

AVISBUDAFTALEN

2022 - 2024

OVERENSKOMST

mellom

Næringslivets Hovedorganisasjon
og
Mediebedriftenes Landsforening
(på den ene side)

og

Landsorganisasjonen i Norge
og
Fellesforbundet
(på den annen side)

Innhold

§ 1 Omfang og definisjoner	4
§ 2 Arbeidstid	5
Fastsettelse av arbeidstid og rutelengde, forandringer og oppmåling av budruiter	6
§ 3 Lønnsbestemmelser	7
1. <i>Minstelønn</i> :.....	7
<i>Ansiennitetstillegg 37,5 timer per uke (dagarbeid)</i>	8
2. <i>Særskilte bestemmelser</i>	9
b. Søn- og helligdagstillegg	9
c. Ventetidstillegg	9
d. Vintertillegg.....	9
g. Ekstraombæring og fulldistribusjon	10
h. Opplæring	10
§ 4 Lokale forhandlinger	10
§ 5 Annen godtgjørelse	11
a. Kjøre godtgjørelse	11
b. Arbeidstøy.....	11
§ 6 Fridagsordning	11
§ 7 Sosiale bestemmelser	11
Sykdom.....	11
Forsikringer	11
Verneutstyr	12
Ferie.....	12
Omsorgspermisjon (pappapermisjon)	12
§ 8 Ansettelse og oppsigelse	12
Innleie fra bemanningsforetak/vikarbyrå	12
§ 9 Erklæringsavtaler	13
Uorganiserte bedrifter – Tariffrevisjoner	13
§ 10 Overgangsregler	14
§ 11 Varighet og reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår	14
1. Varighet	14
2. Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår.....	14
Ikrafttreden	14
Protokolltilførsler	15
a. Likestilling og likelønn.....	15
b. Etter- og videreutdanning	15
c. Lærlinger og praksiskandidater	15
d. Lønnsansiennitet ved omsorgspermisjon.....	15
e. Samarbeid og organisasjonsgrad	15
f. Etterlønn ved dødsfall.....	16
g. Forskuttering av sykepenger.....	16
h. Lønn under verneplikt.....	16
i. Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med redusert funksjonsevne	17
j. Sterkere tiltak for å styrke opplæring i norsk språk og sikre flere mulighet for fagutdanning.....	17
k. Fagopplæring	17
Bilag 1 – Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987.....	19
Bilag 2 – Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere	25
Bilag 3 – Ferie m.v.	26
Bilag 4 – Avtale om ny AFP-ordning.....	28
Bilag 5 – Sliterordningen.....	31

Bilag 6 – Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond opprettet av Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge	34
Bilag 7 – Aktivitetsprogram mellom LO og NHO Likestilling mellom kvinner og menn .	37
Bilag 8 – LO/NHO-avtalen om korte velferdspermisjoner med tillegg avtalt mellom Norsk Industri og Fellesforbundet	39
Bilag 9 a) – Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai A-ordningen.....	41
Bilag 9 b) – Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai B-ordningen.....	44
Bilag 10 – Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste	45
Bilag 11 – Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO)	46
Bilag 12 – Ansatte i vikarbyrå.....	48
Bilag 13 – Avisbudavtalens nemnd for fastsettelse av arbeidstid.....	49

§ 1 Omfang og definisjoner

Virkeområde

Avtalen gjøres gjeldende i distribusjonsselskaper innen medie-/reklamebransjen.

Omfang

Overenskomsten omfatter arbeid med å distribuere aviser, andre trykte produkter, vareprøver og andre forsendelser i vektklasser inntil 5 kilo.

Videre omfatter overenskomsten arbeid med å tilrettelegge distribusjonsarbeidet.

Merknad:

Det forutsettes at vekt og/eller volum er tilpasset dagens transportmiddel på ruten. Dersom vekt og/eller volum medfører at det er nødvendig med flere distribusjonsrunder skal bedriften informeres og det skal betales for medgått tid og kilometer.

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 Omfang. Se § 8 og bilag 12.

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.

Arbeidsområde

Overenskomsten omfatter distribusjon av aviser og annet materiell fra droppested/ budets hentested til abonnent/løssalgssted/andre mottakere, samt tilkjøring til droppested fra sentralt avismottak hvis dette gjøres av arbeidstakere som også har egne budruter.

Avisbud

Avisbud defineres som ansatt som distribuerer materiell i henhold til omfangsbestemmelsen.

Tilrettelegger

Tilrettelegger defineres som ansatt som har oppgaver knyttet til distribusjons-tidspunktet og har som oppgave å klargjøre distribusjonen, kontrollere, sette inn vikarer etter bedriftens retningslinjer ved forfall blant de faste avisbud, oppfølging av feil/mangler i distribusjonen og føre rapporter om distribusjonen. Tilrettelegger har ikke ordinært personalansvar.

Budrute

Budruten defineres som den korteste strekningen fra hentested via alle rutens abonnenter og leveringssteder og tilbake til hjem eller hentested, evt. neste hentested dersom budet har to eller flere budruter.

Fortransport

Transport fra pakkeri, budsentral eller droppested til mindre dropsteder innenfor distribusjonssystemet, for eksempel avisbudets hentested av materiell, jf. omfangsbestemmelsen.

Fulldistribusjon

Distribusjon av aviser og/eller reklame til alle husstander innenfor budruten.

Reklamebilag

Med reklame menes kunngjøring i salgøyemed som ikke inneholder redaksjonelt stoff publisert av utgiver.

Mertid

Mertid er arbeid utover avtalt tid i ansettelsesavtale, men innenfor den alminnelige arbeidstid, jf. arbeidsmiljølovens § 10-6.

Overtid

Overtid er arbeid ut over den alminnelige arbeidstid, jf. arbeidsmiljølovens § 10-6.

Reservebud

Reservebud er fast ansatte bud uten fast budrute som står til disposisjon i et nærmere fastsatt tidspunkt og som innkalles etter behov.

Midlertidig tilsatte og vikarer

Midlertidig tilsatte er ansatte som har arbeidsavtale for et bestemt tidsrom eller for et bestemt arbeid av forbigående art, jf. reglene i arbeidsmiljølovens § 14-9.

Vikarer er midlertidig tilsatt som er ansatt for å utføre arbeidet til et navngitt fast bud som har fravær på grunn av sykdom, ferie eller permisjon.

§ 2 Arbeidstid

Dagtidsarbeid

Den ordinære arbeidstid for dagarbeid er 37,5 timer per uke. Dagtidarbeid skal legges i tidsrommet mellom kl. 0600 og kl. 2100.

Skift-/natt- og helgearbeid

For skiftarbeid, natt og helgearbeid er arbeidstiden:

- 36,5 timer per uke ved vanlig 2-skiftsarbeid og sammenlignbart turnusarbeid som verken går lørdag kveld eller i helligdagsdøgnet.
- 35,5 timer per uke for døgnkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid, arbeid som drives "hovedsakelig" om natten, 2-skiftsarbeid og sammenlignbart turnusarbeid som "regelmessig" drives på søn- og/eller bevegelig helligdag og arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte må arbeide minst hver tredje søn- og/eller bevegelige helligdag.
- 33,6 timer per uke for helkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid.

Det vises til merknad under § 3.

Nattarbeid

Som nattarbeid regnes arbeid som i hovedsak utføres fast mellom kl. 2100 og kl. 0600. Bud som begynner sitt arbeid før kl. 0600 skal få omregnet sin arbeidstid til nattarbeidstid på 35,5 timer pr uke.

Skiftarbeid

Som skiftarbeid regnes arbeid som utføres til forskjellige tider av døgnet og hvor arbeidsstokken skiftes ut en eller flere ganger i løpet av et døgn. Gruppene av arbeidstakere skifter mellom de ulike arbeidstidsperiodene i døgnet i løpet av visse tidsrom (skiftplan).

Helgearbeid

Helgearbeid er arbeid som pågår i tidsrommet mellom kl. 1800 dagen før søn- og helligdag og fram til kl. 2200 dagen før neste virkedag.

Tid for ombæring

Budene plikter å møte til den tid som er fastsatt av bedriften i ansettelsesavtalen, og gjennomføre distribusjonen innen den tid som er fastsatt som ordinær distribusjonstid, dersom det ikke oppstår uforutsette forhold/hendelser som forstyrrer dette.

Hvis budet på grunn av sykdom eller andre forhold ikke kan utføre sitt arbeid, plikter budet så snart det er praktisk mulig å melde fra til bedriften.

Fastsettelse av arbeidstid og rutelengde, forandringer og oppmåling av budruter

Alle oppmålinger, revisjoner/endringer av ruter og rutelengde/arbeidstid skal drøftes og fastsettes i fellesskap mellom bedrift og tillitsvalgt før rutene iverksettes.

Budrutene kan endres etter de behov og krav som til enhver tid måtte oppstå.

Ved endringer som påvirker flere ruter, skal dette drøftes med de tillitsvalgte.

Ved endring av enkeltruter skal dette drøftes på forhånd med det enkelte bud. Budet skal gis muligheten til å la seg bistå av tillitsvalgt.

Oppmåling av enkeltruter og fastsetting av den normale daglige arbeidstid, jf. arbeidsmiljølovens § 14-6 nr. 1 litra j, og rutens lengde i kilometer gjøres av bud/tillitsvalgte og bedrift i fellesskap.

Arbeidstakeren kan gjennom den tillitsvalgte reise krav om at budruten kontrollmåles. Tidspunktet for dette skal avtales og skje innen 14 dager. I motsatt fall kan hver av partene kreve nemndsbehandling, jf. nedenfor. Ved større omlegginger avtales fristen særskilt, jf. 2. ledd. Oppmålingen skal skje etter veitrafikklovens regler og omfatte alle produkter. Arbeidstidens lengde skal fastsettes på bakgrunn av denne oppmålingen.

Levering av andre produkter medfører betaling for både mertid/overtid og avtalte ulempetillegg.

Dersom bud/tillitsvalgt og bedrift ikke kommer til enighet om arbeidstiden og/eller rutens lengde, kan tvisten bringes inn for nemndsbehandling etter reglene i bilag 13. «Avisbudavtalens nemnd for fastsettelse av arbeidstid og rutelengde».

Tillitsvalgte skal ha resultatene fra alle ruteoppmålinger.

Maksimal ventetid

Bedriften skal opprette en vakt-/informasjonstelefon som budene kan ringe og som gir beskjed om årsak til og ny leveringstid ved forsinkelser. Dersom bedriften ikke har opprettet

vakt-/informasjonstelefon, kan ikke budet pålegges å vente på droppested/hentested mer enn 25 minutter på forsinkede aviser.

Avisbudet står til bedriftens disposisjon i den tid som er fastsatt i ansettelsesavtale. Eventuell mertid/overtid må avtales med budet/pålegges, jf. Aml § 10-6.

Mertid og overtid

For arbeid utover den avtalte og innenfor ordinær arbeidstid, jf. § 2 og arbeidsmiljølovens § 10-6, betales ordinær timelønn og andre godtgjørelser.

For arbeid utover ordinær arbeidstid og rammene i arbeidsmiljølovens § 10-6 betales et overtidstillegg på 50 % beregnet av ordinær timelønn. Etter kl. 2100 og før kl. 0600, samt søn- og helligdager betales 100 % tillegg.

Matpenger

En medarbeider som har arbeidet ordinær dagtid, og som samme dag må arbeide overtid i tilslutning til den ordinære arbeidstids slutt, betales kr 96,00 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.

§ 3 Lønnsbestemmelser

Avisbudavtalen er ingen akkord-/tidsakkordavtale. Tilleggene i pkt. 2 d, e og f er ulempetillegg som kommer i tillegg til timelønn (tariffavtalens minstelønn og lokale lønnstillegg), stillingstillegg, ansiennitetstillegg, nattillegg og evt. overtidstillegg.

1. Minstelønn:

- a. Voksne arbeidere over 18 år:
Fra 1. april 2022 kr. 177,70 per time (37,5 timers uke)
- b. Minstelønn natt hverdager voksne arbeidere:
Fra 1. april 2022 kr. 178,82 per time (37,5 timers uke)
- c. Tilrettelegger lønnes med ordinær budlønn + 12 % per time. (37,5 timers uke).
- d. Unge arbeidstakere
 - arbeidstakere mellom 15 og 18 år som ikke er i skolepliktige og arbeider om natten: 80 % av voksne arbeideres lønn.
 - arbeidstakere fra 16 – 18 år som arbeider på dagtid:
Fra 1. april 2022 kr. 153,18
 - arbeidstakere under 16 år som arbeider på dagtid:
Fra 1. april 2022 kr. 131,84 pr time

I de tilfelle et ungt bud er ansatt i virksomheten sammenhengende mer enn 3 år frem til fylte 18 år, gis en bonus etter følgende skala:

3 år: kr. 5 000,-

4 år: kr. 10 000,-

5 år: kr. 15 000,-

For unge bud som kun er knyttet opp mot søndagsdistribusjon

(1 dag/uke) ytes bonus etter følgende skala:

3 år: kr. 1 000,-

4 år: kr. 2 000,-

5 år: kr. 3 000,-

- e. Vikarer lønnes etter det ordinære lønssystem i bedriften. De skal i tillegg ha godtgjørelse etter bilag 9 b) godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai (B-ordningen)
- f. Reservebud skal godtgjøres for den tid de står til bedriftens disposisjon. Reservebud skal i tillegg ha godtgjørelse som voksne arbeidere i den tid de distribuerer aviser og lignende.
- g. Fortransport
Bud som i tillegg til budjobben utfører fortransport godtgjøres etter de satsene som framkommer av denne overenskomst.
- h. Bransjeansiennitet
Arbeidstakere i et selskap innenfor tariffområdet (avisbudavtalen) som ansettes i et annet selskap innenfor tariffområdet beholder sin lønnsansiennitet.
- i. Ansiennitetstillegg – voksne arbeidstakere

Ansiennitetstillegg 37,5 timer per uke (dagarbeid)

Etter 4 års sammenhengende ansiennitet personlig tillegg	kr 4,50 pr. time
Etter 6 års sammenhengende ansiennitet personlig tillegg	kr. 9,00 pr. time
Etter 8 års sammenhengende ansiennitet personlig tillegg	kr 12,00 pr. time
Etter 10 års sammenhengende ansiennitet personlig tillegg	kr 15,00 pr. time
Etter 12 års sammenhengende ansiennitet personlig tillegg	kr 18,00 pr. time
Etter 20 års sammenhengende ansiennitet personlig tillegg	kr 25,00 pr. time

j. Ansiennitetstillegg 35,5 timer per uke (nattarbeid) inkl. omregning

Sats pr. 01.04.2022 35,5 timer
4 års sammenhengende ansiennitet kr 6,43 pr. time.
6 års sammenhengende ansiennitet kr 11,19 pr. time.
8 års sammenhengende ansiennitet kr 14,35 pr. time.
10 års sammenhengende ansiennitet kr 17,52 pr. time.
12 års sammenhengende ansiennitet kr 20,69 pr. time.
20 års sammenhengende ansiennitet kr 28,09 pr. time.

k. Ansiennitetstillegg 35,5 timer per uke (nattarbeid) inkl. omregning og nattillegg, se § 3 Lønnsbestemmelser 2 a) Nattillegg

Satser pr. 01.04.2022	
4 års sammenhengende ansiennitet	kr 7,70 pr. time.
6 års sammenhengende ansiennitet	kr 13,41 pr. time.
8 års sammenhengende ansiennitet	kr 17,21 pr. time.
10 års sammenhengende ansiennitet	kr 21,01 pr. time.
12 års sammenhengende ansiennitet	kr 24,82 pr. time.
20 års sammenhengende ansiennitet	kr 33,69 pr. time.

Bestemmelsen om ansiennitetstillegg kommer ikke til anvendelse i bedrifter hvor det allerede er inngått avtale om bedre vilkår.

2. Særskilte bestemmelser

a. Nattillegg

Arbeid mellom kl. 2100 og kl. 0600 avlønnes med minstelønn fra 1. november 2020 med et tillegg på 20 %.

Nattsats for arbeidere med 35,5 timers uke beregnes etter følgende formel:
(Timelønn x 37,5 / 35,5) x 120 %.

Minstelønnsats for natt (35,5 timers uke) med omregning, uten nattillegg
Fra 1. april 2022 kr. 188,89 pr. time.

Minstelønnsats for natt (35,5 timers uke) med omregning, og nattillegg
Fra 1. april 2022 kr. 226,67 pr. time.

b. Søn- og helligdagstillegg

Minstelønn for søn- og helligdager skal fra 1. april 2022 være:

- for bud under 16 år etter kl. 0600, kr 142,72 pr. time
- for bud mellom 16 og 18 år etter kl. 0600, kr 149,52 pr. time.
- for bud over 18 år før kl. 0600, kr 205,15 pr. time.
- for bud over 18 år etter kl. 0600, kr 189,85 pr. time

c. Ventetidstillegg

Dersom bedriften ikke har opprettet vakt-/informasjonstelefon, jf. § 2 "Maksimal ventetid", eller denne informasjonstjenesten ikke er operativ, godtgjøres budet med et ventetids-/ubekvemstillegg på 15 prosent i tillegg til ordinær lønn for ventetiden.

Dersom bedriften oppretter budsentraler (oppholdsrom) tilknyttet hentestedet, der budene kan vente inne, utbetales ikke ventetidstillegg for ventetiden.

d. Vintertillegg

Dersom det kan godtgjøres at det medfører en reell ulempe å utføre arbeidet om vinteren, skal det til budet utbetales et tillegg for minst 3 måneder. De lokale parter

fastslår for hvilket tidspunkt og periode eventuelt vintertillegg skal utbetales. Tillegget skal minst utgjøre 3 % tillegg per time.

g. Ekstraombæring og fulldistribusjon

Ekstraombæring og fulldistribusjon godtgjøres med ordinær timelønn for medgått tid utover avtalt arbeidstid, eventuell kilometergodtgjørelse/ overtidstillegg.

h. Opplæring

Når nyansatt avisbud gjennomgår opplæring, betales både det nyansatte budet og den som gir opplæringen, ordinær timelønn for ruten per dag.

Opplæring gis vanligvis i minst 3 dager.

Ved opplæring utbetales det bilgodtgjørelse, inklusiv passasjertillegg etter statens satser, til ett av budene. Ved bruk av annet transportmiddel gis godtgjørelse til begge bud.

3. Akkord- og/eller prestasjonslønnssystemer.

Partene lokalt kan inngå avtale om akkord- og/eller prestasjonslønnssystemer, f.eks. antall-/avstandslønn. Forutsetningen er at det på forhånd er lokal enighet om hvordan sentralt og lokalt avtalte tillegg skal omregnes til det etablerte system, dog slik at ingen lønnes under overenskomstens minstelønnsatser, evt. den høyere grunnlønn den enkelte hadde før innføringen av akkord-/prestasjonslønnssystemet.

Akkord-/prestasjonslønnssystemet skal årlig revideres i henhold til § 4 b, c og d.

§ 4 Lokale forhandlinger

a. De fastsatte lønnsatser er minstelønnsatser.

b. En gang årlig skal det føres lokale lønnsforhandlinger mellom de stedlige parter. Tidspunkt for de lokale lønnsforhandlingene skal avtales i den enkelte bedrift. De lokale forhandlingene skal være reelle, uavhengig av hvilke begreper overenskomsten inneholder mht. forhandlinger, drøftinger, vurderinger eller lignende.

Ved uenighet om det er gjennomført reelle lokale forhandlinger, kan hver av partene med hjemmel i hovedavtalens § 2-3 kreve tvistemøte.

c. De lokale forhandlingene skal gjennomføres på grunnlag av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet. Dette innebærer at partene lokalt bare skal legge til grunn bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne. Det skal dessuten ved vurderingen tas hensyn til eventuelle tariffmessige tillegg gitt siden forrige vurdering. Det skal kunne gis tillegg til minstelønnen etter ansiennitet, dyktighet og praksis.

d. Foreldrepermisjon

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

§ 5 Annen godtgjørelse

a. Kjøre godtgjørelse

Det betales godtgjørelse for den type transportmiddel som bedriften har fastsatt for den enkelte budrute/oppgave, uavhengig av om arbeidstakeren velger å benytte annet fremkomstmiddel.

Arbeidstakeren plikter selv å holde nødvendig fremkomstmiddel i henhold til det som er fastsatt for oppgaven.

Godtgjørelse for bruk av eget transportmiddel (fra 1. januar 2018):

Bruk av bil godtgjøres med:	kr 4,10 pr. kilometer
Bruk av motorsykkel over 125 ccm godtgjøres med:	kr 2,95 pr. kilometer
Bruk av moped og motorsykkel opp til og med 125 ccm:	kr 2,00 pr. kilometer
Bruk av sykkel godtgjøres med:	kr 2,00 pr. kilometer

Ovennevnte satser skal anvendes i overensstemmelse med og reguleres iht. endringer i statens satser.

b. Arbeidstøy

Bedriften holder arbeidstakerne med arbeidstøy og vernesko når dette er nødvendig. Ved behov skaffer arbeidsgiver til veie tilpasset ordinært arbeidstøy til kvinner og menn.

§ 6 Fridagsordning

Ansatte gis rett til fri uten lønn på lørdager etter følgende Ansiennitetstige:

- etter 4 års sammenhengende ansiennitet:	en lørdag i måneden
- etter 6 års sammenhengende ansiennitet:	to lørdager i måneden
- etter 8 års sammenhengende ansiennitet:	tre lørdager i måneden
- etter 10 års sammenhengende ansiennitet:	alle lørdager i måneden

Alle ansatte med 17 års ansiennitet eller mer gis rett til 5 fridager per kalenderår med lønn.

Bestemmelsen om fridags-/lørdagsfriordninger kommer ikke til anvendelse i bedrifter hvor det allerede er inngått lokalavtaler med bedre vilkår.

§ 7 Sosiale bestemmelser

Sykdom

Det henvises til den offentlige sykelønnsordningen.

Forsikringer

Avisbudene er forsikret i henhold til lov om yrkesskadeerstatning.

Verneutstyr

Bedriften holder nødvendig verneutstyr. Alle faste bud skal minimum utstyres med CE-godkjent refleksevest og isbrodder. Vikarbud skal utstyres med refleksbånd og brodder. Verneutstyret er bedriftens eiendom og skal tilbakeleveres ved opphør av arbeidsforholdet.

Ferie

Ferie gis i henhold til ferieloven og bilag 2 om avtalefestet ferie.

Omsorgspermisjon (pappapermisjon)

Fedre, eller andre med rett til omsorgspermisjon etter AML § 12-3 (1), har i forbindelse med fødsel rett til to ukers omsorgspermisjon med ordinær lønn.

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

§ 8 Ansettelse og oppsigelse

Den enkelte arbeidstaker skal ha en arbeidsavtale etter arbeidsmiljølovens § 14-6.

Oppsigelser skal være skriftlig og skje med de frister arbeidsmiljølovens § 15-3. bestemmer.

Bruk av vikarer og midlertidig ansatte kan bare skje etter reglene i arbeidsmiljølovens § 14-9. Det er bedriftens ansvar å skaffe vikarer ved sykdom og ferie.

Innleie fra bemanningsforetak/vikarbyrå

- 2.1** Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12.
- 2.2** 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, 4, 5, 6, og 7 i denne overenskomsten.
- 2.3** Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av punkt 2.2 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** Hovedavtalen kap. 6 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. 2.2 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 tillitsvalgтарbeid, jf. Hovedavtalen § 6-6.

***Merknad:**

Der det lokalt er skriftlig avtale om en annen presentasjonsform, kan denne også, etter avtale, benyttes overfor innleide arbeidstakere.

Merknad

Punktene 2.1, 2.2 og 2.3 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jf. Prop. 74L (2011-2012).

§ 9 Erklæringsavtaler

Uorganiserte bedrifter – Tariffrevisjoner

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 10 Overgangsregler

Ved overgang til landsomfattende avtale for avisbud videreføres tidligere avtalte ordninger utover overenskomstens bestemmelser som særavtaler etter Hovedavtalens § 4-2 punkt 4.

De lokale parter skal ved utarbeidelse og videreføring av slike lokale avtaler sikre at dette ikke i realiteten medfører dobbelt betaling for samme ytelse.

§ 11 Varighet og reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

1. Varighet

Overenskomsten gjelder fra 1. april 2022 til 31. mars 2024 og videre ett år om gangen hvis den ikke sies opp skriftlig av en av partene med to – 2 – måneders varsel.

2. Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

Før utløpet av første 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 tariffavtalen for 2. avtaleår tas stilling til hos 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 2021).

Merknad

MBLs lønnsstatistikk for avtale nr. 457 Avisbudavtalen skal legges til grunn ved vurderingen av lønnsnivået i forhold til gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. Statistikken ferdigstilles av MBL og oversendes Fellesforbundet i forkant av oppgjøret, forsøksvis innen 15.mars.

Dersom avisbudavtalen etter MBLs statistikk ligger under et eventuelt lavlønnsnivå fastsatt mellom LO-NHO ved samordnet oppgjør, skal det gis tilsvarende lavlønns tillegg også for denne overenskomsten.

Ikrafttreden

Lønnstilleggene og endringer i minstelønn gjøres gjeldende fra 1. april 2020 dersom ikke annet fremgår av denne protokollen.

Lønnsforhøyelsene og endringene i sosiale bestemmelser gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som er sluttet i bedriften før vedtakelsen. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg mv. for arbeid utført før vedtakelsen.

Protokolltilførsler

a. Likestilling og likelønn

- Bedriften skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelse, forfremmelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning.

Partene på den enkelte bedrift skal i løpet av avtaleperioden foreta nødvendig gjennomgang av sine lokale avtaler for å sikre at disse er i samsvar med likestillingslovens bestemmelser.

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 skal være å oppnå at alle arbeidstakere - uansett kjønn - gis samme mulighet til arbeid og faglig utvikling og likestilling med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement.

I forbindelse med eventuell opprettelse av likestillingsavtale og som grunnlag for likestillingsarbeid i bedriftene vil tariffpartene bl.a. peke på at: likestilling er et lederansvar

- likestilling mellom kjønnene omfatter mer enn lønsspørsmål
- likestilling gjelder også holdninger og normer og krever sterk medvirkning fra ledelsen og fra de tillitsvalgte
- likestillingsarbeidet bør drøftes og følges opp i etablert samarbeidsfora i bedriften

b. Etter- og videreutdanning

Etter avtale mellom LO – NHO i tariffrevisjonen 1998 og 2000.

c. Lærlinger og praksiskandidater

"I de tilfeller lærlingene stryker til første gangs fag-/svenneprøve, og dette ikke kan tilbakeføres til lærlingenes eget forhold, anmodes bedriften om å tilrettelegge for videreføring av nødvendig praksistid for gjennomføring av ny fag-/svenneprøve. Ved forlengelse skjer avlønning etter siste halvårssats. Det vises for øvrig til opplæringsloven."

d. Lønnsansiennitet ved omsorgspermisjon

Arbeidstaker som har permisjon i forbindelse med svangerskap/fødsel eller adopsjon, opparbeider lønnsansiennitet i inntil ett år, såfremt arbeidstaker oppbeholder rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter Lov om folketrygd §§ 14-4 og 14-14

e. Samarbeid og organisasjonsgrad

Partene, både sentralt og lokalt i den enkelte bedrift, skal drøfte tiltak for å sikre en bred oppslutning om organisasjonene og styrke samarbeidet. Det skal sikres at alle arbeidstakere får informasjon om arbeidstakerorganisasjonen og blir presentert for de(n) tillitsvalgte.

Det er viktig at de(n) tillitsvalgte får nødvendig tid til å utføre sitt arbeid.

Det vises til Hovedavtalens §§ 9-15 og 6-6 nr. 1.

f. Etterlønn ved dødsfall

Gjelder for Oppland Distribusjon AS, Glåmdalen AS, Lillehammer Distribusjon AS og Fellesdistribusjon Østfold AS.

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

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

g. Forskuttering av sykepenger

Fellesforbundet og Mediebedriftenes Landsforening vil anbefale lokale parter å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenger der dette ikke gjøres. Bedriftene har ikke adgang til å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger.

h. Lønn under verneplikt

Gjelder Oppland Distribusjon AS og Lillehammer Distribusjon AS.

Til personer som har minst 6 måneders ansettelse i en bedrift og som beordres til militærtjeneste betales:

- a) For samlet førstegangstjeneste halv lønn i inntil 3 måneder med fradrag av den godtgjørelse vedkommende oppebærer av det offentlige, unntatt familietillegg.
- b) For senere tjenestegjøring full lønn i inntil en måned med fradrag av den godtgjørelse vedkommende oppebærer av det offentlige, unntatt familietillegg. Militærtjeneste kan ikke benyttes som oppsigelsesgrunn

Foranstående bestemmelser skal også komme til anvendelse for arbeidstakere som blir beordret til ordinær pliktig tjeneste i Heimevernet, Sivilforsvaret, Politireserven eller siviltjeneste.

Merknad 1:

Betaling av lønn under militærtjeneste bygger på den forutsetning at arbeidstakeren er i arbeid minst 3 måneder i bedriften etter avtjent militærtjeneste. Fratrer arbeidstakeren etter egen oppsigelse innen utløpet av denne tid, har bedriften adgang til å foreta motregning i tilgodehavende vedkommende måtte ha i bedriften.

Merknad 2:

Lønnsansienitet ved militær førstegangstjeneste, se bilag 10.

i. Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med redusert funksjonsevne

«For eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan det inngås individuelle avtaler om arbeidsoppgaver, *tilrettelagt opplæring/oppdatering innenfor eget arbeidsområde*, hvilepauser, hjemme-/fjernarbeid, deltidsarbeid/ *redusert arbeidstid* mv. mellom den enkelte ansatte og bedriften.»

j. Sterkere tiltak for å styrke opplæring i norsk språk og sikre flere mulighet for fagutdanning.

«Vedrørende tiltak for å styrke opplæring i norsk språk og sikre flere muligheter for fagutdanning viser partene til Fellesforbundets og Norsk Industris brev til kunnskapsminister Torbjørn Røe Isaksen av 31.03.2014 og hans svar av 1. april 2014.»

k. Fagopplæring

To nye kulepunkter i henhold til brev av 08.04.2014 fra LO til Arbeiderbevegelsens Presseforbund.

- «at bedrift og tillitsvalgte hvert år drøfter om det er et kompetansegap i henhold til bedriftens behov for kompetanse og hvordan det i så fall kan legges til rette for at ufaglærte får anledning til å ta fagbrev. Drøftingene skal ta utgangspunkt i bedriftens behov for fagarbeidere og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det bør være en målsetting at det drives fagopplæring i alle bedrifter som oppfyller kravene for å være opplæringsbedrift.»
- At partene sentralt og lokalt må legge til rette for at arbeidsinnvandrere som arbeider i landet og som sikter mot å bli en del av det norske arbeidsmarkedet, må få styrket sine grunnleggende ferdigheter i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur.»

Bilag

Bestemmelser som fremkommer av følgende bilag gjelder for denne overenskomst:

1. Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987
2. Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere
3. Avtalefestet ferie mv.
4. Avtale om ny AFP-ordning
5. Sliterordningen
6. Opplysnings- og utviklingsfondet
7. Aktivitetsprogram mellom LO og NHO – likestilling mellom kvinner og menn
8. Korte velferdspermisjoner
- 9 a. Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai. (A-ordningen)
- 9 b. Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai. (B-ordningen)
- 10 Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste
11. Generelle protokolltilførsler om overtid og likestilling.
12. Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO)
13. Ansatte i vikarbyrå
14. Avisbudavtalens nemnd for fastsettelse av arbeidstid

Oslo, mars 2022

NÆRINGSLIVETS
HOVEDORGANISASJON

LANDSORGANISASJONEN I
NORGE

MEDIEBEDRIFTENES
LANDSFØRENING

FELLESFORBUNDET

Bilag 1 – Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987

A. Fra 1. januar 1987 gjennomføres følgende arbeidstidsnedsettelse:

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.
 - a. Til 35,5 timer per uke:
 - a. Arbeid som drives "hovedsakelig" om natten.
 - b. Døgkontinuerlig 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.
3. Til 33,6 timer per uke:
 - a. Helkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
 - b. Arbeid under dagen i gruver.
 - c. Arbeid med tunneldrift og utsprenning av bergrom under dagen.
4. 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 lønnssetser 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 prislistor, 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 hjemnevaktbestemmelsene 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: Bli 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 langt 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 forbundsvisе 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. Opprettholdelse 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 effektiviserings tiltak 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 døgnskiftarbeid 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 døgnskiftarbeid, 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.

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 minste lengde av tiden.

- c. 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.

- d. 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 overskytende timer.

Bilag 2 – Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstagere

Det er forutsetningen at arbeidstagerens ønsker når det gjelder avvikling av ekstraferien imøtekommes 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.

ooOoo

Bilag 3 – 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 godkjenning.”
- 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 timekontoordning. 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.

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

Når den femte ferieuken er gjennomført skal den alminnelige proSENTSATS for 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 ivaretatt, 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.

ooOoo

Bilag 4 – 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 med 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.afp.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 tilstår AFP med virknings-tidspunkt 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.afp.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 inntektpensjon 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 inntektpensjon 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.

ooOoo

Bilag 5 – Sliterordningen

mellom Landsorganisasjonen i Norge og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

§ 1 Bakgrunn og formål

I tariffoppgjøret 2018 ble NHO, LO og YS enige om at Sluttvederlagsavtalen mellom NHO og LO skulle avvikles og at disponibel kapital i Sluttvederlagsordningen skulle overføres til en ny sliterordning etablert av LO og YS (Sliterordningen).

Formålet med Sliterordningen skal være å yte en ekstra ytelse til de som går av med AFP ved 62, 63 eller 64 år uten arbeidsinntekt ved siden av.

Denne protokollen (Sliterbilaget) erstatter protokollen fra oppgjøret 2018

§ 2 Etablering

Sliterordningen opprettes mellom LO og YS som et eget rettssubjekt. Sliterordningen hefter bare for egne forpliktelser. Gjennom opprettelsen av Sliterordningen vil LO og YS ivareta sin tariffoppliktelse etter § 3.

LO og YS avtaler, innenfor dette bilagets rammer, de nærmere rettigheter og plikter for den enkelte arbeidstaker overfor Sliterordningen.

Det til enhver tid gjeldende regelverk for slitertillegg er tilgjengelig på Sliterordningens nettsider, se www.sliterordningen.no.

Sliterordningen etableres med virkning fra 01.01.2019. Sliterordningen kan overlate administrasjonen helt eller delvis til Fellesordningen for avtalefestet pensjon. Fra samme tidspunkt stenges Sluttvederlagsordningen for innvilgelse av nye utbetalinger og premieplikten opphører. Sluttvederlagsordningen vil bestå inntil forpliktelser inntrådte fram til 31.12.2018 er utbetalt.

Sliterordningen skal informere NHO om de endringer som foretas i regelverket knyttet til ordningen.

§ 3 Tariffavtaler med Sliterbilag

LO og YS skal innta Sliterbilaget i alle tariffavtaler med AFP inngått med NHO. LO og YS skal for alle tariffavtaler med AFP de har med Virke, Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening (AAF), Arbeidsgiverorganisasjonen for samvirkeforetak (SAMFO), Arbeidssamvirkenes Landsforening (ASVL), Glass- og fasadeforeningen (GF), Maskinentreprenørenes Forbund (MEF), Norges Lastebileierforbund (NLF), Norges Rederiforbund (NR) og KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomhet, tilby Sliterbilaget inntatt uendret.

Sliterbilaget kan etter samtykke fra Sliterordningen inntas uendret i tariffavtaler inngått mellom andre tarifforganisasjoner enn i første avsnitt, når avtalen er oppført på AFP-listen. Hadde tariffavtalen AFP-bilag pr. 31.12.2018 skal samtykke gis.

I privat sektor skal LO- og YS-forbund innta Sliterbilaget uendret i alle direkteavtaler med AFP. Dette gjelder ikke dersom annen lignende sliterordning allerede er gjort gjeldende i bedriften. Bedrift som ved direkteavtale har vært tilsluttet annen sliterordning, kan ved direkteavtale ikke senere tilsluttes Sliterordningen.

Unntakene for AFP-dekning og -tilslutning gjelder tilsvarende for Sliterordningen.

§ 4 Individuelle krav

Slitertillegg ytes til arbeidstaker født i 1957 eller senere, og er betinget av at arbeidstakeren

- har fått innvilget AFP fra Fellesordningen for avtalefestet pensjon,
- på uttakstidspunktet for AFP var ansatt i bedrift tilsluttet Sliterordningen, og
- har hatt en gjennomsnittlig inntekt de tre siste kalenderår før mottak av ytelsen som ikke overstiger 7,1 G.

Etter uttak av slitertillegg tillates en brutto årsinntekt på inntil 15.000 kroner. Høyere inntekt medfører at Slitertillegget bortfaller i sin helhet, og at nytt slitertillegg ikke kan innvilges.

Sliterordningen kan vedta regler om hva som menes med gjennomsnittlig inntekt og hva som menes med brutto årsinntekt, samt regulere inntektsgrensen på kr 15 000.

For de til enhver tid gjeldende regler for rett til Slitertillegg, se Sliterordningens nettsider www.sliterordningen.no.

§ 5 Ytelsen

Full ytelse tilsvarer 0,25 G (grunnbeløp i folketrygden) per år for personer født i 1963 eller senere. Ytelsen er gradert slik:

- Ved uttak ved fylte 62 år får man full ytelse.
- Ved uttak ved fylte 63 år får man 2/3 av full ytelse.
- Ved uttak ved fylte 64 år får man 1/3 av full ytelse.

Ved avgang etter fylte 65 år gis ingen ytelse.

Personer født i 1957 får 1/7 av ytelsene nevnt i første avsnitt og de som er født senere får ytterligere 1/7 av ytelsene for hvert årskull inntil 1963-årgangen.

Ytelsen opphører ved død eller ved fylte 80 år.

Ytelsene reguleres på samme måte som løpende utbetalinger fra folketrygden og AFP.

§ 6 Finansiering

Sliterordningen finansieres ved kapital som overføres ordningen fra Sluttvederlagsordningen, premie fra bedriftene og avkastning på midlene.

Bedriftene skal betale premie fra 01.01.2019 til og med 31.12.2023. Premiesatsene skal være lik satsene som gjaldt for Sluttvederlagsordningen pr. 31.12.2018. Fra og med 01.01.2019 påløper det ikke lenger premie til Sluttvederlagsordningen.

Premie beregnes på grunnlag av det antall ansatte i bedriften som er omfattet av Sliterordningen. Premiesatsene pr. måned er:

Arbeidstid pr. uke	Premiesatser pr. måned (13-67 år)
0-19 timer	Kr 12
20-29 timer	Kr 16
Mer enn 30 timer	Kr 20

Sliterordningen fastsetter nærmere regler om beregning og inndrivning av premier. Partene er enige om at kvartalspremien søkes omgjort slik at den beregnes på grunnlag av antall ansatte ved utgangen av hver måned i foregående kvartal.

Bedriftene eller NHO har ikke ansvar for Sliterordningens forpliktelser.

§ 7 Endring og avvikling

Dersom AFP-ordningen blir endret og det får betydning for retten til å ta ut slitertillegg, skal Sliterordningen vurdere nødvendige endringer, herunder kravet om lengre tids medlemskap i norsk folketrygd.

LO og YS skal løpende evaluere Sliterordningen og vurdere ordningens økonomiske bæreevne. Om det skulle vise seg nødvendig for å ivareta soliditeten til Sliterordningen, kan LO og YS ved avtale seg imellom foreta nødvendige endringer som avviker fra bilagets bestemmelser om rett til ytelse og ytelsens størrelse.

Fra det tidspunkt økonomien tilsier at ordningen ikke skal påføres ytterligere forpliktelser, kan LO og YS beslutte at nye slitertillegg ikke lenger skal innvilges.

Sliterordningen skal avvikles etter siste utbetaling av slitertillegg.

Midler som er igjen etter at alle forpliktelser er dekket, skal tilbakeføres det som var Sluttvederlagsordningens parter (NHO og LO) og brukes til et beslektet formål bestemt i fellesskap av disse partene. Det forutsettes at NHO og LO, i samråd med YS, finner fram til løsninger om bruk av midlene som forholdsmessig hensyntar at også øvrige tariffområder har bidratt til Sluttvederlagsordningens og Sliterordningens økonomi.

Hvis avtalen mellom LO og YS etter § 2 andre avsnitt sies opp, gjelder foregående avsnitt tilsvarende.

Oslo, 1. april 2019

Hans-Christian Gabrielsen
LO

Ole Erik Almlid
NHO

Vegard Einan
YS

ooOoo

Bilag 6 – 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. 20 t/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:	" 27,-
Gruppe 3:	" 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 NHOs styre, etter innstilling fra Fondsstyret, jfr. § 5.

§ 4

Innkrevning 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.

ooOoo

Bilag 7 – Aktivitetsprogram mellom LO og NHO Likestilling mellom kvinner og menn

AKTIVITETSPROGRAM MELLOM LO OG NHO – MED MÅL OM Å FREMME LIKESTILLING OG HINDRE DISKRIMINERING

INNLEDNING

Hovedavtalen mellom LO og NHO, tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet, fastsetter at partene deler felles mål om et likestilt arbeidsliv og har en felles forpliktelse til å arbeide for likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

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:

Et arbeidsliv med likestilling og mangfold – uten diskriminering

- Partene vil arbeide aktivt for likestilling og mangfold i arbeidslivet, og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller en kombinasjon av disse grunnlagene.
- Partene vil arbeide for at tillitsvalgte og arbeidsgivere har kunnskap om lov- og avtaleverk som gjelder vern mot diskriminering, trakassering og seksuell trakassering.
- Partene vil arbeide for at tillitsvalgte og arbeidsgivere har kunnskap om lov- og avtaleverk som gjelder tilrettelegging for ansatte som har krav på det.

Sammen mot seksuell trakassering

- Hovedorganisasjonene vil arbeide for at tiltak mot seksuell trakassering blir en del av det aktive, forebyggende arbeidet med arbeidsmiljø og likestilling i virksomhetene.
- Hovedorganisasjonene vil støtte opp om lokale eller bransjevise initiativer for å forebygge og hindre seksuell trakassering.

Lokale avtaler og prosjekter om likestilling og ikke-diskriminering

- Hvis de lokale parter ønsker å utarbeide en avtale om arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering i bedriften eller ønsker å igangsette konkrete tiltak som skal fremme likestilling og motvirke diskriminering, 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, og som har som mål å sikre likestilt tilknytning til arbeidslivet for begge foreldre.

Likelønn

- Hovedorganisasjonene vil jobbe for å motvirke lønnsforskjeller knyttet til kjønn, følge opp eventuelle tiltak initiert i tariffoppgjørene, og yte informasjon og veiledning til medlemmer og tillitsvalgte om lønnskartlegging.

Heltid/deltid

- Partene vil arbeide for heltidskultur, tilpasset partenes ønsker og behov lokalt.
- Partene vil jobbe for å øke bevissthet og holdninger om betydningen heltid har for produktivitet, kompetanseutvikling, og inntekt gjennom livsløpet.

Likestilling i utdannings- og yrkesvalg

- Partene vil arbeide for å motvirke kjønnsforskjeller i utdannings- og yrkesvalg.

Partene vil støtte opp under lokale eller bransjevisse initiativer/ prosjekter som vil fremme rekruttering og likestilling av det underrepresenterte kjønn.

Hovedorganisasjonene tar sikte på årlige samarbeidsmøter som drøfter status for samarbeidet og vurderer felles konkrete aktiviteter i det kommende året.

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

Bilag 8 – LO/NHO-avtalen om korte velferdspermisjoner med tillegg avtalt mellom Norsk Industri og Fellesforbundet

(Gjelder punktene 4, 5 og 10)

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. Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfeller vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. For øvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfeller som oftest være sykmeldt.
3. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
4. Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner i skolen.
5. 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.
6. 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.

7. Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.

8. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.
9. Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.
10. Permisjon ved deltakelse i egne barns konfirmasjon.
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.

ooOoo

Bilag 9 a) – Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai A-ordningen

Endret siste gang 2020

Til erstatning for arbeidsfortjeneste utbetales uke-, dag-, time eller akkordlønnede arbeidstakere som ikke er i ordinært arbeid på de nedenfor nevnte dager, en godtgjørelse etter disse regler:

I. Godtgjørelsen.

1. Godtgjørelsen betales for nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, Kristi Himmelfartsdag, 2. pinsedag samt 1. og 2. juledag når disse dager faller på en ukedag som etter fast arbeidsordning i bedriften ellers ville vært vanlig virkedag.
2. Godtgjørelse betales også når helligdager og 1. og 17. mai faller innenfor tidsrom hvor arbeidstakeren har ferie eller er permittert på grunn av driftsstans.
3. Under henvisning til par. 3 i Lov om 1. og 17. mai av 26. april 1947 er organisasjonene enige om at satsene for 1. og 17. mai skal samordnes med satsene for de bevegelige helligdager.

Godtgjørelsen for bevegelige helligdager og betalingen for 1. og 17. mai skal innenfor den enkelte bedrift for voksne arbeidstakere fastsettes etter en gruppevis beregningsmåte såfremt partene ikke blir enige om å fastsette den tilsvarende bedriftens gjennomsnittlige timefortjeneste for samtlige arbeidstakere. Disse bestemmelser er ikke til hinder for at partene på bedriften kan bli enige om en annen betalingsordning.

4. For de bevegelige helligdager i julen og nyttårshelgen benyttes foregående 3. kvartal som beregningsperiode; for de øvrige bevegelige helligdager samt for 1. og 17. mai benyttes foregående 4. kvartal.

Hvis det innen overenskomstområdet gis generelle tillegg i tidsrommet etter beregningsperioden, skal disse tillegges ved utbetalingen av godtgjørelsen.

Disse bestemmelser er ikke til hinder for at partene på bedriften kan bli enige om en annen beregningsperiode.

5. Godtgjørelsen utbetales for det antall timer som ville vært ordinær arbeidstid på vedkommende dag.

Godtgjørelsen reduseres forholdsvis hvis det etter gjeldende arbeidsordning ved bedriften drives med innskrenket arbeidstid på vedkommende ukedag. I godtgjørelsen gjøres fradrag for dagpenger e.l. som arbeidstakeren i tilfelle får utbetalt for vedkommende dag av arbeidsgiveren eller av trygdeinstitusjon som helt eller delvis

finansieres ved pliktmessig bidrag fra arbeidsgiveren.

6. For unge arbeidstakere og lærlinger, fastsettes betalingen tilsvarende den gjennomsnittlige timefortjeneste i bedriften for disse arbeidstakere under ett, med mindre partene blir enige om en annen beregningsmåte.
7. For arbeidstakere ved bedrifter som praktiserer fastlønnssystemer, betales en godtgjørelse beregnet etter den enkeltes timefortjeneste i den uke høytids- eller helligdag faller.
8. For ukelønnede arbeidstakere skal det være adgang til å avtale at de istedenfor godtgjørelse etter ovenstående regler, skal beholde sin ukelønn uavkortet også i uker med bevegelige helligdager eller 1. og 17. mai.

Merknader:

I tillegg til den betaling vedkommende arbeidstaker skal ha etter overenskomsten, utbetales skiftarbeidere for hvert fulle arbeidede skift på helligdager som faller på en ordinær ukedag kr. 52,57.

a.

Det regnes inntil 3 skift pr. helligdag. Som regel regnes tiden fra kl.2200 før vedkommende helligdag til kl. 2200 på helligdagen, eventuelt siste helligdag. Ovennevnte bestemmelser gjelder i den utstrekning følgende dager faller på en ordinær ukedag:

Nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, Kristi Himmelfartsdag, 2. pinsedag samt 1. og 2. juledag.

Feriegodtgjørelse beregnes av ovennevnte sats, derimot ikke skift- eller overtidsprosjenter.

- b. Skiftarbeidere som mister skift foran helligdager på grunn av arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven, skal ha godtgjørelse for disse skift som for en helligdag. Hvis det tapes en del av skiftet på disse dager, skal godtgjørelsen være forholdsvis etter den tid de taper.

II. Opptjeningsregler.

Rett til godtgjørelse har arbeidstaker som har hatt sammenhengende ansettelse ved samme bedrift i minst 30 dager forut for helligdagen eller er ansatt senere når arbeidet er av minst 30 dagers varighet. Når det gjelder denne opptjening, regnes de 3 helligdager i påsken som en enhet og de 2 helligdager i julen sammen med nyttårsdag som en enhet.

Dersom en arbeidstaker med minst 5 års sammenhengende ansettelse i bedriften blir oppsagt uten at det skyldes eget forhold, og oppsigelsesfristen utløper siste virkedag i april eller desember måned, skal arbeidsgiveren betale ham godtgjørelse for henholdsvis 1. mai og 1. januar.

III. Utbetaling

Godtgjørelsen betales senest 2. lønningsdag etter helligdagen. For de helligdager som regnes som en enhet betales den senest 2. lønningsdag etter henholdsvis 2. påskedag og nyttårsdag. Opphører tjenesteforholdet før dette tidspunkt, utbetales godtgjørelsen sammen med sluttoppgjøret.

IV.

Godtgjørelsen regnes som en del av arbeidsfortjenesten og tas med ved beregningen av feriegodtgjørelsen. Den regnes ikke med ved beregningen av tillegg for overtidsarbeid.

oo0oo

Bilag 9 b) – Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai B-ordningen

Til erstatning for arbeidsfortjeneste utbetales time, dag- eller akkordlønnede arbeidere som ikke er i ordinært arbeid på de nedenfor nevnte dager, en godtgjørelse etter disse regler:

1. Godtgjørelse betales for nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kr. Himmelfartsdag, 1. pinsedag, samt 1. og 2. juledag når disse faller på en ukedag som etter fast arbeidstidsordning i bedriften ellers ville vært vanlig virkedag.
2. Arbeidsgiveren avsetter et beløp for hver arbeidet time på:
 - a. fra 1. april 2020: kr. 6,02 per time for voksne arbeidere.
fra 1. november 2020: kr. 6,26 per time for voksne arbeidere.
 - b. fra 1. april 2020: kr. 4,52 per time for unge arbeidere.
fra 1. november 2020: kr. 4,70 per time for unge arbeidere.

De avsatte beløp inntas i bedriften og oppspares til periodevis utbetaling. Beløp som er avsatt for arbeid i tiden etter 15. august til årets slutt, utbetales etter nyttårsdag. Beløpet som er avsatt i tiden fra 1. januar frem til 2. påskedag, utbetales etter 2. påskedag. Beløp som er opptjent fra 3. påskedag til 15. august, utbetales etter denne dato. I disse beløp gjøres eventuelt fradrag etter reglene under pkt. 3. Beløpene utbetales senest en lønnsperiode + 4 dager etter de ovennevnte dager.

Hvis en arbeider slutter i bedriften før disse utbetalingsdager, skal vedkommende ha det oppsparte beløp - eventuelt i henhold til pkt. 3 - utbetalt sammen med sluttoppgjøret.

3. Godtgjøringen betales også når helligdager og 1. og 17. mai faller innenfor tidsrom hvor arbeideren har ferie eller er permittert på grunn av driftsstans.
4. Godtgjørelsen regnes som en del av arbeidsfortjenesten og tas med ved beregningen av feriegodtgjørelsen. Den regnes ikke med ved beregningen av tillegg for overtidsarbeid.

oo0oo

Bilag 10 – Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste

Av forskjellige årsaker er det bare en tredjedel av hvert ungdomskull som avtjener førstegangstjeneste. Disse grupper mister ett års yrkesaktivitet eller forsinkes ett år i sin utdanning.

Gjennomført førstegangstjeneste gir den vernepliktige en erfaring som er av verdi ved den senere utdanning/yrkesaktivitet, og det er derfor viktig at de som har avtjent sin verneplikt i Forsvaret ikke settes tilbake for andre med hensyn til lønnsansiennitet.

På denne bakgrunn er partene enige om at:

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

ooOoo

Bilag 11 – Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO)

§ 1 Bilagets omfang

Bilaget gjelder for arbeidstakere som er 100% ufør og er fast ansatt i bedriften på VTA-tiltaket i ordinær virksomhet (VTO), eller gjennom andre tilsvarende ordninger.

Der hvor annet ikke følger av bilaget, gjelder overenskomstens bestemmelser også for ansatte som omfattes av dette bilaget.

§ 2 Arbeidstakerens oppgaver i bedriften

Arbeidstakeren utfører de oppgaver hun/han blir pålagt av bedriften.

Før det ansettes drøftes det med tillitsvalgte hvordan arbeidstakeren skal ivaretas, og få den oppfølging og utvikling som kvalifiseringsplanen krever.

§ 3 Ansettelse, arbeidsavtale, oppsigelse/avskjed

Arbeidstakeren ansettes i bedriften i henhold til arbeidsmiljøloven.

Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale.

Oppsigelse/avskjed skal ha saklig grunn og foretas i henhold til arbeidsmiljølovens (AMLs) bestemmelser.

§ 4 Lønnsbestemmelser

Den lønn som omfattes av denne bestemmelsen, er lønn utbetalt fra bedriften til sine arbeidstakere som er omfattet av dette bilaget. Trygdeytelser skal ikke medregnes.

Minstesats for lønn fremgår av det til en hver tid gjeldende VTA-bilag til AMB-overenskomsten. For tariffperioden 2018-2020 er minstesats for lønn kr 22,00 pr. time.

Uavhengig av type overenskomst bedriften er bundet av, gjelder ovenstående minstesats og ledelsen skal én gang per år drøfte med de tillitsvalgte evt justering av bedriftens lønnsats(er) for de som er omfattet av bilaget.

§ 5 Arbeid utenfor tjenestestedet

Ved arbeid utenfor det daglige arbeidssted kan dette kompenseres etter lokale avtaler.

§ 6 Arbeidstidsordninger, Arbeid utenfor tjenestestedet

Ved arbeide utenfor arbeidstakers daglige arbeidssted kan det avtales at arbeidstiden følger arbeidstiden i ekstern bedrift.

§ 7 Lønn under sykdom mv.

Bedriften skal betale sykepenger i henhold til de til enhver tid gjeldende bestemmelser i folketrygdloven, basert på den enkeltes lønn i arbeidsgiverperioden.

ooOoo

Bilag 12 – 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 fratrukke seg 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. § 8 punkt 2.2.
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.

Bilag 13 – Avisbudavtalens nemnd for fastsettelse av arbeidstid

§ 1 Formål

Det opprettes en nemnd som skal behandle lokale tvister vedrørende uenighet om arbeidstiden/distribusjonstiden, oppmåling av rutetid på enkeltruter og rutens lengde, som ikke har latt seg løse gjennom lokale forhandlinger. Nemndsbehandlingen skal ikke erstatte dagens regler om kontrollmåling.

§ 2 Tema for nemndens behandling

Nemnden skal behandle tvister om fastsettelse av distribusjonstid og rutens lengde på enkeltruter. Det er en forutsetning for nemndsbehandling at det er foretatt kontrolloppmåling etter avisbudavtalen § 2 og at tvisten er forsøkt løst lokalt. Nemnden behandler også tvist dersom kontrollmåling er krevd, men ikke gjennomført etter avtalens § 2 sjette ledd.

§ 3 Nemndens sammensetning

Nemnden oppnevnes for to år av gangen og skal bestå av en nøytral nemndleder, to bedriftsrepresentanter og to tillitsvalgte ansatt i en av MBLs medlemsbedrifter, med et varamedlem fra hver gruppe. Nemndleder oppnevnes for tre år av gangen. Blir partene ikke enige om nemndleder, oppnevnes denne av Riksmekleren.

§ 4 Saksbehandlingsregler

Det opprettes tvisteprotokoll når forhandlingene om arbeidstiden ikke har ført frem. Hver av partene kan bringe tvisten inn for nemndsbehandling. Kravet fremsettes uten unødig opphold gjennom landsforening/forbund og til nemndleder. Det gjennomføres skriftlig saksbehandling og saken presenteres muntlig for nemnden av de lokale parter. Minst to av nemndas medlemmer (en fra hver av partene), skal i forkant av behandlingen delta i ny kontrollmåling.

Nemnden skal samles for behandling av tvisten senest tre uker fra kravet om nemndsbehandling ble fremmet for nemndlederen. Nemndens avgjørelse skal foreligge skriftlig snarest mulig og senest innen to uker etter at nemndsbehandlingen er avsluttet.

§ 5 Nemndens beslutning

Nemndens beslutning er endelig og bindende for alle parter.

§ 6 Omkostninger

Hver part dekker egne omkostninger i forbindelse med nemndsbehandlingen. Organisasjonene dekker i fellesskap omkostningene knyttet til nemndens leder.