

Kartonasje- overenskomsten

2024 – 2026



Kartonasjeoverenskomsten

2024 – 2026

Overenskomst

mellom

Næringslivets Hovedorganisasjon

og

Norsk Industri

på den ene side

og

Landsorganisasjonen i Norge

og

Fellesforbundet

på den annen side

Gjelder f.o.m. 1. april 2024 t.o.m. 31. mars 2026

DEL I
Hovedavtalen mellom NHO og LO

DEL II
Innhold

Kap. I Arbeidstidsbestemmelser	4
§ 1. Tariffavtalen	4
§ 2. Arbeidstiden.....	5
§ 3. Skift-/nattarbeid	5
§ 4. Overtidsarbeid	7
§ 5. Arbeidstidens overholdelse.....	8
§ 6. Forsømmelse av arbeidstiden	8
§ 7. Opparbeidelse av kort arbeidsdag.....	9
Kap. II Lønn og annen godtgjørelse	9
§ 8. Ukelønn	9
§ 9. Månedslønn	9
§ 10. Utbetaling av lønn og overtidsgodtgjørelse	9
§ 11. Lønnsbestemmelser	10
§ 12. Betaling for skift- og overtidsarbeid.....	15
§ 13. Gravide arbeidstakere	17
§ 14. Annen godtgjørelse.....	17
Kap. III Arbeidsforhold	18
§ 15. Ferie	18
§ 16. Arbeidstøy	18
§ 17. Diskresjon.....	18
§ 18. Innleie av arbeidskraft	18
§ 19. Ansettelse/oppsigelse.....	19
§ 20. Jobbvariasjon.....	20
§ 21. Arbeidsmiljø	20
§ 22. Teknologisk utvikling og innføring av datamaskinbaserte systemer.....	21
§ 23. Korte velferdspermisjoner	21
§ 24. Omsorgspermisjon	23
§ 25. Tjenestepensjoner	23

Kap. IV Opplæring og utdanning	23
§ 26. Kompetanse og opplæring	23
§ 27. Utdanningsfond	25
§ 28. Lærlingbestemmelser	28
Kap. V Diverse bestemmelser	30
§ 29. Informasjons-/konferanseplikt	30
§ 30. Likestilling - likeverd	30
§ 31. Seniorpolitikk	32
§ 32. Varighet	32
Protokolltilførsler	32
1. Beskjeftigelsen ved tekniske omlegninger	32
2. Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår	32
3. Avleggelse av eksamen	33
4. Forskuttering av sykepenger	33
Bilag 1 Sliterordningen	34
Bilag 2 Avtale om ny AFP-ordning	38
Bilag 3 Opplysnings- og utviklingsfondet	42
Bilag 4 Avtale om retningslinjer for prosenttrekk av fagforeningskontingent - ”trekkavtale”	44
Bilag 5 Aktivitetsprogram mellom LO og NHO - med mål om å fremme likestilling og hindre diskriminering	48
Bilag 6 Ferie m.v.	50
Bilag 7 Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere	53
Bilag 8 Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.	54
Bilag 8A Ansatte i vikarbyråer	56
Bilag 9 Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO)	57

Kap. I

Arbeidstidsbestemmelser

§ 1. Tariffavtalen

Tariffavtalens omfang

Denne tariffavtale gjelder for Norsk Industri med tilsluttede enkeltbedrifter og for arbeidstakere organisert i Fellesforbundet som beskjeftiger seg med arbeid i den del av emballasjeindustrien som her defineres som:

- bølgepappindustrien
- kartonasjeindustrien
- konvolutt-, pose-, papp- og papirvareindustrien
- plast- og folieindustrien.

Der nye produksjonsmåter medfører at arbeidsoperasjoner endres eller forutsetter ny kompetanse, skal disse fortsatt omfattes av denne overenskomsten.

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.

Se bilag 8 og 8A.

Tariffavtalens formål

Partene er enige om ved samarbeid på den enkelte bedrift og mellom organisasjonene å arbeide for gode arbeidsforhold og økt kompetanse hos arbeidstakerne. Det er enighet om gjennom rasjonell utnyttelse av arbeidstakernes kunnskaper og anvendt teknologi, å arbeide til beste for produktivitet, konkurransevne, arbeidsmiljø og inntjenings- og lønnevne.

Partene vil bidra til å legge forholdene til rette for at nye kompetansekrevende arbeidsoppgaver skal kunne utføres innenfor det tradisjonelle organisasjonsmønster for denne overenskomst.

Kanalisering av arbeid

Tariffpartene er enige om å arbeide aktivt blant sine medlemmer i den hensikt å kanalisere grafisk arbeid til bedrifter hvor de grafiske overenskomster er gjort gjeldende.

§ 2. Arbeidstiden

Den ordinære effektive arbeidstid er 37,5 timer per uke og fordeles per dag etter overenskomst i de forskjellige bedrifter, dog således at den legges mellom kl. 07.00 og kl. 18.00. I arbeidstiden er ikke innbefattet spisetider.

Bestemmelsen om at arbeidstiden legges mellom kl. 07.00 og kl. 18.00 er ikke til hinder for at dagarbeidstiden kan påbegynnes mellom kl. 06.00 og kl. 07.00 dersom partene på bedriften blir enige om det f.eks. ved innføring av fleksitid eller på grunn av kommunikasjonsvansker for de ansatte.

Lørdager, onsdag før skjærtorsdag, påske-, pinse-, jul- og nyttårsaften, avsluttes arbeidet senest kl. 12.00.

I bedrifter hvor partene blir enige om det, er det anledning til å forskyve arbeidstiden på lørdager. Dog skal ikke arbeidet avsluttes senere enn kl. 13.00.

For øvrig henvises til bilag 6, avsnitt A. Fleksibilitet.

§ 3. Skift-/nattarbeid

Som skiftarbeid regnes alt arbeid som påbegynnes før kl. 07.00 eller som avsluttes etter kl. 18.00.

Ved skiftarbeid er den ordinære arbeidstid 34,5 timer per. uke.

I tilfeller hvor det er av avgjørende betydning for å sikre arbeidsplassene og bedriftens økonomi, kan det iverksettes skift-/nattarbeid i tiden lørdag kl. 12.00 til søndag kl. 22.00 dersom det oppnås enighet lokalt.

Inndeling av arbeidstiden ved skift-/nattarbeid

Ved skiftarbeid skal det være adgang til på den enkelte bedrift å forhandle om en annen inndeling av arbeidstiden enn den som følger av overenskomstens arbeidstidsbestemmelser.

Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden kan på den enkelte bedrift avtales innenfor AMLs rammer.

Varsel ved skiftarbeid

Ved igangsetting og endring av skiftordninger skal det konfereres om dette senest 14 dager før ordningen iverksettes. Endring i skiftordninger med kortere varsel enn 14 dager kan bare skje når det er enighet om det.

De ovenfor nevnte frister gjelder ikke når det er nødvendig å supplere bemanningen pga sykdomsforfall, driftstekniske problemer e.l. Se for øvrig § 10-3 i AML om oppsetting av arbeidsplaner.

Denne bestemmelse gjelder ikke ved utvidet driftstid/ nattarbeid som forutsetter lokal avtale.

Utvidelse av den generelle driftstiden

Dersom enighet oppnås lokalt, kan det iverksettes skift-/ nattarbeid i tidsrommet mellom søndag kl. 22.00 og lørdag kl. 12.00.

Ut fra gjeldende tariffbestemmelser vil dette for en 3-skifts-ordning tilsi en driftstid på 106,5 timer per uke (ekskl. spisepauser).

Hvis den ansatte ikke kan benytte sin normale transportmåte til og fra arbeidsplassen ved nattskiftarbeid, vil bedriftene medvirke til løsninger på dette problemet. Ved bruk av egen bil skal bedriften (hvis det er nødvendig) bekrefte arbeidstiden overfor skattemyndighetene.

De bedrifter som i henhold til denne avtalen ønsker å utvide driftstiden, må ta dette opp med den grafiske klubben i bedriften. Det må oppnås lokal enighet om en avtale for at nattarbeid kan praktiseres. En lokal avtale må minst inneholde de forutsetninger og vilkår som er nevnt i den sentrale avtalen.

Den enkelte arbeidstaker skal fritas for nattarbeid når denne av helsemessige eller vektige sosiale årsaker ber om det, jf. AML § 10-6 (10), vedrørende fritakelse for overtids- og merarbeid.

Kompensasjonstillegg

For skift-/nattarbeid som iverksettes i henhold til denne bestemmelse, betales det for arbeid mellom kl. 24.00 og kl. 07.00, kr 72 i tillegg per arbeidet time.

Tillegget reguleres i samsvar med overenskomstens § 12, punkt 3. Skifttillegg for øvrig, se overenskomstens § 12. Betaling for skift- og overtidsarbeid, punktene 1 til 3.

Ved skiftordninger som helt eller delvis ligger innenfor avtalens ramme for utvidet nattarbeid (dvs. fra kl. 24.00 til kl. 07.00) gis en halvtimes betalt spisepause.

§ 4. Overtidsarbeid

Overtidsarbeid kan anvendes i den utstrekning og på de premisser som er hjemlet i AML og skal innskrenkes til det minst mulige.

Overtidsarbeid og merarbeid må ikke gjennomføres som en fast ordning, og søkes fordelt på en slik måte at det ikke blir for stor belastning for den enkelte.

Det skal føres lønningslister som viser antall overtidstimer og merarbeidstimer per uke og per kalenderår for den enkelte arbeidstaker. Lønningslistene for klubbens medlemmer skal være tilgjengelig for de tillitsvalgte.

Før overtidsarbeid og merarbeid iverksettes skal arbeidsgiveren, dersom det er mulig, drøfte nødvendigheten med arbeidstakernes tillitsvalgte. I drøftelsene skal årsaker til overtiden og belastningen på arbeidstakerne belyses.

Ved overtidsarbeid som påbegynnes når den alminnelige arbeidstid avsluttes, eller ved overtidsarbeid som avsluttes når den alminnelige arbeidstid påbegynnes, og som varer 2 timer eller mer, gis det før

overtidsarbeidets begynnelse eller før den alminnelige arbeidstids begynnelse en pause på 30 minutter.

Pausen betales som overtid, men den regnes ikke med i AMLs ramme for tillatt overtid.

Varsel om overtidarbeid skal som regel gis dagen før overtidarbeidet skal finne sted.

I henhold til AML og Opplæringslova er det ikke tillatt å la arbeidstakere under 18 år arbeide overtid.

De lokale parter kan inngå avtale om avspasering av overtid time for time med utbetaling av overtidstillegget.

§ 5. Arbeidstidens overholdelse

Arbeidstakerne er forpliktet til å påbegynne og avslutte arbeidet presis.

Det er en forutsetning at av- og påkledning må foretas utenfor arbeidstiden.

§ 6. Forsømmelse av arbeidstiden

Forsømmelse av arbeidstiden berettiger bedriften til fradrag i lønn. Forsømmelse uten gyldig grunn berettiger også til å forlange tiden opparbeidet uten overtidsbetaling innen 14 dager etter forsømmelsen. Denne bestemmelse må ikke ha tilbakevirkende kraft på allerede opparbeidet overtid.

Som gyldig grunn regnes sykdom, værforhindringer og andre tilstøtende omstendigheter som vedkommende arbeidstaker ikke har vært herre over.

Merknad:

Ved at en arbeidstaker ikke møter fram forstås at vedkommende ikke har vært i arbeid 2/3 av vedkommende dag.

§ 7. Opparbeidelse av kort arbeidsdag

Opparbeidelse av kort arbeidsdag (inntil 5,5 timer) kan skje uten overtidsbetaling når begge parter er enige om det.

Avtale om hvorvidt opparbeidelsen skal finne sted, og om tidspunktet for den, avtales mellom bedriftsledelsen og de tillitsvalgte minst 14 dager i forveien. Opparbeidelsen skal fortrinnsvis skje på forhånd, og det opparbeides 2/3 (ekskl. spisepause) av bedriftens ordinære arbeidstid på vedkommende dag. Forutsetningen for opparbeidelsen er at denne skjer samlet av alle arbeidstakere når bedriften finner det hensiktsmessig.

Kap. II Lønn og annen godtgjørelse

§ 8. Ukelønn

Som avlønningsform anvendes ukelønn, bortsett fra i de tilfelle som er nevnt nedenfor.

Lønningsuken fastsettes etter avtale på den enkelte bedrift. Hvis partene ikke kommer til enighet, regnes lønningsuken ved dagarbeid fra mandag morgen til lørdag aften, og ved skiftarbeid (nattarbeid) fra søndag aften til lørdag morgen.

§ 9. Månedslønn

Dersom partene er enige om det kan ukelønn erstattes av månedslønn, som fremkommer ved at ukelønn multipliseres med 4,35.

I de bedrifter hvor ledelsen og de tillitsvalgte er enige om det, er det adgang til å fordele lønnsutbetalingene til to ganger per måned.

§ 10. Utbetaling av lønn og overtidsgodtgjørelse

Utbetaling av arbeidslønn skjer i arbeidstiden torsdag.

Partene på bedriften kan oppta forhandlinger om utbetaling av lønn tidligere i uken. Forutsetningen herfor er at det kan finnes en ordning som sikrer bedriften tilstrekkelig tid til lønnsutregning. Inntreffer lønningsdagen på en helligdag, utbetales lønnen den nærmest foregående arbeidsdag. Se for øvrig Hovedavtalens kap. XI.

Utbetaling for overtid fra og med onsdag i lønningsuken skjer ved neste lønnsutbetaling. I bedrifter hvor lønningsrutinene er slik at dette teknisk ikke er mulig, kan dagene for overtidbetalingen forskyves.

Fradrag i ukelønn for manglende beskjeftigelse må ikke finne sted. Heller ikke for hellig- og høytidsdager eller for fridager bestemt av bedriften.

§ 11. Lønnsbestemmelser

Definisjoner

Lønnssetningene gjelder følgende arbeidstakerkategorier:

Faglærte, ikke faglærte og lærlinger.

Med faglærte menes arbeidstakere som har bestått Fag/svenneprøve i samsvar med Opplæringslova.

Med lærling menes arbeidstakere som har inngått lærlingkontrakt i samsvar med Opplæringslova.

Lønnsatser

Minstelønnsatser.

Lønn per uke:

Faglærte	kr. 7 530,- per uke
Ikke faglærte uten ansiennitet	kr. 7 144,- per uke
Ikke faglærte med to års ansiennitet	kr. 7 240,- per uke

Merknad:

Økningen av minstelønnsatsen skal ikke få lønsmessige konsekvenser for de arbeidstakere som har en lønn inkludert stedlig overbygninger som er høyere eller lik den nye satsen for minstelønn.

Tillegg for minstelønn

Det forutsettes at det skal gis tillegg til minstelønn alt etter den enkelte arbeidstakers ansiennitet, dyktighet og erfaring.

Læringsatser

Læringer etter Reform '94

Hovedmodellen for yrkes- og fagopplæring har 2 års opplæring i videregående skole (VG 1 og VG 2), pluss 2 års læretid i bedrift med 50% opplæringstid og 50% verdiskapingstid.

Lærlingenes timefortjeneste utgjør en prosentandel av ordinær lønn for nyutdannede fagarbeidere i bedriften. Dette inkluderer eventuell bonus som er en del av fagarbeidernes timefortjeneste.

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	halvår
Skole				30	40	50	80	prosent

For lærlinger som ikke har VG 1 og VG 2 i videregående skole etter reform 94 avtales avlønningen lokalt. Bedriften skal påmelde lærlinger til den pliktige skoleundervisningen.

Bestemmelsen om normallønnsatser for lærlinger er ikke til hinder for at ikke faglærte med praksis i bedriften og som ønsker å kvalifisere seg til faglært, kan lønnes høyere enn disse satser etter egen avtale mellom partene i bedriften.

Merknader:

For elever fra VK II i skole som søker "tilpasset lærlingplass" i bedrift for å forberede seg til fagprøven, må partene lokalt ta stilling til hvor langt frem i tid fagprøveavleggelsen planlegges.

Ved fagprøveavleggelse planlagt ett år frem, avlønnes "kandidaten" etter 3. og 4. halvårssatsene (ved ett halvt år 4. halvårssats) for Reform 94 lærlinger. Avlønning ut over normal arbeidstid følger tilsvarende bestemmelsene som for ordinære lærlinger.

Skoleungdom og ferievikarer

Skoleungdom og ferievikarer som tas inn for korte perioder i ferie o.l., lønnes etter avtale mellom partene i bedriften.

Lokale lønnsforhandlinger

Partene er enige om at det etter denne avtale skal foregå lokale lønnsforhandlinger en gang hvert avtaleår i tariffperioden.

Tidspunktet for lønnsforhandlingene skal avtales i den enkelte bedrift. Partene på den enkelte bedrift kan avtale en oppdeling av tillegget.

Overenskomstens forutsetninger for å gi tillegg til den enkelte arbeidstaker er ansiennitet, dyktighet og erfaring.

Til disse forhandlingene skal de tillitsvalgte ha rett til å få utlevert lister med oversikt over fortjenestnivå for alle som arbeider på overenskomstens virkeområde.

Lokale forhandlinger 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.

Ved lokale forhandlinger skal derfor partene gjennomgå menns og kvinners lønnsforhold og vurdere årsakene til eventuelle lønnsforskjeller.

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

Hvis den enkelte arbeidstaker eller tillitsvalgte mener det er urimeligheter til stede som gir grunnlag for fornyet forhandling, kan saken tas opp i konferanse med bedriftsledelsens representant.

Hvis de tillitsvalgte har vesentlige innvendinger mot gjennomføring av forhandlingene, de generelle prinsipper som er lagt til grunn for lønnsreguleringen, eller den totale regulering, kan saken bringes inn for

Fellesforbundet. Fellesforbundet tar stilling til om innvendingene er av slik art at det skal tas opp med Norsk Industri.

Lønnsansiennitet

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

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

Arbeidstakere som har permisjon i forbindelse med svangerskap/ fødsel og adopsjon, opparbeider lønnsansiennitet i inntil ett år, såfremt arbeidstaker oppbeholder rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter Folketrygdloven.

Permisjon for å ivareta valgt eller lønnet tillitsverv i fagorganisasjonen gir lønnsansiennitet.

Likelønn

Partene er enige om at kvinner og menn etter Industriooverenskomsten under ellers like forhold skal vurderes likt, så vel fortjenestemessig som faglig. Ved lokale lønnsforhandlinger skal derfor partene gjennomgå både menns og kvinners lønnsforhold og vurdere årsakene til eventuelle lønnsforskjeller, ref. likestillingslovens bestemmelser.

Partene lokalt skal, gjennom forhandlinger, rette opp skjevheter som måtte være på bedriften og som skyldes forskjellsbehandling på grunn av kjønn. Ved forhandlingene skal de lokale parter:

- fremskaffe oversikt over lønn for de ulike grupper, fordelt på kvinner og menn, for å klarlegge om eventuelle forskjeller skyldes kjønn.
- klarlegge hvem som gis tilbud om formell kompetanse, faglig oppdatering, kompetanseheving og lignende tiltak som gir grunnlag for annen lønsplassering og vurdere om tilbudene er tilpasset kvinners yrkesdeltakelse. De lokale parter må sikre at kvinner og menn likebehandles.

- klarlegge hvilke kriterier som benyttes for ansiennitetstillegg, herunder skal partene vurdere om lønssystemet har tatt tilstrekkelig hensyn til at kvinner i sterkere grad enn menn har ulønnet permisjon for å påta seg omsorgsoppgaver.
- kartlegge hvilke kriterier som er benyttet ved inndeling i ulike lønnsgrupper.
- gjennomgå kriteriene for lønnsfastsettelse med sikte på å sørge for at kriteriene er kjønnsnøytrale.
- sjekke at arbeidstakere som har permisjon med rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter Folketrygdloven § 14-4 og § 14-14 er blitt vurdert på samme måte som andre arbeidstakere ved lokale forhandlinger.

Dersom partene, etter gjennomgangen iht. ovenstående, konstaterer at det foreligger forskjellsbehandling på grunn av kjønn, skal forskjellsbehandlingen rettes opp.

I alle bedrifter som etter loven, har plikt til å gjennomføre kjønnsdelt lønnskartlegging annethvert år, skal de tillitsvalgte delta i planlegging og evaluering av lønnskartleggingen.

Lønn under repetisjonsøvelser i militæret og tilsvarende øvelser i heimevernet eller sivilforsvaret.

Under repetisjonsøvelser i militæret og tilsvarende øvelser i heimevernet eller sivilforsvaret, skal det utbetales full lønn med fradrag av det som ytes fra Staten.

Lavlønnsgarantien

Ut fra sist kjente kvartalsstatistikk skal det i den enkelte bedrift gis et lønnstillegg per 1. januar hvert år slik at timefortjenesten for voksne arbeidere i enhver bedrift (enhver lønnstakergruppe) bringes opp på 85 % av gjennomsnittsfortjenesten for voksne arbeidere eksklusive tillegg i industrien.

Produktivitetstillegg

Det kan på den enkelte bedrift avtales lønssystemer hvor en del av lønnen er produktivitetstillegg i form av f.eks. bonus eller produksjonspremier.

Merknad:

I den senere tid er det innen enkelte bransjer registrert en økende interesse for fastlønnssystemer som ofte kombineres med produktivitetstillegg i form av bonus, produksjonspremier e.l. Bakgrunnen kan bl.a. ha vært at de praktiserte lønnssystemer ikke har virket hensiktsmessig, at man har ønsket større ensartethet i lønnssystemene innenfor bedriften eller ønsket om en tilnærming mellom de ulike kategorier av ansatte f.eks. ved utlønning per måned (4 uker).

Organisasjonene understreker betydningen av et aktivt arbeid for økt produktivitet og lønnsomhet på den enkelte bedrift. Dette er nødvendig for å styrke bedriftens konkurransevne og muliggjøre investeringer som sikrer bedriftene på lengre sikt.

Partene i arbeidslivet vil derfor arbeide for at lokal lønnsfastsettelse i fremtiden knyttes til påviselige ytelser og/eller økonomiske resultatforbedringer basert på lønnssystem utviklet i et samarbeid med bedriften.

Hvis drøftelser som nevnt i disse bestemmelser fører til forslag om et annet lønnssystem enn det som er nevnt i denne paragraf, skal dette forelegges tariffpartene før det settes i verk.

Partene vil understreke viktigheten av at en finner fram til mer tidsmessige lønnssystemer, og vil stimulere til at så skjer.

§ 12. Betaling for skift- og overtidarbeid

Betaling for skiftarbeid

Med skiftarbeid forstås faste arbeidstidsordninger hvor arbeidstiden helt eller delvis faller utenfor ordinær arbeidstid kl. 07.00 - 18.00.

Før skiftarbeid betales følgende tillegg:

1. Fra kl. 16.00 til kl. 24.00: kr 42,37 per arbeidet time.
Fra kl. 24.00 til kl. 07.00: kr 51,08 per arbeidet time.
På dager før søn- og helligdager fra kl. 14.00 og fram til søn- eller siste helligdag kl. 24.00: kr 115,74 per arbeidet time.

2. Ingen arbeidstaker skal ha lavere skifttillegg enn tidligere satser kr 170,- og kr 200,-.
3. Satsene i punkt 1 reguleres hvert år per 1. april i henhold til endringen i NHOs lønnsstatistikk, industriens gjennomsnittlige timefortjeneste (ekskl. tillegg) foregående år.

Betaling for overtidsarbeid

Overtidsarbeid betales med 50 % tillegg for de 2 første timer etter endt ordinær arbeidstid. Etter denne tid og på lørdager og dager før helligdager etter ordinær arbeidstids avslutning, samt søn- og helligdager betales 100 % tillegg.

Ved overtidsarbeid skal lærlingene minst lønnes som øvrig ufaglærte i bedriften.

Merknader:

1. Alt overtidsarbeid for arbeidstakere som står på kveldsskift, betales med 100 % tillegg.
2. Ved beregning av overtidstillegg ved skiftarbeid skal tariff-avtalens arbeidstid for vedkommende skift legges til grunn for utregning av den timelønn som danner grunnlaget for overtidsbetaling.
3. Hvis arbeidstakeren krever hvilepause mellom ordinær arbeidstids avslutning og overtidsarbeidets begynnelse, betales 100 % overtids-tillegg først etter 2 timer overtidsarbeid.
Etter kl. 22.00 betales alltid 100 % tillegg.
4. Ved ekstraordinær tilkalling til overtidsarbeid (dag eller natt) garanteres en fortjeneste som minst utgjør betaling for 2 overtids-timer á 100 %.
5. Ved arbeidstidsordninger som medfører at enkelte virkedager er arbeidsfrie dager, skal arbeid på disse dager betales med 50 % tillegg. Dog betales 100 % tillegg etter kl. 12.00 på dager før søn- og helligdager og etter kl. 16.00 på ukens øvrige hverdager.
6. Hvis overtidsarbeid i tilknytning til ordinær arbeidstid varsles samme dag og overtiden varer 2 timer eller mer, betales kr 107,- i matpenger. I stedet for matpenger kan partene bli enige om at bedriften sørger for gratis middag eller annen forpleining. Dersom slikt overtidsarbeid vil vare ut over 5 timer, forutsettes at bedriften

sørger for ytterligere forpleining, eventuelt at det avtales et beløp til dekning av matutgiftene.

§ 13. Gravide arbeidstakere

Gravide arbeidstakere som blir omplassert i henhold til AML og/eller forskriften om forplantningsskader og arbeidsmiljø, skal opprettholde sine lønns- og arbeidsbetingelser. Unntatt er ubekvemstillegg som f.eks. skifttillegg.

§ 14. Annen godtgjørelse

Tillegg

Partene konstaterer at det innen de ulike bedrifter og arbeidsområder som denne overenskomst omfatter, finnes arbeidsoppgaver og betjening av utstyr som betinger lokale tillegg. Jf. bestemmelsen om tillegg til minstelønn.

Partene er videre enige om at det skal gis lønnstillegg for kompetanseutvikling og opplæring i henhold til Opplæringslova og opplæringsplanene innen kartonasjeområdet.

Som eksempel på grunnlag for tillegg nevnes:

Avlagt fag-/svenneprøve, betjening av utstyr som ikke omfattes av fagopplæringsplaner og selvstendig arbeid innen arbeidsområder som ikke betinger avlagt fag-/svenneprøve, men som omfattes av øvrige opplæringsplaner for kartonasjeområdet.

Partene forutsetter og vil bidra til at det i de enkelte bedrifter etableres hensiktsmessige lokale avtaler med sikte på å innarbeide i bedriftenes lønnsystem ordninger som stimulerer til teoretisk og praktisk opplæring og sikrer kontinuitet og rekruttering til kvalifiserte stillinger.

Smusstillegg

For særlig smussig arbeid betales et tillegg på kr 44,41 per dag.

Kap. III

Arbeidsforhold

§ 15. Ferie

Ferie og feriegodtgjørelse gis i henholdt til Ferieloven og bilag 8.

Utbetaling av feriepenger kan skje senest 14 dager før ferien påbegynnes.

§ 16. Arbeidstøy

Bedriften holder arbeidstakerne med minst ett sett arbeidstøy i året og vernesko etter behov. Ved behov skaffer arbeidsgiver til veie tilpasset ordinært arbeidstøy til kvinner og menn der unisex-modell ikke er tilfredsstillende. Det er en forutsetning at arbeidstøyet tilfredsstillende nødvendige HMS-krav, og at dette er praktisk mulig og økonomisk forsvarlig.

Der hvor arbeidstaker utfører arbeid hvor arbeidet krever vernebriller, skal bedriften tilby vernebriller med styrke til arbeidstakere som har et dokumentert behov for dette og hvor vernebriller som benyttes utenpå ordinære briller ikke gir hensiktsmessig vern. Nærmere retningslinjer for ordningens praktisering, f.eks. utgiftsdekning, arbeidets varighet mv., utarbeides på den enkelte bedrift.

§ 17. Diskresjon

Enhver arbeidstaker er forpliktet til diskresjon vedrørende arbeidsoppdrag eller andre forhold vedrørende bedriften eller bedriftens kunder som skal behandles konfidensielt. Ved indiskresjon kan ansvar gjøres gjeldende.

§ 18. Innleie av arbeidskraft

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere i henhold til gjeldende regler i AML §§ 14-12

og 14-13, skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte jf. Hovedavtalens §§ 9-3 og 9-6.

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

I bedrifter som har, eller står i fare for å gå til oppsigelser og permitteringer vises det i denne sammenheng spesielt til regler om permittering og oppsigelse i Hovedavtalens kap. VII, Hovedavtalens § 10-4 og AML §§ 14-2 og 15-7(3).

Vikarer, jf. AML § 14-9 (1b) erstatter navngitte personer for et bestemt arbeid eller tidsrom. Dette gjelder ikke ved bruk av ferievikarer.

§ 19. Ansettelse/oppsigelse

Ansettelse på kortere tid enn 1 uke må ikke finne sted uten som vikar.

Arbeidstakere må så langt som mulig etter endte permisjoner og ved overgang til full stilling etter periode med redusert arbeidstid ikke bli arbeidsmessig tilsidesatt.

Oppsigelsesfrister i henhold til AML, per 01.04.2024:

Inntil 5 års ansettelse - 1 måneders oppsigelse.

5 - 10 års ansettelse - 2 måneders oppsigelse.

Mer enn 10 års ansettelse - 3 måneders oppsigelse.

Etter fylte 50 år og minst 10 års ansettelse - 4 måneders oppsigelse.

Etter fylte 55 år og minst 10 års ansettelse - 5 måneders oppsigelse.

Etter fylte 60 år og minst 10 års ansettelse - 6 måneders oppsigelse.

Arbeidstaker kan på sin side si opp arbeidsavtalen med en oppsigelsestid på minst 3 måneder etter fylte 50 år og med minst 10 års ansettelse. Se for øvrig AML kap. 15.

Merknad:

Dersom 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 arbeidstakeren godtgjørelse for henholdsvis 1. mai og 1. januar.

§ 20. Jobbvariasjon

Av hensyn til den enkeltes helse, samt faglige og personlige utvikling, skal partene i bedriften legge stor vekt på at arbeidet tilrettelegges slik at det i avdelinger hvor det er praktisk mulig, gjennomføres jobbvariasjon. Retningslinjer for gjennomføringen avtales i den enkelte bedrift.

Ved uavbrutt pålegging eller avtagning skal det gis anledning til avbrytelse eller avløsning på til sammen 1 time per dag. Avløsningen kan skje ved skifting til annet arbeid.

Minst en gang i året skal praksisen vedrørende jobbvariasjon evalueres i samarbeid med tillitsvalgte og ledelse ved den enkelte bedrift.

§ 21. Arbeidsmiljø

Partene vil arbeide for å sikre et arbeidsmiljø som gir full trygghet mot skadevirkninger. Forholdene må legges til rette for faglig og personlig utvikling gjennom arbeidet. Et godt arbeidsmiljø bidrar til økt produktivitet, større trivsel og bedre samarbeid. Partene vil bidra til at det på den enkelte bedrift skal drives et planmessig verne- og miljøarbeid.

Der en av partene krever det, skal det i henhold til reglene i AML, kap. 7, opprettes arbeidsmiljøutvalg også i bedrifter med mindre enn 20 ansatte. Det vises for øvrig til Hovedavtalens kap. XII om bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg. I denne sammenheng vil partene arbeide aktivt for at også bedrifter med færre enn 10 ansatte følger lovens intensjoner om å ha verneombud. Videre at bedrifter med mindre enn 10 arbeidstakere, som følger lovens bestemmelse om unntak fra dette, har skriftlig avtale om annen ordning.

Verneombud og bedriftsleder oppfordres til i fellesskap å gjennomgå grunnkurs i verne- og miljøarbeid som tilfredsstillende lovens krav.

§ 22. Teknologisk utvikling og innføring av datamaskinbaserte systemer

Dette må innføres i samsvar med AML § 4 og Tilleggsavtale IV i Hovedavtalen mellom NHO og LO.

Under henvisning til ovennevnte, forutsetter tariffpartene at det inngås lokal teknikk- og/eller dataavtale.

§ 23. Korte velferdspermisjoner

I tilslutning til Riksmeklingsmannens forslag av 1972 vedrørende likestilling mellom arbeidere og funksjonærer når det gjelder korte velferdspermisjoner, skal det på alle bedrifter inngås avtale om slike permisjoner. Avtalen skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon.

1. Permisjon ved dødsfall og for deltakelse i begravelse når det gjelder den nærmeste familie.
Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstakeren, 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 behandling. Det dreier seg her om tilfelle hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfelle vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfelle faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. For øvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfelle som oftest være sykmeldt.
3. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
4. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet. Det siktes til akutt sykdomstilfelle 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.

5. Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.
6. Permisjon ved flytting til ny fast bolig.
7. Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.
8. Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner på skole.
9. Kvinner som ammer barn har rett til den fritid hun av den grunn trenger og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil en time per dag. Betaling for dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen og opphører når barnet fyller 1 år.
10. Permisjon ved deltakelse i egne barns konfirmasjon.
11. Permisjon for oppmøte på sesjon.
12. Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.

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 retningslinjene for ordningens praktisering.

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

§ 24. Omsorgspermisjon

Bedriften dekker ordinær lønn i permisjonstiden for ansatte som innvilges omsorgspermisjon i samsvar med aml § 12-3.

§ 25. Tjenestepensjoner

Norsk Industri og Fellesforbundet vil understreke viktigheten av at de lokale parter en gang hver tariffperiode gjennomgår de etablerte bedriftsordningene, og hva disse gir i tillegg til de ulike ytelsene som folketrygden gir ved oppnådd pensjonsalder, ved uførhet osv. for de enkelte grupper av arbeidstakere. På bakgrunn av dette skal partene drøfte behovet for å gjøre endringer i de ordningene bedriftene har. Fra drøftingene skal det settes opp protokoll.

Kap. IV Opplæring og utdanning

§ 26. Kompetanse og opplæring

Kompetanse og opplæring generelt

1. Fagopplæring, etterutdanning og videreutdanning skjer i samsvar med Opplæringslova og de bestemmelser som til enhver tid blir gitt i henhold til denne loven, Overenskomstens og Hovedavtalens bestemmelser.
2. Industriens framtidige konkurranseevne vil i stor grad være avhengig av tilpasning til ny teknologi og arbeidstakernes kunnskaper og kompetanse. Med sikte på at arbeidstakerne skal kunne kvalifisere seg for nye oppgaver, og kunne oppfylle bedriftens fremtidige krav, er partene enige om:
 - 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 eventuelt kan legges til rette for at

- arbeidstakere får anledning til å ta fag-, etter- og videreutdanning. Drøftingene skal ta utgangspunkt i bedriftens 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 skal drøfte effektiv og fleksibel tilrettelegging for opplæring, herunder bruk av digital opplæring, der dette er hensiktsmessig,
 - 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,
 - i fellesskap å arbeide for en kontinuerlig oppdatering av fagopplæring, slik at denne til enhver tid er mest mulig i samsvar med industriens behov,
 - at "Faglig råd for Teknologi- og industrifag" søker å utarbeide opplæringstilbud for ajourføring av fagarbeidernes kvalifikasjoner, som endrede arbeidskrav, arbeidsforhold og ny teknologi m.v. vil kreve,
 - å anbefale at de lokale parter tilpasser sin arbeidsorganisasjon og sine bedriftsinterne avtaler med tanke på de krav ny teknologi vil medføre,
 - å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3.5 i Opplæringslova (Praksiskandidatordningen) opprettholdes også i fremtiden,
 - ved innføring av et etterutdanningsprogram skal en plan for innhold, behov og gjennomføring drøftes med de tillitsvalgte. Ved enighet inngås en avtale om felles ansvar for gjennomføring mellom bedriften og de tillitsvalgte,
 - at det legges til rette for kompetansehevende tiltak gjennom relevante etter- og videreutdanningsløp, i den grad dette ikke er til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. Det er en forutsetning at utdanningen øker produktiviteten og omstillingsevnen til bedriften og den enkelte arbeidstaker. Eventuelle tiltak skal avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

For at den enkelte skal motiveres og gis mulighet til etter- og videreutdanning, kan det etter enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker gis anledning til å gjennomføre kompetansehevende tiltak som nevnt over av inntil 7.5 timers varighet pr. år. betalt med ordinær lønn. Innvilgelse av dette krever en målsetting om fullføring og at arbeidstaker selv bidrar med nødvendig egeninnsats i fritiden. Øvrige kriterier avtales lokalt.

Etter- og videreutdanning

I den hensikt å sette bedriftene og deres ansatte i stand til å beherske aktuelle arbeidsoppgaver og teknikk gis opplæring ved bedriftsintern opplæring/kurs eller ved kurs arrangert utenfor bedriften. For kurs godkjent av Utdanningsfondet for Grafisk Emballasje, se § 27 Utdanningsfondet, betaler bedriften eventuelle omkostninger forbundet med kursets gjennomføring, samt full lønn under kurstiden når kurset er lagt i arbeidstiden. Med full lønn menes ansattes ordinære timelønn, inkl. feriepenger og arbeidsgiveravgift.

Bedriften kan søke Utdanningsfondet om økonomisk støtte til utleggene.

Bedriften og de ansatte skal medvirke til at nødvendig kompetanse skal innhentes. Det anbefales at partene i den enkelte bedrift oppretter et kompetanseutvalg med representanter fra begge sider.

Utvalgets oppgaver kan være å bidra til kartlegging av bedriftens kompetansebehov og å utarbeide forslag til kompetansefremmende aktiviteter. Jf. Hovedavtalens Kap. XVIII.

Realkompetanse

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få dokumentert sin realkompetanse.

§ 27. Utdanningsfond

1. Formål

Fondets formål er å fremme utdanningen av lærlinger, samt legge til rette for yrkesfaglig utdanning av arbeidstakere i bedriftene slik at arbeidstakerne og bedriftene står best mulig rustet til å utnytte den teknologiske og organisasjonsmessige utvikling.

Fondet skal gi økonomisk støtte til yrkesfaglig kompetanseutvikling som settes i gang gjennom bransje- og/eller samarbeidstiltak i og mellom bedriftene, og kan gi økonomisk støtte til tiltak som Opplæringsrådet for bilde, fotografi og grafiske fag tar initiativ til.

2. Finansiering

Fondet finansieres ved at bedriftene fra 01.01.1993, hvert kvartal etterskuddsvis, innbetaler kr 13,- per uke per arbeidstaker, unntatt lærlinger, som hører inn under overenskomsten for kartonasje-området.

Kr 1,- per uke trekkes av arbeidstakerens lønn, og bedriften betaler kr 12,- per uke. Dette omfatter også bedrifter som ikke er medlemmer av NHO, men som innenfor de samme områder har overenskomst med Fellesforbundet.

Etter enighet i styret for fondet kan styret vedta å redusere innbetalingen. Når fondets disponible kapital når 1,5 millioner kroner gjeninnføres full innbetaling, jf. 1. og 2. avsnitt.

Merknad:

29. januar 2018 gjorde styret i Utdanningsfondet for grafisk emballasje følgende vedtak: Med virkning fra 1. januar 2018 gjøres følgende vedtak om redusert innbetaling:

"De i overenskomstens § 26 pkt. 2 fastsatte beløp settes ned til en fjerdedel slik at bedriftene innbetaler kroner 3,25 per uke per arbeidstaker. Kroner 0,25 per uke trekkes av arbeidstakers lønn og bedriften betaler kroner 3,- per uke. Bedriftene faktureres en gang per kalenderår i november. Fondet sender melding til bedriftene ved månedsskiftet oktober/november om at de skal oppgi til fondet antallet det skal faktureres for."

For arbeidstakere som begynner eller slutter i løpet av et kvartal skal det innbetales premie for 7 uker uansett når i kvartalet arbeidsforholdet tiltres eller opphører.

Ved skifte av arbeidsgiver i samme kvartal blir premie for 7 uker i dette kvartal å innbetale både av den gamle og den nye arbeidsgiver.

Trekk av arbeidstakers andel av premien skal i disse tilfeller foretas for den tid vedkommendes arbeidsforhold faktisk varer. Når arbeidsforholdet avbrytes i forbindelse med at arbeidstakere avtjener førstegangsmilitærtjeneste, gjelder regelen om betaling av premie for 7 uker også i de kvartaler fratredelse og tilbakekomst skjer.

Premie betales også for fraværperioder som skyldes sykdom i inntil 3 måneder, permittering i inntil 14 dager og for annen militærtjeneste enn førstegangstjeneste i inntil 28 dager. Premie blir i disse tilfeller bare å betale dersom arbeidstakeren gjenopptar sitt arbeid i bedriften. Trekk av arbeidstakerens premieandel foretas samlet ved første lønnsutbetaling etter at arbeidet er gjenopptatt.

3. Innkreving av premie

Den premie som er nevnt i pkt. 2 innbetaler bedriften under ett til Norsk Industri.

De tillitsvalgte på bedriften gis oppgavene over det beløpet bedriften innbetaler til fondet.

4. Ledelse og administrasjon

Fondet ledes av et styre på 6 medlemmer, hvorav Norsk Industri og Fellesforbundet oppnevner 3 representanter og 2 vararepresentanter hver.

Vervene som styreleder og sekretær alternerer mellom Norsk Industri og Fellesforbundet, slik at den ene organisasjon har styreleder og den andre sekretær. Funksjonstiden er normalt 2 år. Norsk Industri fører kontroll med kontingentinnbetalingen.

5. Midlenes anvendelse og fordeling

Alle bedrifter og arbeidstakere som innbetaler til fondet er berettiget til støtte. Fondets styre fastsetter prioriteringer og utfyllende retningslinjer for tildeling av støtte som sendes bedrifter og klubber. Søknadene behandles av fondets styre, eller sekretariatet etter fullmakt fra fondets styre. Ved stemmelikhet har fondsstyrets leder dobbeltstemme.

Merknad:

Fondet vil i alminnelighet gi støtte til:

- Arrangement av/deltakelse på kurs/konferanser som arrangeres i overensstemmelse med vedtak i fondets styre.
- Reise- og oppholdsutgifter i forbindelse med deltakelse på kurs/konferanser som arrangeres i overensstemmelse med vedtak i fondets styre.

For nærmere detaljer om tildeling av midler, henvises til “Utfyllende retningslinjer for tildeling av midler fra Utdanningsfondet for Grafisk Emballasje”.

6. Regnskap og årsberetning

Fondets regnskapsår er kalenderåret. Ved hvert regnskapsårs avslutning utarbeides et årsregnskap som skal revideres av en statsautorisert revisor ansatt av fondets styre. Regnskapet sammen med årsberetning fremlegges for Norsk Industri og Fellesforbundet.

7. Oppløsning

Ved fondets eventuelle oppløsning må de innestående midler anvendes i overensstemmelse med avtalens pkt. 5.

8. Varighet

Utdanningsfondets bestemmelser trådte i kraft 1992, inngår som en del av overenskomsten og kan revideres ved tariffrevisjon. Partene er enige om at det også i tariffperioden kan avtales endringer i fondets bestemmelser dersom økonomiske grunner, den offentlige lovgivning eller lignende forhold gjør det nødvendig med endring.

§ 28. Lærlingbestemmelser

Regler for ansettelse og utdanning av lærlinger

Det er av overordnet betydning at partene i arbeidslivet medvirker til å nå reformens målsetting om et bedre system som ivaretar både bedriftenes og lærlingenes krav til fagopplæring.

Læretiden i bedrift må tilrettelegges slik at den sikrer lærlingen en kvalitetsmessig god opplæring. Dette krever at bedriften avsetter

tilstrekkelig ressurser til den praktiske og eventuelt teoretiske opplæring/veiledning av den enkelte lærling.

Et annet viktig element for en kvalitetsmessig god læretid, er at lærlingen etter nødvendig opplæring/veiledning selvstendig får praktisere sine kunnskaper.

1. Når det på en bedrift ønskes inntatt lærlinger, skal dette spørsmål tas opp til drøftelse mellom bedriften og de tillitsvalgte.

I sine vurderinger skal partene bl.a. ta hensyn til så vel bedriftens behov for arbeidskraft på kort eller lang sikt, som til behovet for lærlinger til faget eller den grafiske bransje som helhet.

2. Organisasjonene vil, under henvisning til gjeldende skoleordninger, anbefale at opplæring fortrinnsvis bør starte i tidsrommet august - september. Ved inntak av lærlinger tilstrebes lik kjønnsmessig fordeling.
3. I den grad det er aktuelt å ta opp lærlinger etter fylte 21 år, skal det opprettes lærekontrakt. Lærling lønnes etter lærlingsatser i § 11 (normallønnsatser).

Bedriften skal i så fall sørge for at lærling uten grunnkurs og videregående kurs I i faget får gjennomført den for faget fastsatte praktiske og teoretiske opplæring. Slik pliktig opplæring lagt utenfor bedriften skal gis uten fradrag i lønn. Lærlingens utgifter til anskaffelse av nødvendig skolemateriell dekkes av bedriften.

4. I bedrifter som inntar lærlinger skal de ansatte oppnevne representant/representanter som sammen med faglig leder skal føre tilsyn med at
 - a) bedriftens opplæringsmuligheter er tilfredsstillende,
 - b) lærekontrakter opprettes,
 - c) fagenes opplæringsplaner følges, og
 - d) lærlingene får delta i den pliktige skoleundervisning.

5. Lærlingen skal ved ansettelsen presenteres for arbeidstakernes representant/representanter som er oppnevnt i henhold til pkt. 4, og informeres om representantens/ representantenes oppgaver.

Merknad:

I de tilfeller lærlingen stryker til førstegangs svenne-/fagprøve-avleggelse, og dette ikke kan tilbakeføres til lærlingens egne forhold som for eksempel ulegitimert fravær (skoft eller liknende), anmodes bedriften om å tilrettelegge for at lærlingen får videreført nødvendig praksistid for gjennomføring av ny svenne-/fagprøve. Det vises for øvrig til Opplæringslova. Avlønning i denne perioden skjer med utgangspunkt i den aktuelle siste halvårssats for lærlingen.

Kap. V

Diverse bestemmelser

§ 29. Informasjons-/konferanseplikt

Dersom en bedrift har planer om å gjennomføre omlegging av sin produksjon, herunder overføre deler av denne til, eller motta delproduksjon fra annen bedrift, slik at dette får betydning for de ansattes sysselsetting eller arbeidsoppgaver, skal personalet ved sine tillitsvalgte uoppfordret bli tatt med på drøftelser om dette før viktige avgjørelser tas. Se for øvrig Hovedavtalens § 9 om konferanseplikt.

§ 30. Likestilling og ikke-diskriminering

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 bedriftens lovpålagte likestillingsarbeid, men begge parter har ansvar for å ta initiativ i likestillings spørsmål. Der det ikke inngås lokal avtale, skal likestillingsarbeidet gå inn i det etablerte systemet for samarbeid, informasjon og drøftelser i bedriftene.

Det vises også til § 11 om likelønn, bilag 5 og Hovedavtalens Tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet

Partene er enige om både sentralt og lokalt å fortsette arbeidet med å tilrettelegge forholdene, slik at kvinner og menn gis like muligheter til å ta del i de forskjellige arbeidsoppgaver innenfor kartonasjeindustrien.

Bedriftene skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelser, forfremmelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning.

Gravide arbeidstakere

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

Ved midlertidig overflytting til annet arbeid skal lønnen ikke reduseres.

Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse.

Fellesforbundet og Norsk Industri er enige om både sentralt og lokalt å arbeide for at det legges til rette for en personalpolitikk slik at eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse, kan fortsette å arbeide frem til ordinær pensjonsalder.

Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift diskuterer arbeidssituasjonen for eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse. Det bør særlig tas hensyn til at tunge løft, skift, overtid, reiseoppdrag og særlig smussig arbeid kan medføre belastninger som kan være spesielt uheldige for disse arbeidstakere. Av denne 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.

For eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan det inngås individuelle avtaler om arbeidsoppgaver, tilrettelagt opplæring/oppdatering innenfor eget arbeidsområde, hvilepauser,

deltidsarbeid/ redusert arbeidstid mv. mellom den enkelte ansatte og bedriften.

Nedsatt arbeidsevne

Ved ansettelse av arbeidstakere som ikke kan anses fullt arbeidsdyktige, lønnes vedkommende etter avtale mellom den enkelte arbeidstaker, tillitsvalgte og arbeidsgiver. Slik avtale meddeles snarest til organisasjonene.

Ovenstående bestemmelse kommer ikke til anvendelse ved fastsettelse av lønn for yrkeshemmet arbeidstaker som i henhold til AML § 4-6(1) skal sikres fortsatt beskjeftigelse i bedriften.

§ 31. Seniorpolitikk

Fellesforbundet og Norsk Industri er enige om at de lokale parter skal opppta drøftelser om seniorpolitiske retningslinjer, slik at alle arbeidstakere skal kunne ha en mulighet til å være lenger i arbeid. De lokale parter skal i den forbindelse drøfte elementer som gir ansatte større trivsel og en bedre arbeidssituasjon.

§ 32. Varighet

Denne overenskomst trer i kraft fra 1. april 2024 og gjelder til 31. mars 2026 og videre for 1-ett år om gangen dersom ikke en av partene skriftlig har sagt opp avtalen med 2-to-måneders varsel.

Protokolltilførsler

1. Beskjeftigelsen ved tekniske omlegninger

Arbeidsgiverne vil i forbindelse med tekniske omlegninger av produksjonen i bedriften medvirke til at arbeidstakerne i bedriften fortsatt får beskjeftigelse.

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 tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap, eller det organ LO bemyndiger, og NHOs Representantskap. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2025).

3. Avleggelse av eksamen

Partene anbefaler at det avtales lokalt at ansatte gis fri med lønn for å avlegge eksamen for offentlig godkjent utdanning.

4. Forskuttering av sykepenger

Norsk Industri og Fellesforbundet 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.

Oslo juni 2024

NÆRINGSLIVETS
HOVEDORGANISASJON

LANDSORGANISASJONEN
I NORGE

NORSK INDUSTRI

FELLESFORBUNDET

Sliterordningen

Mellom Landsorganisasjonen i Norge og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

§ 1 Bakgrunn og formål

I tariffoppgjøret 2018 ble NHO, LO og YS enige om at Slutt-vederlagsavtalen 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 inntrådt 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), Arbeidsgiver-

organisasjonen for samvirkeforetak (SAMFO), Arbeidssamvirkenes Landsforening (ASVL), Glass- og fasadeforeningen (GF), Maskin-entreprenørenes 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 slitter tillegg, 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 slitter tillegg ikke lenger skal innvilges.

Sliterordningen skal avvikles etter siste utbetaling av slitter tillegg. 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

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, eksklusiv 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 virkningstidspunkt fra og med 1. januar 2011. Ordningen etableres som en felles ordning i privat sektor.

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

V. Vilkår for å få ny AFP (Hovedpunkter, se for øvrig vedtektene)

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

Arbeidstakeren må på uttakstidspunktet dessuten ha en pensjongivende 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 pensjongivende 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 pensjongivende inntekt fram til og med det kalenderår arbeidstakeren fylte 61 år og opp til en øvre grense på 7,1 G. Pensjongivende inntekt fastsettes på samme måte som ved beregningen av inntektspensjon i folketrygdens alderspensjon.

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

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

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

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

VII. Den nye AFP- ordningen finansieres på følgende måte:

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

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

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

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

I perioden 2011 til og med 2015 vil det være personer som mottar opprinnelig

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

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

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

VIII.

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

Opplysnings- og utviklingsfondet

AVTALE om et Opplysnings- og utviklingsfond opprettet av Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge. (Endret siste gang i 2022)

§ 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 skoloring 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 oppgitt via A-meldingen til Aa- registeret med følgende gruppeinndeling:

- Gruppe 1: F.o.m. 0 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: kr. 27,-
Gruppe 3: kr. 46,-

Arbeidsgiver kan, som en del av finansieringsordningen, trekke arbeidstakere som kommer inn under Hovedavtalen for arbeidere mellom LO og NHO kr. 3,25 pr. uke.

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

§ 4 Innkreving av premie

Fondet omfattes av OU-samordningen. Den premie som er nevnt i § 3 skal derfor innbetales kvartalsvis til OU-samordningen. Premieinnbetalingen skal dekke foretakets samlede forpliktelser til alle OU-fond. Avtalen om OU-samordningen supplerer denne Avtale.

§ 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.

Avtale om retningslinjer for prosenttrekk av fagforeningskontingent - ”trekkavtale”

1. Grunnlag

Grunnlaget for avtalen om trekk av prosentkontingenten bygger på bestemmelsene om dette i § 11-3 i Hovedavtalene for industri og bygg/anlegg.

2. Opplysninger

Det er en forutsetning at de opplysninger som blir tilgjengelig vedrørende den enkelte arbeidstaker og den enkelte bedrift, ikke blir benyttet i annen sammenheng enn i forbindelse med trekk av fagforeningskontingent.

3. Hvem skal det trekkes for

Fellesforbundets lokale avdeling eller klubb er ansvarlig for å holde bedriften ajour med hvem det skal trekkes kontingent for - og følge opp dette. Det skal gis melding til bedriften om nye eller utmeldte medlemmer på egne standard meldingsblanketter.

Nye medlemmer trekkes fra første mulige trekkperiode lønnsutbetaling etter at skriftlig melding er gitt. Stopp av trekk for utmeldte medlemmer skjer fra den påfølgende lønnsperiode etter at skriftlig melding fra forbund, avdeling eller klubb er gitt.

4. Gjennomføring av trekket

Kontingenten trekkes av bedriften ved hver utlønning. Det trukne beløp overføres månedlig.

Kontingenttrekket foretas av hele det opptjente beregnings-grunnlaget i hver enkelt lønnsperiode. (Akkordetterskudd og feriepengene inkludert.)

Beregningsgrunnlaget er arbeidstakerens brutto lønn som oppgis i kode 111-A samt trekkpliktige utgiftsgodtgjørelser o.l. i lønns- og trekkoppgaven. Unntatt er honorar utover vanlig fortjeneste til medlem av styre og bedriftsforsamling samt erkjentlighetsgaver. Den beregnede kontingent trekkes med prioritet etter skattetrekk, pensjonspremie, opplysnings- og utviklingsfond, lavlønnfond og bidragstrekk.

Ved overføring av kontingent til Fellesforbundet skal det benyttes fortrykt bankgiroblankett, som sendes bedriften. Bedrifter som skriver ut betalingsblanketter fra eget EDB-anlegg må legge inn den bedriftsidentifikasjon som finnes på de tilsendte blanketter. Klubben skal ha gjenpart av giro-blanketten som benyttes ved innbetaling til Fellesforbundet.

5. Trekk

Bedriften skal i egen regi eller gjennom bank sørge for trekk av fagforeningskontingent og forsikringskontingent dersom denne er en del av medlemskapet, når tillitsvalgte - eller hvor tillitsvalgte ikke er valgt - Fellesforbundet eller dets avdeling krever det.

Fellesforbundet eller dets avdelinger skal gi bedriften melding om hvilke satser som skal benyttes ved trekk av fagforenings- og forsikringskontingent.

Den enkelte bedriftsklubb har anledning til å vedta særskilt kontingent til klubben. Klubbkontingenten trekkes sammen med den vanlige kontingent, ved at satsen for fagforeningskontingent økes.

Tidspunkt for etablering eller endring av klubbkontingent følger reglene i siste avsnitt i pkt. 5.

Trukket kontingent overføres til oppgitt kontonummer i Fellesforbundet.

I de tilfeller bedriftsklubben har vedtatt egen kontingent, overføres beløpet til oppgitt kontonummer i klubben. Endringer av satsene kan skje med virkning fra 1. januar eller 1. juli når skriftlig melding er gitt med 1 måneds varsel.

6. Flere avdelinger

Har Fellesforbundet ved samme bedrift medlemmer fra flere avdelinger, skal bedriften foreta kontingenttrekk for samtlige avdelinger.

Hvor avdelingene vedtar en særskilt kontingent for sitt område og bedriften ikke kan påta seg å trekke forskjellige kontingentsatser for de ulike avdelingene, skal avdelingene avtale en felles sats, som meddeles bedriften.

Fellesforbundet kan overlate til en av avdelingene å representere forbundet overfor bedriften.

Den avdelingen som har fått fullmakt til å opptre på Fellesforbundets vegne, er ansvarlig for at bedriften settes i stand til å gruppere medlemmene avdelingsvis i trekklistene.

7. **Trekklist, meldinger**

Bedriften skal rapportere trekket ved regelmessig oversendelse av trekklist.

Trekklistene, med angitt trekkperiode, skal inneholde:

- Fødselsnummer (11 siffer) og medlemsnr. eller arbeidsnr. hvor dette brukes som medlemsnr.
- Navn
- Trukket beløp
- Meldinger, hvor følgende bør være med
- Tilmeldt i perioden
- Frameldt i perioden
- Til eller fra førstegangs pliktig militærtjeneste/siviltjeneste
- Død
- Eventuelle andre meldinger tariffpartene blir enige om.

Der hvor EDB-behandling gjør det mulig eller partene på bedriften er enige om det, kan også følgende meldinger tas med:

- Til eller fra permittering eller permisjon uten lønn av minst 5 dagers varighet ut over arbeidsgiverperioden
- Til eller fra utlønning fra trygdekontoret
- Brutto lønn
- Trukket hittil
- Overgang til uføretrygd, alderstrygd eller AFP

Arbeidstakerne skal stå på trekklistene så lenge vedkommende er medlem av Fellesforbundet, og har et ansettelsesforhold i bedriften. Trekklistene sendes avdelingen og bedriftsklubben månedlig dersom ikke annet er avtalt. I de tilfeller hvor det skaper praktiske problemer å sende trekklist til flere avdelinger skal organisasjonene drøfte andre løsninger.

For sykmeldte arbeidstakere skal bedriften etter utløpet av arbeidsgiverperioden gi melding til trygdekontoret om kontingenttrekk til Fellesforbundet.

Fellesforbundet eller dets avdelinger og den enkelte bedrift kan avtale at trekklistens opplysninger avgis i elektronisk form. For å lette arbeidet for de bedrifter som ikke bruker EDB, vil Fellesforbundet - etter bestilling - levere standard trekkliste, som kan brukes til rapporteringen.

8. Tilpasning

For bedrifter som av tekniske årsaker ikke kan følge retningslinjene fullt ut, avtales nødvendige tilpasninger eller overgangsordninger i samråd med avtalepartene. Hvis det ved bedriften foretas kontingenttrekk for arbeidstakere organisert i andre forbund, forutsettes det at det i samråd med organisasjonene foretas en samordning av rapporteringen

9. Varighet og oppsigelse

Denne avtale trådte i kraft 01.09.1988 og er senere endret ved tariffrevisjonen i 1998.

Partene kan si opp denne avtalen med ett - 1 - års skriftlig oppsigelse.

Aktivetsprogram 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 bransjevise 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 - Rammaavtale om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet, foruten informasjon om arbeid med likestilling og for å hindre diskriminering på LO og NHOs hjemmesider; www.lo.no og www.nho.no

Ferie m.v.

Innledning

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

A. Fleksibilitet

I samtlige overenskomster inntas følgende bestemmelser:

- a) ”Der partene lokalt er enige om det, kan det som en forsøksordning iverksettes bedriftstilpassede ordninger som går ut over overenskomstens bestemmelser for så vidt gjelder arbeidstid og godtgjørelser for dette. Slike ordninger skal forelegges forbund og landsforening til godkjennelse.”
- b) ”Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i AML § 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.

Ferie penger beregnes i samsvar med ferielovens § 10. Når den femte ferieuken er gjennomført skal den alminnelige proSENTSATS for feriepenger være 12% av feriepengegrunnlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

Økningen foretas ved at proSENTSATSEN for opptjeningsåret endres slik:
2000 settes til 11,1
2001 settes til 12,0

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

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

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

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

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

5. Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivarettatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

6. Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.
7. For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

Merknader:

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

Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere

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.

Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.

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

1. Innleie av arbeidstakere

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere i henhold til gjeldende regler i arbeidsmiljøloven kap. 14 (se §§ 14-12 og 14-13) skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jf. Hovedavtalen § 9-3 - 9-6.

1.2 Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter

Organisasjonene anbefaler at bedriftene avtaler retningslinjer om arbeidsleie bedriftene imellom for å møte produksjonsmessige svingninger og motvirke oppsigelser og permitteringer. Det forutsettes at arbeidsleien er i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-13 samt øvrige lover og avtaler. Slike avtaler opprettes i forståelse med tillitsvalgte.

Ved slik innleie skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos virksomheten når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde, jf. § 1.

1.3 Innleie av arbeidstakere fra vikarbyråer (bemanningsvirksomheter)

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

1.3.2 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 følgende bilag: 1 - Sluttvederlag, 2 - Avtalefestet pensjon, 3 - Opplysnings- og utviklingsfondet, 4

- Kontingenttrekk , 5 - Likestilling samt overenskomstens § 27
Utdanningsfond.

1.3.3 Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt 1.3.2 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.

1.3.4 Hovedavtalen kap 5 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 1.3.2 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

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

Merknad:

Punktene 1.3.2, 1.3.3 og 1.3.4 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jfr Prop 74L (2011-2012).

Ansatte i vikarbyråer

Bestemmelsene i dette bilaget regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst jfr § 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 jfr § 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 fratre 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 Bilag 11 pkt 1.3.2.
7. Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av denne overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er 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.

Protokolltilførsel :

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

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

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 AIB-overenskomsten. Minste sats gjeldende fra 1. april 2024 er kr 30,50 pr. time. [Se gjeldende sats her](#) (VTO-bilaget er lagt inn øverst i listen på nettsiden).

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.

LO Media 10/24
Trykk: BK Industrier AS

