

OVERENSKOMST

158

Vin- og Brennevinsbransjen

Overenskomst mellom Næringslivets Hovedorganisasjon, NHO Mat og Drikke gjeldende for de i denne stående bedrifter, herunder Vectura AS og Arcus Norway AS på den ene side og Landsorganisasjonen i Norge, Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund og dets stedlige avdelinger på den annen side.

Gjelder fra 1. mai 2022 til 30. april 2024





OVERENSKOMST

Vin- og Brennevinsbransjen

158

mellom

Næringslivets Hovedorganisasjon, NHO Mat og Drikke

gjeldende for de i denne stående bedrifter, herunder Vectura AS og Arcus Norway AS på den ene side og

Landsorganisasjonen i Norge og Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund

og dets stedlige avdelinger på den annen side.



INNHOOLD

Del I. Hovedavtalen mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge.

Hovedavtalen – tilleggsbestemmelser	6
Utøvelse av tillitsvervet	6
Permisjonsregler i forbindelse med utøvelse av tillitsvervet	6

Del II. Overenskomstens bestemmelser

Overenskomstens varighet	7
--------------------------	---

Kapittel 1. Faste og midlertidige arbeidstakere

1.1	Omfangsbestemmelse	7
1.2	Ansettelse og ansettelsesform	8
1.3	Stedfortredertjeneste	12
1.4	Arbeidstid	12
1.5	Overtidsarbeid	14
1.6	Matpenger – frokostpenger – kaffepenger	14
1.7	Arbeidsklær	15
1.8	Ferie	15
1.9	Lønn under sykdom	15
1.10	Svangerskaps- og omsorgspermisjon	16
1.11	Lønn under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt	17
1.12	Lønn under fravær for utførelse av offentlig verv	17
1.13	Velferdspermisjoner	18

Kapittel 2. Lønn

2.1	Lønnstabeller	18
2.2	Beregning av lønnsansiennitet	18
2.3	Minstelønn	19
2.4	Utbetaling av lønn	20

2.5	Ekstraordinært lønnsforskudd/personallån	20
2.6	Kompetanse	20
2.7	Lørdags-/søndagstillegg	26
2.8	Skiftarbeid	26
Kapittel 3. Lokale forhandlinger		27
Kapittel 4. Pensjon- og personalforsikringer		28
Kapittel 5. Pensjon- og personalforsikringer		28
5.1	Personlig integritet i arbeidslivet	28

Bilag

1.	Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987	31
2.	Godtgjørelse for helligdager, 1. og 17. mai - A-ordningen	39
3.	Sliterordningen	42
4.	Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond	46
5.	Avtale om ny AFP-ordning	49
6.	Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstagere	53
7.	LO-NHO avtalen om korte velferdspermisjoner med tillegg	54
8.	Ferie mv.	56
9.	Aktivitetsprogram mellom LO og NHO – med mål om å fremme likestilling og hindre diskriminering	59

Del I:

Hovedavtalen mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge

Hovedavtalen – tilleggsbestemmelser

Hovedavtalen mellom Næringslivets Hovedorganisasjon samtligte landssammenslutninger, lokale sammenslutninger og enkeltbedrifter og Landsorganisasjonen i Norge med samtligte forbund og foreninger (avdelinger).

Utøvelse av tillitsvervet

Foreningslederen og nestlederen eller 2 tillitsvalgte fra hver avdeling får fri med lønn to dager en gang i året for å holde samarbeidende landskonferanser. Utgiftene dekkes av selskapet.

Permisjonsregler i forbindelse med utøvelse av tillitsvervet

Tillitsvalgte på arbeidstedet og ansatte med tillitsverv innen organisasjonen skal ikke nektes tjenestefrihet uten tvingende grunn når de blir innkalt til møter eller forhandlinger av sin organisasjon. Det samme gjelder nødvendige permisjoner for å utføre offentlige verv eller organisasjonsmessige oppdrag for sin organisasjon, når vervet/oppdraget ikke kan utføres utenfor arbeidstiden.

I tillegg til permisjon med lønn under forhandlinger og drøftelser med ledelsen kan permisjon med lønn gis i 12 arbeidsdager pr. år for å ivareta offentlige verv eller organisasjonsmessige oppdrag. Tillitsvalgte og arbeidstakere som skal delta i faglige kurs, faglig opplysningsvirksomhet eller deltakelse i faglige delegasjoner, gis om nødvendig fri med lønn ut over 12 arbeidsdager pr. år. Dette gjelder også for deltakelse i forbunds- og landsstyremøter, forberedelse til lønnsforhandlinger etc.

Del II:

Overenskomstens bestemmelser

Overenskomstens varighet

Denne overenskomst gjelder fra 1. mai 2022 til 30. april 2024, og videre 1 – ett – år om gangen hvis ikke en av partene sier den opp skriftlig med to – 2 – måneders varsel.

Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

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

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap, eller det organ LO bemyndiger, og NHOs Representantskap.

Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjonen som har fremmet krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtalene med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2023).

Kapittel 1. Faste og midlertidige arbeidstakere

1.1 Omfangsbestemmelse

Denne overenskomsten omfatter følgende grupper arbeidere ved bedriften:
- operatør i tapperi og produksjon, håndverkere, fagarbeidere, øvrige vedlikeholdsarbeidere, vareplukkere, truck førere, arbeidere som lesser og lossere varer, sjåførere og hjelpearbeidere på biler, renholdere og kantinebetjening samt operatør av automatlager.

Bestemmelsene omfatter også ansatte som utfører arbeid som er blitt automatisert innen denne overenskomsts virkeområde og ansatte som utfører nye arbeidsoppgaver som følge av teknologisk utvikling.

Protokolltilførsler:

- a) Enhver benchmarking av NNNs arbeidsoppgaver og andre innsparingstiltak som kan ende opp med outsourcing skal gjennomføres som samarbeidsprosjekt. Ekstern deltakelse av konsulenter ønsket av de ansatte betales av selskapet etter avtale. Endring av lønn og sosiale vilkår skal ikke alene være avgjørende for en beslutning.
- b) 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 2A.
- c) **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.

1.2 Ansettelse og ansettelsesform

1.2.1 Arbeidstaker som blir tatt inn for å dekke arbeidskraftbehovet under ferier, ved trafikktopper, ekstraordinært sykdomsfravær og annet fravær, gis skriftlig ansettelse for et bestemt tidsrom. Arbeidsforholdet opphører ved tidsrommets utløp uten oppsigelsesfrist.

1.2.2 Rekkefølgebestemmelse

Partene er enige om at driften skal planlegges med faste ansatte på heltid, da dette er mest gunstig både for den ansatte og bedriften. Det henvises til overenskomsten punkt 1.2.4.

Det kan være situasjoner der det er vanskelig raskt å rekruttere kvalifisert midlertidig arbeidskraft direkte, da kan innleie av arbeidskraft være et alternativ. Dette skal skje i tråd med gjeldende lov- og avtaleverk.

1.2.3 Seniorpolitikk

For eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan det inngås individuelle avtaler om arbeidsoppgaver, tilrettelagt opplæring/oppdatering innenfor eget arbeidsområde, hvilepause, redusert arbeidstid mv mellom den enkelte ansatte og bedriften.

1.2.4 Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid mv.

- 1) Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen skal være attraktiv og seriøs, og at innleide arbeidstakere skal ha ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre «sosial dumping» og at de utfordringene et internasjonalt arbeidsmarked medfører, løses på en akseptabel måte.
- 2) Partene viser til Hovedavtalens intensjon om et best mulig samarbeid i bedriftene. Informasjon og involvering av de tillitsvalgte er en forutsetning for produktivitetsutvikling og konkurransekraft.
- 3) Det er bare anledning til å bruke innleide arbeidstakere fra utleiebyråer i det omfang Arbeidsmiljøloven 14-12 gir adgang til. Videre må vilkårene i Arbeidsmiljøloven § 14-9 være oppfylt. Ved bruk av vikarer etter AML §14-9 skal det, hvis mulig, navngis hvem man er i stedet for.
- 4) Forutsetningen for at adgangen til innleie er tilstede, er en riktig stipulert bemanning i den enkelte bedrift/avdeling. Riktig bemanning innbefatter det normale fraværsmonsteret på bedriften/i avdelingen som skal dekkes opp av fast ansatte. Innleie kan finne sted ved ferie, sesong- og fraværstopper og ved uforutsette hendelser.
- 5) Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere, skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte i henhold til Hovedavtalens bestemmelser. Herunder årsaken til innleie, antallet som skal innleies, arbeidsoppgavene som skal utføres og tidsrommet for innleie. Dette gjelder også ved annen bruk av midlertidig arbeidskraft. Det normale fraværsmonsteret innbefatter ferieavvikling utenom hovedferien.
- 6) 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. Dette omfatter også XD dager.

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom LO og en arbeidsgiversammenslutning gjelder ikke Fellesbilag nr. 1, 3, 4, 5, 9.

- 7) Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt 6 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.

- 8) 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 6 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 tillitsvalgts arbeid, jfr. HA § 5-6.

Merknad:

Punkter 6, 7 og 8 (ovenfor) iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jfr. Prop 74L (2011–2012).

Til protokollen: Inntil iverksettelse gjelder bestemmelsene i overenskomsten pr. 30. april 2012.

- 9) Tillitsvalgte skal kunne veilede innleide arbeidstakere i arbeidsrelaterte spørsmål overfor den bedriften de er innleid i. Dette under forutsetning av at den innleide arbeidstaker ønsker slik veiledning.
- 10) Midlertidig arbeidskraft skal ikke være en langvarig løsning. Når midlertidig arbeidskraft har arbeidet i over 6 måneder med flere ulike begrunnelser eller avdelinger har hatt flere midlertidige ansatte (f.eks. 5 – 10% av de ansatte) i over 3 måneder, skal ansvarlig leder drøfte saken med sentrale tillitsvalgte i fellesklubben. Et tema skal være faste ansettelse.
- 11) Ved forlengelse av kontrakt eller fast ansettelse av midlertidig arbeidskraft, skal det foreligge dokumentasjon på avvik før ansiennitet blir satt til side. Reglene i 1.1.B.1. i overenskomsten kommer for øvrig til anvendelse. Dersom de lokale partene er uenige om praktiseringen av det eksisterende lov og avtaleverk kan saken bringes inn for organisasjonene.
- 12) Det er en forutsetning at de lønns- og arbeidsvilkår som bedriften blir bedt om å dokumentere er tilstrekkelig anonymisert og ikke strider mot lov. Virksomhetens behov, eksempelvis konkurransemessige forhold, kan tilsa at informasjon ikke bør gis videre. I slike tilfeller kan arbeidsgiver pålegge tillitsvalgte og eventuelle rådgivere taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter utløpet av vedkommende mandatperiode. Det er ingen taushetsplikt i forhold til å gi informasjon videre til relevant offentlig myndighet.

1.2.5 Ansatte i vikarbyråer

Bestemmelsene under regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst jfr. punkt 1.1.

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. punkt 1.1
2. Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i Arbeidsmiljøloven.
3. Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inne-

holdende 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, jfr. punkt 1.2.4 ledd 6.
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.

1.3 Stedfortredertjeneste

Med stedfortredertjeneste menes midlertidig arbeid i høyere lønnet stilling utenfor eget tariffområde. Det utbetales kr 165,-pr. dag.

Ved stedfortredertjeneste i mer enn 4 timer betales dagsatsen.

1.3.1 Enhver arbeidstaker bør vanligvis kunne pålegges stedfortredertjeneste når den ordinære arbeidstid ikke dermed vesentlig økes.

1.3.2 Hvis stedfortredertjenesten vil bli av minst tre måneders varighet, skal stillingen kunngjøres og besettes ved konstitusjon.

1.4 Arbeidstid

Den ordinære arbeidstid er 37,5 timer pr. uke. Påske-, pinse-, jul- og nyttårsaften er fridager. Som følge av endringer i overenskomsten gis det dessuten fri 4 kompen-

sasjonsdager som tas ut i lavsesong. Dagen før skjærtorsdag skal arbeidstiden være 4 timer netto. 17. mai regnes som helligdag.

Den nærmere inndeling av arbeidstiden blir å fastsette etter forhandlinger mellom bedriften og arbeidstakernes tillitsvalgte. Med mindre noe annet følger av arbeidstidsordninger, skal arbeidstiden være 7,5 timer pr. dag

Når det gjelder spørsmålet om fleksibilitet og adgangen til gjennomsnittsberegning vises det til bilag om Ferie – Innledning og pkt. A om fleksibilitet.

Arbeides det i skift, er arbeidstiden:

- **36,5 timer pr. uke ved:**
vanlig 2-skiftarbeid som verken går lørdag aften eller i helligdags døgn.
- **35,5 timer pr. uke ved:**
 - a) arbeid som drives «hovedsakelig» om natten
 - b) døgnkontinuerlig skiftarbeid og «sammenlignbart» turnusarbeid
 - c) 2-skiftarbeid og «sammenlignbart» turnusarbeid som «regelmessig» drives på søn- og/eller helligdager
 - d) arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte må arbeide minst hver tredje søn- og/eller bevegelige helligdag
- **33,6 timer pr. uke ved:**
helkontinuerlig skiftarbeid og «sammenlignbart» turnusarbeid.

Arbeides det i skift på andre hellig- eller høytidsdager enn vanlige søndager, gis det fri en tilsvarende virkedag.

Protokolltilførseler:

- 1) På den enkelte bedrift kan det avtales ulike ordinære arbeidstidsordninger.
- 2) Kompensasjon for arbeidstidsordninger skal følge lokale særavtaler og lønnsavtaler samt Overenskomstens bestemmelser.

1.5 Overtidsarbeid

- 1.5.1 Enhver arbeidstaker bør vanligvis kunne pålegges stedfortredertjeneste når den ordinære arbeidstid ikke dermed vesentlig økes.
- 1.5.2 For overtidsarbeid de fem første virkedager i uken gis et tillegg på 50% av ordinær timelønn. Tillegget økes til 100% for overtidsarbeid mellom kl. 2000 og kl. 0600 samt på lørdager, søn- og helligdager og dager før helligdager.
- 1.5.3 Ved beregning av overtidsgodtgjørelse regnes timelønn som årslønn dividert med 1900 (årslønn = månedslønn x 12). Overtidsarbeid som varer minst 2 timer, betales for løpende tid etter den ordinære arbeidstids slutt. Påbegynt 1/2 time regnes for 1/2 time. Det gis 1/2 times hvile- og spisepause før overtidsarbeidet begynner.
- 1.5.4 Det gis mulighet til avspasering av overtid. Dette må alltid avtales med arbeidslederen før overtidsarbeidet iverksettes. Avspaseringen, time for time, må tas etter avdelingens bestemmelse. Overtidstillegget utbetales.

1.6 Matpenger – frokostpenger – kaffepenger

- 1.6.1 Kreves overtidsarbeid i umiddelbar forbindelse med den ordinære arbeidstid og overtidsarbeidet varer mer enn 2 timer, gis det middagspenger med kr 96,-.

Sjåfører får kr 113,- dersom de spiser utenfor bedriften.

Til grunn for beregningen etter første avsnitt ligger summen av overtid før og etter ordinær arbeidstid

- 1.6.2 Ved overtidsarbeid på tariffmessige fridager betales middagspenger med kr 96,- når overtidsarbeidet varer minst 4 timer.
- 1.6.3 Sjåfører som har kjøring til utenbys butikker og arbeidstakere som blir sendt ut fra anlegget og ikke kommer tilbake til lunsjpausen, får utbetalt kr 79,- i lunsjpenger/kaffepenger.

1.7 Arbeidsklær

Bedriften holder arbeidsklær og personlig verneutstyr.

Bedriften sørger for vask og reparasjon av arbeidsklærne eller yter en godtgjørelse på kr 100,- pr. mnd.

Alle arbeidstakere som er forhindret fra å benytte bedriftens klesvaskeordning, tilkommer dette tillegget.

1.8 Ferie

Ferieloven av 29. april 1988 og LO/NHO-avtalen om 4 ekstra feriedager, gjelder med tillegg av følgende bestemmelser:

1.8.1 Feriens plassering, oppsetting av ferielister og mulige senere endringer skal på forhånd drøftes med arbeidstakeren eller hans tillitsvalgte.

Hovedregelen er at sommerferien avvikles etter ferielister som avtales i god tid, basert på den enkelte ansattes ønsker og bedriftens behov. Det skal så langt som mulig tas hensyn til at ansatte med barn i skolepliktig alder kan ta ut 3 uker av ferien innenfor den fastsatte skoleferie.

1.8.2 Arbeidstakere som blir syke i ferietiden, kan etter søknad få utsatt sin ferie når sykdommen kan legitimeres med legeattest. Se for øvrig Ferielovens § 9, nr. 1.

1.8.3 Fradrag i feriegodtgjørelsen gjøres ikke ved fravær på grunn av arbeidsuførhet inntil sammenlagt 12 måneder når den ansatte har minst 3 måneders tjeneste. Dog kommer feriepengene utbetalt av NAV til fradrag i det som utbetales av selskapet.

1.9 Lønn under sykdom

1.9.1 Lønn under sykdom vil bli utbetalt i inntil 12 måneder under forutsetning av at bedriften får refundert fra NAV de sykepenger som ytes utover arbeidsgiverperioden.

1.9.2 Sykefraværet må legitimeres på den måte som er bestemt i Folketrygdloven,

dog slik at arbeidstakere som har hatt 6 sykefravær eller mer i løpet av de siste 12 måneder uten å legge frem legeerklæring om at fraværet skyldes sykdom, kan fratras retten til å benytte egenmelding ved egen sykdom.

Før arbeidsgiveren treffer sin beslutning, skal arbeidstakeren gis anledning til å uttale seg.

1.10 Svangerskaps- og omsorgspermisjon

Folketrygdloven gjelder med tillegg av nedenstående bestemmelser.

1.10.1 I tilknytning til farens rett til fødselspermisjon, gis rett til full lønn begrenset oppad til 6 G.

1.10.2 I forbindelse med farens rett til 2 ukers omsorgspermisjon ved fødsel, jfr. Arbeidsmiljøloven (AML) § 12-3 (1), gis rett til lønn under permisjonen dersom han overtar omsorgen for andre mindreårige barn i hjemmet eller tar hånd om moren og barnet etter fødselen.

1.10.3 Retten til å være hjemme når den som har det daglige tilsynet med barnet er syk, reguleres av AML § 12-9 (1 c). Slik permisjon forestås med lønn. Sykdom utover 3 dager må legitimeres med legeattest.

1.10.4 Foruten den tjenestefrihet med lønn som gis etter pkt. 1.10.1 har foreldrene rett til inntil 3 års tjenestefrihet uten lønn. Likevel slik at de samlet har krav på ett års ulønnet permisjon for hvert barn. Permisjonen(e) må tas før barnet er 10 år.

Arbeidstaker kan ikke kreve å ta ut permisjonen som deltid, eller for kortere tidsrom enn 6 måneder. Slik permisjon kan imidlertid gis dersom tjenesten tillater det.

1.10.5 Etter AML § 12-8 kan kvinner som ammer sitt barn kreve den tid hun av den grunn trenger og minst ½ time 2 ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time pr dag.

Arbeidstaker i full stilling har rett til å beholde lønnen under slik permisjon. Arbeidstaker som arbeider deltid, gis forholdsmessig lønn.

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

1.11 Lønn under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt

1.11.1 Arbeidstaker med minst 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste utbetales lønn i samsvar med pkt. 1.11.2. nedenfor, under militærtjeneste, tjeneste i Sivilforsvaret, pliktig polititjeneste og under avtjening av sivil tjenesteplikt.

1.11.2 Arbeidstaker uten forsørgelsesbyrde utbetales 1/3 av den sivile lønn under førstegangstjenesten. Ellers utbetales full lønn.. Når tjenesten varer mer enn 1 uke (7 dager), gjøres det fradrag i den sivile lønn for tjenestetillegg. Det gjøres da også fradrag for forsørgertillegg og botillegg når arbeidstakeren har full lønn.

1.11.3 For vernepliktig og utskrevet befal skal det, når tjenesten varer mer enn 1 uke (7 dager), i den sivile lønn trekkes et beløp som svarer til den militære grad/ stillings hovedregulativlønn. Er sistnevnte lønn større enn den sivile lønn, faller den sivile lønn helt bort.

1.11.4 Feriepenger opptjenes med den til enhver tid gjeldende sats i Ferielovens § 10, nr. 2, av feriepengegrunnlaget under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt, dersom arbeidstakeren utbetales lønn etter pkt. 1.11.1-3 ovenfor. Trekk etter 1.11.2 kommer ikke til fradrag i feriepengegrunnlaget. Jfr. Bilag 8.

Dersom Ferieloven ville gitt høyere feriepengegrunnlag, følges Ferielovens bestemmelser.

For arbeidstakere som ikke har lønn etter pkt. 1.11.1-3, gjelder Ferielovens § 10, nr. 5.

1.12 Lønn under fravær for utførelse av offentlig verv

Arbeidstakere gis permisjon med full lønn for utførelse av kommunale eller andre offentlige verv eller borgerplikter unntatt militærtjeneste. Selskapet kan bestemme at den godtgjørelse vedkommende måtte bli tilkjent for utførelse av vervet, skal trekkes fra i lønnen.

1.13 Velferdspermisjoner

Selskapet kan tilstå tjenestefrihet med bibehold av lønn i inntil to uker i løpet av et kalenderår, når velferdsanliggender gjør fravær fra tjenesten begrunnet, og permisjonen ikke faller inn under noen av de forannevnte bestemmelser. Selskapet kan gi permisjon uten lønn i inntil en måned i et kalenderår, når det oppgis rimelig grunn og fraværet ikke volder selskapet ulemper.

Merknad:

Permisjon med lønn gis bl.a. ved dødsfall i nærmeste familie (ektefelle, samboer, barn, barnebarn, foreldre, besteforeldre, søsken, svigerinne, svoger, svigerforeldre og svigerbarn), dagen for inngåelse av ekteskap, ved flytting, ved eksamen og ved deltakelse i bygging av egen bolig. Det er også anledning til å søke om en lesedag pr. eksamensdag med bibehold av lønn. Arbeidstakere fra ikke-europeiske land vil etter søknad kunne innvilges 4 uker permisjon uten lønn i forbindelse med hjemreise.

Kapittel 2. Lønn

2.1 Lønnstabeller

Det henvises til den til enhver tid gjeldende lønnstabell for hver lønnsgruppe.

Det er normalt tre lønnsgrupper hvis partene lokalt ikke blir enige om noe annet: Operatør/spesialarbeidere, sjåfører kl. C og fagarbeidere. Håndverkere betegnes som fagarbeidere og lønnes som fagarbeidere.

2.2 Beregning av lønnsansiennitet

Det henvises til den til enhver tid gjeldende lønnstabell for hver lønnsgruppe.

Etter ett (1) år i bedriften	kr 6,00
Etter tre (3) år i bedriften	kr 10,00
Etter seks (6) år i bedriften	kr 12,00
Etter åtte (8) år i bedriften	kr 13,00
Etter tolv (12) år i bedriften	kr 18,00

Relevant dokumentert yrkespraksis for vedkommendes arbeidsområde godskrives ved lønnsinnplassering. Se også § 2.6.4 vedrørende lønnsansiennitet for lærlinger.

Lønnsansiennitet opparbeides også ved utdanningspermisjon og foreldrepermisjon.

2.3 Minstelønn

Operatør/arbeider har en minstelønn på kr 199,78 pr. time.

Årlig regulering av minstelønnsatsen

Minstelønnsatsen reguleres årlig til 85% av timefortjenesten i kolonne 6 foregående år i henhold til TBUs tall for lønnsvekst i mat- og drikkeindustrien.

Eventuelle generelle tillegg og lavlønns-/likestillingstillegg som gis det enkelte år legges ikke på minstelønnsatsen.

Justeringene gjøres årlig i forbindelse med det sentrale tariffoppgjøret.

Fagarbeidertillegg

Ansatte med offentlig godkjent fagbrev som arbeider innenfor fagområdet gis et fagarbeidertillegg på kr 10,00 per time.

Tillegg for øvrig relevant utdanning

Ansatte med relevant høyere utdanning, godkjent av norske læremyndigheter/ NOKUT, som arbeider innenfor fagområdet, gis et tillegg tilsvarende fagarbeidertillegget.

Sjåførtillegg

Ansatte med førerkort klasse C eller høyere og som arbeider som distribusjonssjåfør gis et tillegg på kr 3,- per time.

2.4 Utbetaling av lønn

Lønn utbetales en gang pr. måned med utbetaling den 15. i hver måned.

Hvis den 15. faller på helligdag, utbetales lønnen på nærmest foregående arbeidsdag.

2.5 Ekstraordinært lønnsforskudd/personallån

I ekstraordinære tilfeller kan ansatte få utbetalt et personallån tilsvarende inntil 2 brutto regulativ månedslønn uten tillegg. Selskapet fastsetter frist for avvikling av lønnsforskuddet og tilbakebetaling skal skje med trekk i lønn og maksimalt i løpet av 24 måneder.

2.6 Kompetanse

2.6.1 Fagbrevtillegg

Arbeidere med fagbrev innenfor overenskomstens virkeområde skal ha et tillegg på kr 4,- pr. time uavhengig av om fagbrevet er relevant for arbeiderens arbeidsområde. Slike fagbrevtillegg betales ikke til arbeidstakere som er lønnet som fagarbeidere. Dersom ansatte med fagbrev arbeider i stilling som gir høyere lønn enn fagarbeidere kan tariffpartene avtale at fagbrevtillegget helt eller delvis bortfaller.

Fagarbeider i næringsmiddelindustrien som arbeider i et fagområde, skal lønsmessig sidestilles med andre fagarbeidere i bedriften.

2.6.2 Kompetanse

Kompetanseutvikling

Gjennom samarbeid mellom tillitsvalgte og ledelse må det legges til rette for å stimulere til kompetanseutvikling for alle ansatte.

Industriens framtidige konkurranseevne vil i stor grad være avhengig av tilpasning til ny teknologi og arbeidstakernes kunnskaper og kompetanse. Kompetansen til de ansatte ved bedriften har avgjørende innflytelse på

verdskapningen, derfor vil bedriftens konkurranseevne være sterkt avhengig av økt kompetanse.

Med sikte på at arbeidstakerne skal kunne kvalifisere seg for nye oppgaver, og kunne oppfylle bedriftens fremtidige krav, er partene enige om:

- Bedriften må avsette tilstrekkelige midler til oppbygging og vedlikehold av kompetanse i sitt budsjett. Partene skal hvert år utarbeide planer som viser prioriteringen av kompetanseutviklingen i alle ledd i organisasjonen.
- Ved lengre permitteringsperioder bør det alternativt vurderes igangsatt opplæringstiltak i henhold til den lokale opplæringsplanen.
- Den enkelte arbeidstaker har rett til å få dokumentert sin realkompetanse og de lokale parter skal samarbeide i gjennomføringen av dette. Ansatte med lese- og skrivevansker skal ha samme mulighet for kompetanseutvikling som øvrige, og de lokale parter må legge til rette for dette.
- 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.
- Det påhviler de lokale parter å se spesielt på kompetanseutviklingstiltak i et likestillingsperspektiv.

I tråd med disse bestemmelser og under henvisning til Hovedavtalens Kap.18 og i § 13-8, oppfordres bedriftene til å behandle opplæringsspørsmål systematisk. Ved uenighet kan hver av partene bringe saken inn for hovedorganisasjonene.

Dersom arbeidstaker pålegges å delta på arbeidsrelaterte kurs utenom ordinær arbeidstid eller på avtalefestede fridager, skal vedkommende kompenseres for denne tiden med avspasering time for time. Dette gjelder også for den faglige delen av seminarer.

De ordninger for praksisbrevkandidater som utlyses av bedriften anses for å være pålagt av bedriften

2.6.3 Fagopplæring

Fagopplæring skal skje i samsvar med gjeldende lovverk og Hovedavtalens bestemmelser.

Partene er enige i at fagarbeidere er viktig kompetanse for bedriftene og vil arbeide aktivt for å øke andelen fagarbeidere i bedriften og for at bransjen skal være attraktiv for yrkesutdannet ungdom.

Partene skal i felleskap arbeide for en kontinuerlig oppdatering av fagopplæring, slik at denne til enhver tid er mest mulig i samsvar med bransjens behov.

For øvrig er partene enige om:

- å arbeide aktivt og systematisk for å sikre bransjens framtidige rekruttering. Et viktig ledd i denne sammenheng er et aktivt samarbeid mellom skole og arbeidsliv. Partene bør drøfte aktuelle tiltak.
- å drøfte behovet for inntak av lærlinger, slik at det legges til rette for nødvendig inntak av lærlinger og å drøfte støtte til aktuelle ordninger som kan stimulere til rekruttering og tilgang på lærlinger.
- Lærlinger skal ikke ha økonomiske utgifter til for eksempel kursavgifter og læremateriell i perioden fram til fag-/svenneprøven. Arbeidsgiver dekker lønn ved prøveavleggelse og ved den teoretiske del av fagprøven for lærlinger.
- at partene hvert år skal drøfte om det er et kompetansegap i henhold til bedriftens behov for kompetanse og hvordan det i så fall kan legges til rette for at ufaglærte får anledning til å ta fagbrev. Drøftingene skal ta utgangspunkt i bedriftens behov for fagarbeidere og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det skal være en målsetting at det drives fagopplæring i alle bedrifter som oppfyller kravene for å være opplæringsbedrift.

Oppstår uenighet om disse bestemmelser på den enkelte bedrift, kan det søkes bistand hos forbund og landsforening.

2.6.4 Lønnsbestemmelser for lærlinger

2+2 modellen

Denne modellen for fag- og yrkesopplæringen 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:

3. året: 40% av faktisk begynnerlønn for fagarbeidere i bedriften.

4. året: 60% av faktisk begynnerlønn for fagarbeidere i bedriften.

Lærling i teknisk – allmennfag (TAF-lærlinger)

For den tiden lærlingen er utplassert i bedrift de to første årene, betales 30% av nyutdannet fagarbeider. De to siste årene betales lønn for verdiskapingstiden, slik at de samlet over alle 4 årene opparbeider en samlet lønn tilsvarende en årslønn for nyutdannet fagarbeider.

Retningsgivende tabell:

5. halvår: 55% av faktisk begynnerlønn for fagarbeidere i bedriften.

6. halvår: 55% av faktisk begynnerlønn for fagarbeidere i bedriften.

7. halvår: 70% av faktisk begynnerlønn for fagarbeidere i bedriften.

8. halvår: 75% av faktisk begynnerlønn for fagarbeidere i bedriften.

Andre opplæringsløp

Lærlinger i fag som har 3 års opplæring i videregående skole pluss 1 års læretid i bedrift, følger følgende lønnskala:

7. halvår: 50% av faktisk begynnerlønn for fagarbeidere i bedriften.

8. halvår: 80% av faktisk begynnerlønn for fagarbeidere i bedriften.

Lærlinger i fag som har 3 års opplæring i videregående skole pluss 1,5 års læretid i bedrift, følger følgende lønnskala:

7. halvår: 40% av faktisk begynnerlønn for fagarbeidere i bedriften.

8. halvår: 50% av faktisk begynnerlønn for fagarbeidere i bedriften.

9. halvår: 80% av faktisk begynnerlønn for fagarbeidere i bedriften.

Lærlinger som har fullført sin læretid, og som avlegger fagprøven på et senere tidspunkt, skal lønnes som voksne arbeidere frem til fagprøven er bestått.

Lærlinger som fortsetter i bedriften etter endt læretid får læretiden godkjent som lønnsansiennitet.

Overtidsbestemmelser og ordinært arbeid for lærlinger

Overtidsgrunnlaget for lærlinger er begynnerlønn for voksne arbeidere, inklusiv lokale tillegg.

Lærlinger skal ikke inngå i bedriftens ordinære bemanningsplaner. Ved sykdom og ferie kan bedriften benytte lærlinger som vikarer. Det forutsettes at dette drøftes med de tillitsvalgte.

I slike tilfeller lønnes i henhold til bedriftens bestemmelser for ufaglærte arbeidere.

2.6.5 Praksiskandidater

Partene er enig i at en kombinasjon av praksiskandidatordningen og inntak av lærlinger er det beste rekrutteringsgrunnlag for fagarbeidere i bedriften. Bedriften skal arbeide aktivt for å legge forholdene til rette slik at de ansatte gis mulighet til å ta fagbrev under praksiskandidatordningen. Det forutsettes at:

1. Bedriften betaler ordinær lønn til prøveavleggelse, samt utgifter til læremateriell
2. Det gis en lesedag med ordinær lønn i forbindelse med gjennomføring av teorieksamen.
3. Dersom det ikke er mulig å legge til rette for organisert undervisning i ordinær arbeidstid, kan partene lokalt bli enige om en kompensasjon for den medgåtte tid.

Partene er enige om å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3.5 i Opplæringsloven (Praksiskandidatordningen) opprettholdes også i framtiden.

2.6.6 Lokale kompetansetillegg

Det er innført kompetansetillegg innenfor NNNs område. Hensikten er både å stimulere den enkelte arbeidstaker til å ta opplæring og til å øke sin kompetanse. Dette vil gi en mer fleksibel bruk av arbeidskraft og kan stimulere den enkelte til å påta seg et særskilt ansvar utover det som normalt kan påregnes. Ordningen skal ikke gi personalansvar og baserer seg på frivillig søknad og rullering (blant de opplærte). Opplæring skal skje i arbeidstiden.

Kompetansetilleggene skal gis ut fra fastlagte kriterier som de lokale partene utarbeider i fellesskap.

2.6.7 Etterutdanning av yrkessjåfører

Etter yrkessjåførforskrift, (F16.04. 2008 nr. 362, Forskrift om grunnutdanning og etterutdanning for yrkessjåfører), er sjåførene pålagt å gjennomføre etterutdanning, som p.t. er på 35 timer hvert 5. år.

I de tilfellene partene ikke inngår avvikende lokal avtale skal følgende gjelde:

1. Arbeidsgiver skal gi fast ansatte sjåfører et tilbud om etterutdanning i henhold til gjeldende forskrift. Arbeidsgiver fastsetter, etter drøftinger med de tillitsvalgte, gjennomføringsmetode, tid og sted for etterutdanningen.

Hvis ikke arbeidstaker gjennomfører etterutdanning tilbudt av arbeidsgiver, er vedkommende selv ansvarlig for å ta etterutdanningen innen de lovpålagte frister. Arbeidstaker må da dekke kostnadene selv.

Hvis arbeidstaker uten gyldig grunn uteblir fra etterutdanningskurs, kan arbeidsgiver kreve utgiftene for kurset tilbake fra arbeidstaker.

Arbeidstaker har ikke rett på etterutdanningskurs under avvikling av oppsigelsestid.

2. Arbeidsgiver skal dekke ordinær lønn inklusive eventuelle ubekvemstillegg i henhold til ordinær arbeidsplan. Kurstid i h.h.t. yrkessjåførforskriften regnes ikke som arbeidstid, og deltakelsen på kurs kan således ikke utløse overtid eller annen kompensasjon. Arbeidsgiver skal imidlertid

betale ordinær timelønn (uten overtid) for kurstimene de dagene et kurs legges på en fridag i h.h.t. arbeidsplanen.

- Arbeidsgiver dekker kursutgiftene, herunder eventuelt læremateriell. Hvis kurset ikke avholdes på stasjonsstedet, dekker arbeidsgiver arbeidstakers reisekostnader til og fra kursstedet. Arbeidsgiver fastsetter, etter drøftinger med de tillitsvalgte, reisemåte og dekning av reisekostnader, samt eventuell dekning av kost og losji.

2.7 Lørdags-/søndagstillegg

Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide på lørdag eller søndag, utbetales følgende tillegg pr. arbeidet klokke-time:

- kr 12,- pr. time for tiden lørdag kl. 06.00 til kl. 20.00.
- kr 16,- pr. time lørdag fra kl. 00.00 til kl. 06.00, og fra lørdag kl. 20.00 til søndag kl. 24.00.

Tillegget betales også når det gis annen kompensasjon i form av overtidsgodtgjørelse o.l.

2.8 Skiftarbeid

De prosentvise skifttillegg utregnes på grunnlag av årslønn delt med **1900**.

Ved skiftarbeid etter pkt. 1.4 gis skifttillegg på 25% for ettermiddagsskift og 45% for nattskift på vanlige virkedager.

Ved skiftarbeid fra kl. 06.00 til kl. 12.00 på lørdager og dager før helligdager, betales et tillegg på 50%. Ved skiftarbeid etter kl. 12.00 på lørdager og dager før helligdager til neste ordinære arbeidsdag kl. 06.00, skal skifttillegget være 100%.

Kapittel 3. Lokale forhandlinger

En gang hvert avtaleår skal det gjennomføres forhandlinger om eventuelle lønnsjusteringer med virkning fra 1. oktober hvis de lokale parter ikke blir enige om et annet tidspunkt. Gode forhandlinger skapes gjennom dialog hele året. Tillit, et godt forhandlingsklima og gode forhandlingsløsninger skapes gjennom samarbeid over tid.

Forhandlingene skal være reelle, og føres på grunnlag av bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne. Det skal også tas hensyn til den generelle lønnsutviklingen i Oslo-industrien. Den sentrale rammens henvisning til lokale lønnsforhandlinger uttrykker et gjennomsnitt, og er ikke bestemmende for resultatet av forhandlinger i den enkelte bedrift, der resultatet kan bli høyere eller lavere.

- I forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene skal tillitsvalgte få utlevert liste med oversikt over lønnsnivå for alle som arbeider innenfor overenskomstens virkeområde.
- Det skal gjennomføres et innledende møte hvor de fire kriterier gjennomgås.
- Deretter kan partene kreve ytterligere møter hvor lokal lønnsfastsettelse skal forhandles i henhold til de fire kriterier.
- Hver av partene kan kreve forhandlingspause for å konsultere sentrale parter (NNN og NHO Mat og Drikke). Kravet skal fremsettes skriftlig.
- Både NNN og NHO Mat og Drikke kan i forhandlingspausen kreve møte med lokale og sentrale parter. I møtet skal bedriften gjennomgå de fire kriterier, og de lokale parter skal redegjøre for gjennomført forhandlingsprosess.
- De lokale forhandlingene skal gjenopptas senest innen to uker, med mindre NNN og NHO Mat og Drikke blir enige om noe annet.
- Kommer partene ikke til enighet, vises det til Hovedavtalens § 4-3. De lønns og arbeidsvilkår som følger av den lokale lønnsavtale gjelder så lenge forhandlingene pågår og frem til ny avtale foreligger.

Fra forhandlingene skal det settes opp protokoll, som oversendes NNN og NHO Mat og Drikke. Av protokollen skal det fremgå at partene har gjennomgått bedriftens situasjon vedrørende likestilling og likelønn. Dersom partene er

enige om det, kan eventuelle lokale tillegg helt eller delvis fordeles med utgangspunkt i en likestillingsprofil.

Kapittel 4. Pensjon- og personalforsikringer

Det henvises til Pensjonsavtale for ansatte i Arcus-Gruppen AS med datterselskaper i Norge og Vectura AS gjeldende fra 1. juli 2016. Pensjonsavtalen gjøres gjeldende som tariffavtale for ansatte i disse bedrifter.

I tillegg er partene enige om å tariff feste Kompensasjonsavtale vedrørende pensjonsordninger i Arcus-Gruppen AS med datterselskaper og Vectura AS. Hovedpunktene i pensjons- og forsikringsordningene er:

- En innskuddsbasert pensjonsordning som gir opptjening til alderspensjon.
- Dekning av uføretrygd gjennom egen forsikringsordning – uten aldersavkortning.
- Innskuddsfritak ved arbeidsudyktighet, for fortsatt opparbeidelse av innskudd til alderspensjon ved uførhet gjennom egen forsikringsordning.
- Ytelser til etterlatte ved den ansattes død, dekket gjennom gruppelivsforsikring med barne- og forsørgertillegg og ved utbetaling av saldo på innskuddspensjon etter særskilte regler.
- AFP-ordning iht. de til enhver tid gjeldende regler i Fellesordningen for avtalefestet pensjon AFP.
- Yrkesskade dekket gjennom egen yrkesskadeforsikring, som dekker medisinsk invaliditet under 15%.
- Fritids- og ulykkesforsikring for ansatte med familie.

Kapittel 5. Pensjon- og personalforsikringer

5.1 Personlig integritet i arbeidslivet

Innføring og bruk av systemer som samler og lagrer data om den enkelte arbeidstaker eller dennes bevegelser må ha et saklig formål. Det skal legges vekt på at grunnleggende personvern hensyn, herunder behovet for personlig integritet ivaretas, og de innsamlede data lagres og behandles på en betryggende måte. Partene understreker at det er særdeles viktig at data om den enkelte arbeidstaker

og dennes bevegelser ikke brukes på noen måte utover de hensyn de i utgangspunktet skal ivareta.

Protokolltilførseler:

1. Uorganiserte bedrifter – Tariffrevisjoner

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

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

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

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

Forbundet har rett til å ta medlemmer i disse bedrifter ut i arbeidskamp med varsling av plassoppsigelse og eventuell plassfratredelse i henhold til fristene i Hovedavtalens § 3-1, nr. 1, 2 og nr. 5, samtidig som det varsles plassoppsigelse/ plassfratredelse i hovedoppgjøret. Eventuell arbeidskamp i uorganiserte bedrifter opphører samtidig med opphør av arbeidskampen i hovedkonflikten.

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

Disse bestemmelser er en nødvendig konsekvens av Hovedavtalens § 3-1, nr. 3. Dersom forbundet eller bedriften ønsker å gjennomføre en selvstendig tariffrevisjon må «erklæringsavtalen» sies opp i henhold til de oppsigelsesregler som gjelder. I tilfeller av nødvendig omstilling eller nedbemanning vises til bestemmelsene i Hovedavtalens kapittel 9 og Arbeidsmiljøloven.

Oslo, 17. oktober 2022

NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON

Ole Erik Almlid

NHO MAT OG DRIKKE

Nikolai Astrup Westlie

LANDSORGANISASJONEN I NORGE

Peggy Hessen Følsvik

NORSK NÆRINGS- OG NYTELSESMIDDELARBEIDERFORBUND

Jarle Wilhelmsen

A. Fra 1. januar 1987 gjennomføres følgende arbeidstidsnedsettelse:

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

B. Gjennomføringen av kompensasjon for nedsettelse av arbeidstiden

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

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

- e. Akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag) reguleres slik at akkordfortjenesten stiger med det prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt b.

Inntil enighet om regulering av akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag) er oppnådd, benyttes de gamle akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag), og tilleggene betales per arbeidet time.

Hvor bedriften innen et overenskomstområde med akkordnormal i hovedoverenskomsten måtte anvende høyere tall enn overenskomstens akkordnormal, skal disse tall bare reguleres i den utstrekning det er nødvendig for å bringe dem opp til den nye overenskomsts akkordnormal.

- f. Det skal etter avtale mellom partene innenfor det enkelte overenskomstområde være adgang til å avtale at kompensasjon i henhold til pkt a-e gis i form av et øretillegg i stedet for i prosenter.

- g. Hvor arbeidstidsnedsettelsen fra henholdsvis 40, 39, 38 eller 36 timer skjer fra en lavere tidligere arbeidstid, gis forholdsvis mindre kompensasjon

C. Generelt om gjennomføringen

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

til å foreta bytte av fridager. I de tilfelle hvor det ikke foreligger avtale bransjevis eller på bedriften om vilkårene for dette, skal følgende gjelde:

I stedet for den fastsatte fridag kan det gis fri en tilsvarende dag i løpet av de 4 påfølgende uker.

Varsel om slikt bytte av fridag må gis senest ved arbeidstidens slutt to dager forut for fridagen. Samtidig skal bedriften gi beskjed om når arbeidstakeren i stedet skal ha fridag.

Når vilkårene for bytte av fridag foreligger, ytes ikke tilleggsbetaling for ordinær arbeidstid inntil kl. 12.00 på lørdager og inntil kl. 16.00 på ukens øvrige hverdager.

8. I bedrifter hvor hjemmевaktbestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 10-4 (4), kommer til anvendelse skal reduksjonen av den ukentlige arbeidstid i seg selv ikke føre til en videre adgang til kompensasjon i fridager enn det som er praktisert under en ordning av ukentlig arbeidstid med 40 timer i gjennomsnitt.
9. Hvor skiftarbeid innenfor arbeidsmiljølovens ramme ønskes opprettholdt, innført eller utvidet og hvor man ikke allerede har tariffhjemmel for dette, skal partene oppta forhandlinger i tariffperioden om skiftbestemmelser.

D. Dagarbeid

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

Det kan også bli spørsmål om andre løsninger, eksempelvis:

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

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

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

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

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

E. Overgang til ny skiftplan

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

F. Opprettholdelse av produksjon, produktivitet og effektiv arbeidstid

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

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

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

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

Hovedorganisasjonene viser til det samarbeid som har vært gjennomført i forbindelse med tidligere arbeidstidsreduksjoner. Resultatet av dette samarbeidet har vært positivt og er av stor betydning for å sikre bedriftenes konkurranseevne og skape sikre arbeidsplasser.

Også ved denne arbeidstidsreduksjonen vil hovedorganisasjonene oppfordre partene til å drøfte utnyttelsen av arbeidstiden. Partene bør undersøke om arbeidstiden blir effektivt utnyttet i alle arbeidsforhold og eventuelt iverksette tiltak for å oppnå dette. For øvrig må partene i sine bestrebelser ha oppmerksomheten vendt mot tekniske nyvinninger som kan gi bedre produksjonsresultater og innebære en forbedring av arbeidsmiljøet. De effektiviseringstiltak som gjennomføres, må harmonere med kravene til et godt arbeidsmiljø. Trivsel og sikkerhet er viktige momenter ved behandlingen av spørsmålet om en effektiv utnyttelse av arbeidstiden.

G. Nærmere om arbeidsmiljølovens § 10

1. § 10-4

- a. Med døgnkontinuerlig skiftarbeid menes arbeid som drives 24 timer i døgnet, men som avbrytes søn- og helligdager.

I vanlige uker kan arbeidet legges til tiden fra kl. 22.00 på søndager til kl. 18.00 på lørdager, som vil si en driftstid på 140 timer.

- b. Med sammenlignbart turnusarbeid menes en arbeidstidsordning som påfører arbeidstakerne samme eller tilnærmet de samme ulemper som døgnkontinuerlig skiftarbeid, som regel vil være tilfelle når arbeidet drives mer enn 5 timer hver natt, selv om det antall timer den enkelte arbeidstaker arbeider om natten vil ligge noe under det som vil være tilfelle om virksomheten ble drevet døgnet rundt.
- c. Uttrykket "søn- og helgedager" betyr i denne bestemmelse "søn- og/eller helgedager". Dette innebærer at for arbeid på to skift og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på bevegelige helligdager, men ikke

nødvendigvis på søndager, skal den alminnelige arbeidstid heller ikke være over 35,5 timer per uke.

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

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

2. § 10-4:

- a. Med helkontinuerlig skiftarbeid menes arbeid som drives 24 timer i døgnet uten normal stans på søn- og helligdager.

I hvilken utstrekning turnusarbeid kan sies å være sammenlignbart med helkontinuerlig skiftarbeid, beror på om den alminnelige arbeidstid for den enkelte arbeidstaker i henhold til fastsatt arbeidsplan skal være henlagt til ulike tider av døgnet og slik at arbeidstiden for vedkommende som hovedregel skal omfatte minst 539 timer nattarbeid per år og minst 231 timer arbeid på søndager per år.

Med nattarbeid forstås i denne forbindelse arbeid mellom kl. 22.00 og kl. 06.00 (tiden for nattskift). Søndagsdøgnet regnes fra lørdag kl. 22.00 til søndag kl. 22.00 (tiden for helgeskift).

Hvis arbeidsplanen omfatter et kortere tidsrom enn 1 år, skal de timetall som gjelder for krav til nattarbeid og søndagsarbeid reguleres tilsvarende.

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

H. Overgangsordning

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

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

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

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

Kompensasjon for nedsatt arbeidstid kommer i tillegg til betalingen for de overskytende timer.

A-ordningen Endret siste gang 2020

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

I. Godtgjørelsen

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

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

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

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

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

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

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

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

Merknader:

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

Det regnes inntil 3 skift pr. helligdag. Som regel regnes tiden fra kl. 22.00 før vedkommende helligdag til kl. 22.00 på helligdagen, eventuelt siste helligdag. Ovennevnte bestemmelser gjelder i den utstrekning følgende dager faller på en ordinær ukedag:

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

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

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

II. Opptjeningsregler

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

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

III. Utbetaling

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

IV.

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

§ 1 Bakgrunn og formål

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

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

Denne protokollen (Sliterbilaget) erstatter protokollen fra oppgjøret 2018

§ 2 Etablering

Sliterordningen opprettes mellom LO og YS som et eget rettssubjekt. Sliterordningen hefter bare for egne forpliktelser. Gjennom opprettelsen av Sliterordningen vil LO og YS ivareta sin tarifforpliktelse 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), Arbeidsgiverorganisasjonen for samvirkeforetak (SAMFO), Arbeidssamvirkenes Landsforening (ASVL), Glass- og fasadeforeningen (GF), Maskinentreprenørenes Forbund (MEF), Norges Lastebileierforbund (NLF), Norges Rederiforbund (NR) og KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomhet, tilby Sliterbilaget inntatt uendret.

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

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

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

§ 4 Individuelle krav

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

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

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

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

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

§ 5 Ytelsen

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

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

Ved avgang etter fylte 65 år gis ingen ytelse.

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

Ytelsen opphører ved død eller ved fylte 80 år.

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

§ 6 Finansiering

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

Bedriftene skal betale premie fra 01.01.2019 til og med 31.12.2023. Premiesatsene skal være lik satsene som gjaldt for Sluttvederlagsordningen pr. 31.12.2018. Fra og med 01.01.2019 påløper det ikke lenger premie til Sluttvederlagsordningen. Premie beregnes på grunnlag av det antall ansatte i bedriften som er omfattet av Sliterordningen. Premiesatsene pr. måned er:

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

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

Bedriftene eller NHO har ikke ansvar for Sliterordningens forpliktelser.

§ 7 Endring og avvikling

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

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

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

Sliterordningen skal avvikles etter siste utbetaling av slitertillegg.

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

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

Oslo, 1. april 2019

Hans-Christian Gabrielsen

Ole Erik Almlid

Vegard Einan

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

§ 3 Finansiering

Det er etablert en forenklet innkrivingsmodell 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 Innkrving 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 tariff-revisjon etter Hovedavtalens utløpstid. Deretter følger avtalen den ordinære tariffperiode med eventuell revisjon i forbindelse med våroppgjøret.

Oslo, september 2021

Rolf A. Negård
NHO

Knut Bodding
LO

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 seg førtidspensjon før oppnådd pensjonsalder etter folketrygden.

Stortingets vedtak om ny alderspensjon i folketrygden fra 2010 (utsatt til 2011) forutsatte at øvrige deler av pensjonssystemet ble tilpasset den nye reformen. På denne bakgrunn ble LO og NHO i tariffoppgjøret i 2008 enige om at daværende AFP-ordning skulle avløses av en ny AFP-ordning tilpasset regelverket i den nye alderspensjonen i folketrygden.

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

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

II. Vedtekter

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

Detaljerte regler for både opprinnelig AFP og ny AFP er fastsatt i disse vedtektene. Aktuelle bedrifter må til enhver tid holde seg oppdatert med hensyn på de plikter

som påhviler bedriften. Vedtektene inneholder også enkelte særskilte regler som kan medføre at den enkelte arbeidstaker ikke er berettiget til AFP.

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

III. Opprinnelig AFP-ordning

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

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

IV. Ny AFP-ordning

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

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

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

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

Arbeidstakeren må på uttakstidspunktet dessuten ha en 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 inntektpensjon i folketrygdens alderspensjon.

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

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

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

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

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

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

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

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

Foretakene betaler premie til Fellesordningen til dekning av den delen av utgiftene som ikke dekkes av statens tilskott. Nærmere bestemmelser om premiebetalingsfastsettes 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 Skattemyndighetens 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.

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.

(Gjelder punktene 4, 5 og 10)

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

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon:

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

Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstageren, så som ektefelle/samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn. Permisjon ved begravelse av ansatte slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.

2. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor når trygden gir stønad til behandlingen. Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfeller vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. Forøvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfeller som oftest være sykmeldt.
3. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
4. Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner i skolen.
5. Kvinner som ammer barn har rett til den tid hun av den grunn trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time pr. dag. Betaling til dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen, og ordningen opphører når barnet fyller 1 år.

6. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet.

Det siktes til akutte sykdomstilfelle i hjemmet, forutsatt at annen hjelp ikke kan skaffes, og arbeidstagerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte permisjoner for at arbeidstageren skal kunne få ordnet seg på annen måte.

7. Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.
8. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.
9. Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.
10. Permisjon ved deltakelse i egne barns konfirmasjon.
11. Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.
12. Permisjon for oppmøte på sesjon.

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

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

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

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 godkjenning."
- b) "Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i arbeidsmiljølovens § 10-5. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres."
- c) "Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker m.v. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekonto-ordning. Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte."

B. Avtalefestet ferie

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

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

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

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

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

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

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

Økningen foretas ved at prosentsatsen for opptjeningsåret endres slik:

2000 settes til 11,1

2001 settes til 12,0

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

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

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

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

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 feriepenge.

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

Merknader:

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

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 aktivetsprogram 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 - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet, foruten informasjon om arbeid for likestilling og for å hindre diskriminering på LO og NHOs hjemmesider; www.lo.no og www.nho.no



Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund

Postadresse: Torggt. 12

Besøksadresse: Torggt. 15

0181 Oslo

Telefon: 23 10 29 60

E-post: firmapost@nnn.no

nnn.no