegg.
- b) For senere tjenestegjøringer full lønn i inntil 1 måned med fradrag av den godtgjøring vedkommende oppebærer av det offentlige, herunder også familietillegg.

Betaling av lønn under militærtjeneste bygger på den forutsetning at medarbeideren er i arbeid i minst 3 måneder i bedriften umiddelbart etter avtjent militærtjeneste.

Fratrer medarbeideren etter egen oppsigelse innen utløpet av denne tid, har bedriften adgang til å foreta motregning i tilgodehavender vedkommende måtte ha i bedriften.

Bestemmelsene ovenfor skal også anvendes på arbeidstakere som blir beordret til ordinær, pliktig tjeneste i Heimevernet, Sivilforsvaret eller Politireserven.

Lønnsmessig sidestilles pliktig siviltjeneste med militærtjeneste.

14.2 **STILLINGSVERN**

Militærtjeneste kan ikke nyttes som oppsigelsesgrunn.

§ 15 **YTELSER TIL ETTERLATTE**

Ved død betales minst 3 måneders lønn til de etterlatte.

Når en medarbeider som har vært ansatt som sådan ved samme bedrift i minst 10 år avgår ved døden, skal bedriften utbetale vedkommendes ektefelle – herunder registrert partnerskap – barn eller andre personer som i henhold til skatteloven var å betrakte som forsørget av avdøde, full lønn for 6 måneder.

Hvis bedriften har innført statuttmessig regulert pensjonsordning eller liknende trygdeordning som tilfaller de etterlatte, kan de beløp de i henhold til denne har krav på for 3, hhv. 6 måneder, komme til fradrag. I de tilfeller hvor medarbeideren betaler andel av forsikrings- eller pensjonspremier, skal fradragsrettens omfang fastsettes forholds- messig i lokal avtale.

Merknad

Fradragsretten gjelder ikke i bedrifter som var omfattet av Landsoverenskomsten ATF – HK per 31.12.1999.

Partene er enige om at bedriften etter henvendelse i det enkelte tilfelle skal være behjelpelig med å utvirke snarlig utbetaling av de ytelser som er nevnt i foregående avsnitt, eventuelt ved å yte et beløp på forskudd.

Samboer skal med hensyn til etterlattelønn ha tilsvarende rettigheter som ektefelle etter denne paragraf dersom lovreglene for arv og skifte ikke er til hinder for dette.

§ 16 **FERIE OG FERIEGODTGJØRING**

Ferie gis i samsvar med ferieloven og bilag 11 til overenskomsten med protokoll mellom NAL og HK av 31.03.2000.

Ferie- og fritidsordninger skal ikke være dårligere enn for andre grupper i bedriften.

§ 17 LIKESTILLING

17.1 PERSONALPOLITIKK

Både sentralt og lokalt skal det arbeides med å legge forholdene til rette, slik at kvinner og menn gis like muligheter. Bedriften skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved rekrutterings- og ansettelsesprosesser, lønn, forfremmelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning.

17.2 LOKAL AVTALE

I tariffperioden bør de lokale parter drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med henblikk på å opprette en bedriftstilpasset likestillingsavtale.

Formålet med en slik avtale er at alle medarbeidere – uansett kjønn – gis samme mulighet til arbeid og faglig utvikling, og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement.

17.3 GRUNNLAG FOR LIKESTILLINGSARBEID

I forbindelse med eventuell opprettelse av likestillingsavtale og som grunnlag for likestillingsarbeid i bedriftene, vil MBL og HK bl.a. peke på at:

- Likestilling er et lederansvar.
- Likestilling gjelder også holdninger og normer og krever sterk medvirkning fra så vel de tillitsvalgte som fra ledelsen.
- Likestillingsarbeidet bør drøftes og følges opp i etablerte samarbeidsfora i bedriften.

17.4 LIKELØNN

I virksomheten skal det være lik lønn for arbeid av lik verdi (stilling, arbeids- og ansvarsområde samt resultatoppgjør mv.)

Virksomheten skal – med basis i statistiske tall innenfor lønnsgruppene 1-4, redegjøre for sine lønns- og stillingsmessige forhold, med tanke på evt. lønnsmessige forskjeller som kan relateres til kjønn, dersom de tillitsvalgte etterspør dette.

Partene er enige om at lønn, i tillegg til arbeids- og ansvarsområde, også påvirkes av kompetanse (ferdigheter og utdanning) samt resultater og andre relevante kriterier virksomheten vektlegger.

Merknad 1

I bedrifter som var omfattet av Landsoverenskomsten ATF – HK per 31.12.1999 er medarbeidere som tar permisjon i henhold til arbeidsmiljølovens §§ 12-2 til 12-5 og 12-7, jf. § 15-9, (tidl. §§ 31/32, jf. § 65) sikret å få beholde samme stilling eller å få en tilsvarende stilling ved bedriften etter endt permisjon.

§ 18 ETTER- OG VIDEREUTDANNING

1. **Kompetanseutvikling**

Det skal ved den enkelte bedrift utvikles og holdes ved like systematiske planer for kompetanseutvikling. Planene skal ta utgangspunkt i en vurdering av de kompetansebehovene som er nødvendige for å løse de oppgaver bedriften står overfor. Planene skal beskrive de konkrete tiltakene for kompetanseutvikling.

Kompetanseplanene skal:

- ajourholdes årlig
- motivere til faglig utvikling
- inneholde planer for gjennomføring av kompetanseutviklingstiltak for den enkelte medarbeider

Partene er enige om at bedriftens behov for kompetanseutvikling må ses i sammenheng med den enkeltes behov for kompetanseheving.

2. **Opplæring og dekning av utgifter**

Bedriften og den enkelte har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen. Det kan for eksempel skje gjennom det daglige arbeidet, gjennom bruk av interne og eksterne kurs, selvstudier og konferanser. Bedriften skal dekke kostnadene, inkludert lønn, ved interne og eksterne opplæringstiltak som den iverksetter og som er knyttet til kompetanseplanen. Ved pålagt deltakelse i kompetansehevende kurs/ konferanser utenfor arbeidstid i bedriftens/ bransjens regi, dekker bedriften reise- og oppholdskostnader.

Deltakere på opplæringsloven § 3-5-kurs omfattes av bestemmelsene når det er nødvendig, og når kurset ikke gjennomføres i hele eller deler av arbeidstiden.

3. **Fri i tilknytning til eksamen og lesedag**

Arbeidstakere som på sin fritid deltar i kompetansehevende utdanning som er relevant for arbeidet, og etter avtale med arbeidsgiver, kan kreve å få fri slik at det blir minst to timer mellom arbeidsdagens slutt og undervisningens begynnelse.

Ved eksamen i forbindelse med ovennevnte utdanning gis det fri uten lønnstrekk i den tid eksamen faller sammen med arbeidstid. Ved hjemme-/prosjekt-eksamen eller lignende gis det fri uten lønnstrekk inntil en arbeidsdag per eksamen.

Tilsvarende gis det i forbindelse med forberedelse til eksamen fri uten lønnstrekk en arbeidsdag per eksamen. Lesedagen gis ordinært i umiddelbar tilknytning til eksamen.

4. **Hvem omfattes av ordningen**

I alle bedrifter, som ikke har tilsvarende lokalt avtalte ordninger, skal det avsettes i bedriftens budsjetter et samlet årlig beløp på kr 1.300,- basert på antall medarbeidere. Ordningen gjelder medarbeidere i mer enn 50 % stilling.

5. **Opplæringsutvalg**

I samsvar med forutsetningene i Hovedavtalens kap. XVIII kan spørsmål knyttet til kompetanseutvikling drøftes og behandles i de enkelte bedriftsutvalg/ samarbeidsutvalg.

§ 19 ARBEIDSMILJØ

19.1 ARBEIDSTØY

For medarbeidere som har arbeidsoppgaver som medfører spesiell tilsmussing av eller ekstraordinær slitasje på klærne, samt for dem som arbeider under spesielle og vanskelige forhold med hensyn til kulde og trekk, holder bedriften egnet arbeidstøy, overtrekksklær e.l.

I den utstrekning bedriften påbyr spesielt arbeidstøy som uniform, bekostes dette av bedriften. Tøyet forblir bedriftens eiendom og skal tilbakeleveres dersom vedkommende slutter i bedriften.

19.2 VERNEUTSTYR

Dersom et arbeid tilsier bruk av påbudt verneutstyr, skal de prinsipper for anskaffelse og benyttelse av slikt utstyr som gjelder for arbeidere ved bedriften anvendes tilsvarende.

19.3 TUNGT OG ENSFORMIG ARBEID

Medarbeidere som utfører tungt og ensformig arbeid skal etter avtale med bedriftsledelsen gis anledning til å variere dette med annet arbeid eller gis kortere hviletid.

19.4 PERSONVERN

Datasystemer for registrering av den enkelte terminalbrukers aktivitet og produktivitet skal drøftes med de tillitsvalgte og de ansatte som blir berørt av ordningen før ordningen iverksettes.

§ 20 FORSIKRINGER

I den enkelte bedrift dekkes risiko for ulykke ved et forsikringsvern. Medarbeidere skal være sikret 20 G ved ulykke som medfører invaliditet og 9 G ved ulykke som medfører død.

§ 21 SPESIELLE FORDELER

Spesielle fordeler som er praktisert med bedriftens samtykke eller tilsagt den enkelte eller samtlige som omfattes av denne overenskomst, kan ikke forringes i tariffperioden.

§ 22 TJENESTEPENSJON

1. Bedriftene skal tilstrebe gode og forutsigbare pensjonsordninger for de ansatte.

Protokolltilførsel:

En god ordning bør gi om lag 2/3 av sluttlønn ved full opptjening. Ordningene kan være ytelses- og/eller innskuddsbasert.

MBL presiserer at dagens lov om folketrygd og tjenestepensjonslovgivning ligger til grunn for denne målformulering.

2. Forhandlinger om tjenestepensjon skal føres på den enkelte bedrift og være reelle. Alle pensjonsordninger skal forankres i en skriftlig avtale. Ved forhandlinger om inngåelse - eller endringer av – tjenestepensjonsordninger, skal konsekvensene både for bedriften og den enkelte utredes av et parts-sammensatt utvalg. Partene lokalt skal forhandle om kompensasjon for eventuelt pensjonstap ved overgang/ endring.
3. Pensjonsavtaler kan ikke endres eller sies opp før forhandlinger er ført, og konsekvensutredninger gjennomført. Dersom partene lokalt ikke kommer til enighet, kan de søke bistand i sine sentrale organisasjoner. Oppsigelsesfristen er 15 måneder. Oppsigelse skal skje skriftlig. Ved skriftlig enighet mellom partene kan avtaler endres/sies opp med kortere varsel.
4. Med lokale parter menes i denne bestemmelsen bedriftens ledelse og bedrifts-tillitsvalgte fra forbund med landsomfattende tariffavtale med tilsvarende bestemmelser. På arbeidstakersiden velges et felles forhandlingsutvalg som representerer alle arbeidstakere organisert i forbund med tariffavtale på bedriften.
5. Bestemmelsene gjelder også for eksisterende pensjonsordninger.

Se meklingsmannens forslag av 8. mai 2010, der det vises til vedlegg 1 til protokollen (MBLs brev til Handel og Kontor datert 8. mai 2010)

§ 23 BILAG

Følgende Bilag inngår som en del av overenskomsten:

- Bilag 1. Medieoverenskomstens garantilønnssetser per 1. april 2016
- Bilag 2. Skjemaer for individuell vurdering og stillingsmessige faktorer
- Bilag 3. Trekk av fagforeningskontingent
- Bilag 4. Avtale i forbindelse med direkteinnskiving
- Bilag 5. Praktisering av fleksible arbeidstids-/fritidsordninger
- Bilag 6. Uorganiserte bedrifter - tariffrevisjonen
- Bilag 7. MBL-bedrifter bundet av ATF/HK-overenskomsten per 31.12.99
- Bilag 8. Avtale om ny AFP-ordning
- Bilag 9. Avtale om opplysnings- og utviklingsfond
- Bilag 10. Sluttvederlagsavtalen gjeldende fra 01.01.2011
- Bilag 11. Ferie m.v.
- Bilag 12. Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987
- Bilag 13. Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere
- Bilag 14. Aktivitetsprogram mellom LO og NHO - Likestilling mellom kvinner og menn
- Bilag 15. Avtale om korte velferdspermisjoner
- Bilag 16. Ansatte i Vikarbyrå

§ 24 JUSTERINGSKLAUSUL

Medieoverenskomstens garantisatser skal reguleres årlig med virkning fra 1. april. I mellomoppgjør og ved samordnede oppgjør mellom LO og NHO, skjer forhandlingene etter at resultatet fra de sentrale forhandlinger foreligger.

Reguleringen skal bygge på lønnsutviklingen for avtalt lønn pluss bonus (kol. 6) som har funnet sted for sammenlignbare grupper innen overenskomstområdet slik at garantisatsene ikke får en svakere utvikling over tid enn disse.

Forhandlingene kan medføre ulik regulering av satsene.

Satsøkningene inkluderer det generelle tillegget.

§ 25 OVERENSKOMSTENS VARIGHET

Denne overenskomst med bilag trer i kraft 1. april 2016 og gjelder til 31. mars 2018 og videre 1 – ett – år om gangen dersom ikke en av partene skriftlig har sagt opp avtalen med 2 – to – måneders varsel.

REGULERINGSBESTEMMELSE FOR 2. AVTALEÅR

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom NHO og LO eller det organ LO bemyndiger om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs representantskap eller det organ LO bemyndiger og NHOs representantskap. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2017).

LØNNSREGULERING PER 1. APRIL 2016

1. Utjevningstillegg

Det avsettes kr 2.000,- per årsverk for medlemmer av HK omfattet av overenskomsten som et utjevningstillegg til lokal fordeling. Følgende kriterier skal legges til grunn for fordelingen i den enkelte bedrift:

- Lavtlønte (ut fra lokale forhold) og ansatte som ikke har fått lønnsmessig uttelling for realkompetanse
- Lokale kompetanse- og konkurransebehov
- Andre utilsiktede lønnsforskjeller

Dersom de lokale partene ikke blir enige om fordelingen, gis tillegget flatt til alle medlemmene. Tillegget gis med virkning fra 1. april 2016.

Lønnsforhøyelsene gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som har sluttet i bedriften før vedtakelsen, dvs. 22. juni 2016. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg med videre for arbeid utført før vedtakelsen.

FELLESEKTLÆRING

Mangfold i arbeidslivet

HK og NHO er enige om at det sentralt og lokalt må arbeides for å tilrettelegge forholdene slik at etniske minoritetsgrupper i større grad velger å ta arbeid innenfor næringslivet. På denne bakgrunn bør derfor partene lokalt diskutere bedriftskulturelle problemstillinger knyttet til rekruttering av minoritetsgrupper, som for eksempel praktisk tilrettelegging og holdningsspørsmål.

PROTOKOLL MELLOM NAL OG HK AV 08.10.1999

fra møte mellom HK og NAL fredag 8. oktober 1999, i NALs lokaler, vedrørende ATFs oppløsning og dens medlemmers tariffmessige overgang til NAL.

Til stede:

For HK: Egil Chr. Bøckmann og Yngve Halvorsen

For NAL: Arvid Sand

For ATF: John Ravnaas

Møtet fant sted på bakgrunn av vedtak i A-pressens konsernstyre 14. september som åpner for at A-pressens bedrifter skal kunne bli fullverdige medlemmer av NAL/NHO.

Vedtaket innebærer at ATF gis i oppdrag å få til en sammenslutning av ATFs og NALs tariff-fellesskap under forutsetning av at opparbeidede rettigheter nedfelt i Landsoverenskomsten ATF – HK/LO skal ivaretas ved overgang til NAL/NHO.

Videre vises det til HKs brev av 9. august 1999 hvor det ble fremsatt krav om en egen medieoverenskomst med NAL med virkning fra 1. april 2000.

A. **ATFs OPPLØSNING – OVERGANG TIL NAL/NHO**

Partene ble enige om følgende hva gjelder videreføring av rettigheter for de av HKs medlemmer som pr. 31.12.99 er omfattet av Landsoverenskomsten mellom ATF – HK/LO (1998-2000), og som går utover det som er hjemlet i Standardoverenskomsten mellom LO og HK/NHO (1998-2000):

1. I de sentrale tariffavtalene mellom ATF og arbeidstagerorganisasjonene er det avtalt forsikringsordninger for arbeidstakere som er til dels bedre enn ordninger som følger av tariffavtalene mellom Norske Avisers Landsforening og arbeidstagerorganisasjonene. Videreføringen av disse utvidede rettigheter vil ivaretas av A-pressen ASA, jf. protokoll av 8. oktober -99 mellom de berørte organisasjoner og A-pressen ASA, som følger vedlagt som Bilag 1.
2. Øvrige rettigheter/bestemmelser av økonomiske/sosial art som atskiller seg fra Standardoverenskomsten, jf. Bilag 2, skal dersom partene ikke blir enige om annet i forhandlinger om en ny Medieoverenskomst videreføres for de berørte virksomheter som ordinære tariffbestemmelser i eller i tillegg til den til enhver tid gjeldende overenskomst mellom HK/LO og NAL/NHO, samt Hovedavtalen mellom LO og NHO.

Ved virksomhetenes innmelding/overgang til NAL/NHO vil disse bli omfattet av Standardoverenskomsten med tillegg av ovennevnte betingelser.

B. **MEDIEOVERENSKOMST**

1. Under henvisning til hva som fremgår av del A, er partene enige om å inngå forhandlinger om opprettelse av en Medieoverenskomst mellom NAL/NHO og LO/HK med virkning fra 1. april 2000.

2. I tillegg til hva som fremgår av del A, hva gjelder videreføring av rettigheter, skal avsnittene om avtaletilpasninger, deltakelse i prosjekter/ programmer m.v som følger av protokollen mellom HK og NHO for NAL-bedriftene fra tariffoppgjøret i 1996 tilpasses. Utover dette kan partene dersom de blir enige, foreta innholdsmessig bransjetilpassing, redaksjonell og språklig videreutvikling av avtalebestemmelsene.
3. Dersom partene ikke kommer til enighet om innholdet i ny overenskomst, bringes tvisten inn for Den faste tvistenemnd LO – NHO, jf. Hovedavtalens § 3-9,4 og § 3-10,1. Når Medieoverenskomsten foreligger i underskrevet stand, frafaller HK sin merknad til protokollen fra tariffoppgjøret med NHO i 1998 om å bringe tvisten om likeverds klausul og ufravikelighetsprinsippet inn for Arbeidsretten.
4. Partene tar sikte på gjennom felles utvalgsarbeid å kunne slutføre arbeidet med Medieoverenskomsten innen utgangen av januar 2000. Endringer i et omforenet resultat vil første gang kunne skje ved tariffrevisjonen 2002. Partene er imidlertid enige om at endringer i Standardoverenskomsten per 01.04.2000 også gjøres gjeldende for Medieoverenskomsten.

Protokolltilførsel

HK vil påberope seg at endringer av sosiale bestemmelser som eventuelt innføres mellom NAL og arbeidstakerorganisasjonene skal innføres i Medieoverenskomsten.

Oslo, 8. oktober 1999

Norske Avisers Landsforening

Arvid Sand /s/

Handel og Kontor i Norge

Yngve Halvorsen /s/

PROTOKOLLTILFØRSLER

1. Pensjon

Vedrørende tjenestepensjon vises det til vedlegg 5 og 6 i Riksmeklerens møtebok i sak 2016-001 mellom Norsk Industri og Fellesforbundet.

2. Utvalgsarbeid

Partene er enige om å nedsette et utvalg som skal drøfte utfordringer og muligheter som følge av teknologiutviklingen og hva dette betyr når det gjelder behov for ny kompetanse innenfor salgsvirksomheten i mediebedriftene.

Utvalgsarbeidet skal ha som mål å:

- Kartlegge utfordringer og muligheter teknologiutviklingene gir for arbeidsgivere og arbeidstakere i mediebransjen.
- Komme med forslag om hva partene i felleskap kan gjøre å for å utnytte muligheten og møte utfordringene.

Utvalget skal bestå av minst 2 personer fra hver organisasjon og ha slutført sitt arbeid innen 31.12.2017.

Oslo, juni 2016

NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON

Rolf Negård /s/

LANDSORGANISASJONEN I NORGE

Peggy Hessen Følsvik /s/

MEDIEBEDRIFTENES LANDSFORENING

Anders Aarskog /s/

HANDEL OG KONTOR I NORGE

Trine Lise Sundnes /s/

BILAG 1

LØNNSBESTEMETS OPPBYGGING OG MEDIEOVERENSKOMSTENS GARANTILØNNSATSER

PER 01.04.2016

Lønn per time fås ved å dele månedslønn på 162,5 timer.

Lønns- gruppe	Stillingens innhold og krav til kompetanse	Ansiennitet: 0 år	Ansiennitet: 1 år	Ansiennitet: 4 år
1	Arbeidsoppgavene er rutinepregede og styrt av klare regler.	Under 18 år: kr 21.062,- Over 18 år: kr 24.551,-	-	-
2	Arbeidsoppgavene er stort sett gitt gjennom opptrukkne rammer, egne vurderinger forekommer. <i>Kunnskapskrav:</i> - Inntil treårig videregående skole	kr 26.293,-	kr 27.348,-	kr 29.447,-
3	Arbeidsoppgavene er i noen grad gitt gjennom fastlagte retningslinjer/ etablert praksis, selvstendige vurderinger er nødvendige. <i>Kunnskapskrav:</i> - Yrkesrelevant fagbrev - Inntil to års spesial-/høyskole-/universitets-utdanning	kr 27.788,-	kr 28.865,-	kr 31.225,-
4	Arbeidsoppgavene har utgangspunkt i gitte mål og resultater, selvstendige vurderinger og problemløsninger er nødvendige. <i>Kunnskapskrav:</i> - Inntil tre års høyskole-/ universitetsutdanning	kr 29.416,-	kr 30.445,-	kr 32.910,-
5	Ledende stillinger og stillinger som krever spesialkompetanse. Omfatter ledende og overordnede stillinger med resultatansvar og særlig selvstendige stillinger innenfor et spesialområde. <i>Kunnskapskrav:</i> - Mer enn tre års høyskole-/universitetsutdanning	-	-	-

For alle gruppene kan kunnskapene også være tilegnet gjennom opplæring/praksis.

BILAG 2

EKSEMPEL PÅ FAKTORER FOR INDIVIDUELL VURDERING

Individuell vurdering må skje med utgangspunkt i kjente kriterier. Dette bilaget gir eksempler på aktuelle faktorer/kriterier som kan benyttes. (Eksemplene kan være delvis overlappende.) Den enkelte virksomhet må benytte de kriterier som er relevante i forhold til de oppgaver som utføres og de utfordringer virksomheten står overfor.

Vurderingskriteriene må utformes på en slik måte at innholdet/betydningen er klar for de involverte. Så langt det er praktisk mulig bør lederen skriftlig vise hva han/hun har lagt vekt på i vurderingen. Den enkelte medarbeider må få anledning til å kommentere/diskutere de vurderinger som leder har foretatt.

Vurderingskriterier	Utdyping Må tilpasses lokale forhold.	Møter ikke forventningene	I tråd med forventningene	Overgår forventningene	Kommentarer / begrunnelse for vurderingen
Kompetanse	Har den kompetanse som er nødvendig for daglig utførelse av arbeidet. Har kjennskap til og bruker tilgjengelige ressurser i bedriften (utstyr, teknikk, personer). Flerfaglighet				
Kvalitet på arbeidsutførelsen	Utfører arbeidet i tråd med krav/retningslinjer. Sjelden nødvendig å korrigere pga. feil.				

MEDIEOVERENSKOMSTEN HK – MBL 2016/2018

Vurderingskriterier	Utdyping Må tilpasses lokale forhold.	Møter ikke forventningene	I tråd med forventningene	Overgår forventningene	Kommentarer / begrunnelse for vurderingen
Omstillingsevne	Kan endre arbeidsform, ta i bruk nye måter å løse oppgavene på. Takler nye forutsetninger og situasjoner. Omstiller seg.				
Samarbeidsevne	Samarbeider godt med ulike personer. Må ikke alltid være best og ha rett. Lar andre dra nytte av sin erfaring og kunnskap.				
Tilgjengelighet	Serviceinnstilt – både internt og eksternt. Bistår kolleger, tar sin del ved arbeidstopper. Utviser toleranse.				
Initiativ	Ser oppgaver og tar tak i disse. Tar ansvar. Søker nye oppgaver. Engasjerer seg og bidrar også utenfor eget arbeidsområde.				
Kreativitet	Har ofte ideer og forslag til nye løsninger, metoder, teknikker – ser alternativer. Søker forbedringer av rutiner, metoder. Er ikke fastlåst i "sånn har vi alltid gjort det".				

Vurderingskriterier	Utdyping Må tilpasses lokale forhold.	Møter ikke forventningene	I tråd med forventningene	Overgår forventningene	Kommentarer / begrunnelse for vurderingen
Arbeidskapasitet	Utnytter arbeidstiden rasjonelt. Får "tingene unna" Holder frister. Bistår kolleger ved arbeidstopper Takler tidspress				
Selvstendighet	Foretar relevante prioriteringer Håndterer fortrolig informasjon Har egne ansvarsområder				
Annet					
Helhetsvurdering					

BILAG 3

TREKK AV FAGFORENINGSKONTINGENT

Mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og Handel og Kontor i Norge er det inngått følgende avtale:

1. Grunnlaget for avtale om trekk av kontingent bygger på bestemmelsen § 11-3 i HA av 1998 - 2001.
2. Det er en forutsetning at de opplysninger som blir tilgjengelig vedrørende den enkelte arbeidstaker og den enkelte bedrift, ikke blir benyttet i annen sammenheng enn i forbindelse med trekk av fagforeningskontingent.
3. Kontingenten- og forsikringspremien trekkes av bedriften ved hver utlønning. Det trukne beløp sendes Handel og Kontor i Norge. Eventuell kontingent til den lokale HK-klubb, jfr. pkt. 8 overføres direkte til HK-klubben.
Forbundet gjennom den stedlige HK-klubb eller HK-region er ansvarlig for å holde bedriften å jour med hvem som skal trekkes for kontingent.
4. Beregningsgrunnlaget er den organiserte arbeidstakers bruttolønn. Med bruttolønn forstås de beløp (feriepenger inkludert) som oppgis i rubrikkene 1.1. og 1.2. i lønns- og trekkoppgaven. Unntatt er honorarer utover vanlig fortjeneste som medlem av styre eller bedriftsforsamling og erkjentlighetsgaver.
5. Kontingenttrekket foretas av hele det opptjente beregningsgrunnlag i hver enkelt lønnsperiode.
Den beregnede kontingent trekkes med prioritet etter skattetrekk, pensjonspremie, Opplysnings- og utviklingsfond og bidragstrekk.
6. Kontingenten til forbundet fastsettes og kan endres av forbundet. Endring av trekket kan skje fra og med første hele lønnsperiode, og må være meddelt skriftlig en måned før iverksettelsen.
7. Den enkelte HK-avdeling har anledning til å vedta egen kontingent. Kontingenten til den enkelte HK-avdeling skal trekkes sammen med den vanlige kontingent ved at trekketsatsen i punkt 6 økes.
8. Dersom HK-klubben har egen kontingent trekkes denne sammen med vanlig kontingent. Klubbkontingenten oversendes HK-klubben i sin helhet.
9. Tidspunkt for etablering eller endring av kontingent til HK-avdeling og HK-klubb følger reglene i punkt 6.

10. Trukket beløp overføres straks trekk har funnet sted. Når beløpet oversendes til forbundet, skal det fortrinnsvis benyttes en spesiell bankgiroblankett som sendes bedriften fra forbundet.

Bedrifter som skriver ut betalingsblanketter fra eget EDB-anlegg, må legge inn den bedriftsidentifikasjon som finnes på de tilsendte blanketter.

Den stedlige HK-avdeling og eventuelt HK-klubben skal ved gjenpart av giroblanketten eller på annen måte underrettes om innbetalingen til forbundet.

11. Dersom partene ikke blir enige om kortere perioder, skal den stedlige HK-avdeling ved utgangen av hvert kvartal ha trekkliste i ett eksemplar (kopi av denne tilstilles HK-klubben eller utvalget av tillitsvalgte), som inneholder: fødselsnummer, navn, trukket beløp og meldinger. Under rubrikken "meldinger" skal følgende være anmerket: Tilmeldt i perioden - sluttet i perioden - til eller fra førstegangsmilitærtjeneste - til eller fra permisjon uten lønn - til eller fra utlønning fra trygdekontor overgang til uførhet eller pensjon - død - annen melding av betydning etter avtale.

Uansett type fravær eller permisjon skal enhver arbeidstaker som omfattes av denne avtale, stå på enhver trekkliste så lenge ansettelsesforholdet ved bedriften varer.

For å lette arbeidet for de bedrifter som ikke bruker EDB, vil forbundet - etter bestilling - levere standard trekkliste som kan brukes til rapporteringen.

Dersom det er praktisk vanskelig å få meldinger på den foreskrevne måte, kan andre ordninger avtales med bedriften.

Merknader:

1. *Melding om at vedkommende arbeidstaker er fagorganisert må gis trygdekontoret.*
2. *Det er ønskelig fra Handel og Kontors side at også medlemsnummer i Handel og Kontor tas med på trekklisten.*

12. Hvis det ved bedriften foretas kontingenttrekk for arbeidstakere organisert i forskjellige fagforbund, kan det avtales at rapporteringen samordnes.

13. For bedrifter som av tekniske årsaker ikke kan følge retningslinjene fullt ut, avtales nødvendige tilpasninger eller overgangsordninger i samråd med hovedorganisasjonene.

BILAG 4

AVTALE I FORBINDELSE MED DIREKTEINNSKRIVING

Innføring av direkteinnskriving

Før den enkelte medlemsbedrift i NAL innfører direkteinnskriving eller investerer i ny teknologi, og HK-medlemmer berøres av omlegging, skal det gjennomføres drøftinger i hht. Hovedavtalens §§ 9.1, 9.2 og 9.3 samt tilleggsavtale II, hvor NGF tilbys å delta.

Sikring av arbeidsplasser

Det er en forutsetning at ingen medarbeidere innenfor HK-området skal miste sitt arbeid som følge av gjennomføring av NGFs "Dispensasjonsavtale for direkteinnskriving av telefonmottatte og personlig dikterte standardiserte annonser".

Utarbeiding av organisasjons-, bemannings- og opplæringsplaner

Før direkteinnskriving gjennomføres, skal det utarbeides organisasjons- og bemanningsplaner for de arbeidsoppgaver som berøres av omleggingen til direkteinnskriving.

For medarbeidere som berøres av omlegging, skal det utarbeides stillingsbeskrivelse som inneholder arbeids- og ansvarsområde og hvem vedkommende rapporterer til.

Det skal videre utarbeides opplæringsplaner, herunder en tidsplan for gjennomføringen av opplæringen. For den enkelte medarbeider som blir tillagt nye eller endrede arbeidsoppgaver pga. omleggingen til direkteinnskriving, skal det gis tilbud om relevant opplæring/ etterutdanning for at medarbeideren skal kunne mestre de nye eller endrede arbeidsoppgaver vedkommende blir satt til å utføre. Medarbeideren skal være garantert å opprettholde sin lønn med nye eller endrede arbeidsoppgaver.

Planene skal drøftes med HK-klubben før omleggingen gjennomføres.

Fra drøftelsene skal det settes opp protokoll som undertegnes av begge parter.

Melding til hovedorganisasjonene

Kopi av protokollen(e) fra de lokale forhandlinger, vedlagt organisasjons-, bemannings- og opplæringsplaner, skal sendes hovedorganisasjonene til orientering før iverksettelse.

Varighet og oppsigelse

Dersom dispensasjonen fra NGFs tariffavtale om direkteinnskriving av standardiserte annonser trekkes tilbake, faller denne avtale automatisk bort. Forøvrig gjøres denne avtale gjeldende for 1 ett - år ad gangen, med mindre den av en av partene sies opp med 2 - to - måneders varsel.

BILAG 5

PRAKTISERING AV FLEKSIBLE ARBEIDSTIDS-/FRITIDSORDNINGER

PROTOKOLL

År 2002, den 26. september ble det holdt organisasjonsmessig møte mellom MBL og HK vedrørende redigering av Medieoverenskomsten på bakgrunn av meklingsresultatet av 10. og 11. juni 2002 og organisasjonsmessig protokoll mellom MBL og NGF av 16. august 2002.

For Mediebedriftenes Landsforening: Tore Cappelen
For Handel og Kontor: Egil Chr. Bøckmann

Vedrørende bestemmelsen om fleksible arbeidstids-/fritidsordninger:

MBL og HK erkjenner behovet for presisering av den nye overenskomstbestemmelsen vedrørende fleksible arbeidstids-/fritidsordninger. Under henvisning til forhandlingene og meklingen ved tariffrevisjonen 2002, legges følgende til grunn:

1. De to fridagene med full lønn gjelder samtlige som var ansatt per 25. juni 2002.
2. Ved nyansettelser gis 2 fridager med full lønn for alle som tiltrer før 1. juli og 1 fridag for dem som tiltrer 1. juli eller senere. Tilsvarende gjelder antall dager det kan kreves lønnskompensasjon for.
3. Fridagen med full lønn/lønnskompensasjonen for arbeidstakere over 50 år, som iverksettes fra og med 2003, gjelder fra det året man fyller 50 år uten forannevnte regel om avkorting i forhold til tiltredelsestidspunktet.
4. For deltidsansatte med lavere stillingsbrøk enn 50% stilling, reduseres fridagene tilsvarende.
5. I de tilfeller arbeidstaker velger lønnskompensasjon i stedet for fridag(er), legges til grunn at hver dag representerer 1/26-del av vedkommendes månedslønn, hvis ikke de lokale parter har inngått avtale om annet.
6. Midlertidige tilsetninger for kortere tid enn 4 måneder omfattes ikke av denne avtalen.

Mediebedriftenes Landsforening
(sign)

Handel og Kontor
(sign)

BILAG 6

UORGANISERTE BEDRIFTER - TARIFFREVISJONEN

For uorganiserte bedrifter som er bundet av denne overenskomst gjennom direkte avtale med forbundet (*såkalte "tiltredelsesavtaler", hengeavtaler" eller "erklæringsavtaler"*), der partene er enige om å tiltre *"den til enhver tid gjeldende overenskomst"*, gjelder følgende:

Disse bedrifter omfattes av tariffrevisjoner mellom overenskomstens parter, uten at *"erklæringsavtalen"* sies opp.

Som følge av at forbundet og de uorganiserte bedrifter er enige om å tiltre den til enhver tid gjeldende overenskomst, gjennomføres det ikke særskilt forhandling og/eller mekling mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter, idet forhandling/mekling mellom overenskomstens parter også omfatter/gjelder mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter.

Når LO/forbundet sier opp overenskomsten, varsles de uorganiserte bedrifter om dette ved kopi av oppsigelsen. Dette varsel regnes som forutgående oppsigelse av tariffavtalen og tilfredsstiller arbeidstvistlovens krav for iverksettelse av lovlig arbeidskamp.

Forbundet har rett til å ta medlemmer i disse bedrifter ut i arbeidskamp med varsling av plassoppsigelse og eventuell plassfratredelse iht. fristene i Hovedavtalens § 3-1 nr. 1,2 og nr. 4, samtidig som det varsles plassoppsigelse/plassfratredelse i hovedoppgjøret. Eventuell arbeidskamp i uorganiserte bedrifter opphører samtidig med opphør av arbeidskampen i hovedkonflikten.

Når det er sluttet ny avtale mellom partene i overenskomsten, gjelder denne for de uorganiserte bedrifter uten særskilt vedtakelse.

Disse bestemmelser er en nødvendig konsekvens av Hovedavtalens § 3-1 nr. 3.

Dersom forbundet eller bedriften ønsker å gjennomføre en selvstendig tariffrevisjon må *"erklæringsavtalen"* sies opp iht. de oppsigelsesregler som gjelder.

BILAG 7

BEDRIFTER BUNDET AV ATF/HK-OVERENSKOMSTEN PER 31/12-99 REVIDERT PER 01.04.2016

Amedia AS	Indre Akershus Blad AS
Amedia Salg og Marked AS avd. Bodø (tidl. Media Nor AS)	Lofotposten AS
Amedia Salg og Marked AS avd. Oslo	Malvik Bladet AS
Amedia Tjenestесenter AS *	Mediehuset Helgelendingen AS (tidl. Helgeland Arbeiderblad AS)
Aura Avis AS	Namdalsavisa (tidl. Namdal Arbeiderblad AS)
Bergensavisen AS	Oppland Arbeiderblad AS
Bladet Nordlys AS	Rana Blad AS
Bygdeposten AS	-Rogalands Avis AS
Demokraten AS	Romerikes Blad AS
Firdaposten AS	Sarpsborg Arbeiderblad AS
Fremover AS	Stjørdalens Blad AS
Glåmdalen AS	Telemarksavisa AS
Halden Arbeiderblad AS	Tidens Krav AS
Hamar Media AS	
Hardanger Folkeblad AS	

* avtale opprettet 1/1-2003

BILAG 8

AVTALE OM NY AFP-ORDNING

I INNLEDNING

I forbindelse med lønnsoppgjøret 1988, ble ordningen med Avtalefestet pensjon (AFP) etablert. Formålet var å gi ansatte i tariffbundne bedrifter muligheten til, etter nærmere regler, å fratrukke førtidspensjon før oppnådd pensjonsalder etter folketrygden.

Stortingets vedtak om ny alderspensjon i folketrygden fra 2010 (utsatt til 2011) forutsatte at øvrige deler av pensjonssystemet ble tilpasset den nye reformen.

På denne bakgrunn ble LO og NHO i tariffoppgjøret i 2008 enige om at daværende AFP-ordning skulle avløses av en ny AFP-ordning tilpasset regelverket i den nye alderspensjonen i folketrygden.

Partene har lagt til grunn Regjeringens standpunkt om at AFP videreføres i form av et nøytralt livsvarig påslag til alderspensjonen i folketrygden. Valgfritt uttakstidspunkt er i utgangspunktet fra 62 år, og de månedlige pensjonsutbetalingene reduseres ved tidlig uttak og øker ved senere uttak. Den nye AFP – ordningen kan kombineres med arbeidsinntekt uten at AFP-pensjonen avkortes. Med en slik utforming vil AFP, sammen med ny alderspensjon i folketrygden, bidra til å nå de sentrale målene for pensjonsreformen.

Staten yter løpende tilskudd knyttet til AFP-ordningen til arbeidstakerne/pensjonistene tilsvarende halvparten av ytelsen fra arbeidsgiverne, eksklusive utgifter til kompensasjonstillegget som finansieres fullt ut av staten.

II VEDTEKTER

Denne avtalen regulerer ikke i detalj alle betingelser, rettigheter og plikter knyttet til AFP. Dette fastsettes gjennom ordningens vedtekter, som fastsettes av Styret for Fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP) og som godkjennes av Arbeidsdepartementet i medhold av AFP-tilskottsloven av 2010.

Detaljerte regler for både opprinnelig AFP og ny AFP er fastsatt i disse vedtektene. Aktuelle bedrifter må til enhver tid holde seg oppdatert med hensyn på de plikter som påhviler bedriften. Vedtektene inneholder også enkelte særskilte regler som kan medføre at den enkelte arbeidstaker ikke er berettiget til AFP.

De til enhver tid gjeldende vedtekter finnes på www.nyaafp.no

III OPPRINNELIG AFP- ORDNING

Opprinnelig AFP ytes til arbeidstakere som har sendt søknad om slik pensjon innen 31. desember 2010 og som oppfyller vilkårene på virkningstidspunkt. Seneste virkningstidspunkt for opprinnelig AFP er 1. desember 2010. Opprinnelig AFP løper frem til og med den måneden pensjonsmottakeren fyller 67 år.

Den som har begynt å ta ut opprinnelig AFP (helt eller delvis), kan ikke senere kreve uttak av ny AFP.

IV. NY AFP- ORDNING

Ny AFP ytes til arbeidstakere født i 1944 eller senere og som tilstås AFP med virkningstidspunkt fra og med 1. januar 2011. Ordningen etableres som en felles ordning i privat sektor.

Ny AFP må før fylte 70 år tas ut sammen med alderspensjon fra Folketrygden.

V. VILKÅR FOR Å FÅ NY AFP (HOVEDPUNKTER, SE FOR ØVRIG VEDTEKTENE)

For å kunne få ny AFP må arbeidstakeren på uttakstidspunktet være og de siste tre årene før dette tidspunktet sammenhengende ha vært ansatt og reell arbeidstaker i en virksomhet omfattet av ordningen.

Arbeidstakeren må på uttakstidspunktet dessuten ha en pensjonsgivende inntekt som omregnet til årsinntekt overstiger gjeldende grunnbeløp i folketrygden og ha hatt en inntekt over gjennomsnittlig grunnbeløp i det foregående inntektsåret.

Videre må arbeidstaker født i 1955 eller senere i minst 7 av de siste 9 årene før fylte 62 år (ansiennitetsperioden) ha vært omfattet av ordningen ved arbeidsforhold i et eller flere foretak som var tilsluttet Fellesordningen på det tidspunkt ansienniteten ble opparbeidet. For arbeidstaker født i 1944 til 1951 er ansiennitetskravet 3 av de siste 5 årene. For arbeidstaker født i årene 1952 til 1954 økes begge tallene med ett år for hvert år de er født etter 1951. Arbeidsforholdet må i ansiennitetsperioden ha vært arbeidstakerens hovedbeskjeftigelse og ha gitt arbeidstakeren en pensjonsgivende inntekt som er høyere enn arbeidstakerens øvrige inntekter.

Se for øvrig vedtektene (www.nyafp.no) vedrørende særskilte bestemmelser om stillingsbrøk, sykdom, permittering, permisjon, arbeidsgivers konkurs, annen inntekt, mottatt annen pensjon i arbeidsforhold, ventelønn, eierandel i foretaket, eierandel i annen virksomhet mv

Arbeidstaker som har lavere pensjonsalder eller aldersgrense enn 62 år kan ikke være omfattet av ordningen.

VI. PENSJONSnivåET I DEN NYE AFP- ORDNINGEN

AFP beregnes med 0,314 pst. av årlig pensjonsgivende inntekt fram til og med det kalenderår arbeidstakeren fylte 61 år og opp til en øvre grense på 7,1 G. Pensjonsgivende inntekt fastsettes på samme måte som ved beregningen av inntektspensjon i folketrygdens

alderspensjon.

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

AFP utformes nøytralt slik at det øker ved senere uttak. AFP økes ikke ytterligere ved uttak etter 70 år. Samme levealdersjustering som for alderspensjon fra folketrygden benyttes ved beregning av AFP.

Arbeidsinntekt kan kombineres med AFP og alderspensjon fra folketrygden uten avkorting i noen av ytelsene.

AFP reguleres på samme måte som inntektspensjon i ny alderspensjon i folketrygden både under opptjening og utbetaling.

VII. DEN NYE AFP- ORDNINGEN FINANSIERES PÅ FØLGENDE MÅTE:

Kostnadene ved AFP finansieres av foretakene, eller deler av foretakene, som er eller har vært tilsluttet Fellesordningen, samt at staten yter et bidrag knyttet til den enkelte pensjonist.

Staten yter tilskott til AFP. Frem til 31. desember 2010 gjelder reglene i lov 23. desember 1988 nr. 110 og fra 1. januar 2011 reglene i AFP- tilskottsloven.

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

Foretakene betaler premie til Fellesordningen til dekning av den delen av utgiftene som ikke dekkes av statens tilskott. Nærmere bestemmelser om premiebetaling fastsettes i vedtektene for Fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP) og i Fellesordningens styrevedtak.

I perioden 2011 til og med 2015 vil det være personer som mottar opprinnelig AFP, og i denne perioden vil foretak som var med i opprinnelig AFP-ordning måtte betale premie til denne, samt egenandel for egne ansatte som har tatt ut opprinnelig AFP. Premie og egenandel fastsettes av Styret for Fellesordningen.

Foretakene skal for ny AFP betale en premie for arbeidstakere og andre som har mottatt lønn og annen godtgjørelse som rapporteres under kode 111-A i Skattedirektoratets kodeoversikt. Premiesatsen fastsettes av styret for Fellesordningen. Premien skal utgjøre en prosentdel av de samlede utbetalinger fra foretaket i henhold til bedriftens innberetning på kode 111-A. Foretaket skal bare betale premie av den del av utbetalingene til den enkelte i foregående inntektsår som ligger mellom 1 og 7,1 ganger gjennomsnittlig grunnbeløp.

Premie betales for til og med det året medlemmet av ordningen fyller 61 år. Premien innbetales kvartalsvis.

VIII.

Foruten tariffbundne medlemsbedrifter i NHO, skal avtalen også gjøres gjeldende for bedrifter utenfor NHO som har tariffavtale med forbund tilsluttet LO eller YS.

BILAG 9

AVTALE OM ET OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFOND

Opprettet av Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge
(endret siste gang i 2011)

§ 1 FORMÅL

Fondet har til formål å gjennomføre eller støtte tiltak til fremme av opplysning og utdanning i norsk arbeidsliv.

§ 2 VIRKEMIDLER

Opplysnings- og utdanningstiltakene, herunder kurs- og skolevirksomhet, skal bl.a. ta sikte på

1. en moderne skolering av tillitsvalgte med særlig vekt på produktivitet, miljø, økonomi og samarbeidsspørsmål,
2. utdanning av bedriftsledere og ansatte innenfor de samme områder som nevnt i punkt 1,
3. forberedelse, tilrettelegging og utvikling av opplæringstiltak,
4. gjennom ulike tiltak bidra til økt verdiskaping,
5. fremme av et godt samarbeid innenfor den enkelte bedrift.

§ 3 FINANSIERING

Det er etablert en forenklet innkrevingsmodell hvor antall ansatte som skal være gjenstand for premieberegningen fastsettes ut fra opplysningene bedriften har gitt til trygdekontorenes arbeidstaker-/ arbeidsgiverregister med følgende gruppeinndeling:

Gruppe 1:	F.o.m. 4 t/uke inntil 20 t/uke
Gruppe 2:	F.o.m. 20t/uke inntil 30 t/uke
Gruppe 3:	F.o.m. 30 t/uke og derover.

Bedriftene innbetaler hvert kvartal etterskuddsvis premie etter følgende satser pr. måned.

Fra og med 3. kvartal 2011 gjelder følgende premiesatser per måned for O/U-fondet:

Gruppe 1:	kr 17,-
Gruppe 2:	kr 27,-
Gruppe 3:	kr 46,-

Ansatte som kommer inn under Hovedavtalen for arbeidere mellom LO og NHO er, som en del av finansieringsordningen, forpliktet til å betale kr. 3,25 pr. uke.

Beløpene reguleres av Sekretariatet i LO og NHO styre etter innstilling fra Fondsstyret, jf. § 5.

§ 4 INNKREVIING AV PREMIE

Den premie som er nevnt i § 3 innbetales kvartalsvis til Felleskontoret for LO/NHO-ordningene. Premieinnbetalingen skal dekke bedriftens samlede forpliktelser til alle OU-fond.

§ 5 ADMINISTRASJON

Fondet ledes av et styre på 6 medlemmer hvorav partene oppnevner 3 hver. Vervet som styrets leder alternerer mellom Landsorganisasjonen i Norge og Næringslivets Hovedorganisasjon ett år ad gangen.

§ 6 MIDLENES ANVENDELSE OG FORDELING

Fondsstyret fastsetter for hvert år de beløp som forskuddsvis skal avsettes til fellesformål som en finner det ønskelig å støtte. Fondets øvrige midler disponeres - med en halvpart til hver - av spesialutvalg oppnevnt av hver av de to hovedorganisasjonene. Det utarbeides spesialvedtekter for disse utvalgs virksomhet.

Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge holder hverandre gjensidig underrettet om de planer spesialutvalgene har for midlenes anvendelse og for hvilke tiltak som har vært gjennomført.

Alle bedrifter som innbetaler til fondet, skal etter nærmere fastsatte regler ha adgang til å delta i tiltak som finansieres av fondets midler.

§ 7 REGNSKAP OG ÅRSBERETNING

Fondets regnskapsår er kalenderåret. Ved hvert regnskapsårs avslutning utarbeides et årsregnskap som skal revideres av en statsautorisert revisor. Regnskapet sendes sammen med årsberetningen til Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge.

§ 8 OPPLØSNING

Ved fondets eventuelle oppløsning tilfaller de innestående midler NHO og LO slik at hver organisasjon mottar det beløp som den i henhold til avtalens paragraf 6 var berettiget til å disponere. Gjenværende midler må anvendes i overensstemmelse med avtalens paragraf 2.

§ 9 IKRAFTTREDELSE

Denne avtale trer i kraft 1. oktober 1970 og gjelder til første alminnelige tariffrevisjon etter Hovedavtalens utløpstid. Deretter følger avtalen den ordinære tariffperiode med eventuell revisjon i forbindelse med våroppgjøret.

Merknader:

NHOs representanter gjorde oppmerksom på at de måtte regne med at samme avtale ville bli inngått med organisasjoner utenfor LO som man hadde tilsvarende tariffavtaler med, som med forbund i LO. I den forbindelse vil det bli nødvendig å drøfte nærmere den praktiske gjennomføring av såvel innkreving av avgiften som fordelingen av midlene.

Disse organisasjonene er omfattet av § 7 i avtalen mellom LO og NHO.

BILAG 10

SLUTTVEDERLAGSAVTALEN GJELDENE FRA 01.01.2011,

MED SPRÅKLIGE ENDRINGER I 2014 SAMT ENDRINGER I 2016¹

1.0 GENERELT

1.1 OPPRETTELSE

Sluttvederlagsavtalen ble opprinnelig inngått mellom Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F) – nå Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) – i det følgende Partene – jfr. Rikslønnsnemndas kjennelse av 14. juni 1966, med senere endringer.

Avtalen trådte i kraft 1. oktober 1966 og inngår som en del av hver enkelt tariffavtale mellom forbund tilsluttet LO og NHO.

Avtalen kan av hver av Partene sies opp med 2 måneders varsel til utløp 1. april i forbindelse med tariffrevisjonen. Hvis den ikke sies opp, gjelder den videre til utløpet av neste tariffperiode.

1.2 FORMÅL OG PERSONKRETS

Hensikten med denne avtale er å yte økonomisk kompensasjon til arbeidstakere som etter fylte 50 år og til og med fylte 66 år, blir sagt opp uten at oppsigelsen skyldes eget forhold, eller når arbeidsforholdet opphører som følge av uførhet eller kronisk sykdom.

1.3 RETTSSTILLING

Sluttvederlagsordningen er en selvstendig juridisk person med egen regnskapsføring. Sluttvederlagsordningens midler holdes skilt fra Partenes midler og hefter ikke for deres forpliktelser. Dette er ikke til hinder for at Sluttvederlagsordningen innkrever og fordeler Opplysnings- og utviklingsfonds midler på vegne av LO og NHO og eventuelle andre arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner, såfremt midlene holdes skilt fra midlene i Sluttvederlagsordningen.

Sluttvederlagsordningen ved styret kan reise og motta søksmål. Avtalt verneting er i alle tilfelle Oslo, som vedtas ved tilslutning til Sluttvederlagsordningen eller ved fremsetting av krav om AFP.

¹ Skatteloven § 5-15 ble endret 18. desember 2015, med virkning fra 1.1.2016. Etter tidligere skattelov § 5-15 første ledd bokstav a, var sluttvederlag fra Sluttvederlagsavtalen mellom LO og NHO ikke regnet som inntekt. Dette medfører at personer som oppfylte vilkårene for sluttvederlag senest pr. 31.12.2015 får dette utbetalt skattefritt, og at personer som oppfyller vilkårene for sluttvederlag etter 1.1.2016 ikke får dette utbetalt skattefritt. Klassifisering av sluttvederlag som skattbar inntekt kan også medføre at utbetaling av sluttvederlag påvirker rett til andre ytelser fra det offentlige, f.eks. uføretrygd og arbeidsledighetstrygd. Dette er ikke endelig avklart pr. april 2016.

2.0 KOLLEKTIVE VILKÅR

2.1 HVILKE BEDRIFTER SOM ER TILSLUTTET

Tilsluttet Sluttvederlagsordningen er:

- a) Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som har avtale med forbund innenfor LO.
- b) Tariffbundne bedrifter utenfor NHO som har tariffavtale med forbund innenfor LO.
- c) Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som ikke har tariffavtale med forbund innenfor LO, når arbeidsgiver og arbeidstakere er blitt enige om at bedriften skal slutte seg til ordningen. Slik tilslutning må godkjennes av styret for Sluttvederlagsordningen.
- d) Tariffbundne bedrifter tilhørende andre tariffområder enn de som faller inn under bokstavene a–c forutsatt at Partene er enige om at tariffområdet skal være med. Ved brudd på eventuelle vilkår som er satt for slik tilslutning i medhold av første ledd, kan Partene etter innstilling fra styret trekke tillatelsen tilbake.
- e) Bedrifter som etter tidligere avtale hadde anledning å være tilsluttet på frivillig basis.

Tilslutningen skjer automatisk om bedriften har inngått tariffavtale som omfatter Sluttvederlagsbilaget til LONHO.

Når en bedrift er med i Sluttvederlagsordningen, så omfatter premieplikten samtlige arbeidstakere.

2.2 INN- OG UTTREDEN AV SLUTTVEDERLAGSORDNINGEN

Tilsluttet Sluttvederlagsordningen blir bedriften fra det tidspunkt tariffavtale hvor Sluttvederlagsbilaget til LONHO inngår, trer i kraft. Det påhviler den relevante tarifforganisasjon å foreta tilmelding og kontrollere at vilkårene for deltakelse er tilfredsstillt. Bedrifter som er blitt medlem må opprettholde sitt medlemskap så lenge betingelsene for medlemskap etter tariffavtalen er tilstede. Ved oppsigelse av tariffavtalen i tariffperioden gjelder premieplikten til Sluttvederlagsordningen likevel alltid ut tariffperioden. Dette gjelder likevel ikke frivillig tilmeldte bedrifter – jfr. pkt. 2.1, bokstav e – som kan tre ut med umiddelbar virkning. Premie betales frem til uttredelsesdato.

Dersom vilkårene for deltakelse ikke lenger er oppfylt, påhviler det den relevante tarifforganisasjon umiddelbart å melde fra til Sluttvederlagsordningen. Frivillige tilmeldte bedrifter kan på eget initiativ tre ut av Sluttvederlagsordningen når de måtte ønske.

I de tilfeller hvor bedriften er tilsluttet en arbeidsgiverorganisasjon skal denne anses for relevant tarifforganisasjon. For øvrig foretas tilmelding av den aktuelle arbeidstakerorganisasjon.

3.0 INDIVIDUELLE VILKÅR

3.1 TILKNYTNING TIL ORDNINGEN

Arbeidstakeren må ha vært omfattet av ordningen i de siste 3 måneder før oppsigelsen ble gitt. Opphører arbeidsforholdet som følge av uførhet eller kronisk sykdom, må arbeidstakeren ha vært omfattet av ordningen før sluttdato – jfr. pkt. 3. 5.

3.2 KRAV TIL ALDER OG ANSIENNITET

For å kunne innvilges sluttvederlag må arbeidstakeren ved sluttdato ha fylt 50 år, men ikke ha fylt 67 år, samt ikke ha rett til eller mottatt avtalefestet pensjon (AFP) og dessuten:

- a) ha vært ansatt minst 10 år i sammenheng i bedriften, eller
- b) ha sammenlagt 20 år i bedriften, herav de siste 3 år i sammenheng, eller
- c) ha minst 15 års sammenhengende medlemskap i sluttvederlagsordningen umiddelbart før sluttdato, eller
- d) ha arbeidet i et fag som hører inn under overenskomsten for anleggsgagnene, fellesoverenskomsten for byggfag og elektromontører i til sammen 20 år – hvorav de siste 5 årene i sammenheng. Arbeidstaker må på søknadstidspunktet være ansatt i en bedrift som er omfattet av Sluttvederlagsavtalen. Ansienniteten som kreves etter dette punkt skal godtgjøres ved attestasjon fra arbeidsgiver(e) og/eller NAV, om nødvendig supplert med opplysninger fra forbund/fagforening. Om ikke uførhet/kronisk sykdom er årsak til at vedkommende måtte slutte, er det et tilleggsvilkår at vedkommende har mottatt dagpenger ved arbeidsledighet i minst 3 måneder uten å ha blitt tilvist passende arbeid.

Om ansiennitet er opptjent i flere bedrifter innen et konsern, må de aktuelle bedrifter ha vært tilsluttet Sluttvederlagsordningen da opptjeningen fant sted for å telle med.

Om en arbeidstaker ikke arbeider i bedriften som følge av at vedkommende er permittert eller mottar arbeidsavklaringspenger, anses vedkommende å beholde tilknytningen til bedriften i inntil ett år, regnet fra siste ordinære arbeidsdag.

3.3 OPPSIGELSE, SYKDOM M.M.

Sluttvederlag ytes til arbeidstakere som blir sagt opp fra sitt arbeid – helt eller delvis – på grunn av innskrenkning, nedbemanning, avvikling eller konkurs.

Avtale om fratreden som inngås i forbindelse med at en bedrift nedbemanner likestilles med oppsigelse. I den utstrekning det ytes etterlønn/sluttpakke, vil sluttvederlag likevel ikke kunne innvilges om arbeidstakeren har fått nytt arbeid før vedkommende er tilstått dagpenger. Arbeidstakere som fristilles uten noen bestemt fratredelsesdato tilstås ikke sluttvederlag.

Sluttvederlag ytes til arbeidstakere som innvilges uførepensjon.

Sluttvederlag kan ytes til arbeidstaker som mottar arbeidsavklaringspenger, såfremt Sluttvederlagsordningen legger til grunn at sykdommen er kronisk og det er lite sannsynlig at søkeren kommer tilbake i sitt tidligere arbeid i overskuelig fremtid. For sin vurdering kan Sluttvederlagsordningen kreve fremlagt dokumentasjon, herunder tilfredsstillende legeerklæring og dokumenter i saksgang knyttet til søknad og innvilgelse av arbeidsavklaringspenger, som viser at søker ikke er i stand til å fortsette i sitt arbeid eller annet passende arbeid i bedriften, jfr. pkt. 3.4.

3.4 ANNET PASSENDE ARBEID M.M.

Om en arbeidstaker som mister arbeidet, jfr. pkt. 3.3, tilbys annet passende arbeid i bedriften, eller i samme konsern som bedriften inngår i, eller hos nye eiere, eller i annet foretak som viderefører virksomheten, tilstås det ikke sluttvederlag.

Ved vurderingen av spørsmålet om arbeidstakeren skal anses å ha fått passende arbeid, skal det legges vekt på at hensikten med sluttvederlagsordningen er å yte vederlag til arbeidstakere som mister sin arbeidsplass. Arbeidstakere som i realiteten fortsetter sitt gamle arbeid, vil vanligvis ikke ha krav på sluttvederlag.

Det samme gjelder om arbeidstakeren selv overtar hele eller deler av bedriften, slik at vedkommende i realiteten fortsetter i sitt tidligere arbeid.

Blir det driftsstans i forbindelse med et eierskifte mv., skal arbeidstaker likevel innvilges sluttvederlag om det går mer enn 3 måneder før vedkommende har fått ny ansettelse/reansettelse. Dette gjelder uavhengig av oppsigelsestidens lengde.

Ved fusjon og ved virksomhetsoverdragelse som faller inn under virkeområdet til arbeidsmiljøloven kapittel 16 blir overtakende foretak (ny arbeidsgiver) tilsluttet Fellesordningen med plikt til premiebetaling. Dette gjelder likevel ikke dersom ny arbeidsgiver benytter sin rett hjemlet i arbeidsmiljøloven § 16-2 annet ledd til å reservere seg.

3.5 FASTSETTING AV SLUTTDATO

Sluttdatoen er normalt oppsigelsestidens utløp.

Når uførhet eller kronisk sykdom nødvendiggjør opphør av arbeidsforholdet, skal sluttdatoen regnes å være 6 måneder etter siste fysiske arbeidsdag ved full fratredelse fra arbeidslivet, og 6 måneder etter siste dag i ordinær stilling ved delvis fratredelse fra arbeidslivet.

3.6 VILKÅR FOR RETT TIL NYTT SLUTTVEDERLAG

Etter at sluttvederlag er innvilget, må det gå minst 10 år før nytt sluttvederlag kan innvilges. Det er sluttdatoene og ikke tidspunktet for utbetalingen som er avgjørende for om dette vilkåret anses oppfylt.

3.7 DØDSFALL OG SLUTTVEDERLAG

Bare arbeidstakeren selv kan kreve sluttvederlag. Et vilkår for utbetaling av sluttvederlag til de etterlatte, jfr. pkt. 7.3, er at krav om sluttvederlag er fremsatt før dødsfallet.

3.8 FØRTIDSPENSJON (BEDRIFTSBASERTE) OG AFP

Førtidspensjon, avtalt mellom bedriften og den ansatte, må være et ledd i en reell bemanningsreduksjon for at sluttvederlag skal kunne innvilges.

Sluttvederlag ytes ikke til arbeidstakere som tar ut AFP.

I tilfeller der opprinnelig AFP er blitt utbetalt i påvente av uføretrygd, mister arbeidstakeren retten til senere å ta ut sluttvederlag. Om AFP-tillegget ikke er utbetalt i mer enn 6 måneder, kan retten til sluttvederlag gjenopprettes ved at utbetalt AFP-tillegg tilbakebetales.

4.0 STØRRELSEN PÅ SLUTTVEDERLAGET

4.1 SLUTTVEDERLAGSSATSENE

Følgende satser gjelder for 1/1 stilling (normalt 37,5 timer i uken) ved sluttdato f.o.m. 1. juli 2011:

50 år: kr 20 000,-	59 år: kr 70 000,-
51 år: kr 20 000,-	60 år: kr 75 000,-
52 år: kr 25 000,-	61 år: kr 80 000,-
53 år: kr 30 000,-	62 år: kr 80 000,-
54 år: kr 40 000,-	63 år: kr 65 000,-
55 år: kr 50 000,-	64 år: kr 50 000,-
56 år: kr 55 000,-	65 år: kr 35 000,-
57 år: kr 60 000,-	66 år: kr 20 000,-
58 år: kr 65 000,-	

4.2 LAVERE PENSJONSALDER ENN 67 ÅR

Ved utbetaling av sluttvederlag til arbeidstakere med lavere pensjonsalder enn 67 år, anvendes ovenstående skala tilsvarende, dog slik at det for siste året før oppnådd pensjonsalder utbetales kr 20 000,- for det nest siste året kr 35 000,- osv. inntil 50-årsgrensen er nådd.

Sjømenn som har anledning til å ta ut sjømannspensjon ved fylte 60 år, regnes å ha pensjonsalder på 62 år, om de ikke er ansatt i stilling med en høyere pensjonsalder.

5.0 REDUKSJON AV SLUTTVEDERLAGET

5.1 DELTID

Arbeidstakere som arbeider mindre enn ordinær fulltid for stillingen, utbetales redusert sluttvederlag. Reduksjonen skjer forholdsmessig.

5.2 BIBEHOLD AV DELER AV STILLINGEN

Om oppsigelsen bare gjelder en del av stillingen – tvungen reduksjon av både arbeidstid og lønn, reduseres sluttvederlaget tilsvarende. Det er det forholdsmessige stillingstapet som er utgangspunktet for beregningen.

Arbeidstakere som må redusere sin yrkesaktivitet som følge av uførhet/kronisk sykdom, men som fortsetter i arbeid kombinert med uttak av redusert uføretrygd, får sluttvederlaget redusert. Det er stillingstapet som legges til grunn for beregningen.

5.3 SLUTTDATO MINDRE ENN ETT ÅR FØR ORDINÆR PENSJONSALDER

Inntreer sluttdato mindre enn ett år før ordinær pensjonsalder for stillingen, skal sluttvederlaget sammen med sosiale ytelser, så som arbeidsavklaringspenger, uførepensjon, etterlattepensjon, førtidspensjon eller dagpenger, ikke overstige den nettolønn arbeidstakeren ville ha fått ved å fortsette i arbeidet til fylte 67 år. Den som har sykepenger frem til pensjonsalder, har ikke krav på sluttvederlag.

Tilsvarende begrensninger gjelder også når pensjonsalderen er lavere enn 67 år. Bestemmelsen i første avsnitt gis da virkning i året før vedkommende kan ta ut alderspensjon.

6.0 SAKSBEHANDLING

6.1 FREMSETTING AV SØKNAD

På vegne av arbeidstakeren skal bedriften/bobestyrer, på foreskrevet skjema sende søknaden om sluttvederlag til Sluttvederlagsordningen.

Både arbeidsgiver og arbeidstaker er pliktig til å gi de opplysninger som er nødvendig for å avgjøre søknaden.

Alle forhold som må antas å ha betydning for saken skal dokumenteres.

Om det etter at søknaden er innsendt skjer endringer som må antas å ha betydning for behandling av søknaden, plikter både arbeidsgiver og arbeidstaker å underrette Sluttvederlagsordningen.

6.2 FORELDELSE

Krav om sluttvederlag må være fremmet innen 3 år etter sluttdato. I uføresaker må krav om sluttvederlag være fremmet innen 3 år etter at vedtak om uførepensjon ble truffet.

Dersom søknad om sluttvederlag ikke er sendt fordi arbeidsgiver/arbeidstaker manglet nødvendig kunnskap om muligheten til å søke sluttvederlag, inntreer foreldelse tidligst 1 år etter den dag da fordringshaveren fikk eller burde skaffet seg slik kunnskap. Foreldelsestiden kan ikke forlenges etter denne paragraf med mer enn til sammen 2 år.

6.3 KLAGE

Avgjørelser om sluttvederlag kan klages inn for ordningens styre eller et særskilt klageorgan oppnevnt av styret. Saker som er klagebehandlet kan begjæres gjenopp-tatt om det foreligger nye opplysninger.

Klage må være Sluttvederlagsordningen i hende eller postlagt innen 6 uker etter at melding om avgjørelsen er sendt til arbeidstakerens sist oppgitte adresse. Klager som er fremsatt for sent, skal avvises. I særlige tilfeller kan administrasjonen til Sluttveder-lagsordningen anmode styret om å behandle en klage selv om fristen er løpt ut.

6.4 TAUSHETSPLIKT

Enhver som utfører tjeneste eller arbeid for Sluttvederlagsordningen, plikter å hindre at andre får adgang eller kjennskap til det han i forbindelse med tjenesten eller arbeidet får vite om noens personlige forhold. Som personlige forhold regnes også fødested, fødselsdato, personnummer, statsborgerforhold, sivilstand, yrke, bosted og arbeids-sted.

Taushetsplikten omfatter også tekniske innretninger og fremgangsmåter, samt drifts- eller forretningsforhold, som det vil være av konkurransemessig betydning å hemmeligholde av hensyn til den som opplysningen angår.

I tillegg gjelder avtalebasert taushetsplikt for ansatt i Sluttvederlagsordningen og oppdragstaker i samsvar med avgitt taushetserklæring. Taushetsplikt etter foregående punktum kan ikke omfatte opplysninger som er alminnelige kjent og heller ikke når opplysningsplikt følger av bestemmelse gitt i eller i medhold av lov.

7.0 UTBETALING

7.1 UTBETALING TIL SØKER

Om vilkårene for rett til sluttvederlag er til stede, skal utbetaling fra Sluttvederlags-fondet skje så raskt som mulig etter at fratredelsen har funnet sted.

Krav på sluttvederlag kan ikke overdras til andre.

I tilfeller hvor bedriften selv plikter å utbetale sluttvederlaget – jfr. pkt. 7. 2, men unnlater å betale ut sluttvederlaget som forutsatt, har arbeidstakeren krav på betaling direkte fra Sluttvederlagsordningen. I så fall overtar ordningen arbeidstakerens krav mot bedriften.

7.2 UTBETALING FRA BEDRIFTEN

Dersom bedriften er blitt krevd, men likevel skylder premie for 2 år eller mer, plikter bedriften selv å utbetale sluttvederlaget om en ansatt oppfyller vilkårene for rett til sluttvederlag etter denne avtale. Sluttvederlaget skal også i slike tilfeller utmåles etter bestemmelsene i denne avtale.

Bedriften kan også pålegges å utbetale sluttvederlaget til en arbeidstaker som har rett til sluttvederlag etter denne avtale, om bedriften har unnlatt å melde arbeidstakeren inn i arbeidstakerregisteret.

7.3 UTBETALING ETTER SØKERENS DØDSFALL

Dersom søker dør før sluttvederlaget er utbetalt, kan utbetaling skje til ektefelle/samboer (bodd sammen i minimum 12 av de siste 18 måneder) eller til forsørgede barn under 21 år. Hvis avdøde etterlater seg både forsørgede barn og ektefelle eller samboer som nevnt, skal barnet ha fortrinnsrett til sluttvederlaget. Andre slektninger/arvinger kommer ikke i betraktning.

7.4 TILBAKEBETALING AV URETTMESSIG UTBETALT SLUTTVEDERLAG

Dersom noen får utbetalt sluttvederlag som følge av at det er gitt uriktige eller ufullstendige opplysninger eller at situasjonen har endret seg etter at søknaden ble innsendt, vil sluttvederlaget bli krevd tilbakebetalt.

8.0 PREMIEBETALINGEN MM.

8.1 PREMIEN

Bedriften betaler premie for hver ansatt. Premiesatsen varierer etter arbeidstid. Beløpene reguleres av sekretariatet i LO og NHO styre, etter innstilling fra styret.

Antall ansatte som skal være gjenstand for premieberegningen fastsettes ut fra opplysninger bedriften har gitt til Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret.

Grunnlaget for fastsetting av avgiften er antall arbeidstakere innmeldt i Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret. Kvartalspremien fastsettes på grunnlag av antall ansatte ved utgangen av foregående kvartal.

8.2 INNBETALING AV PREMIE

Premien innbetales kvartalsvis til Sluttvederlagsordningen.

8.3 ANSVAR FOR PREMIEINNBETALINGEN

Arbeidsgiveren har – uavhengig av om vedkommende blir krevd eller ikke – selv ansvaret for at premien blir betalt som fastsatt.

8.4 KONSEKVENSER AV MANGLENDE PREMIEINNBETALING M.M.

Om bedriften unnlater å betale innkrevd premie, sendes kravet til inkasso etter at det er sendt en purring.

Plikten til å innbetale skyldig premie opprettholdes uredusert, selv om arbeidsgiveren har måttet utbetale sluttvederlag etter bestemmelsen i pkt. 7.2.

9.0 LEDELSE, ADMINISTRASJON M.M.

9.1 SLUTTVEDERLAGSORDNINGENS STYRE

Sluttvederlagsordningens øverste myndighet er styret. Styret består av fire medlemmer og fire personlige varamedlemmer.

LO og NHO velger hver to medlemmer av styret. De personer som er valgt som medlemmer av styret i Fellesordningen for Avtalefestet pensjon fra LO og NHO anses samtidig valgt som medlemmer av styret i Sluttvederlagsordningen med mindre en part foretar særskilt valg av medlemmer til styret i Sluttvederlagsordningen. Vervet som leder i styret besettes for to år ad gangen av de to partene etter tur.

Styret kan vedta at det skal betales godtgjørelse for verv som styremedlem og varamedlem, samt særskilt klageorgan (jfr. pkt. 9.2). Styret fastsetter i tilfelle godtgjørelsens størrelse. Styret kan overlate til et utvalg bestående av inntil tre personer valgt av partene i Sluttvederlagsordningen å fastsette godtgjørelsen til styrets medlemmer.

9.2 STYRETS OPPGAVER

Forvaltningen av Sluttvederlagsordningen hører under styret. Styret skal sørge for forsvarlig organisering av virksomheten.

Styret fastsetter planer og budsjetter for Sluttvederlagsordningens virksomhet.

Styret skal holde seg orientert om Sluttvederlagsordningens økonomiske utvikling og skal påse at dets virksomhet og regnskap er gjenstand for betryggende kontroll. Styret skal ha tilsyn med at forvaltningen av Sluttvederlagsordningens midler skjer overensstemmende med disse vedtekter og styrets vedtak.

Styret avgjør hvordan vedtektene skal fortolkes og kan avgjøre saker av prinsipiell karakter.

Styret behandler og avgjør klagesaker. Styret kan oppnevne et særskilt klageorgan til behandling av klagesakene.

Styret utarbeider forslag til endringer i vedtektene på grunnlag av den til en hver tid gjeldende Sluttvederlagsavtale.

Styret utøver for øvrig slik myndighet som det er tillagt i lov eller vedtekter eller som naturlig tilligger styret.

9.3 STYRETS MØTER

Styret holder møte når lederen bestemmer eller et av de andre medlemmene krever det. Det skal holdes minst 4 møter hvert år med regelmessige mellomrom.

Møtet ledes av styrets leder. Er styrets leder fraværende ledes møtet av nestleder eller i dennes fravær av annen møteleder som styret velger. Er det stemmelikhet ved avgjørelse som vedtas med alminnelig flertall, gjelder det som møtelederen har stemt for.

For at styret skal være beslutningsdyktig, må minst 1 representant fra hver av partene være til stede.

Styret skal føre protokoll, som undertegnes av de medlemmer og/eller varamedlemmer som er tilstede.

Styret treffer sine vedtak med alminnelig flertall når ikke annet er bestemt i disse vedtekter.

9.4 DAGLIG LEDELSE

Sluttvederlagsordningen skal ha en administrerende direktør som daglig leder. Administrerende direktør tilsettes av styret. Styret kan fastsette instruks for stillingen.

9.5 REPRESENTASJONSFORHOLD

Styret representerer Sluttvederlagsordningen utad.

Administrerende direktør representerer Sluttvederlagsordningen utad i saker som inngår i den daglige ledelse.

Styret kan gi styremedlemmer, administrerende direktør eller navngitte ansatte rett til å representere Sluttvederlagsordningen utad, meddele prokura eller annen fullmakt. Slik rett kan når som helst tilbakekalles.

Har styremedlem, administrerende direktør eller prokurist overskredet sin myndighet, er disposisjonen ikke bindende for Sluttvederlagsordningen når Sluttvederlagsordningen godtgjør at medkontrahenten forsto eller burde ha forstått at myndigheten ble overskredet, og det ville stride mot redelighet å gjøre disposisjonen gjeldende.

9.6 HABILITET

Et styremedlem eller varamedlem må ikke delta i behandlingen eller avgjørelsen av spørsmål som har slik særlig betydning for egen del eller for noen nærstående at vedkommende må anses for å ha fremtredende personlig eller økonomisk særinteresse i saken. Det samme gjelder for administrerende direktør eller annen person som utfører arbeid for Sluttvederlagsordningen.

Et styremedlem eller daglig leder må heller ikke delta i en sak om lån eller annen kreditt til seg selv eller om sikkerhetsstillelse for egen gjeld.

9.7 TAUSHETSPLIKT

Taushetsplikten i pkt. 6.4 omfatter styrets medlemmer.

Styrets vedtak er ikke underlagt taushetsplikt, med mindre annet følger av første ledd eller er bestemt av styret.

Styremedlem og varamedlem har diskresjons- og taushetsplikt om opplysninger og synspunkter som fremkommer i forbindelse med styrets arbeid når ikke annet er bestemt av styret.

Taushetsplikten i første punktum gjelder likevel ikke dersom det er behov for å drøfte en sak internt i den organisasjonen som medlemmet er knyttet til med mindre annet følger av første ledd.

Reglene i paragrafen her gjelder tilsvarende for medlem av særskilt klageorgan, med mindre annet er bestemt av styret i Sluttvederlagsordningen.

9.8 SLUTTVEDERLAGSORDNINGEN

Styret kan bestemme at Sluttvederlagsordningens administrative oppgaver skal tillegges Sluttvederlagsordningens administrasjon. Administrasjonen skal i tilfelle være sekretariat for Sluttvederlagsordningen og ivareta administrasjonen av Sluttvederlagsordningen. Administrerende direktør for Sluttvederlagsordningen skal være administrerende direktør også for Sluttvederlagsordningens administrasjon.

Administrasjonen skal blant annet på Sluttvederlagsordningens vegne

- a) forberede sakene som skal behandles av styret, og øvrige organer for Sluttvederlagsordningen,
- b) innkreve premier og egenandeler fra bedriftene,
- c) behandle og avgjøre søknader om sluttvederlag og i denne forbindelse kommunisere med bedriftene, arbeidstakerne og NAV,
- d) representere Sluttvederlagsordningen i utenrettslige og rettslige tvister med arbeidstakere, foretak, organisasjoner og andre,
- e) sørge for at rettigheter og plikter etter denne avtale oppfylles i tråd med hovedorganisasjonenes intensjoner.

Styret kan gi fullmakt etter pkt. 9.5 til styremedlem eller ansatt i Sluttvederlagsordningens administrasjon.

Bestemmelsene i pkt. 6.4 om taushetsplikt gjelder tilsvarende for Sluttvederlagsordningens administrasjon.

Administrasjonens kostnader knyttet til Sluttvederlagsordningen dekkes av Sluttvederlagsordningen.

9.9 REVISOR

Styret velger en statsautorisert revisor og godkjenner revisors godtgjørelse. Revisor skal ha tilgang til alle opplysninger som er nødvendige for utøvelsen av arbeidet.

10.0 ANBRINGELSE AV SLUTTVEDERLAGSORDNINGENS MIDLER

10.1 KAPITALFORVALTNING

Styret avgjør plasseringen av Sluttvederlagsordningens midler og fastsetter retningslinjer for kapitalforvaltningen. Styret kan innenfor de fastsatte retningslinjer delegerer myndighet til å bestemme plasseringer til administrasjonen.

Styret kan beslutte at Sluttvederlagsordningen skal overlate kapitalforvaltningen til et foretak med konsesjon til å drive aktiv forvaltning eller oppnevne en investeringskomité til å bestemme plasseringer eller på annen måte bistå ved kapitalforvaltningen.

Kapitalforvaltningen skal være forsvarlig.

Ajourførte vedtekter og annen informasjon om LO/NHO-ordningene, finnes på:

www.sluttvederlag.no. Vedtekter fåes også ved henvendelse til HK sentralt.

BILAG 11

FERIE M.V.

Innledning

Det er en hovedoppgave for partene å forbedre bedriftenes konkurranseevne. Ved innføring av mer fritid er det derfor en klar forutsetning at bedriftene gis muligheter til å oppveie de konkurransemessige ulemper som dette medfører med større fleksibilitet. Arbeidstakerne vil også på sin side ha forskjellige behov for avvikende arbeidstidsordninger begrunnet i ulike livsfaser, arbeids- og bosituasjon m.m. Økt fleksibilitet sammen med den femte ferieuken vil kunne bidra til mindre sykefravær og økt produktivitet.

A. FLEKSIBILITET

I samtlige overenskomster inntas følgende bestemmelser:

- a) Der partene lokalt er enige om det, kan det som en forsøksordning iverksettes bedriftstilpassede ordninger som går ut over overenskomstens bestemmelser for så vidt gjelder arbeidstid og godtgjørelser for dette. Slike ordninger skal forelegges forbund og landsforening til godkjennelse.”
- b) ”Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i arbeidsmiljølovens § 10-5. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres.”
- c) ”Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker m.v. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekonto-ordning. Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte.”

B. AVTALEFESTET FERIE

1. Den utvidede ferien, 5 virkedager jf. ferielovens § 15, forskutteres ved at den resterende delen innføres som en avtalefestet ordning og tas inn som et bilag i alle overenskomster.

Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jf. ferielovens § 5 nr. 1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve 5 virkedager fri hvert kalenderår, jf. ferielovens § 5 nr. 4. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

Dersom myndighetene beslutter å iverksette den resterende del av den femte ferieuken, skal disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede ordningen.

2. Innfasing av den resterende del av den femte ferieuken skjer slik at 2 fridager tas ut i 2001, de øvrige i 2002.

Ferie penger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

Når den femte ferieuken er gjennomført skal den alminnelige prosentsats for feriepengene være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

Økningen foretas ved at prosentsatsen for opptjeningsåret endres slik:

2000 settes til 11,1

2001 settes til 12,0

Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i ferieloven, er det partenes forutsetning at ovennevnte tall legges til grunn som feriegodtgjørelse for tilsvarende periode.

3. Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie.

Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

4. Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelsen uavhengig av opptjening av feriepenger.

Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjening av feriepenger.

5. Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivarettatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.
6. Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.
7. For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

Merknader:

1. I overenskomster hvor ferie etter ferielovens § 15 allerede er innført, skal antall dager ikke økes som følge av innføring av den avtalefestede ferien. Iverksettelsen og den praktiske gjennomføringen av den avtalefestede ferien for de aktuelle områder, avtales nærmere mellom partene.
2. For sokkeloverenskomstene (nr. 129, nr. 125 og nr. 123) medfører ferien en reduksjon på 7,5 time pr. feriedag. Partene er enige om at ferien avvikles i friperioden i løpet av ferieåret.

BILAG 12

NEDSETTELSE AV ARBEIDSTIDEN PER 1. JANUAR 1987

A. FRA 1. JANUAR 1987 GJENNOMFØRES FØLGENDE ARBEIDSTIDSNEDETTTELSE:

1. Til 37,5 timer per uke:
Dagarbeidstid
2. Til 36,5 timer per uke:
Vanlig 2-skiftarbeid som verken går lørdag aften eller i helligdagsdøgnet.
3. Til 35,5 timer per uke:
 - a. Arbeid som drives "hovedsakelig" om natten.
 - b. Døgnkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
 - c. 2-skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid som "regelmessig" drives på søn- og/eller helligdager.
 - d. Arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte må arbeide minst hver tredje søn- og/eller bevegelige helligdag.
4. Til 33,6 timer per uke:
 - a. Helkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
 - b. Arbeid under dagen i gruver.
 - c. Arbeid med tunneldrift og utsprenkning av bergrom under dagen.
5. For dem som har forlenget arbeidstid pga beredskapstjeneste eller passiv tjeneste iht arbeidsmiljølovens § 10-4 (2) og (3), skal forlengelse skje på basis av overenskomstens timetall.

B. GJENNOMFØRINGEN AV KOMPENSASJON FOR NEDSETTELSE AV ARBEIDSTIDEN

- a. Rene uke-, måneds- og årslønninger beholdes uforandret. Dersom det i tillegg ytes bonus, produksjonspremie el som er avhengig av arbeidstiden, reguleres den bevegelige del i henhold til pkt d. nedenfor.
- b. Timelønninger (minstelønnssatser, normallønnssatser, individuelle lønninger og akkordavsavn) forhøyes med 6,67 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 40 til 37,5 timer, 6,85% for de som får arbeidstiden nedsatt fra 39 til 36,5 timer, 7,04% for de som får arbeidstiden nedsatt fra 38 til 35,5 timer. 7,14 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 36 til 33,6 timer.
- c. Andre lønnssatser som er uttrykt i kroner og øre per time forhøyes på tilsvarende måte som bestemt i pkt b når det er på det rene at arbeidstakerens ukentlige fortjeneste ellers ville synke ved nedsettelsen av arbeidstiden hvis satsene ikke ble regulert.
- d. Akkordtariffer, faste akkorder og prislister, produksjonspremieordninger, bonusordninger og andre lønnsordninger med varierende fortjeneste, reguleres slik at timefortjenesten økes med prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt b.

Inntil enighet om regulering av akkorder mv er oppnådd, betales tilleggene per arbeidet time. Det skal også være adgang for partene til å avtale at tilleggene skal holdes utenfor akkorder mv og betales per arbeidet time.

- e. Akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag) reguleres slik at akkordfortjenesten stiger med det prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt b. Inntil enighet om regulering av akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag) er oppnådd, benyttes de gamle akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag), og tilleggene betales per arbeidet time. Hvor bedriften innen et overenskomstområde med akkordnormal i hovedoverenskomsten måtte anvende høyere tall enn overenskomstens akkordnormal, skal disse tall bare reguleres i den utstrekning det er nødvendig for å bringe dem opp til den nye overenskomsts akkordnormal.
- f. Det skal etter avtale mellom partene innenfor det enkelte overenskomstområde være adgang til å avtale at kompensasjon i henhold til pkt a-e gis i form av et øretillegg i stedet for i prosenter.
- g. Hvor arbeidstidsnedsettelsen fra henholdsvis 40, 39, 38 eller 36 timer skjer fra en lavere tidligere arbeidstid, gis forholdsvis mindre kompensasjon.

C. GENERELT OM GJENNOMFØRINGEN

1. Ved gjennomføringen av arbeidstidsreduksjon etter pkt A er det av avgjørende betydning at man på den enkelte bedrift oppnår en større fleksibilitet med hensyn til når arbeid skal utføres, opprettholde en hensiktsmessig driftstid samt sikre en effektiv og rasjonell utnyttelse av arbeidstiden.
2. Før arbeidstidsforkortelsen settes i verk, skal det forhandles på den enkelte bedrift om den praktiske gjennomføringen.
3. I samtlige tariffavtaler inntas bestemmelse om at arbeidstiden skal overholdes og utnyttes effektivt. Tillitsvalgte forplikter seg til å medvirke til dette. Med sikte på størst mulig grad å effektivisere arbeidstiden, skal det foretas en gjennomgang av pauser, vasketider mv. Hvis det etter en av partenes oppfatning ikke er grunn til å opprettholde ordningene, forholdes på vanlig tariffmessig måte.
4. I arbeidsmiljølovens § 10-12 (4), er det under visse betingelser åpnet adgang for tariffpartene til å treffe avtale om en annen ordning av arbeidstiden enn den loven fastsetter som den vanlige. Skulle det innenfor enkelte bransjer eller bedrifter være spesielt behov for å opprettholde den nugjeldende arbeidstid, kan tariffpartene treffe avtale om det i henhold til § 10 i loven.
5. I forbindelse med arbeidstidsforkortelsen kan det vise seg ønskelig av hensyn til den økonomiske utnyttelse av produksjonsutstyret å praktisere forskjellig ordinær arbeidstid, innen arbeidsmiljølovens rammer, for forskjellige grupper av arbeidstakere. Innenfor en arbeidstidsordning kan det videre være ønskelig å legge pausene til forskjellige tider for arbeidstakerne. Det forutsettes at dette nærmere reguleres i den enkelte tariffavtale.
6. I tilfelle arbeidstidsordningen medfører at enkelte virkedager er arbeidsfrie dager, skal arbeide på disse dager av arbeidstakere som skulle vært fri, betales med 50% tillegg. I de tilfelle hvor tariffavtalen inneholder bestemmelse om 100% tillegg for overtidsarbeid på søn- og helligdager og dager før disse, skal det dog betales 100% etter kl 12.00 på lørdager og etter kl 16.00 på ukens øvrige hverdager.

7. Når saklige grunner gjør det nødvendig, skal det være adgang for bedriften til å foreta bytte av fridager. I de tilfelle hvor det ikke foreligger avtale bransjevis eller på bedriften om vilkårene for dette, skal følgende gjelde: I stedet for den fastsatte fridag kan det gis fri en tilsvarende dag i løpet av de 4 påfølgende uker. Varsel om slikt bytte av fridag må gis senest ved arbeidstidens slutt to dager forut for fridagen. Samtidig skal bedriften gi beskjed om når arbeidstakeren i stedet skal ha fridag. Når vilkårene for bytte av fridag foreligger, ytes ikke tilleggsbetaling for ordinær arbeidstid inntil kl 12.00 på lørdager og inntil kl 16.00 på ukens øvrige hverdager.
8. I bedrifter hvor hjemmevaktbestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 10-4 (4), kommer til anvendelse skal reduksjonen av den ukentlige arbeidstid i seg selv ikke føre til en videre adgang til kompensasjon i fridager enn det som er praktisert under en ordning av ukentlig arbeidstid med 40 timer i gjennomsnitt.
9. Hvor skiftarbeid innenfor arbeidsmiljølovens ramme ønskes opprettholdt, innført eller utvidet og hvor man ikke allerede har tariffhjemmel for dette, skal partene oppta forhandlinger i tariffperioden om skiftbestemmelser.

D. DAGARBEID

Hovedorganisasjonene anbefaler at arbeidstiden fordeles på 5 dager i uken såfremt saklige grunner ikke tilsier en annen ordning, og at arbeidstidsforkortelsen gjennomføres med en ½ times forkortelse av den daglige arbeidstid.

Det kan også bli spørsmål om andre løsninger, eksempelvis:

1. ved at den daglige arbeidstid forkortes med 25 minutter hvor det benyttes 6 dagers arbeidsuke,
2. ved at den ukentlige arbeidstid er lengre enn 37,5 timer enkelte perioder mot tilsvarende kortere i andre perioder,
3. ved at den nuværende ukentlige arbeidstid opprettholdes eller reduseres med mindre enn 2,5 time per uke mot at det gis tilsvarende fridager spredt over hele året eller ved sammenhengende fritid enkelte perioder i året.

I de tilfelle vedkommende tariffavtale ikke inneholder andre bestemmelser gjelder følgende:

Blir bedriften og arbeidstakerne - eventuelt med bistand fra organisasjonene – ikke enige, skal den daglige arbeidstid forkortes med ½ time på 5 av ukens virkedager eller med 25 minutter hver dag hvis det arbeides 6 dagers uke.

Bedriften skal drøfte med tillitsvalgte om forkortelsen skal skje ved arbeidstidens begynnelse eller slutt eller begge deler. Ved valg av alternativ bør det legges vekt på det som bedriftens ansatte ønsker og at arbeidstidsordningen så lang det er mulig blir den samme for alle grupper i bedriften. Hvis enighet – eventuelt med bistand fra organisasjonene – ikke oppnås, fastsetter bedriften innenfor tariffavtalens ramme hvorledes arbeidstidsforkortelsen skal gjennomføres.

Foranstående bestemmelser er for det første ikke til hinder for at det kan treffes bransjevis avtale om hvordan arbeidstidsforkortelsen skal gjennomføres og kan dernest heller ikke påberopes under de forbundsvise forhandlinger for så vidt angår tariffavtaler som inneholder eksakte bestemmelser om inndelingen av arbeidstiden.

E. OVERGANG TIL NY SKIFTPLAN

Partene er enige om at når man som følge av arbeidstidsforkortelsen går over til ny skiftplan, følges denne uten avregning av fritid eller arbeidstid i henhold til den tidligere praktiserte skiftplan.

F. OPPRETHOLDELSE AV PRODUKSJON, PRODUKTIVITET OG EFFEKTIV ARBEIDSTID

Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift bestreber seg på å øke produktiviteten. Så vidt mulig bør arbeidstidsforkortelsen ikke medføre oppbemanning.

I forbindelse med arbeidstidsreduksjonen er hovedorganisasjonene enige om å iverksette en rekke tiltak med sikte på å bedre bedriftenes produktivitet. Det vises til organisasjonenes utredning om arbeidstiden av 6. januar 1986.

I Hovedavtalen har Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge utformet bestemmelser som tar sikte på å legge forholdene best mulig til rette for samarbeid mellom bedriften, tillitsvalgte og de ansatte. Hovedorganisasjonene understreker betydningen av at partene i praksis følger disse bestemmelser.

I forbindelse med arbeidstidsreduksjonen vil hovedorganisasjonene med sikte på å dempe den økonomiske belastning spesielt peke på at man på den enkelte bedrift må samarbeide om tiltak for å øke effektiviteten, redusere produksjonsomkostningene og bedre bedriftenes konkurransevne.

Hovedorganisasjonene viser til det samarbeid som har vært gjennomført i forbindelse med tidligere arbeidstidsreduksjoner. Resultatet av dette samarbeidet har vært positivt og er av stor betydning for å sikre bedriftenes konkurransevne og skape sikre arbeidsplasser. Også ved denne arbeidstidsreduksjonen vil hovedorganisasjonene oppfordre partene til å drøfte utnyttelsen av arbeidstiden. Partene bør undersøke om arbeidstiden blir effektivt utnyttet i alle arbeidsforhold og eventuelt iverksette tiltak for å oppnå dette. For øvrig må partene i sine bestrebelser ha oppmerksomheten vendt mot tekniske nyvinninger som kan gi bedre produksjonsresultater og innebære en forbedring av arbeidsmiljøet. De effektiviseringstiltak som gjennomføres, må harmonere med kravene til et godt arbeidsmiljø. Trivsel og sikkerhet er viktige momenter ved behandlingen av spørsmålet om en effektiv utnyttelse av arbeidstiden.

G. NÆRMERE OM ARBEIDSMILJØLOVENS § 10

1. § 10-4

- a. Med døgnkontinuerlig skiftarbeid menes arbeid som drives 24 timer i døgnet, men som avbrytes søn- og helligdager. I vanlige uker kan arbeidet legges til tiden fra kl 22.00 på søndager til kl 18.00 på lørdager, som vil si en driftstid på 140 timer.
- b. Med sammenlignbart turnusarbeid menes en arbeidstidsordning som påfører arbeidstakerne samme eller tilnærmet de samme ulemper som døgnkontinuerlig skiftarbeid, som regel vil være tilfelle når arbeidet drives mer enn 5 timer hver natt, selv om det antall timer den enkelte arbeidstaker arbeider om natten vil ligge noe under det som vil være tilfelle om virksomheten ble drevet døgnet rundt.

- c. Uttrykket "søn- og helgedager" betyr i denne bestemmelse "søn- og/eller helgedager". Dette innebærer at for arbeid på to skift og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på bevegelige helligdager, men ikke nødvendigvis på søndager, skal den alminnelige arbeidstid heller ikke være over 35,5 timer per uke.

For at arbeid skal regnes som arbeid på søn- og/eller helgedag, må vedkommende arbeidstaker enten ha arbeidet minst 4 timer inn i det døgn hvor det etter loven skal være helligdagshvile, dvs samtlige 4 timer mellom kl 18.00 og 22.00, eller etter kl 22.00. I sistnevnte tilfelle uten noe krav til miste lengde av tiden.

- d. Bevegelige helligdager skal regnes som søndager ved fortolkningen av uttrykket "hver tredje søndag". Dette innebærer at en arbeidstaker som ikke arbeider så ofte på søndag som hver tredje søndag, likevel vil kunne få 35,5 timer per uke dersom han i tillegg arbeider på bevegelige helligdager i slik utstrekning at han når opp i minst hver tredje søn- og helligdag.
- e. Uttrykket "arbeid som hovedsakelig drives om natten" innebærer at arbeidstakere går inn under bestemmelsen hvis $\frac{3}{4}$ av arbeidstiden, dog minst 6 timer etter den gjeldende arbeidstidsordning, faller om natten. (I tidsrommet fra kl 21.00 – kl 06.00).

2. § 10-4:

- a. Med helkontinuerlig skiftarbeid menes arbeid som drives 24 timer i døgnet uten normal stans på søn- og helligdager. I hvilken utstrekning turnusarbeid kan sies å være sammenlignbart med helkontinuerlig skiftarbeid, beror på om den alminnelige arbeidstid for den enkelte arbeidstaker i henhold til fastsatt arbeidsplan skal være henlagt til ulike tider av døgnet og slik at arbeidstiden for vedkommende som hovedregel skal omfatte minst 539 timer nattarbeid per år og minst 231 timer arbeid på søndager per år. Med nattarbeid forstås i denne forbindelse arbeid mellom kl 22.00 og kl 06.00 (tiden for nattskift). Søndagsdøgnet regnes fra lørdag kl 22.00 til søndag kl 22.00 (tiden for helgeskift). Hvis arbeidsplanen omfatter et kortere tidsrom enn 1 år, skal de timetall som gjelder for krav til nattarbeid og søndagsarbeid reguleres tilsvarende.

Arbeid av kortere varighet enn 4 uker regnes ikke som turnusarbeid etter denne bestemmelse.

H. OVERGANGSORDNING

I en overgangsperiode inntil 1. juli 1987 skal det være anledning til å benytte någjeldende skift-, turnus- og andre arbeidstidsordninger.

De enkelte tariffparter kan dessuten avtale en ytterligere utsettelse med gjennomføringen av arbeidstidsnedsettelsen for vedkommende bransje eller bedrifter innen denne, dog ikke utover 1. oktober 1987.

I de uker hvor overgangsordninger benyttes, skal timer hvor med arbeidstiden i henhold til skift-, turnus- eller annen arbeidstidsordning i gjennomsnitt per uke overstiger den nye arbeidstid, regnes som overtidsarbeid. Overtidsgodtgjørelsen for de timer hvor med arbeidstiden i henhold til skift-, turnus eller annen arbeidstidsordning i gjennomsnitt per uke overstiger den nye arbeidstid skal være 50 % inntil 1. juli 1987.

Dersom de enkelte tariffparter blir enige om å forlenge overgangsperioden utover 1. juli 1987 og inntil 1. oktober 1987 skal tilleggsgodtgjørelsen i denne periode være 75 %.

Kompensasjon for nedsatt arbeidstid kommer i tillegg til betalingen for de over- skytende timer.

BILAG 13

LOVFESTET EKSTRAFERIE FOR ELDRE ARBEIDSTAKERE

Det er forutsetningen at arbeidstagerens ønsker når det gjelder avvikling av ekstraferien i møtekommene så langt som mulig.

Hovedorganisasjonene er imidlertid enige om at ekstra ferie for eldre arbeidstagere ikke kan kreves henlagt til et tidspunkt som skaper vesentlige vanskeligheter for produksjonen eller for systematisk ferieavvikling for bedriftens arbeidsstokk som helhet. Hvor dette er tilfelle, har bedriften rett til å kreve at arbeidstageren velger et annet tidspunkt for avvikling av sin ekstraferie.

BILAG 14

AKTIVITETSPROGRAM MELLOM LO OG NHO – LIKESTILLING MELLOM KVINNER OG MENN

INNLEDNING

Hovedavtalen mellom LO og NHO, tilleggsavtale II - Rammeavtale om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet, fastsetter at partene tar initiativ til tiltak og aktiviteter som kan fremme likestilling. I avtalen heter det blant annet;

”Det anbefales at det felles likestillingsarbeidet i LO-NHO-regi prioriterer å se på sammenhengen mellom arbeidsliv, kjønnsroller på arbeidsmarkedet, fremme kvinners deltakelse i beslutningsprosesser og utarbeide virkemidler for å takle kjønnsbaserte lønnsforskjeller.

LO og NHO er enige om et felles aktivitetsprogram med tiltak på flere områder for å følge opp målsettingene:

AKTIVITETSPROGRAM

Hovedorganisasjonene vil gjennom aktiv handling ta ansvar for å få til endringer, både strukturelt og kulturelt, gjennom følgende aktiviteter/tiltak:

- **Lokale likestillingsavtaler og likestillingsprosjekter**

Hvis de lokale parter ønsker å utarbeide en likestillingsavtale på bedriftsnivå eller ønsker å igangsette konkrete likestillingstiltak, kan hovedorganisasjonene bistå gjennom rådgivning.

- **Arbeidsliv – familiepolitikk**

Hovedorganisasjonene vil arbeide for en foreldrepermisjonsordning som fremmer likestilling.

Hovedorganisasjonene vil arbeide for en familiepolitikk som balanserer hensynet til familie- og arbeidsliv.

- **Likelønn**

Felles tiltak for oppfølging av enkelte elementer i likelønnskomisjonens rapport og eventuelle tiltak initiert i tariffoppgjørene.

- **Heltid/deltid**

Partene vil jobbe for å innhente kunnskap om partenes ønsker og behov lokalt, og øke bevissthet og holdninger om kvinners tilknytning til arbeidslivet.

- **Arbeidsflytting mellom sektorene**

Hovedorganisasjonene vil initiere kartlegging/forskning på hindringer i forhold til jobbskifte fra offentlig til privat sektor og fra privat til offentlig sektor.

- **Opplæring og rekruttering – det kjønnsdelte studie- og yrkesvalget**

- Tiltak ovenfor opplæringskontorer og rådgivningstjeneste.
- Rekruttere flere kvinner til ledende stillinger – Female Future.
- Synliggjøre HF-prosjekter som eksempelvis ”Jenter i bil og elektro” og oppfordre flere bransjer og bedrifter til å høste erfaring og gjøre tilsvarende
- Motivere til utradisjonelle yrkesvalg

- **Felles informasjon**

Partene vil i fellesskap samarbeide om å utvikle felles informasjon for å fremme reell likestilling mellom kvinner og menn.

Hovedorganisasjonene skal foreta en evaluering av samarbeidet innenfor likestillingsområdet innen 2 år fra virkningstidspunktet for dette aktivitetsprogrammet. Denne evalueringen skal danne grunnlaget for videre samarbeid og nye tiltak på området.

Partene viser til Hovedavtalen mellom LO og NHO for tilleggsavtale II - Rammeavtale om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet, foruten informasjon om arbeid med likestilling på LO og NHOs hjemmesider; www.lo.no og www.nho.no

BILAG 15

AVTALE OM KORTERE VELFERDSPERMISJONER

AV 1972 MED ENDRINGER I 1976, 1982, 1990, 1992, 1998, 2002, 2006, 2010 OG 2012

I tilslutning til Riksmeglingsmannens forslag av 1972 vedrørende likestilling mellom arbeidere og funksjonærer når det gjelder korte velferdspermisjoner, skal det på alle bedrifter inngås avtale om slike permisjoner.

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon:

1. Permisjon ved dødsfall og for deltagelse i begravelse når det gjelder den nærmeste familie.

Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstageren, så som ektefelle/samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn.

Permisjon ved begravelse av ansatte slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.

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

Merknad

I bedrifter som var omfattet av Landsoverenskomsten ATF – HK per 31.12.1999 gjelder pkt. 2 også ved undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege.

Det dreier seg her om tilfelle hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfelle vil arbeidstageren også måtte reise langt. Slike tilfelle faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. For øvrig vil arbeidstageren i de sistnevnte tilfelle som oftest være sykmeldt.

3. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
4. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet. Det siktes til akutte sykdomstilfelle i hjemmet, forutsatt at annen hjelp ikke kan skaffes, og arbeidstagerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte permisjoner for at arbeidstageren skal kunne få ordnet seg på annen måte.
5. Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel eller ved innleggelse på sykehus.
6. Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner i skolen.

7. Kvinner som ammer barn har rett til den tid hun av den grunn trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time pr. dag. Betaling til dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen, og ordningen opphører når barnet fyller 1 år.
8. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.
9. Permisjon ved deltakelse i egne barns konfirmasjon.
10. Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.
11. Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.
12. Permisjon for oppmøte på sesjon.

Med samboer menes person som har hatt samme bopel som den ansatte i minst 2 år, og har vært registrert i Folkeregisteret på samme bopel som den ansatte i samme tidsrom.

Partene på den enkelte bedrift treffer nærmere avtale om retningslinjer for ordningens praktisering.

Med korte velferdspermisjoner etter ovenstående regler menes permisjoner for nødvendig tid, inntil 1 dags varighet, betalt med ordinær lønn.

Merknad

I bedrifter som var omfattet av Landsoverenskomsten ATF – HK pr. 31.12.1999, gjelder velferdspermisjon også for arbeidstakere som er med i den frivillige redningstjenesten og som blir innkalt i arbeidstiden for ettersøkningsoppdrag og katastrofehjelp.

BILAG 16

ANSATTE I VIKARBYRÅ

Bestemmelsen regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst jf. § 1.

1. Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde jf. § 1.
2. Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.
3. Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.
4. Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.
5. Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratrukket etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.
6. Ved utleie til bedrift som er bundet av denne overenskomsten, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften, jf. 2.4.2.
7. Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av denne overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.
8. Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.

NOTATER