

# "ORGANISASJONSAVTALEN"

Tariffavtale for ansatte i lokalavdelinger i Fellesforbundet og målekontorer eid av Fellesforbundets avdelinger

Mellom

<Navn på avdeling eller målekontor> som arbeidsgiver  
og  
Fellesforbundet på den andre side som arbeidstakerorganisasjon

## **Kapittel 1 Omfang**

Denne tariffavtalen gjøres gjeldende for ansatte i Fellesforbundets lokalavdelinger og målekontorer, når enten lokalavdelingen eller målekontoret som arbeidsgiver eller Fellesforbundet som arbeidstakerorganisasjon krever det.

På de områder som ikke er dekket av denne avtalen, legges den til enhver tid gjeldende Hovedavtalen mellom Handel og Kontor (HK) og Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening (AAF) til grunn.

## **Kapittel 2 Tillitsvalgte Arbeidsgivers og tillitsvalgtes rettigheter og plikter**

### **§ 2.1 Rett og plikt til å velge tillitsvalgte**

Med tillitsvalgt etter denne tariffavtalen menes en tillitsvalgt som er valgt av og blant avdelingens ansatte, og som har til oppgave å ivareta de ansattes interesser overfor avdelingen som arbeidsgiver.

Hvis arbeidsgiver eller arbeidstakerne krever det, skal det velges tillitsvalgt for arbeidstakerne. Når virksomheten omorganiserer eller endrer antallet arbeidstakere, skal antallet tillitsvalgte drøftes. Antallet tillitsvalgte skal til enhver tid stå i forhold til bemanningen.

### **§ 2.2 Melding til arbeidsgiver**

Arbeidsgiver skal innen 8 dager ha skriftlig melding med navn på hvem som er valgt som tillitsvalgt. En arbeidstaker kan ikke kreves anerkjent som tillitsvalgt før slik melding er gitt. Inntil arbeidsgiver har mottatt melding om nyvalg, fungerer tidligere valgte.

### **§ 2.3 Arbeidsgivers og tillitsvalgtes opptreden, rettigheter og plikter**

Ved forhandlinger møtes representanter fra arbeidsgiver og tillitsvalgte, hvis ikke partene blir enige om noe annet. Partenes representanter skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger. Partene har plikt til å gjøre sitt beste for å opprettholde et rolig og godt samarbeidsklima.

Arbeidsgiver og tillitsvalgte skal påse at de plikter som påhviler partene etter tariffavtale, arbeidsreglement og arbeidsmiljøloven blir fulgt.

Partene er enige om at de tillitsvalgte og verneombud skal få nødvendig tid og få dekket nødvendige kostnader til å utføre sine oppgaver.

## **Kapittel 3** **Forhandlinger og tvisteløsning**

### **§ 3.1 Forhandlinger**

Tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker skal søkes løst gjennom forhandlinger mellom partene. Det skal settes opp protokoll fra forhandlingsmøter. Forhandlingsmøte skal holdes senest 8 dager etter at en av partene har fremsatt krav om det.

Blir en tvist ikke løst ved forhandlinger kan hver av partene bringe tvisten inn til avgjørelse av den nemnd som oppnevnes i henhold til § 3.2.

### **§ 3.2 Tvisteløsning**

Tvist om forståelse av tariffavtalen skal søkes løst ved forhandlinger, jf. Hovedavtalen § 2.3. Løses ikke tvisten ved forhandlinger blir den å avgjøre med bindende virkning av en nemnd på 3 medlemmer. De direkte interesserte parter oppnevner hver, ett medlem av nemnden. På anmodning oppnevner LOs juridiske avdeling formann for to år av gangen.

Henvendelser til nemnda skal skje direkte til formann, som innkaller til møte senest 14 dager etter at henvendelsen er kommet. Hver av partene betaler utgiftene i samband med nemndas møter.

## **Kapittel 4** **Lønnsbestemmelser**

### **§ 4.1 Lønns- og arbeidsvilkår**

Lønn fastsettes i lokal lønnsavtale.

En gang per år skal det avholdes lokale forhandlinger som gjelder lønns og arbeidsvilkårene i avdelingen, som fastsettes i lokal lønnsavtale. Lokale forhandlinger skal være gjennomført senest 1. juli, med mindre partene lokalt er enige om noe annet.

Partene skal hvert år, i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene, drøfte hvilke forsikringsordninger som bør inngå i arbeidsforholdet ut over obligatoriske/lovpålagte, sett i forhold til pålagte arbeidsoppgaver.

### **§ 4.2 Lønn under militærtjeneste**

Ved repetisjonsøvelser, senere utkallinger og beordring til ordinær pliktig tjeneste i heimevernet, sivilforsvaret og politireserven gis full lønn. Lønn utbetales ikke til arbeidstakere som under tjenestegjøring mottar en samlet godtgjøring som tilsvarer ovenstående bestemmelser. Er godtgjøringen for tjenestegjøringen mindre, betales differansen.

Eventuelle familietillegg fratrekkes ikke med mindre den samlede godtgjøringen overstiger arbeidstakerens fulle lønn i arbeiderforetaket. I så fall fratrekkes det overskytende beløp. Varer tjenesten inntil en uke (7 dager) skal det ikke gjøres fradrag for ytelser fra militæret (tjenestetillegg).

#### **§ 4.3 Lønn under sykdom**

Arbeidsgiver utbetaler full lønn under sykdom, for det tidsrommet det ytes sykepenger fra Folketrygden.

## **Kapittel 5 Arbeidstid – overtid - reisetid**

### **§ 5.1 Daglig og ukentlig arbeidstid**

Det skal forhandles om lokal avtale som regulerer den daglige arbeidstiden, herunder lokale fleksitidsavtaler.

Dager før helligdager og høytidsdager, og på lille julaften, er den ordinære arbeidstiden til kl. 13:00. Påske-, pinse-, jul- og nyttårsaften er fridager.

Den ukentlige arbeidstiden er 37,5 timer i uken.

### **§ 5.2 Overtid og forskjøvet arbeidstid**

Med mindre annet er fastsatt i lokal avtale, skal pålagt overtidarbeid betales med følgende tillegg:

- 1 De 5 første virkedager i uken betales 50 % tillegg etter endt ordinær arbeidstid inntil kl. 21.00. Etter kl. 21.00 betales 100 % tillegg.
- 2 For arbeid på lørdager og andre avtalte fridager betales arbeidstakere som skulle hatt fri et tillegg på 50 %. Etter kl. 12.00 på lørdager og etter kl. 16.00 på øvrige avtalte fridager betales dog 100 %.
- 3 Etter endt ordinær arbeidstid på lørdager og dager før helligdager og på søn- og helligdager inntil siste helligdagsaften kl. 22.00 betales et tillegg på 100 %.

Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide ut over ordinær arbeidstid med mer enn 2 timer, har rett til mat eller kostgodtgjørelse i henhold til bestemmelser i Industriooverenskomsten (VO). Forskjøvet arbeidstid betales som for overtid bestemt.

### **§ 5.3 Reisetid**

I forbindelse med forhandlinger som omtalt i § 4.1, skal det forhandles om lokal avtale som regulerer kompensasjon for reisetid i arbeidsgivers tjeneste ut over ordinær arbeidstid.

Reise- og diettbestemmelser for reise i arbeidsgivers tjeneste skal følge Statens satser for reise og diett.

## **Kapittel 6**

### **Ferie – andre fridager – permisjoner**

#### **§ 6.1 Ferie**

Arbeidstaker har krav på 5 ukers ferie (6 uker for arbeidstakere over 60 år), i henhold til regler om avtalefestet ferie og beregning av feriepengene. Hvis ikke annet er avtalt lokalt avvikes en uke i forbindelse med jul og påske. For øvrig følges ferielovens bestemmelser.

#### **§ 6.2 Permisjoner**

Partene i det enkelte foretak treffer nærmere avtale om retningslinjer for ordningens praktisering. Permisjoner etter reglene nedenfor betales med ordinær lønn.

Når velferdsgrunner foreligger, kan arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn i inntil 2 - to - uker eller 1 - en - måned med halv lønn innen kalenderåret.

Ordningen skal minst omfatte følgende tilfeller av velferdspermisjon:

##### **6.2.1 Dødsfall og begravelse**

Det gis permisjon ved dødsfall og deltakelse i begravelse. Det gis også permisjon for nødvendige reisedager.

##### **6.2.2 Undersøkelse, behandling og kontroll**

Det gis permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll hos tannlege, lege, psykolog, fysioterapeut, manuell terapeut, kiropraktor, naprapat, osteopat eller akupunktør.

Det gis permisjon for å følge barn til lege og tannlege.

##### **Merknad:**

Rettigheten gjelder normalt inntil det året barnet fyller 16 år.

##### **6.2.3 Barnehage, skole og SFO/Aktivitetsskolen**

- a) Det gis permisjon i inntil 3 – tre – dager når arbeidstaker må være til stede hos barnet når barnet begynner i barnehage, daginstitusjon, dagmamma eller praktikant.
- b) Det gis permisjon 1 – en – dag for å følge barnet på skolen den dagen barnet begynner i første klasse.
- c) Det gis permisjon 1 – en – dag når arbeidstaker må være til stede når barnet begynner i SFO.
- d) Det gis permisjon inntil to timer når arbeidstaker blir innkalt til konferansetime i skole/barnehage, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstid.
- e) Det gis permisjon med lønn for planleggingsdager i barnehage/barneskole.

##### **6.2.4 Akutt sykdom i hjemmet**

Det gis permisjon på grunn av akutte sykdomstilfeller i hjemmet. Det siktes til akutte sykdomstilfeller i hjemmet, forutsatt at annen hjelp ikke kan skaffes, og arbeidstakerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte permisjoner for at arbeidstakeren skal kunne få ordnet seg på annen måte. Bestemmelsen gjelder også ved sykdom hos foreldre/svigerforeldre.

- 6.2.5 Sykdom i arbeidstiden**  
Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstaker grunnet egen eller barns sykdom må forlate arbeidsstedet.
- 6.2.6 Flytting**  
Det gis permisjon 1 – en – dag i forbindelse med flytting til ny bolig.
- 6.2.7 Blodgivning**  
Det gis permisjon ved spesiell tilkalling i arbeidstiden i forbindelse med blodgivning.
- 6.2.8 Redningstjeneste**  
Det gis permisjon for arbeidstakere som er med i den frivillige redningstjeneste og som blir innkalt i arbeidstiden for ettersøkningsoppdrag og katastrofehjelpe.
- 6.2.9 Pleietrengende foreldre og andre i nær familie**  
Det gis permisjon i forbindelse med pleietrengende foreldre og andre i nær familie til arbeidstaker.

**Merknad:**

Bestemmelsene som ligger under § 6.2, gir samlet rett til velferdspermisjon med lønn i inntil 2 - to - uker eller 1 - en - måned med halv lønn innen kalenderåret.

**§ 6.3 Betalingsbestemmelser i forbindelse med foreldrepermisjon**

Arbeidsgiver forskutterer lønn under fødsels- og svangerskapspermisjon for det tidsrom det ytes foreldrepenger fra Folketrygden. Det gjelder også arbeidstaker som har rett til adopsjonspenger etter Lov om folketrygd.

**§ 6.4 Omsorgspermisjon med lønn i forbindelse med fødsel**

Det utbetales ordinær lønn i permisjonstiden for arbeidstaker som innvilges omsorgspermisjon i samsvar med Arbeidsmiljøloven § 12-3.

## **Kapittel 7**

### **Informasjon, samarbeid og medbestemmelse**

Arbeidsgiver har ansvar for å innkalle til jevnligte møter og gi nødvendig informasjon. Tillitsvalgte har ansvar for å ta opp saker de ansatte er opptatt av.

- Drøftelser om virksomhetens drift  
Arbeidsgiver skal drøfte med tillitsvalgte:
  - Spørsmål som vedrører virksomhetens økonomiske og generelle stilling og utvikling.
  - Forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift.
  - De alminnelige lønns- og arbeidsforhold.

Drøftelser skal holdes minst 1 gang i måneden, hvis det ikke er enighet om noe annet, og for øvrig når en av partene ber om det.

- Arbeidsgiver skal så tidlig som mulig drøfte med tillitsvalgte:
  - Omlegginger av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold.
  - Sysselsettings spørsmål, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger.

Medbestemmelse skal også utøves der hvor det etableres prosjekter, styringsgrupper, interimorganisasjoner eller lignende i saker som får betydning for de tilsattes arbeidssituasjon.

Vedrørende arbeidstakernes rettigheter i avdelingens besluttende organer (styret), vises det til Hovedavtalen mellom Handel og Kontor (HK) og Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening (AAF), kapittel 9.

## **Kapittel 8**

### **Utdanning og kompetanseutvikling**

Arbeidsgiver har et overordnet ansvar for å legge forholdene til rette for kompetanseutvikling, herunder å avsette nødvendige økonomiske midler til formålet. Arbeidstaker må, i alle faser av yrkeslivet, sikres muligheter til å mestre nye krav og fremtidige behov gjennom kompetansegivende arbeidsoppgaver og andre utviklingstiltak, herunder etter- og videreutdanning. Samtidig må hver enkelt arbeidstaker ta et ansvar for egen kompetanseutvikling.

For å sikre god og effektiv oppgaveløsning kan et virkemiddel være å tilby individuell kompetanseutvikling og karriereplanlegging. Den enkelte medarbeider skal følges opp gjennom medarbeider- eller utviklingssamtaler og årlige opplæringsplaner.

## **Kapittel 9**

### **Likestilling / likeverd / likelønn**

#### **§ 9.1 – Likestilling og ikke-diskriminering.**

Kapittelet formål er å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person.

Med likestilling menes likeverd, like muligheter og like rettigheter. Likestilling forutsetter tilgjengelighet og tilrettelegging.

#### **§ 9.2 – Samarbeid, informasjon og drøftelse**

Partene skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse fremme likestilling og hindre 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 grunnlagene. Partene skal videre søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Arbeidsgiver har ansvar for avdelingens lovpålagte likestillingsarbeid, men begge parter har ansvar for å ta initiativ i likestillingsspørsmål. Der det ikke inngås lokal avtale, skal likestillingsarbeidet gå inn i det etablerte systemet for samarbeid, informasjon og drøftelser ved bedriften.

Det vises også til Tilleggsavtale I i Hovedavtalen mellom Handel og Kontor (HK) og Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening (AAF).

### **§ 9.3 – Likelønn**

Partene er enige om at kvinner og menn under ellers like forhold skal vurderes likt, så vel fortjenestemessig som faglig. Ved lokale lønnsforhandlinger skal derfor gjennomgå både menns- og kvinners lønnsforhold og vurdere årsakene til eventuelle lønnsforskjeller, jf. likestillings- og diskrimineringslovens bestemmelser. Dersom partene konstaterer at det foreligger forskjellsbehandling på grunn av kjønn, skal forskjellsbehandlingen rettes opp.

### **§ 9.4 – Gravide arbeidstakere**

Der hvor overflytting er mulig, har gravide arbeidstakere krav på overflytting til annet arbeid i avdelingen under graviditet, dersom arbeidet kan være skadelig for fosteret eller arbeidstakeren. Slik overflytting skal, om mulig, også skje om graviditeten vanskeliggjør arbeidet. Ved midlertidig overflytting til annet arbeid skal lønnen ikke reduseres.

### **§ 9.5 – Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med redusert funksjonsevne**

Partene er enig om både sentralt og lokalt å arbeide for at det legges til rette for en personalpolitikk slik at eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne, kan fortsette å arbeide fram til ordinær pensjonsalder.

### **§ 9.6 – Arbeidssituasjonen for eldre arbeidstakere med nedsatt helse**

Det forutsettes at partene på den enkelte avdeling diskuterer arbeidssituasjonen for eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse. Det bør særlig tas hensyn til at overtid, reiseoppdrag og ukurant arbeid kan medføre belastninger som kan være spesielt uheldige for disse arbeidstakere. Av den grunn bør eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse så vidt mulig ut fra en leges vurdering eller etter eget ønske, kunne fritas for slike arbeidsoppgaver.

### **§ 9.7 – Individuelle avtaler for eldre arbeidstakere med nedsatt helse**

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

### **§ 9.8 – Seniorpolitisk virkemiddel**

Som et seniorpolitisk virkemiddel er partene enige om at avdelingene lokalt skal oppta forhandlinger om ekstra fridager med lønn for arbeidstakere fra det året de fyller 61 år.

## **Kapittel 10 Sliterordningen – AFP – OU-fondet**

De til enhver tid gjeldende avtaler om sliterordningen, AFP og OU-fondet mellom LO og NHO gjøres gjeldende som del av denne tariffavtalen.

## **Kapittel 11**

### **Ikrafttreden og varighet**

Avtalen gjelder fra 1. mai 2022 til 30. april 2024, og videre for 2 – to – år av gangen hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med 6 – seks – måneders varsel.

Ved revidering av avtalen føres forhandlingene etter 30. september det aktuelle år.

#### **Bilagsoversikt:**

Hovedavtalen HK-AAF

Industrioverenskomsten (VO) mellom Norsk Industri og Fellesforbundet