STYRKE

Tariffavtaler

Fiskemel- og fiskefórindustrien (102) 2024-2026

Del I Hovedavtale 4
Del II Overenskomsten 4
§ 1 – Overenskomstens omfang 4
§ 2 – Den ordinære arbeidstid 6
§ 3 – Lønninger 7
§ 4 – Smusstillegg 10
§ 5 – Fagarbeidere – Opplæring 10
§ 6 – Overtidsarbeid 11
§ 7 – Betaling for ordinært skiftarbeid 14
§ 8 – Akkordarbeid 15
§ 9 – Gravide arbeidstakere og omsorgspermisjon 15
§ 10 – Deltidsansatte 16
§ 11 – Lærlinger etter «Reform ’94» 16
§ 12 – Ferie 17
§ 13 – Innleie av arbeidstakere, utsetting av arbeid og vikarer 18
§ 14 – Forskuttering av sykepenger 20
§ 15 – Seniorpolitikk 20
§ 16 – Tjenestepensjoner 21
§ 17 – Kompetanseutvikling/opplæring 21
§ 18 – Uorganiserte bedrifter – tariffrevisjoner 21
§ 19 – Overenskomstens varighet 22
§ 20 – Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår. 23
§ 21 – Generelle bestemmelser 24
Bilag 25
Bilag 1. NEDSETTELSE AV ARBEIDSTIDEN PER 1. JANUAR 1987 25
Bilag 2. GODTGJØRELSE FOR HELLIGDAGER OG 1. OG 17. MAI 30
Bilag 3. SLITERORDNINGEN 32
Bilag 4. Avtale om Opplysnings- og utviklingsfond 35
Bilag 5. Avtale om ny AFP-ordning 38
Bilag 6. LOVFESTET EKSTRAFERIE FOR ELDRE ARBEIDSTAGERE 41
Bilag 7. LO-NHO AVTALEN OM KORTE VELFERDSPERMISJONER MED TILLEGG 41
Bilag 8. Ferie M.V 43
Bilag 9. AKTIVITETSPROGRAM MELLOM LO OG NHO – MED MÅL OM Å FREMME LIKESTILLING OG HINDRE DISKRIMINERING 45
Bilag 10. LØNNSANSIENNITET VED MILITÆR FØRSTEGANGSTJENESTE 46
Bilag 11. Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO) 46
Bilag 12. Avtale om trekk av fagforeningskontingent 48
Bilag 13. AVTALE OM LØNNSSYSTEMER 49
Bilag 14. FERIE – VIRKEDAGER OG ARBEIDEDE SKIFT FRI 50
Bilag 15. KOMPETANSEMIDLER 51
Bilag 16. Ansatte i vikarbyråer 51
Bilag 17. Oversikt over tariffbundne bedrifter pr. 1. april 2024 52

Fiskemel- og fiskefórindustrien (102) 2024-2026

O v e r e n s k o m s t

for

Fiskemel- og fiskefórindustrien

mellom

Næringslivets Hovedorganisasjon og

Sjømat Norge

og de i denne tilknyttede fabrikker

på den ene side

og

Landsorganisasjonen i Norge og

Forbundet Styrke

og vedkommende avdelinger av forbundet

på den annen side

Utløp 31. mars 2026

LO – NHO 2022-2025

Del I Hovedavtale

Hovedavtalen mellom LO – NHO 2022-2025

Del II Overenskomsten

§ 1 – Overenskomstens omfang

Bedriften forplikter seg til ikke å ansette noen arbeider på dårligere betingelser enn hva der i denne overenskomst er fastsatt.

Denne overenskomst omfatter arbeidstakere som er beskjeftiget som operatører i produksjonen

og med analysearbeid i forbindelse med produksjonen, transport og lagring, montering og vedlikehold av produksjonsutstyr, renhold av produksjonslokaler, kantine og vaktarbeid, samt kontroll, inspeksjon, tilrettelegging og koordinering i tilknytning til overnevnte.

Endringer i arbeidets organisering kan føre til at enkelte operatører dekker andre oppgaver, som tradisjonelt er definert som arbeidslederoppgaver, ved at de fungerer som formannsassistenter, 1. Operatører, gruppeledere og lignende.

Operatører med tilleggskompetanse og/eller utvidede oppgaver, som nevnt ovenfor, hører inn under Forbundet Styrke sitt overenskomstområde så lenge de i hovedsak er sysselsatt med arbeid som faller inn under denne overenskomst, og så lenge de ordinært plikter å utføre slikt arbeid.

Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde, jf. bilag 15.

Denne overenskomst omfatter ikke arbeidstakere, hvis arbeid i henhold til praksis, hører inn under andre overenskomster, herunder arbeidstakere i andre bedrifter.

Overenskomsten gjelder også for arbeidstakere som er beskjeftiget på deltid, jfr. § 10.

De i denne overenskomst fastsatte lønnssatser gjelder ikke for arbeidere under 18 år. For disse avtales lønn i samråd med tillitsvalgte.

Overenskomstens fastsatte lønnssatser gjelder heller ikke for arbeidere hvis arbeidsevne er nedsatt på grunn av sykdom, alderdom eller uførhet. For disse avtales lønnen mellom bedriften og vedkommende arbeider i samråd med tillitsvalgte.

I de tilfeller en arbeider er blitt hemmet i sitt yrke som følge av ulykke eller gjennomgått sykdom, henvises forsåvidt angår arbeidsgivers plikter til Hovedavtalens § 10-3 samt til Arbeidsmiljølovens § 4-6.

Merknad:

Organisasjonene anbefaler at bedriftene der forholdene ligger til rette for det, i samråd med de tillitsvalgte, søker å finne særordninger som sikrer eldre arbeidstakere med lang tjeneste i bedriften – som har fått svekket arbeidsevne eller helse på grunn av mangeårig tungt arbeid, yrkessykdommer, bedriftsskader o.l. – høvelig arbeid og et rimelig fortjenestenivå.

Det skal herunder tas hensyn til tidligere fortjenestenivå og ytelser fra trygdeinstitusjoner eller forsikringsordninger som helt eller delvis finansieres av arbeidsgiveren.

§ 2 – Den ordinære arbeidstid

1. Dagarbeid

Den ordinære arbeidstid skal i gjennomsnitt ikke overstige 37,5 timer pr. uke.

Jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften slutter den ordinære dagarbeidstid etter 4 timer, dog senest kl. 12.00 med mindre noe annet er bestemt i stedlig avtale.

2. Skiftarbeid

a. Den ordinære arbeidstid for 2-skift skal i gjennomsnitt ikke overstige 36,5 timer pr. uke.

b. Den ordinære arbeidstid for døgnkontinuerlig skiftarbeid skal i gjennomsnitt ikke overstige 35,5 timer pr. uke.

c. Den ordinære arbeidstid for helkontinuerlig skiftarbeid skal i gjennomsnitt ikke overstige 33,6 timer pr. uke.

d. Skiftarbeidets ukeinndeling skal være overensstemmende med Arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Skiftarbeidere skal ha anledning til å spise i arbeidstiden uten at dette skal hindre driftens regelmessige gang.

e. Skiftarbeider som innkalles av bedriften for å delta på møter, kurs og lignende på dagtid, etter å ha arbeidet nattskift, skal ha fri hele eller deler av nattskiftet slik at vedkommende får en hviletid på 11 timer før oppmøte, med mindre det er situasjonsbestemt lokal enighet om noe annet.

f. Partene på den enkelte bedrift har anledning til å avtale arbeidsplaner (skiftplaner) som har springskift (mellomliggende friskift mellom to ordinære skift) i søndagsdøgnet. Lokale inngåtte avtaler kan sies opp med 6 måneders varsel. Dette innskrenker ikke de lokale parters adgang til å søke dispensasjon fra ovenstående.

g. Pliktig konferansetid/overlapping ved skiftveksel som fører til utvidelse av arbeidstiden, skal kompenseres.

h. Skiftarbeider som arbeider nattskift gis fri nattskift med lønn før oppmøte til sesjon.

3. Fleksibilitet

1. Der partene lokalt er enige om det, kan det verksettes 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.

2. Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i Arbeidsmiljølovens § 10-5. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres.

3. 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.

4. Arbeidsplan.

Partene er enige om at arbeidstaker skal varsles 14 dager forut for omlegging av eller endring av arbeidsplanen.

5. Reisebestemmelser.

Når arbeidstaker blir sendt for å utføre arbeid utenfor bedrift og som medfører overnatting utenfor hjemmet kan de lokale parter fastsette egen avtale om dette.

§ 3 – Lønninger

A. TIMELØNNSSATSER

1. **Minsteløn**

Arbeidere over 18 år.

Ingen voksne arbeidere skal lønnes under kr. 223,42 pr. time for 37,5 timers uke.

Ingen voksne arbeidere med 2 års tjeneste i bedriften skal lønnes under kr. 228,35 pr. time. Dette er å betrakte som en minstelønnssats. Timesatsene for skiftarbeidsuker omregnes tilsvarende.

Det forhandles hvert år pr. 1.4. om justering av sats for minstelønn. I forhandlingene skal det bl.a. tas hensyn til lønnsutviklingen i industrien og den økonomiske situasjon for bedriftene.

Der en av partene krever det, skal det innføres ansiennitetstillegg i lokal lønnsavtale.

Ansiennitetsstige avtales lokalt.

Økningen av minstefortjenestesatsen skal ikke få lønnsmessige konsekvenser for de arbeidstakere som har en lønn inkludert stedlige overbygninger som er høyere eller lik den nye satsen for minstefortjenesten.

Denne bestemmelsen gjelder ikke for ferievikarer. For disse fastsettes lønn etter drøftelser mellom de tillitsvalgte og bedriften.

Denne bestemmelse erstatter lavlønnsgarantiordningene (pr. 1.10.) som hittil har vært benyttet.

Merknad:

Skulle overgangen til ny minstefortjenstesats for enkelte bedrifter være en direkte årsak til økonomiske vansker som medfører tap av arbeidsplasser, kan de stedlige parter i samarbeid med overenskomstpartene i en overgangsperiode avtale bruk av lavere sats enn den overenskomsten fastsetter.

2. **Fagarbeidere m.m**

For fagarbeidere med relevant, offentlig fagbrev, betales et tillegg på minst kr. 13,30

For relevant, offentlig fagbrev nr 2 som dekker bedriftens behov, betales minst halve ovennevnte sats.

Partene lokal skal drøfte rammer/definisjoner rundt hva som anerkjennes som relevant fagbrev i bedriften.

For skiftleder betales et tillegg på minst kr. 9,00.

For kjelepassere med kjelepassersertifikat betales et tillegg på minstkr. 5,63.

3. **Lønnsfastsettelse for arbeidstakere med særlige kvalifikasjoner**

For arbeidstakere som er beskjeftiget i arbeid som etter bedriftens vurdering krever særlige kunnskaper eller kvalifikasjoner, eller hvor andre forhold skulle tilsi det, kan særskilt lønnstillegg avtales i stedlig avtale i de enkelte tilfeller.

Oppnås ikke enighet, bringes saken inn for hovedorganisasjonene, jfr. Hovedavtalens § 2.

Hvis hovedorganisasjonene ikke oppnår enighet, kan det fastsettes personlig tillegg under hensyntagen til det lønnsnivå som gjelder for sammenlignbare stillinger.

B. LOKAL LØNNSFASTSETTELSE

1.

Hvert år skal det gjennomføres forhandlinger med de tillitsvalgte om reguleringer av lønningene. Lokale forhandlinger skal føres på basis av den enkelte bedrifts økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne.

Partene understreker at forhandlingene skal være reelle

En gang årlig kan en lokalt ta opp prinsipp og den form lønnsfastsettelsen foretas etter.

De tillitsvalgte skal etter anmodning utleveres lister som viser timefortjeneste for siste kvartal.

Det påligger bedriften og de tillitsvalgte å føre reelle forhandlinger.

Den sentrale rammens henvisning til lokale forhandlinger, uttrykker et gjennomsnitt, og er ikke bestemmende for resultatet av forhandlingene i den enkelte bedrift, der resultatet kan bli høyere eller lavere basert på grunnlaget av bedriftens fire kriterier.

Følgende prosess anbefales:

- Det bør gjennomføres innledende formøte hvor begge parter fremlegger sin vurdering av de fire kriterier.
- Partene i hver enkel virksomhet må i forkant avklare den praktiske gjennomføringen av den lokale lønnsforhandlingsprosessen, bl.a. tid, sted, deltagere o.l.

Det følger av Hovedavtalen § 5-2 nr. 4 at bedriften og arbeidstakernes representanter skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger, se også Hovedavtalen § 5-2 nr. 1. Dette innebærer at bedriftens representanter og tillitsvalgte skal møte med fullmakt til å gjennomføre reelle forhandlinger samt fullmakt til å kunne avslå eller godkjenne fremforhandlet resultat.

Dersom virksomheten er del av et konsern med morforetak i Norge etter Hovedavtalen § 16-1, skal en representant fra konsernledelsen eller en person denne bemyndiger delta i de lokale forhandlingene

Oppstår det tvil om de lokale forhandlingene er gjennomført slik overenskomsten forutsetter, kan hver av partene kreve at organisasjonene Forbundet Styrke og Sjømat Norge samtidig gir veiledning til bedriften.

Oppstår det tvist om de lokale forhandlingene er gjennomført slik overenskomsten forutsetter og det av den grunn ikke oppnås enighet, kommer Hovedavtalen § 2-3 til anvendelse når det gjelder gjennomføring av forhandlingene.

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

2. Individuell avlønning

For arbeidstakere som er dekket av avtalens omfangsbestemmelse gjelder følgende:

Lønnsnivået skal avpasses etter bedriftsmessige, bransjemessige og lokale forhold under hensyntagen til det alminnelige lønnsnivå for tilsvarende arbeidstakergrupper.

Før bedriften fastsetter den årlige lønnsregulering, skal rammen drøftes med de tillitsvalgte.

Bedriften skal fastsette den enkelte arbeidstakers lønn individuelt etter en saklig vurdering av stillingens innhold og ansvar, samt vedkommendes kompetanse, erfaring og ytelse.

Bedriften skal vurdere de individuelle lønninger en gang per år, og den regulering som måtte bli en følge av vurderingen skal hvert år gjøres gjeldende fra en på forhånd fastlagt dato.

I tilknytning til den årlige lønnsreguleringen stilles lister over medlemmenes lønn til disposisjon for forhandlingsutvalget.

Hvis den enkelte arbeidstaker mener urimeligheter er til stede som gir grunnlag for omvurdering av arbeidstakerens lønn kan de tillitsvalgte på arbeidstakerens vegne ta saken opp etter at arbeidstakeren selv har søkt sin sak løst ved direkte henvendelse til sin nærmeste overordnede.

Ved vesentlig varig endring av en stillings arbeids- og ansvarsområde skal det foretas en lønnsvurdering for vedkommende arbeidstaker basert på den nye eller endrede stilling.

De lokale parter oppfordres til å foreta en gjennomgang av etablert praksis for individuell lønnsfastsettelse, med sikte på en tilpasning til ovennevnte prinsipper.

§ 4 – Smusstillegg

Det avtales lokalt, hvilke arbeidsoperasjoner det skal betales smusstillegg for.

Dette tillegget kan differensieres ut fra graden av smuss.

Hvis det ikke oppnås enighet om tilleggets størrelse, betales et tillegg på kr 12 pr. time.

§ 5 – Fagarbeidere – Opplæring

Fiskemel- og fiskefôrindustriens konkurranseevne vil bl.a. være avhengig av bedre tilgang på kvalifisert arbeidskraft, og partene er derfor enige om at det er nødvendig å skape økt interesse for fagopplæring.

Bedriften og de tillitsvalgte skal hvert år 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 bør være en målsetting at det drives fagopplæring i alle bedrifter som oppfyller kravene for å være opplæringsbedrift.

Som et ledd i dette arbeidet anbefaler Sjømat Norge og Forbundet Styrke at også partene på den enkelte bedrift treffer tiltak med sikte på å øke interessen og muligheter for fagopplæring, ved inntak av lærlinger samt bl.a. ved å søke å legge forholdene økonomisk til rette – f.eks. ved at bedriften eller stedlig skole dekker utgiftene til undervisning og læremateriell.

Bedriften sørger for etterutdannelse av fagarbeiderne og en generell opplæring av arbeidstakerne i forhold til ny teknologi som dekker bedriftens behov.

Fagarbeidere med offentlig fagbrev gis status som fagarbeidere i bedriften når fagbrev er utstedt og arbeidstaker innehar fagarbeiderstilling.

På grunnlag av gjeldende fagopplæringsplan defineres det hvilke stillinger som er fagarbeider-stillinger.

I den utstrekning perfeksjoneringskurs for praksiskandidater finner sted i arbeidstiden, betales ordinær lønn.

Fagarbeidere lønnes i henhold til gjeldende overenskomst og eventuell stedlig avtale.

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.

Erfarne arbeidstakere med minst 10 års allsidig erfaring innen fagområdet kan anerkjennes som bedriftsinterne fagarbeidere. Forutsetningen er at de har bestått en bedriftsintern praktisk fagprøve av samme kvalitet som den offentlige fagprøve.

For å bedømme hvorvidt prøven er bestått, oppnevnes 2 representanter.

Den ene oppnevnes av den stedlige fagforening og den andre av arbeidsgiveren.

Ved bestått prøve utstedes internt fagarbeiderbevis.

Arbeidere med slikt bevis likestilles med fagarbeidere med offentlig fagbrev, jfr. ovenfor.

I tilslutning til ovenstående, vil partene understreke det verdifulle i at arbeidstakerne øker sine

kunnskaper og styrker sin kompetanse samt at bedriftene legger stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte.

§ 6 – Overtidsarbeid

1. Overtidsarbeid kan finne sted i den utstrekning gjeldende lovgivning tillater.

2. Ved pålagt overtidsarbeid av inntil to timers varighet i tilslutning til endt ordinær arbeidstid, løper overtidstilleggene i denne paragraf fra overtidsarbeidets begynnelse, hvis arbeiderne mellom ordinær arbeidstids avslutning og overtidsarbeidets begynnelse krever hvile- eller spisepause.

Ved pålagt overtidsarbeid av mer enn to timers varighet i tilslutning til endt ordinær arbeidstid, skal arbeidstakeren først gis en pause. Når det gjelder pausens varighet og plassering, samt godtgjørelse for pausen, vises til Arbeidsmiljølovens § 10-9 (2)

3.a For dagarbeid

Overtidsarbeid betales med følgende tillegg:

For overtidsarbeid betales kr. 156,22 pr. time.

For arbeid på frilørdager etter kl. 12.00 og dager før helligdager etter den ordinære arbeidstids slutt og inntil siste helligdag kl. 22.00, betales overtidstillegg med kr. 312,43 pr. time.

Arbeidere som tidligere samme dag har arbeidet minst halvparten av sin ordinære tid, betales kr. 312,43i tillegg pr. time for arbeid mellom kl. 22.00 og kl. 06.00. Dog utbetales for arbeid som utføres på overtid etter kl. 22.00 på søn- og helligdager ovennevnte tillegg frem til kl. 06.00, selv om vedkommende ikke har arbeidet tidligere samme dag.

For arbeid som påbegynnes kl. 05.00 eller senere og går over i den ordinære arbeidstid, betales overtidstillegg med kr.156,22 pr. time til ordinær arbeidstids begynnelse.

b For skiftarbeideres overtid

Når en skiftarbeider har arbeidet formiddagsskift eller ettermiddagsskift tidligere samme dag og deretter settes på det nærmest følgende nattskift utenom hans ordinære skift, betales overtidstillegg med kr. 312,43 pr. time i tillegg til skifttillegg for vedkommende skift.

For andre ekstraskift eller deler derav som forlanges utført av ordinært skiftmannskap, betales et tillegg av kr. 156,22 pr. time. Når overtidsarbeid ikke har tilknytning til skift arbeid, betales dog overtidsarbeid i tilslutning til 1. skift som vanlig overtidsarbeid ved dagtid. Skiftarbeidere som arbeider overtid på søndager/store høytidsdager, betales søndagsskifttillegget/helligdagsskifttillegget i tillegg til overtidstillegget kr. 312,43.

Reparasjonsarbeid som utføres av skiftmannskaper ved maskinbrudd, ansees i denne forbindelse som arbeid under skiftordningen.

c Overgang fra dagarbeid til skiftarbeid

Når en arbeider etter dagarbeid samme dag settes til skiftarbeid, betales vanlig overtidstillegg etter 3 b for den tid som faller utenom hans ordinære arbeidstid.

Hvis en dagarbeider blir hjemsendt før han har arbeidet 4 timer fordi han skal møte på skift senere samme dag, betales kr. 156,22 i overtidstillegg for hele ettermiddagsskiftet og for hele nattskiftet istedenfor de ordinære skifttillegg.

Dersom hjemsendelse skjer etter at 4 timer av dagarbeidstiden er arbeidet, betales overtidstillegg med kr. 156,22pr. time fra ettermiddagsskiftets begynnelse og frem til kl. 22.00. For skiftarbeid etter kl. 22.00 betales kr. 312,43 pr. time i overtidstillegg.

Disse overtidstillegg betales istedenfor de ordinære skifttillegg for disse skift.

Partene lokalt kan avtale at tilleggene etter bokstav a) til c) i stedet beregnes i prosent av lønn.

d For mange eller for få timer ved overgang

Hvis overgang fra dagtid til skift, eller omvendt, til annen skiftordning eller annet skift innen samme ordning, fører til at den enkelte arbeidstaker må arbeide flere timer i overgangsuken enn forutsatt i den arbeidstidsordningen han kom fra, betales overtidstillegg etter 3, b.

Arbeidstaker som på grunn av overgang som ovenfor nevnt, innen overgangsuken ikke oppnår det antall arbeidstimer han skulle hatt i henhold til sin opprinnelige arbeidstidsordning denne uken, betales den gjeldende timefortjeneste for de timer han mangler i overgangsuken.

e Engangskompensasjon ved skiftovergang

Når forhold i bedriften nødvendiggjør midlertidig forskjøvet arbeidstid eller overgang fra dagtid til skift, eller til annet skift, utbetales engangskompensasjon i tillegg til de satser som for øvrig er bestemt. Kompensasjonen skal minst utgjøre kr. 850,-pr. overgangstilfelle.

I de tilfellene hvor bedriften gir kortere varsel enn 14 dager, gis det en tilleggskompensasjon på kr. 425,-.

Denne bestemmelse anvendes når arbeidstiden endres og avviket i starttidspunkt for den arbeidstidsordning vedkommende forlater og den nye ordningen, er mer enn 1 time.

Merknad

Bestemmelsen er ikke myntet på den forskyving av arbeidstid fra helg og natt til dagtid som er begrunnet i råstoffmangel mv.

Bestemmelsen kommer derfor ikke til anvendelse ved driftsstans.

Kompensasjon betales ikke ved permanent endring av skiftordningen eller ved overgang tilbake til opprinnelig skift / arbeidstidsordning.

I de tilfeller det utbetales overtidstillegg, gis ikke engangskompensasjon.

Merknad

Vilkår for utbetaling av engangskompensasjon, er at arbeidstakeren forlater sitt opprinnelige skift. Rene ekstraskift faller derfor utenfor ordningen.

Hvis arbeidstakeren får for mange timer ved overgang, utbetales overtidstillegg for overskytende timer i tillegg til engangskompensasjonen.

Disse reglene kommer ikke til anvendelse når arbeidstakerne selv søker om å få gå over til annen arbeidstid eller annet skift.

4. Betaling for fremmøte, budsendelse og hjemreise

a Skiftarbeidere som er møtt frem etter tilsigelse og blir hjemsendt før arbeidet blir påbegynt eller før de har arbeidet et halvt skift, skal ha betaling for et halvt skift.

Hvis de har arbeidet lenger enn et halvt skift, skal de ha betaling for helt skift.

Hvis skiftarbeider blir avsagt senere enn 2 timer før skiftets begynnelse, betales for 1 time (skifttillegget inkludert). Dette gjelder dog ikke ved overgang fra formiddagsskift til dagtid.

b Andre arbeidstakere som er møtt frem etter tilsigelse, eller budsendelse, betales for minst 2 timer tillagt eventuelt overtidstillegg, selv om arbeidet varer kortere tid.

5. Mat ved overtidsarbeid

Når en arbeidstaker blir tilsagt til overtidsarbeid samme dag i direkte tilknytning til hans ordinære arbeidstid og overtiden varer minst 2 timer, sørger bedriften for mat. Ved sådant overtidsarbeid utover 5 timer, forutsettes det at bedriften sørger for ytterligere forpleining. Dersom ikke bedriften sørger for mat betales kr. 107,00 i matpenger.

6. Beregningsgrunnlag for overtidsarbeid

Det foretas regulering av overtidssatsene pr. 1. april ihht. beregningsregelen nedenfor.

Satsene i § 6.3 er fremkommet således:

Årsgjennomsnittet for bransjen i 2023: kr. 305,43

Generelt tillegg tariffrev. 2024: kr. 7,00

Beregningsgrunnlag for overtid: kr. 312,43

Partene er enige om at dersom det ikke finnes bransjestatistikk, benyttes årsgjennomsnittet for industrien.

§ 7 – Betaling for ordinært skiftarbeid

De i denne paragraf fastsatte skifttillegg skal ikke kompenseres for kortere arbeidstid. Satsene nedenfor gjelder for 2-skift, døgnkontinuerlig og helkontinuerlig skiftarbeid.

1. Skiftarbeid betales med den for vedkommende arbeider fastsatte lønnssats etter § 3 med følgende tillegg:

Ettermiddagsskift kr. 29,85 pr. time

Nattskift » 44,22 pr. time

2. For ordinære søn- og helligdagsskift (unntatt dager nevnt under punkt 3) fra kl. 12.00 (kl. 15.00) dagen før søn- og helligdag til siste søn- og helligdag kl. 22.00 (kl. 23.00), betales et tillegg av kr. 114,97 pr. time.

3. For følgende skift betales et tillegg av kr. 206,73 pr. time:

Fra nyttårsaften kl. 14.00 til 1. nyttårsdag kl. 22.00

Fra dagen før skjærtorsdag kl. 22.00 til langfredag kl. 22.00

Fra påskeaften kl. 14.00 til 2. påskedag kl. 22.00

Fra 30. april kl. 22.00 til 1. mai kl. 22.00

Fra 16. mai kl. 22.00 til 17. mai kl. 22.00

Fra dagen før Kristi himmelfartsdag kl. 22.00 til Kristi himmelfartsdag kl. 22.00

Fra pinseaften kl. 14.00 til 2. pinsedag kl. 22.00

Fra julaften kl. 14.00 til 2. juledag kl. 22.00

(Henholdsvis kl. 15.00 og kl. 23.00 for bedrifter som har disse klokkeslett for skiftveksel.)

Forsåvidt gjelder 2. avtaleår (1. april 2025) reguleres skifttilleggene således:

Skifttillegg 2024 (årsgjennomsnittet i bransjen i 2024) + gen. tillegg 2025

Årsgjennomsnittet i bransjen i 2023 gen. tillegg 2024

Partene er enige om at dersom det ikke finnes bransjestatistikk, benyttes årsgjennomsnittet for industrien.

1. Partene henstiller bedriftene om å finne lokale løsninger som sikrer jevn lønnsutbetaling.
2. Godtgjørelse for beredskapsvakt som faller på dager omhandlet i § 7 pkt.3 forhandles lokalt.

§ 8 – Akkordarbeid

Hvor partene er enige, kan det ved forhandlinger ved bedriften avtales lossegodtgjørelse, produksjonspremie, akkord eller bonusordninger.

§ 9 – Gravide arbeidstakere og omsorgspermisjon

Der overflytting er mulig, har gravide arbeidstakere krav på overflytting til annet arbeid i bedriften under graviditeten dersom arbeidet kan være skadelig for fosteret eller arbeidstakeren.

Slik overflytting skal, om mulig, også skje dersom graviditeten vanskeliggjør arbeidet og skal særlig vurderes i forhold til nattarbeid.

Ved midlertidig overflytting til annet arbeid beholdes full lønn inklusive skifttillegg.

Ved ansettelse skal nyansatte informeres om forhold i arbeidsmiljøet som kan være skadelig ved graviditet, og om retten til overføring til annet arbeid om det er nødvendig.»

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

For arbeidstakere gis inntil 2 timer ammefri pr. 12 timers skift i barnets første leveår.

§ 10 – Deltidsansatte

Med deltidsansatte menes arbeidstakere som er beskjeftiget enkelte fast avtalte dager i uken med full eller redusert arbeidstid, eller arbeidstakere som har redusert daglig arbeidstid.

Av ansettelsesavtalen for deltidsansatte skal det fremgå hvilken arbeidstid som gjelder og eventuelt om avtalen er tidsbegrenset.

De deltidsansatte betales timelønn lik den tariffestede lønn i det område de arbeider. Arbeidstid som går ut over det som er avtalt innenfor den alminnelige arbeidstid, defineres som mertid og betales som for vanlig arbeidstid. Etter ordinær arbeidstids slutt betales produksjonsarbeidere det skifttillegg som gjelder for ettermiddagsskift.

Under ellers like vilkår, skal deltidsansatte som søker utlyste heltidsstillinger, så vidt mulig, gis fortrinnsrett. Krav til kvalifikasjoner må være oppfylt.

For øvrig har deltidsansatte samme rettigheter og plikter som heltidsansatte, med mindre annet er uttrykkelig tariffregulert.

Arbeidsgiver skal ved ansettelsen informere den deltidsansatte om vedkommendes rettigheter med hensyn til sykepenger og trygdeordninger.

§ 11 – Lærlinger etter «Reform ’94»

Partene slutter seg til de målsettinger som er nedfelt i Reform 94. 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.

Innenfor den ramme som ligger i handlingsplanens og reformens intensjoner, kan lærlingene også benyttes for å dekke opp for fravær og annen mannskapsmangel, dog ikke slik at kvaliteten i opplæringen forringes. Regler/retningslinjer i henhold til ovennevnte kan drøftes med lokal fagforening.

På bakgrunn av at lærlingene befinner seg i en opplærings- og verdiskapningssituasjon, vil imidlertid inntak av lærlinger måtte sees på uavhengig av virksomhetens behov for ordinær arbeidskraft.»

Lønn for tid i bedrift:

Lønnen fastsettes med utgangspunkt i begynnerlønn pr. time for fagarbeider i vedkommende fag i bedriften, eksklusive tillegg.

Ved 24 mndr. i bedrift:

1. halvår i bedrift	2. halvår i bedrift	3. halvår i bedrift	4. halvår i bedrift
30%	40%	55%	75%

Lærlinger gis smuss/ulempetillegg og lignende på vanlig måte

Lærlinger utbetales overtid ihht. overenskomstens § 6.

Partene er enige om at retningslinjer for fag med lengre eller kortere tid i bedrift og eller lengre eller kortere skoletid, for fag så som automatiker og automatiseringsmekanikerfaget, hvor tid i bedrift ikke er fastlagt, fastlegges senere. På samme måte forholdes m.h.t. prosessoperatørlærlinger.

Partene er enige om at ovenstående lønnsbestemmelser knyttet til Reform '94 trer i kraft under forutsetning av at Statens støtte til lærlingeordningen, beskrevet i Salderingsproposisjonen for 1994, iverksettes.

§ 12 – Ferie

1. Ferie gis i samsvar med Ferieloven.For den enkelte arbeidstaker som ønsker underretning om fastsetting av hovedferie, skal dette fortrinnsvis gis innen 1. april.

2. Helkontinuerlige skiftarbeidere som har vært beskjeftiget som sådanne i minst 3 måneder, har rett til en ytterligere feriegodtgjørelse på 0,4 %. Har de vært beskjeftiget i minst 6 måneder, forhøyes feriegodtgjørelsen med 0,8 %.

3. Vedrørende innføring av den avtalefestede ferien, vises det til eget bilag i overenskomsten.

§ 13 – Innleie av arbeidstakere, utsetting av arbeid og vikarer

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.

13.1Innleie 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, jfr. Hovedavtalen § 9-3 – 9-6.

13.2Avtale 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 overenskomsten virkeområde, jf § 1.

13.3 Innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer)

13.3.1 Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå gjelder arbeidsmiljølovens § 14-12.

13.3.2.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 74 L).

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom LO og en arbeidsgiversammenslutning gjelder ikke Fellesbilag 1, 3, 4, 5, 9 og 11.

13.3.3 Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt. 13.3.2 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.

13.3.4 Hovedavtalen kap 6. gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt 13.3.2 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 tillitsvalgtsarbeid, jfr. HA § 5-6

Merknad:

Avsnittene i pkt 13.3.2 til 13.3.4 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jfr. Prop. 74L (2011-2012).

13.4 Utsetting av arbeid og entrepriselignende ordninger

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale med underleverandør om utsetting av arbeid skal behov og omfang drøftes med de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalen § 9.3 – 9.6.

Bedriften har ansvar for å påse at underleverandør bedriften inngår avtale med

har arbeidsavtale med sine ansatte i hht forskrift om utsendte arbeidstakere

(2005-12-16-1566 § 2). Dersom underleverandør som bedriften har inngått avtale med, benytter seg av underleverandør må denne/disse underleverandører påta seg tilsvarende forpliktelse overfor sine ansatte.

Bedriften skal på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos underleverandør når underleverandørs ansatte arbeider innen

overenskomstens virkeområde, jf § 1.

Ved bedrifter som jevnlig benytter underleverandører oppfordres de lokale parter til å utarbeide egne rutiner til bruk i slike sammenhenger.

Partene oppfordrer til at det benyttes virksomheter som tilbyr lærlingplasser når det settes ut arbeid.

13.5 Personvern og taushetsplikt

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 tilsi at informasjon ikke bør gis videre. I slike tilfeller kan arbeidsgiver pålegge tillitsvalgte og eventuelle rådgivere taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter utløpet av vedkommendes mandatperiode. Det er ingen taushetsplikt i forhold til å gi informasjon videre til relevant offentlig myndighet.

13.6 Bo- og oppholdsforhold for arbeidstakere ansatt hos underleverandører som utfører oppdrag i Norge

Bedriften skal på anmodning fra tillitsvalgte informere de tillitsvalgte om hvordan det er tilrettelagt for at arbeidstakere ansatt hos underleverandører som midlertidig utfører arbeid i bedriften har bo-og oppholdsforhold i samsvar med den standard som normalt brukes på oppdragsstedet.

13.7 Bruk av vikarer

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

I de tilfelle midlertidige ansatte og vikarer har arbeidet sammenhengende i 2 år i bedriften skal bedriftene vurdere mulighetene for fast ansettelse.

13.8 Andre forhold

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 Hovedavtalen kap. VIII, Hovedavtalen § 10 – 4 og arbeidsmiljøloven kapittel 15.

13.9 Veiledning i arbeidsrettslige spørsmål

Tillitsvalgte kan, på forespørsel fra innleide veilede i arbeidsrelaterte spørsmål overfor den bedriften vedkommende er innleid i. Spørsmålet skal fortrinnsvis først, søkes løst med bemanningsbedriften og innleiefirmaet.

§ 14 – Forskuttering av sykepenger

Bedriftene har ikke adgang til å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger.

§ 15 – Seniorpolitikk

Forbundet Styrke og Sjømat Norge anbefaler at det ved alle bedriftene opptas drøftelser om utarbeidelse av seniorpolitiske retningslinjer, slik at alle arbeidstakere skal ha en mulighet til å være lengre i arbeid. De lokale parter bør drøfte elementer som gir de eldre større trivsel og en bedre arbeidssituasjon.

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

§ 16 – Tjenestepensjoner

Sjømat Norge og Forbundet Styrke vil understreke viktigheten av at partene lokalt en gang pr. tariffperiode gjennomgår de etablerte bedriftsordningene og hva disse gir, i tillegg til de ulike ytelser fra folketrygden, ved oppnådd pensjonsalder, uførhet mv for de enkelte grupper av arbeidstakere.

På bakgrunn av dette skal partene drøfte behovet for endringer i de eksisterende ordninger. Fra drøftingene føres protokoll.

§ 17 – Kompetanseutvikling/opplæring

Bedriften og de tillitsvalgte skal regelmessig drøfte generelle opplæringsspørsmål med tanke på å øke de ansattes kompetansenivå. Partene skal drøfte effektiv og fleksibel tilrettelegging for opplæring, herunder bruk av digital opplæring der dette er hensiktsmessig.

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.

Dysleksivennlige arbeidsplasser:

Der en av partene ber om det, skal de lokale parter utarbeide handlingsplan for dysleksivennlig arbeidsplass. Bedrifter bundet av denne avtale oppfordres, som en del av dette arbeidet, til å legge til rette for en god åpenhetskultur i sine bedrifter der alle skal føle trygghet for å stå frem med sine utfordringer og at de vil bli ivaretatt på en god måte i samsvar med lov og avtaleverk.

§ 18 – Uorganiserte bedrifter – tariffrevisjoner

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

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

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

Når LO/forbundet sier opp overenskomsten, varsles de uorganiserte bedrifter om dette ved kopi av oppsigelsen. Dette varsel regnes som forutgående oppsigelse av tariffavtalen og 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 hht. fristene i Hovedavtalens § 3 -1 nr. 1, 2 og nr. 4, samtidig som det varsles plassoppsigelse/plassfratredelse i hovedoppgjøret. Eventuell arbeidskamp i uorganiserte bedrifter opphører samtidig med opphør av arbeidskampen i hovedkonflikten.

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

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

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

§ 19 – Overenskomstens varighet

Denne overenskomst gjelder fra 1. april 2024til 31. mars 2026 og videre 1 år ad gangen hvis den ikke av en av partene skriftlig sies opp med 2 – to – måneders varsel.

Protokolltilførsler

1. Ved hver sesongs begynnelse skal den praksis som er innarbeidet ved hver enkelt bedrift vedrørende inntakelse av arbeidere, fortsatt følges.

2. Arbeidstøy og fottøy utleveres etter behov. Arbeids- og fottøy er bedriftens eiendom.

Stedlige avtaler på området opprettholdes.

Arbeids- og vernetøy skal være kjønnstilpasset.

Dette omfatter artikler som er allment tilgjengelig via ordinære kanaler/leverandører.

Partene er enige om at dette ikke skal gå på bekostning av gjeldende HMS-krav.

3. Det opptas stedlige forhandlinger om en eventuell regulering av produksjonspremiesatsene og

akkorder.

4. Partene er innforstått med at produksjonspremieavtale innføres i den utstrekning forholdene ligger til rette for det.

Partene er klar over at forholdene innen fiskemel- og fiskefôrindustrien er så vidt forskjellige at eventuelle produksjonspremieordninger må avpasses etter stedlige forhold og at det også kan være forhold til stede som medfører at produksjonspremieordninger ikke alle steder kan etableres. Man er enig om at det i slike tilfeller kan avtales et tillegg.

Hvor partene på bedriften er enige om det, kan det – uavhengig av bestemmelsene foran – opprettes bedriftsinterne lønnssystemer som omfatter samtlige arbeidere eller grupper, f.eks. fastlønnssystemer, eventuelt kombinert med bonus, produksjonspremie e.l.

Forhandlinger kan opptas på de enkelte bedrifter på fritt grunnlag. Fører ikke disse forhandlingene frem, kan hver av partene innbringe saken til forhandlinger mellom hovedorganisasjonene, jfr. for øvrig bilag til overenskomsten: Lønnssystemer.

IKRAFTTREDEN

De økonomiske utslagene av de forbundsvise forhandlinger utbetales fra og med 1. april, men utbetales ikke før oppgjøret er vedtatt. Lønnsforhøyelsene gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som er sluttet i bedriften før vedtagelsen. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg mv. for arbeid utført før vedtagelsen

§ 20 – 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).

§ 21 – Generelle bestemmelser

Det vises til følgende bilag som gjøres gjeldende i tillegg til denne overenskomst:

1. Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987
2. Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai – A-ordningen
3. Sliterordningen / sliterbilaget
4. Avtale om Opplysnings- og utviklingsfond
5. Avtalefestet pensjon (AFP-ordningen)
6. Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstagere
7. Avtale om korte velferdspermisjoner
8. Ferie mv.
9. Likestilling mellom kvinner og menn
10. Lønnsansiennitet ved førstegangstjeneste
11. VTO-bilaget
12. Avtale om trekk av fagforeningskontingent.
13. Avtale om lønnssystemer.
14. Ferie – virkedager og arbeidede skift fri
15. Kompetansemidler
16. Ansatte i vikarbyråer
17. Oversikt over tariffbundne bedrifter

Oslo, 29.mai 2024

Næringslivets Hovedorganisasjon Landsorganisasjonen i Norge

SJØMAT NORGE Forbundet styrke

Rune Dyrvik Ronny Kristoffersen

Bilag

Bilag 1. NEDSETTELSE AV ARBEIDSTIDEN PER 1. JANUAR 1987

NEDSETTELSE AV ARBEIDSTIDEN PER 1. JANUAR 1987

A. Fra 1. januar 1987 gjennomføres følgende arbeidstidsnedsettelse

1. Til 37,5 timer per uke:
   Dagarbeidstid
2. Til 36,5 timer per uke:
   Vanlig 2-skiftarbeid som verken går lørdag aften eller i helligdagsdøgnet.
3. Til 35,5 timer per uke:

    1. Arbeid som drives «hovedsakelig» om natten.
    2. Døgnkontinuerlig skiftarbeid og «sammenlignbart» turnusarbeid.
    3. 2-skiftarbeid og «sammenlignbart» turnusarbeid som «regelmessig» drives på søn- og/eller helligdager.
    4. Arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte må arbeide minst hver tredje søn- og/eller bevegelige helligdag.

4. Til 33,6 timer per uke:

    1. Helkontinuerlig skiftarbeid og «sammenlignbart» turnusarbeid.
    2. Arbeid under dagen i gruver.
    3. 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 arbeidstide

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

og andre lønnsordninger med varierende fortjeneste, reguleres slik at timefortjenesten økes med prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt b.

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

e. Akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag) reguleres slik at akkordfortjenesten stiger med det prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt b. Inntil enighet om regulering av akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag) er oppnådd, benyttes de gamle akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag), og tilleggene betales per arbeidet time.

   Hvor bedriften innen et overenskomstområde med akkordnormal i hoved-overenskomsten 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 efter 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

tilfeller 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 tilfeller hvor det ikke foreligger avtale bransjevis eller på bedriften om vilkårene for dette, skal følgende gjelde:

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

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

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

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

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

Det kan også bli spørsmål om andre løsninger, eksempelvis:

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

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

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

Bedriften skal drøfte med tillitsvalgte om forkortelsen skal skje ved arbeidstidens begynnelse eller slutt eller begge deler. Ved valg av alternativ bør det legges vekt på det som bedriftens ansatte ønsker og at arbeidstidsordningen så 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 § 1

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 ¾ 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:

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

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

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

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

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

H. Overgangsordning

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

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

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

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

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

Bilag 2. GODTGJØRELSE FOR HELLIGDAGER OG 1. OG 17. MAI

GODTGJØRELSE FOR

HELLIGDAGER OG 1. OG 17. MAI

A-ordningen

Endret siste gang 2024

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. 56,51.

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

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

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

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.

Bilag 3. SLITERORDNINGEN

SLITERORDNINGEN

mellom

Landsorganisasjonen i Norge og Yrkesorganisasjonenes

Sentralforbund

§ 1 Bakgrunn og formål

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

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

Denne protokollen (Sliterbilaget) erstatter protokollen fra oppgjøret 2018

§ 2 Etablering

Sliterordningen opprettes mellom LO og YS som et eget rettssubjekt. Sliterordningen hefter bare for egne forpliktelser. Gjennom opprettelsen av Sliterordningen vil LO og YS ivareta sin 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, sewww.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:

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 inndriving 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

LO NHO YS

Bilag 4. Avtale om Opplysnings- og utviklingsfond

AVTALE

om et Opplysnings- og utviklingsfond opprettet av

Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge

(Endret siste gang i 2024)

§ 1

Formål

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

§ 2

Virkemidler

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

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

§ 3

Finansiering

Det er etablert en forenklet innkrevingsmodell hvor antall ansatte som skal være gjenstand for premieberegningen fastsettes ut fra opplysningene bedriften har oppgitt via A-meldingen til Aa-registret 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: » 27,-

Gruppe 3: » 46,-

Arbeidsgiver kan, som en del av finansieringsordningen, trekke arbeidstakere som kommer inn under hovedavtalen mellom NHO-LO/FLT/HK 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 Hoved-organisasjon 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.

Bilag 5. Avtale om ny AFP-ordning

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 fratre 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 utgangs-punktet 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 Vedtekte

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- ordnin

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- ordnin

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

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

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

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

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

Videre må arbeidstaker født i 1955 eller senere i minst 7 av de siste 9 årene før fylte 62 år (ansiennitetsperioden) ha vært omfattet av ordningen ved arbeidsforhold i et eller flere foretak som var tilsluttet Fellesordningen på det tidspunkt ansienniteten ble opparbeidet. For arbeidstaker født i 1944 til 1951 er ansiennitetskravet 3 av de siste 5 årene. For arbeidstaker født i årene 1952 til

1954 økes begge tallene med ett år for hvert år de er født etter 1951. Arbeidsforholdet må i ansiennitetsperioden ha vært arbeidstakerens hovedbeskjeftigelse, og ha gitt arbeidstakeren en pensjonsgivende inntekt som er høyere enn arbeidstakerens øvrige inntekter.

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

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

VI. Pensjonsnivået i den nye AFP- ordningen

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

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

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

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

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

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

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

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

Foretakene skal for ny AFP betale en premie for arbeidstakere og andre som har mottatt lønn og

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

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

VIII.

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

Bilag 6. LOVFESTET EKSTRAFERIE FOR ELDRE ARBEIDSTAGERE

LOVFESTET EKSTRAFERIE FOR ELDRE ARBEIDSTAGERE

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

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

Bilag 7. LO-NHO AVTALEN OM KORTE VELFERDSPERMISJONER MED TILLEGG

LO-NHO AVTALEN OM KORTE VELFERDSPERMISJONER MED TILLEGG AVTALT MELLOM NORSK INDUSTRI OG FELLESFORBUNDET

(Gjelder punktene 4, 5 og 10)

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

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon:

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

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

2. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor når trygden gir stønad til behandlingen. Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfeller vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. 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.

1. Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.

12. Permisjon for oppmøte på sesjon.

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

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

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

ooOoo

Bilag 8. Ferie M.V

FERIE M.V.

Innledning

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

A. Fleksibilitet

I samtlige overenskomster inntas følgende bestemmelser:

1. "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."
2. "Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i arbeidsmiljølovens § 10-5. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres."
3. "Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker mv. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekontoordning. Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte."

B. Avtalefestet ferie

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

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

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

   Dersom myndighetene beslutter å iverksette den resterende del av den femte ferieuken, skal

disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede ordningen.

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

   Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.
   Når den femte ferieuken er gjennomført skal den alminnelige prosentsats for 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 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.

Bilag 9. AKTIVITETSPROGRAM MELLOM LO OG NHO – MED MÅL OM Å FREMME LIKESTILLING OG HINDRE DISKRIMINERING

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

INNLEDNING

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

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

AKTIVITETSPROGRAM

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

Et arbeidsliv med likestilling og mangfold – uten diskriminering

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

Sammen mot seksuell trakassering

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

Lokale avtaler og prosjekter om likestilling og ikke-diskriminering

- Hvis de lokale parter ønsker å utarbeide en avtale om arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering i bedriften eller ønsker å igangsette konkrete tiltak som skal fremme likestilling og motvirke diskriminering, kan hovedorganisasjonene bistå gjennom rådgivning.

Arbeidsliv –familiepolitikk

- Hovedorganisasjonene vil arbeide for en foreldrepermisjonsordning som fremmer likestilling.
- Hovedorganisasjonene vil arbeide for en familiepolitikk som balanserer hensynet til familie- og arbeidsliv, og somhar som mål åsikrelikestilttilknytning til arbeidslivetfor beggeforeldre.

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

Bilag 10. LØNNSANSIENNITET VED MILITÆR FØRSTEGANGSTJENESTE

LØNNSANSIENNITET VED MILITÆR FØRSTEGANGSTJENESTE

Av forskjellige årsaker er det bare en tredjedel av hvert ungdomskull som avtjener førstegangs-tjeneste. Disse grupper mister ett års yrkesaktivitet eller forsinkes ett år i sin utdannelse. Gjennomført førstegangstjeneste gir den vernepliktige en erfaring som er av verdi ved den senere utdanning/yrkesaktivitet, og det er derfor viktig at de som har avtjent sin verneplikt i Forsvaret ikke settes tilbake for andre med hensyn til lønnsansiennitet.

På denne bakgrunn er partene enige om at:

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

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

§ 1 Bilagets omfang

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

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

§ 2 Arbeidstakerens oppgaver i bedriften

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

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

§ 3 Ansettelse, arbeidsavtale, oppsigelse/avskjed

Arbeidstakeren ansettes i bedriften i henhold til arbeidsmiljøloven.

Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale.

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

§ 4 Lønnsbestemmelser

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

Fra 21. april 2023 er minstesats for lønn kr 28,- per 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 lønnssats(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.

Bilag 12. Avtale om trekk av fagforeningskontingent

1. Grunnlaget for avtalen om trekk av prosentkontingent bygger på bestemmelsene i Hovedavtalen mellom LO / NHO § 11.3.

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

3. Kontingenten trekkes av bedriften ved hver lønnsutbetaling. I løpet av et kalenderår skal bedriften ha foretatt 12 månedlige kontingentinnbetalinger. Det trukne beløp skal straks sendes Forbundet Styrke og avdelingen. Forbundet er ansvarlig for å holde bedriften à jour med hvem som skal trekkes kontingent.

4. Beregningsgrunnlaget er den organiserte arbeidstakers brutto lønn som oppgis i kode 111A samt trekkpliktige utgiftsgodtgjørelser og lignende i lønns- og trekkoppgaven. (Med brutto lønn forstås bl.a. ordinær lønn, overtid, skifttillegg, ubekvemtillegg, stillingstillegg og feriepenger, i tillegg til div. bonusordninger mv.) Unntatt er honorar utover vanlig fortjeneste som medlem av styre og bedriftsforsamling, erkjentlighetsgaver og honorar i forbindelse med forslagsvirksomhet.

5. Kontingenttrekket foretas av hele det opptjente beregningsgrunnlag i hver enkelt lønningsperiode. Trekket til forbundet fastsettes i prosent, og eller kroner. Det er bare forbundskontingenten som skal sendes forbundet.

Taket på månedskontingenten kan endres av forbundet.

Den beregnede kontingent trekkes med prioritet etter pålagt trekk, slik som pensjonspremie, bidragstrekk samt forskudds- og påleggstrekk for skatt. Dersom det ikke er dekning for den beregnede kontingent, trekkes beløpet i en senere lønningsperiode.

6. Bedriften sørger for å gi opplysninger på skjema til NAV, at kontingenttrekk skal foretas ved sykemelding, barsel- eller omsorgspermisjon.

7. Den enkelte avdeling har anledning til å vedta egen kontingentsats (pt. 0,25 % eller den sats som avdelingen har fastsatt på årsmøtet, for eksempel ved innføring av tak). Kontingenten til den enkelte avdeling skal trekkes på lik linje som den sentrale kontingenten. Tidspunkt for etablering eller endring av denne kontingent følger reglene i punkt 5.

8. Trukket beløp, som skal avrundes til nærmeste hele krone, overføres straks trekket har funnet sted. Ved overføring skal det brukes tilsendt kid for aktuell måned.

9. Det skal sendes 2 elektroniske trekklister pr mnd. en til forbund og en til avdeling.

Elektronisk trekkliste til forbundet skal inneholde:

Fødselsnummer, navn, trukket beløp (forbund)

Elektronisk trekkliste til avdeling:

Fødselsnummer, navn, trukket beløp (avdeling)

Merknad:

Elektroniske trekklister skal sendes inn i egen portal, hvor filer blir kryptert.

Ref.: EUs forordning for personvern (GDPR).

Formatet på elektronisk trekkliste skal være av typen tekstfil eller Microsoft Excel.

Det skal sendes melding om følgende via portalen eller klubbkontoret: sluttet i perioden, til eller fra førstegangstjeneste/siviltjeneste og overgang til uføretrygd, alderspensjon og AFP.

Der elektronisk behandling av lønnsdataene gjør det mulig, eller de lokale parter er enige om at det ikke kompliserer urimelig mye, kan også følgende data tas med: til eller fra permisjon uten lønn, til eller fra utlønning fra NAV og permitteringer.

10. Det må gis rom for tilpasninger i bedrifter som av tekniske grunner ikke kan følge retningslinjene fullt ut. Oppnås ikke enighet forelegges saken for hovedorganisasjonene til avgjørelse.

11. Denne avtalen trer i kraft fra 1. april 2018 og følger deretter overenskomstene.

Bilag 13. AVTALE OM LØNNSSYSTEMER

AVTALE OM LØNNSSYSTEMER

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 eller lignende. Bakgrunnen kan bl.a. ha vært at de praktiserte lønnssystemer ikke har virket hensikts-messig, at man har ønsket større ensartethet i lønnssystemene innenfor bedriften eller ønsket om en tilnærming mellom de lønnssystemer som praktiseres for arbeidere og funksjonærer, for eksempel ved utlønning per måned (4 uker).

Hovedorganisasjonene understreker betydningen av å finne frem til de mest hensiktsmessige lønnssystemer og vil bistå med råd og veiledning hvis partene på den enkelte bedrift med god-

kjennelse av tariffpartene tar opp til drøftelse gjennomføring av nye lønnssystemer. Man er i denne forbindelse klar over at valg av lønnssystem, enten det gjelder fastlønn eller akkord, må vurderes på grunnlag av en rekke faktorer. Det gjelder bransjens og bedriftens teknologi, arbeidets art, kravet til produktivitet og andre forhold som partene i det enkelte tilfelle ønsker å tillegge vekt. Hvis drøftelser som nevnt i disse bestemmelser fører til forslag om nytt lønnssystem, må dette godkjennes av tariffpartene før det settes i verk.

Bilag 14. FERIE – VIRKEDAGER OG ARBEIDEDE SKIFT FRI

FERIE – VIRKEDAGER OG ARBEIDEDE SKIFT FRI

Omregning fra virkedager til antall skift fri i en helkontinuerlig skiftplan

I mange bedrifter hadde man avtalt at 25 virkedager etter ferieloven er oppfylt når arbeidstakeren har fått ferie i 18 skift.

Regnestykke bak dette kan gjøre på flere måter. Her er 2 av dem:

Alt. 1

Virkedager i hht ferieloven er alle dager f.o.m. mandag t.o.m. lørdag, dvs 6 pr uke

I en 5-skiftplan vil det være 5 uker x 6 virkedager = 30 virkedager

I en 5-skiftplan er det 5 uker x 33.6 timer = 168 timer: 8timer/skift = 21 skift

I gjennomsnitt er 1 virkedag = 21skift: 30 virkedager = 0,7 skift

25 virkedager etter Ferieloven blir 0,7 skift x 25 virkedager = 17,5 skift 18 skift

Alt. 2

5-skiftplan er 5 uker x 33.6 timer = 168 timer

168 timer: 8 timer = 21 skift

21 skift: 5 uker = 4,2 skift pr uke

Ferien er 25 virkedager, dvs 4 uker + 1 dag

1 virkedag = 1: 6virkedager = 0,167 uke

25 virkedager = 4,167 uker x 4,2 skift = 17,501 skift 18 skift

Ved endringer som følge av tidligere tariffrevisjoner ble det inngått avtale som er inntatt i overenskomsten som bilag 2. I pkt 7 i dette bilaget heter det i 1. avsnitt:

"For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift."

Den lov- og tariffestede ferien utgjør nå 30 virkedager etter Ferielovens definisjon. Dette utgjør omregnet til arbeidstid 18 + 4 = 22 skift i en helkontinuerlig arbeidstidsordning.

En overgang fra Ferielovens virkedagsbegrep til en ordning hvor man teller skift fri, forutsetter lokal avtale.

Bilag 15. KOMPETANSEMIDLER

KOMPETANSEMIDLER

Det etableres en ordning hvor midlene skal disponeres og benyttes til tilsvarende formål som fastsatt for opplysnings – og utviklingsfondet i LO- NHO.

Utover hva som framgår her skal midlene kunne benyttes til videreutdanning, deltagelse på yrkesmesser for elever i grunnskole og videregående skole og til informasjonsmateriell for ungdom og andre som skal ta utdanning. Iht. dette innbetaler den enkelte bedrift til Forbundet Styrke kr. 600, – per fast ansatt medlem per l. oktober hvert år i tariffperioden.

Bilag 16. 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 § 12-3.2.

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.

Bilag 17. Oversikt over tariffbundne bedrifter pr. 1. april 2024

Oversikt over tariffbundne bedrifter pr. 1. april 2024

Bedrifter som er medlemmer i Sjømat Norge:

Biomar AS avd. Karmøy

Biomar AS avd. Myre

Biomega Norway AS

Ewos AS avd. Storsteinnes

Ewos AS avd. Florø

Ewos AS avd. Halsa

Karmsund Protein AS

MOWI FEED AS avd. Valsneset

Nordic Pharma Inc AS avd. Tromsø

Nutrimar AS

Nutrimar Seaweed AS

Pelagia Akva Ren Djupvik

Pelagia Bodø Sildoljefabrikk

Pelagia Egersund Sildoljefabrikk

Pelagia Hordafor Averøy

Pelagia Karmsund Fiskemel

Pelagia Lovund

Pelagia Måløy Sildoljefabrikk

Pelagia Protein

Scanbio Ingredients avd. Bjugn

Scanbio Ingredients avd. Lysøysundet

Skretting AS avd. Averøy

Skretting AS avd. Stavanger

Skretting AS avd. Stokmarknes

Tromsø Fiskeindustri AS

TripleNineVedde AS

Bedrifter som ikke er medlemmer av Sjømat Norge:

Hofseth Biocare AS

Lofoten Biomarine AS