STYRKE

Tariffavtaler

Farmasøytiske bedrifter (109) 2026–2028

Farmasøytiske bedrifter 2026 – 2028 4
mellom 4
Næringslivets Hovedorganisasjon, Norsk Industri og de i denne stående farmasøytiske bedrifter 4
på den ene side 5
og 5
Landsorganisasjonen i Norge, Forbundet Styrke og vedkommende avdelinger av forbundet 5
på den annen side 6
Del 1 6
Del 2 6
§ 1 Overenskomstens omfang 6
§ 2 Den ordinære arbeidstid 7
§ 3 Alminnelige lønnsbestemmelser 9
§ 4 Lønnssystemer og -bestemmelser 11
§ 5 Skifttillegg 14
§ 6 Overtidsarbeid 16
§ 7 Deltidsarbeid med fast arbeidstid utenom bedriftens ordinære dagarbeidstid 18
§ 8 a) Gravide arbeidstakere og omsorgspermisjon 19
§ 8 b) Likestilling og inkludering 19
§ 9 Yrkesvalghemmede arbeidstakere 19
§ 10 a) Forskuttering av syke-, pleie- og foreldrepenger 20
§ 10 b) Etterlønn ved dødsfall 21
§ 11 Lærlinger 21
§ 12 Kompetanse og opplæring 23
§ 13 Livsfase- og seniorpolitikk 23
§ 14 Ferie 24
§ 15 Språk 24
§ 16 Innleie av arbeidstakere, utsetting av arbeid og vikarer 24
§ 17 Uorganiserte bedrifter – tariffrevisjoner 27
§ 18 Generelle bestemmelser 27
§ 19 Overenskomstens varighet 28
Bilag 29
Bilag 1. Trekk av fagforeningskontingent 29
Bilag 2. Ferie – virkedager – antall skift fri 30
Bilag 3. Kompetansemidler 32
Bilag 4. Lønnssystemer 32
Bilag 5. Tjenestepensjoner 32
Bilag 6. Korte velferdspermisjoner 33
Bilag 7. Ferie m.v. 35
Bilag 8. Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987 37
Bilag 9. Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai 43
Bilag 10. Sliterordningen 45
Bilag 11. Avtale om ny AFP-ordning Avtale 49
Bilag 12. Avtale om opplysnings og utviklingsfond 51
Bilag 13. Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste 54
Bilag 14. Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere 54
Bilag 15. Likestilling 55
Bilag 16. Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO) 56
Bilag 17. Avtale om reguleringskriteriene mellom PIL og NKIF 58

Farmasøytiske bedrifter (109) 2026–2028

Avtale nr. 109

Farmasøytisk industri

Utløp: 30.04.2028

Overenskomst

Farmasøytiske bedrifter 2026 – 2028

mellom

Næringslivets Hovedorganisasjon, Norsk Industri og de i denne stående

farmasøytiske bedrifter

på den ene side

og

Landsorganisasjonen i Norge, Forbundet Styrke og vedkommende

avdelinger av forbundet

på den annen side

LO – NHO 2026-2029

Del 1

Hovedavtalen mellom LO og NHO

Del 2

§ 1 Overenskomstens omfang

Denne overenskomst omfatter arbeidstakere som er beskjeftiget som operatører i:

Produksjonen, transport og lagring, montering, vedlikehold, delelager, renhold, kantine, vaktarbeid og beredskapstjeneste samt kontroll, inspeksjon, tilrettelegging og koordinering i tilknytning til ovennevnte.

Merknad:

Dersom en stilling, f. eks vakt, som er omfattet av denne overenskomst også tillegges sentralbordoppgaver, eller en fagoperatør som blant sine oppgaver utfører laboratoriearbeid i forbindelse med produksjonen, skal ikke dette i seg selv medføre at stillingen faller utenfor overenskomstområdet.

Bedriftene innenfor prosessindustrien satser i stadig sterkere grad på å *videreutvikle* operatører med videregående kompetanse som for eksempel relevant fagskole, eller prosesskjemi på høyskolenivå. Samtidig fører endringer i arbeidets organisering til at operatører eller grupper av operatører dekker oppgaver som tradisjonelt er definert som arbeidsleder oppgaver, ved at de fungerer som formannsassistenter, 1.operatører, gruppeledere, arbeidene formenn og lignende.

Forbundet Styrke og Norsk Industri ser positivt på denne utviklingen. Vår oppfatning er at den både styrker bedriftenes konkurranseevne, og legger grunnlag for et mer meningsfylt og utviklende arbeid for operatørene. Partene er enige om at operatører med videregående tilleggskompetanse og / eller utvidede oppgaver som er beskrevet ovenfor, hører innunder Forbundet Styrke sitt overenskomstområde så lenge de er sysselsatt med arbeid som faller inn under denne overenskomst, og så lenge de ordinært plikter å utføre slikt arbeid.

Norsk Industri og Forbundet Styrke oppfordrer de lokale parter til å skape lønnsmessig rom i de lokale lønnssystemer slik at ovennevnte type arbeidstakere kan innplasseres på en naturlig måte, bl.a. ved individuell lønnsfastsettelse. Det vil derfor være viktig at de lokale lønnssystemer tar hensyn til både formell og real kompetanse, flere- ferdighet/faglighet, spesielle funksjoner som innebærer utvidet ansvar og myndighet, spesialist kompetanse og individuelle forhold.

Denne overenskomst gjelder også for arbeidstakere som er beskjeftiget på deltid.

Bedriften forplikter seg til ikke å ansette noen innenfor overenskomstens virksomhetsområde på dårligere betingelser enn hva her er fastsatt.

Unntatt fra overenskomsten kan være arbeidstakere under andre tariffavtaler eller hvis arbeid i henhold til praksis går inn under andre overenskomster, herunder arbeidstakere ansatt i andre bedrifter.

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

§ 2 Den ordinære arbeidstid

Arbeidstidens inndeling fastsettes innen hver enkelt bedrift.

2.1 Dagarbeid

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

Jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften slutter arbeidet kl. 12.00. Andre dager før helligdag slutter arbeid¬et kl. 14.00. Det betales som for full dag.

2.2 Skiftarbeid

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

Arbeidstiden på 1- eller 2-skift som etter planen omfatter ordinært søn- og/eller hellig- og høytidsdager som faller på ukens hverdager, skal i gjennomsnitt ikke overstige 35,5 timer pr. uke.

Som ordinært søndagsarbeid regnes ordninger med minst ett søndagsskift (lørdag kl. 18.00 til søndag kl. 22.00) i løpet av en 4-ukers periode.

Som ordinært arbeid på hellig- og høytidsdager regnes ordninger hvor arbeidet ikke stoppes av slike dager

b) Den ordinære arbeidstid for døgnkontinuerlig 3-skift skal i gjennomsnitt ikke overstige 35,5 timer pr. uke.

c) For helkontinuerlig skiftarbeid er den ordinære arbeidstid i gjennomsnitt over skiftperioden 33,6 timer pr. uke ifølge skiftplan overensstemmende med arbeidsmiljøloven.

2.3 Bedriftsinterne ordninger

a) Der partene lokalt er enige om det, kan det som en forsøksordning iverksettes bedriftstilpassede ordninger som går ut over overenskomstens bestemmelser for så vidt gjelder arbeidstid og godtgjørelser for dette. Slike ordninger skal forelegges forbund og landsforening til godkjennelse.

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

c) 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.

2.4 Omkledning

Ordninger i forbindelse med omkledning avtales stedlig. Ved utformingen av de stedlige avtaler må det vurderes konkret hvilke funksjons- og arbeidsoppgaver som tilligger den enkelte stilling og om nødvendig tid til omkledning går utover det som rimeligvis bør belastes arbeidstakeren.

Dersom en av partene på den enkelte bedrift ønsker det, kan hoved-organisasjonene bringes inn.

Merknad: Sentrale parter oppfordrer lokale parter til å avholde drøftelser om hvorvidt tid til omkledning ifm. arbeidsgivers krav til renromsprosedyrer skal regnes som arbeidstid.

2.5 Pause

Spisepause skal fortrinnsvis være fastsatt og forutsigbar for den enkelte ansatte. Arbeidsgiver må legge forholdene til rette slik at unødige forskyvninger unngås.

Spisepauser skal planlegges og gjennomføres slik at arbeidstakerne får reell mulighet til hvile. Ved pålagt arbeid i spisepausen skal pausen forlenges tilsvarende. Hvis pausen ikke forlenges tilsvarende, skal tiden betales med ordinær timelønn.

Merknad:

For at pausen ikke skal regnes som arbeidstid, må arbeidstaker være fritatt for plikter og kunne forlate arbeidsstedet. Dersom arbeidsgiver pålegger arbeidstaker plikter i pausene, for eksempel å måtte kunne ta telefonen, er pausen en del av arbeidstiden. Det samme gjelder hvis den ansatte må regne med stadige avbrytelser i pausen.

2.6 Beredskapsvakt

Beredskapsordninger må etableres i henhold til arbeidsmiljøloven § 10-4 (3). Det er viktig at regler for arbeidstid og hviletid blir overholdt. Det påligger begge parter å påse at dette er i tråd med gjeldende regler. Ved spørsmål om etablering av beredskapsordninger, kan de sentrale parter kontaktes for bistand.

Avtalen kan kreves reforhandlet dersom forutsetningene endres.

§ 3 Alminnelige lønnsbestemmelser

3.1 Arbeidstakere over 18 år

3.1.1 Minstelønn

Ingen voksne arbeidstakere skal lønnes under kr. 229,46 pr. time for 37,5 timers uke. Dette er å betrakte som en minstelønn. Timesatsene for skiftarbeidsuker omregnes tilsvarende. Denne bestemmelse gjelder ikke for ferievikarer. For disse fastsettes lønn etter drøftelser mellom de tillitsvalgte og bedriften.

Det forhandles hvert hovedoppgjørsår om justering av sats for minstelønn pr. 1.5. I forhandlingene skal det bl.a. tas hensyn til lønnsutviklingen i industrien og den økonomiske situasjon for bedriftene.

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.

Merknad:

Skulle overgangen til ny minstefortjenestesats 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.

Denne bestemmelsen erstatter lavlønnsgarantiordningen (pr. 1.10.), som hittil har vært benyttet.

Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår:

Etter at resultatet fra mellomoppgjør og samordnede oppgjør mellom LO og NHO foreligger, opptas forhandlinger mellom Norsk Industri og Forbundet Styrke om regulering av minstelønn, ansiennitetstillegg og skifttillegg med lønnsveksten innenfor avtaleområdet til farmasøytisk industri (avtale 109) i henhold til Hovedtabellen. Reguleringen skjer normalt med virkning fra 1. mai.

3.1.2 Ansiennitetstillegg

Etter 1 år er tillegget kr. 2 pr. time

Etter 3 år er tillegget kr. 3,50 pr. time

Etter 5 år er tillegget kr. 6 pr. time

Etter 7 år er tillegget kr. 8 pr. time

Satsene skal ikke legges sammen.

De enkelte bedrifter har ansiennitetstillegg som fraviker ovennevnte skala. Disse bedrifter opprettholder sin stedlig avtalte ordning og berøres ikke av overenskomstens ansiennitetsskala.

Alt arbeid ved egen bedrift og relevant arbeid fra annen bedrift godkjennes som full opptjening på lønnsskalaen. Annet arbeid vurderes i hvert enkelt tilfelle.

Arbeidstakere under 18 år kan godskrives inntil 1 års ansiennitet av den opptjeningstid vedkommende har opparbeidet seg, når han/hun rykker opp i lønnsskalaen for voksne arbeidstakere.

Fravær fra arbeidet pga. militærtjeneste eller siviltjeneste eller svangerskap og/eller omsorg i forbindelse med fødsel i samsvar med rettigheter etter arbeidsmiljølovens § 31, regnes som opptjeningstid på lønnsskalaen.

3.1.3 Jobbtillegg

I tillegg til satsene i §§ 3.1.1 og 3.1.2 kan partene på bedriften avtale differensierte jobbtillegg avhengig av arbeidets art, krav til kvalifikasjoner, arbeidsforhold etc.

Sjåfører lønnes etter §§ 3.1.1 og 3.1.2 samt et stedlig fastsatt tillegg

3.1.4 Fagtillegg

Som fagarbeidere skal normalt kun godkjennes ansatte med relevant offentlig fagbrev.

For fagarbeidere med relevant fagbrev er tillegget kr. 20,00 pr. time med mindre partene blir enige om noe annet.

For relevant offentlig fagbrev, relevant fagskole og/eller relevant bachelorgrad som dekker bedriftens behov, betales et fagbrevtillegg.

Maksimal ytelse etter bestemmelsen er 2 fagbrevtillegg.

3.2 Unge arbeidstakere

16 år: 60 % av begynnerlønn for voksne arbeidstakere

17 år: 65 % av begynnerlønn for voksne arbeidstakere

Merknad:

Unge arbeidstakere som settes til arbeid som vanligvis utføres av voksne arbeidstakere, utbetales etter § 3.1.1, 3.1.2 og 3.1.3. Dette gjelder ikke ferievikarer.

3.3 Tillegg for særlig smussig eller særlig ubehagelig arbeid

For de arbeidstakere som utfører arbeid som kommer inn under kategorien særlig smussig eller særlig ubehagelig arbeid, avtales tillegg i de enkelte tilfelle med tillitsvalgt, med mindre det allerede er kompensert lokalt gjennom tillegg eller høyere grunnlønn.

Det skal drøftes lokalt om og i hvilken grad arbeidsoperasjoner skal defineres som særlig smussig eller særlig ubehagelig arbeid.

3.4 Arbeidsklær

Bedriften utleverer nødvendige kjeledresser, frakker, forklær, hetter, håndklær, vernesko og gummistøvler etter behov. Tøyet er bedriftens eiendom. Ved behov skaffer arbeidsgiver til veie tilpasset ordinært arbeidstøy til kvinner og menn der unisex-modell ikke er tilfredsstillende. Det er en forutsetning at arbeidstøyet tilfredsstiller nødvendige HMS-krav, og at dette er praktisk mulig og økonomisk forsvarlig.

Bedriften bekoster vask og reparasjoner av ovennevnte arbeidstøy og håndklær.

3.5 Vernebriller

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

§ 4 Lønnssystemer og -bestemmelser

4.1 Felleserklæring om lønnssystemer inngått mellom LO og NHO 1989

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

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

4.2 Bedriftsinterne lønnssystemer

Der partene på bedriften er enige om det, kan det, uavhengig av bestemmelsene i § 3 foran, opprettes bedriftsinterne lønnssystemer. Slike systemer kan omfatte samtlige arbeidstakere, grupper av arbeidstakere, fagarbeidere eller enkeltpersoner. Lønnssystemet kan være basert på fastlønn, lokale kompetansetillegg, eventuelt kombinert med bonus, produksjonspremie, akkord e.l.

4.3 Lønn ved endrede arbeidsforhold

I tilfelle anskaffelse av nye maskiner, innføring av nye arbeidsmetoder eller forandrede arbeidsordninger nødvendiggjør en forandring av tidligere fastsatte lønninger, skal det på vanlig måte forhand¬les med arbeidstakernes tillitsvalgte om de nye lønningene.

Hvis enighet ikke oppnås, henvises saken til behandling mellom hovedorganisasjonene eller eventuelt til voldgift. Voldgiftsretten skal bestå av tre medlemmer. Partene velger hver en representant. Blir disse ikke enige om oppmannen, oppnevnes denne av Riksmeklingsmannen.

4.4 Lokale lønnsforhandlinger

Hvert år skal det gjennomføres forhandlinger med de tillitsvalgte om regulering 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 lokal ta opp prinsipp og den form lønnsfastsettelsen foretas etter. De tillitsvalgte skal etter anmodning utleveres lister som viser timefortjeneste.

Den sentrale rammens henvisning til lokale forhandlinger, uttrykker et gjennomsnitt, og er ikke bestemmende for resultatet av forhandlinger 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(r) 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 forhandlingsprosessen, bl.a. tid, sted, deltakere o.l.

Det påligger bedriften og de tillitsvalgte å føre reelle forhandlinger. Lokale parter kan anmode om bistand fra organisasjonene ved gjennomføringen av lokale lønnsforhandlinger.

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 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.

4.5 Individuell avlønning

For arbeidstakere som er dekket av avtalens omfangsbestemmelse, femte avsnitt 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 pr. 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.

4.6 Særskilt lønnstillegg

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 det enkelte tilfelle.

Oppnås ikke enighet, bringes saken inn for Norsk Industri og Forbundet Styrke. Hvis organisasjonene ikke oppnår enighet, kan det fastsettes et personlig tillegg under hensyntagen til lønnsnivået som gjelder for sammenlignbare stillinger.

4.7 Informasjon om tjenestepensjon

Bedriften skal sikre at den enkelte arbeidstaker er kjent med bedriftens leverandør av

tjenestepensjon og informere om hvordan den enkelte kan følge hva som innbetales og grunnlaget for innbetalingen.

For øvrig vises til Bilag 5 – Tjenestepensjoner.

4.8 Tjenestereiser

Virksomheten skal utarbeide en reisepolicy som regulerer pålagte reiser i arbeidsgivers tjeneste, herunder prinsipper og regler for eventuell kompensasjon av reisetid. Reisepolicyen skal drøftes med de tillitsvalgte før den fastsettes.

4.9 Kompensasjon for ekstra opplæringsansvar

De lokale parter skal drøfte retningslinjer og kompensasjon for opplæringsansvar der dette er aktuelt. Det skal settes opp protokoll fra møtet.

§ 5 Skifttillegg

De i denne paragraf fastsatte skifttillegg gjelder såvel for ettermiddagsarbeidere, nattarbeidere, 2-skiftordninger, døgnkontinuerlige 3-skiftordninger som for helkontinuerlige skiftordninger.

5.1 Ordinært skiftarbeid

Skiftarbeid betales med den for vedkommende arbeidstaker fastsatte lønnssats etter § 3, med følgende tillegg:

Ettermiddagsskifttillegg kr. 24,71 pr. time
Nattskifttillegg kr. 42,21 pr. time

De i denne paragraf fastsatte skifttillegg gjelder for såvel 2-skiftordninger, døgnkontinuerlige 3-skiftordninger som for helkontinuerlige skiftordninger.

5.2 Ordinært søndagsskift

For ordinære søndagsskift (unntatt skift på dager nevnt under § 5.3 som faller på søndager) fra kl. 14:00 (kl. 15:00) dagen før og til søndag kl. 22:00 (kl. 23:00), betales et tillegg til de under § 5.1 nevnte satser på kr. 97,31 pr. time.

5.3 Skiftarbeid i forbindelse med hellig- og høytidsdager

For følgende skift betales et tillegg til de under 5.1 nevnte satser på kr. 189,86 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 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 30. april kl. 22.00 til 1. mai kl. 22.00.
Fra 16. mai kl. 22.00 til 17. mai 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).

Merknad:

For skiftarbeidere som arbeider på helligdag som faller på en ordinær ukedag, eller som mister skift på dager før helligdager, vises det til bilag 9.

5.4 Skiftarbeiders rett til permisjon med lønn

Skiftarbeider gis rett til permisjon med lønn ved eget og barns bryllup, konfirmasjon i hjemmet og eget barns barnedåp.

Permisjon med lønn som nevnt over skal for skiftarbeidere også gis for skift før eller etter hendelse som utløser rett til permisjon, og eventuelt for både hele eller deler av skift før og etter hendelse dersom hendelsen faller sammen med springskift.

Permisjon med lønn som nevnt i bilag 6 pkt. 2 (undersøkelse m.v.) og pkt. 4 (barn til skole /b.hage) skal for skiftarbeidere også gis for hele eller deler av nattskift før hendelse som utløser rett til permisjon, og eventuelt for både hele eller deler av skift før og etter hendelse som utløser rett til permisjon dersom hendelsen faller sammen med springskift.

5.5 Hviletid for skiftarbeidere som har arbeidet nattskift

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. De lokale parter kan avtale nedsatt hviletid med Hovedtillitsvalgt.

5.6 Overføring fra skift til dagtid

Dersom en skiftarbeider som har minst 15 års arbeid på skift i bedriften, overføres til dagarbeid, nedtrappes skifttillegget halvårlig over 2 år.

Denne bestemmelsen kommer bare til anvendelse dersom overføringen har sitt grunnlag i bedriftens behov for mannskapsreduksjoner på skift, omorganiseringer og lignende, eller hvis overføringen skjer av helsemessige grunner og fastlege evt. bedriftslege anbefaler slik overføring.

Merknad:

Det presiseres at overføring til dagtidsarbeid forutsetter at det finnes ledige dagtidsstillinger som skiftarbeiderne er kvalifisert for. Bestemmelsen medfører ingen utvidelse av arbeidsgivers forpliktelser etter AML § 4 – 6.

§ 6 Overtidsarbeid

6.1 Vilkår for overtidsarbeid

Overtidsarbeid kan finne sted i den utstrekning gjeldende lovgivning tillater.

Før overtidsarbeid og merarbeid iverksettes, skal arbeidsgiveren dersom det er mulig drøfte nødvendigheten av det med arbeidstakernes tillitsvalgte. I de tilfeller det ikke har vært konferert med de tillitsvalgte på forhånd, skal bedriften orientere om dette så snart som mulig.

Overtidsarbeid innskrenkes til det minst mulige og skal ikke overdrives overfor den enkelte arbeider. Arbeiderne skal også innenfor rammen av den i loven fastsatte begrensning av adgangen til overtidsarbeid enkeltvis være berettiget til fritagelse for overtidsarbeid ved særlige anledninger.

6.2 Betaling for overtidsarbeid for dagarbeidere

Overtidsarbeid etter bedriftens ordinære dagarbeidstid og frem til kl. 21.00 betales med 50% tillegg.

Overtidsarbeid mellom kl. 21.00 og til ordinær arbeidstids begynnelse betales med 100 % tillegg. Etter endt ordinær arbeidstid på lørdager og dager før helligdager og på søn- og helligdager inntil siste helligdag kl. 22.00, betales 100 % tillegg.

For arbeid på frilørdager betales arbeidstakere som skulle hatt fri 100 % tillegg. For arbeid på hverdager som er fridager, betales 50 % tillegg frem til kl. 16.00. Etter kl. 16.00 betales 100 % frem til ordinær arbeidstids start.

Ved overtidsarbeid på bevegelige helligdager og 1. og 17. mai skal det betales helligdagsgodtgjørelse i tillegg til ordinær overtidsbetaling.

6.3 Betaling for overtidsarbeid for skiftarbeidere

For ekstraskift, eller deler derav, som forlanges utført av ordinært skiftmannskap, er overtidstillegget følgende:

Overtidsarbeid betales med 50 % tillegg.

Med ordinært skiftmannskap menes alle som arbeider etter en skiftplan.

For ekstraskift på søn- og helligdager i tiden fra kl. 12.00 dager før søn- og helligdager til søndag eller siste helligdag kl. 22.00 (kl. 23.00), betales 100 % tillegg. (Klokkeslettet i parentes gjelder for de bedrifter som har dette klokkeslett som skiftveksel).

Når en skiftarbeider har arbeidet formiddagsskift eller ettermiddagsskift og deretter settes på det nærmest følgende nattskift utenom vedkommendes ordinære skift, betales 100 % tillegg til skiftlønnen for nattskiftet.

Når en skiftarbeider har arbeidet nattskift og deretter settes på det nærmest følgende

formiddagsskift/ nattskift utenom vedkommendes ordinære skift, betales 100% tillegg.

For ekstraskift eller deler derav på natt, betales 100 % tillegg

Helkontinuerlige skiftarbeidere som utkalles til ekstraskift eller deler derav innen 24 timer etter sist avsluttede skift forut for friskiftperioden, betales med 100 % tillegg.

Disse overtidstillegg betales i tillegg til skiftlønnen for vedkommende skift.

6.4 a) Budsendelse

For budsendelse betales det for minst to timer med overtidstillegg, selv om arbeidet varer kortere. Ved budsendelse betales nødvendige reiseutgifter.

6.4 b) Telefonsupport

I situasjon hvor arbeidstaker blir oppringt fra arbeidsgiver utenom ordinær arbeidstid, skal det betales som for overtid bestemt for hver påbegynt time. Nye oppringinger innenfor samme time gir ikke rett til ny godtgjøring. Det er frivillig for ansatte uten vaktordning å ta telefonen. Denne paragraf gjelder ikke for arbeidstakere som er omfattet av en lokalt avtalt vaktordning med vaktkompensasjon under vaktperioden.

6.5 Matpenger

Når en arbeidstaker blir tilsagt til overtidsarbeid samme dag og overtiden varer minst 2 timer, skaffer bedriften mat eller betaler kr. 114,00 i matpenger.

6.6 Grunnlag for beregning av overtidstillegget

Overtidsgrunnlaget utgjør timefortjenesten eksklusive overtids- og skifttillegg for gruppene fagarbeidere og øvrige arbeidstakere innenfor den enkelte bedrift i sist kjente kvartal.

Partene på bedriften kan avtale at den enkelte arbeidstakers timefortjeneste – eksklusive overtids- og skifttillegg – skal legges til grunn.

6.7 Overgang innen og mellom arbeidstidsordninger og tilfeldige skift

Dersom arbeideren settes på en annen arbeidstidsordning eller på et annet skift i samme arbeidstidsordning, gjelder følgende regler:

For få eller for mange arbeidede timer ved overgang:

Hvis overgang fra dagtid til skift, eller omvendt, eller til annen skiftordning fører til at den enkelte arbeidstaker må arbeide flere timer i overgangsuken (kalenderuken) enn forutsatt i den arbeidstidsordningen arbeidstakeren kom fra, betales overtidstillegg.

For lite arbeidede timer ved overgang til annet skift eller annen arbeidstidsordning skal ikke utløse

lønnstrekk.

6.8 Overtidsbetaling for dagarbeideres overtid på skift

a) Når en arbeidstaker etter dagarbeid samme dag settes til skiftarbeid, betales vanlige overtidstillegg etter § 6.2 for den tid som faller utenfor hans ordinære arbeidstid samme dag.

b) Når en dagarbeider etter å ha arbeidet vanlig dagtid eller minst til kl. 13.00 samme dag, settes på nattskift, betales 100% tillegg til dagtimelønnen.

6.9 Midlertidig forskjøvet arbeidstid og overgang til annen arbeidstidsordning

Når forhold i bedriften nødvendiggjør midlertidig forskjøvet arbeidstid eller overgang til annen arbeidstidsordning, utbetales engangskompensasjon på

kr.1.400,- i tillegg til de satser som for øvrig er bestemt. Hvis varsel om endring i arbeidstid som ovenfor nevnt gis med minst 14 dagers varsel, betales en engangskompensasjon på kr.700,- i tillegg til de satser som for øvrig er bestemt.

Denne bestemmelsen anvendes når arbeidstiden endres og avviket i starttidspunkt for den arbeidstidsordning vedkommende forlater og den nye ordningen er mer enn 1 time. Kompensasjon betales ikke ved overgang tilbake til ordinær arbeidstidsordning.

I de tilfeller det betales overtidstillegg eller annen kompensasjon, gis ikke engangskompensasjon.

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

6.10 Overtidsbetaling – spisepause

Ved pålagt overtidsarbeid av inntil to timers varighet i tilslutning til endt ordinær arbeidstid, løper overtidstilleggene i denne paragraf fra overtidsarbeidets begynnelse hvis arbeidstakerne mellom ordinær arbeidstids avslutning og overtidsarbeidets begynnelse krever hvile – eller spisepause. Det betales overtid for 15 minutters pause.

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).

§ 7 Deltidsarbeid med fast arbeidstid utenom bedriftens ordinære dagarbeidstid

Deltidsarbeidere med fast arbeidstid utenom bedriftens ordinære dagarbeidstid, betales fra dette tidspunkt et tillegg tilsvarende ettermiddagsskifttillegget.

§ 8 a) Gravide arbeidstakere og omsorgspermisjon

Der overflytting er mulig, har gravide arbeidstakere krav på overflytting til annet arbeid i bedriften under graviditet dersom arbeidet kan være skadelig for fosteret eller arbeidstakeren. Slik overflytting skal, om mulig, også skje dersom graviditeten vanskeliggjør arbeidet. Ved midlertidig overflytting til annet arbeid skal lønnen ikke reduseres. Gravide arbeidstakere skal fritas for nattarbeid uten reduksjon i lønn, så langt det er praktisk mulig for bedriften.

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

Nyansatte skal informeres om forhold i arbeidsmiljøet som kan være skadelig ved graviditet og amming, og om retten til overføring til annet arbeid hvis det er nødvendig.

Merknad:

Bedriften må dokumentere at tilrettelegging i egen stilling er forsøkt, samt at eventuell omplassering er forsøkt dersom tilrettelegging i egen stilling ikke er mulig.

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

Merknad:

Det praktiske rundt uttak av ammefri avtales mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker i hvert enkelt tilfelle.

§ 8 b) Likestilling og inkludering

Partene er enige om at det både sentralt og lokalt må arbeides for å tilrettelegge forholdene slik at personer med ulik bakgrunn kan rekrutteres til stillinger innenfor overenskomsten.

Partene skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller en kombinasjon av grunnlagene. Partene skal videre søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Arbeidsgiver har ansvaret for bedriftens lovpålagte likestillingsarbeid, men begge parter har ansvar for å ta initiativ i likestillingsspørsmål. Der det ikke inngås lokal avtale, skal likestillingsarbeidet gå inn i det etablerte systemet for samarbeid, informasjon og drøftelser i bedriften. Det vises til bilag 15 og Hovedavtalens tilleggsavtaler II – Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet

§ 9 Yrkesvalghemmede arbeidstakere

For arbeidstakere hvis arbeidsevne er nedsatt på grunn av sykdom, alderdom eller av andre grunner, fastsettes lønnen etter avtale mellom den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiveren. Arbeidstakeren har rett til å la seg bistå av en tillitsvalgt under inngåelsen av avtalen.

For de tilfeller hvor en arbeidstaker er blitt hemmet i sitt yrke som følge av ulykke eller gjennomgått

sykdom, henvises forsåvidt angår arbeidsgivernes plikter til Hovedavtalens § 10-3 samt til arbeidsmiljølovens § 4 – 6.

Merknad:

Partenes forhandlere er enige om å henstille til bedriftene om å se med forståelse på lønns- og arbeidsforholdet for eldre arbeidstakere med lang tjeneste i bedriften som har fått svekket arbeidsevne eller helse på grunn av mangeårig tungt arbeid, yrkessykdommer, bedriftsskader o.l., og derfor ikke lenger kan opprettholde et rimelig fortjenestenivå i sitt vanlige arbeid. Det anbefales at man, der forholdene ligger til rette for det, i samråd med de tillitsvalgte, søker å finne særordninger som sikrer disse arbeidstakere lettere arbeid og et rimelig fortjenestenivå. Ved vurderingen tas det hensyn til tidligere fortjenestenivå og ytelser fra trygdeinstitusjoner eller forsikringsordning som helt eller delvis finansieres fra arbeidsgiveren.

Dog skal foranstående under ingen omstendighet innvirke på relasjonene i fastlønnssystemer.

§ 10 a) Forskuttering av syke-, pleie- og foreldrepenger

Fra 1. januar 2027 er det innført en tariffmessig plikt til å forskuttere syke-, pleie- og foreldrepenger på nærmere angitte vilkår.

Eksisterende bedre avtaler eller ordninger i den enkelte bedrift skal ikke forringes som en følge av denne avtalen.

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

Det er satt følgende vilkår for ny tariffestet rettighet om forskuttering av syke-, pleie- og foreldrepenger:

a) Forskuttering er begrenset til de tilfeller der arbeidstaker har rett på sykepenger fra arbeidsgiver og trygden yter sykepenger etter utløp av arbeidsgiverperioden (ftrl. § 8-17 (1) bokstav a, d og e). Vilkårene for rett til syke-, pleie- og foreldrepenger etter folketrygdloven må til enhver tid være oppfylt.

b) Beløpet som forskutteres er begrenset til det beløpet som refunderes fra NAV. Refusjon fra trygden tilfaller arbeidsgiver.

c) Forskutteringens lengde begrenses til inntil 4 måneder (inkl. arbeidsgiverperioden for sykepenger) ila. kalenderåret, med mindre bedre ordninger fastsettes i den enkelte bedrift.

d) Arbeidsgiver skal varsle arbeidstaker senest en måned før forskuttering opphører.

e) Forskutteringsplikten omfatter arbeidstakere som har vært sammenhengende ansatt i bedriften i minst 6 mnd.

f) Plikt til forskuttering bortfaller:

• dersom arbeidstaker misligholder sin opplysningsplikt, ikke oppfyller de forpliktelser som sikrer

arbeidsgiver (løpende) refusjon eller ikke yter nødvendig medvirkning til rett tid.

• dersom NAV avslår søknad om ytelse

• når arbeidsforholdet opphører

g) Sykefraværet skal dokumenteres med sykemelding iht. bedriftens rutiner. Forskutteringsplikten ved sykemelding fra lege utenfor EØS-land inntrer først fra det tidspunkt arbeidsgiver har fått bekreftelse fra Nav på at sykemeldingen gir rett til refusjon.

h) Arbeidstaker har tilbakebetalingsplikt ved feil eller urettmessig forskuttering.

Arbeidstaker skal tilbakebetale feil eller urettmessig forskutterte sykepenger, etter krav fra arbeidsgiver.

Det skal inngås skriftlig avtale om tilbakebetaling av skyldig beløp, herunder avtale egnet oppgjørsform. Det anbefales at dette gjøres iht. arbeidsmiljøloven § 14-15 (3) bokstav c. Det gir grunnlag for nødvendig korrigering av inntektsmelding og skattetrekk.

i) Arbeidstaker skal ifm. sykemelding opplyse om andre arbeidsforhold/bierverv.

Merknad:

Det er arbeidstaker som har rettigheter til sykepenger fra NAV. Dette er derfor et forhold mellom arbeidstaker og NAV, og gir ikke grunnlag for lokal tvistebehandling mellom arbeidstaker/tillitsvalgt og bedrift. Hovedavtalens tvistesystem gjelder ikke i slike saker.

Bestemmelsen i § 10a med unntak av tredje avsnitt trer i kraft 01. januar 2027. Ny bestemmelse gjøres gjeldende for nye tilfeller etter denne datoen.

§ 10 b) Etterlønn ved dødsfall

Når en arbeidstaker som har vært ansatt i samme bedrift i minst 3 år avgår ved døden, skal bedriften utbetale et beløp som tilsvarer full lønn i 2 måneder til avdødes lønnskonto.

§ 11 Lærlinger

Norsk Industri og Forbundet Styrke er enige om at det er viktig å sikre rekruttering til bransjen.

På denne bakgrunn anbefaler Norsk Industri og Forbundet Styrke de lokale parter å drøfte aktuelle ordninger som blant annet støtte til læremateriell, støtte til oppholdsutgifter og støtte til reise- og flytteutgifter og andre tiltak som kan bedre den som er under utdanning sitt arbeidsforhold.

Norsk Industri og Forbundet Styrke anmoder derfor de lokale parter om å vurdere behov for tiltak som øker mobilitet og tilgang av lærlinger.

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 og ferdigheter.

Innenfor den ramme som ligger i læreplanenes 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 verdiskapnings-situasjon, 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 18 måneder i bedrift:

1. halvår	2. halvår	3. halvår
40 %	55 %	75 %

Ved 24 måneder i bedrift:

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

Ved 30 måneder i bedrift:

1. halvår	2. halvår	3. halvår	4. halvår	5. halvår
30 %	40 %	45 %	55 %	80 %

1. Lærling, teknisk allmennfag (TAF-lærlinger) lønnes som følger:

De to første årene (når kandidaten er elev) betales en timefortjeneste pr. time praksis i bedriften med 30% av timefortjenesten eksklusiv alle tillegg for nyutdannet fagarbeider i bedriften.

De to siste årene (når kandidaten er lærling) betales pr. time praksis i bedriften i henhold til Kjemisk Teknisk overenskomsts skala for avlønning av lærlinger.

2. Lærekandidater som har fylt 18 år, lønnes med utgangspunkt i begynnerlønn for ufaglærte ekskl. tillegg.

3. Ansatte spesial- og hjelpearbeidere som inngår lærekontrakt med bedriften beholder sin lønn. For ansatte fagarbeidere som inngår lærekontrakt med bedriften, avtales lønnen lokalt.

4. Overtid for lærlinger, TAF-lærlinger og lærekandidater som er fylt 18 år, betales som for

ufaglærte i samme yrkesgruppe i bedriften.

5. Lærlinger gis smuss/ulempetillegg og lignende på vanlig måte.

6. Arbeidsgiver dekker lønn ved prøveavleggelse og ved den teoretiske del av fagprøven for lærlinger. Arbeidsgiver er ikke forpliktet til å dekke lønn mer enn en gang innen samme fag.

7. Lærlinger som fortsetter som midlertidig/ vikar eller som fast ansatt etter endt læretid og bestått eksamen, godskrives hele læretiden som bedrifts – og lønnsansiennitet.

§ 12 Kompetanse og opplæring

Med henvisning til Hovedavtalen kap. XVIII, understrekes viktigheten av at det på den enkelte bedrift utarbeides plan for introduksjon av nyansatte og yrkesfaglig kompetanseutvikling for medarbeidere som omfattes av overenskomsten.

Partene er enige om at bedrift og tillitsvalgte hvert år drøfter om det er et kompetansegap i henhold til bedriftens behov for kompetanse og hvordan det i så fall 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.

Praksiskandidater som har teoretisk undervisning i arbeidstiden trekkes ikke i lønn.

Partene er enige om at arbeidstaker får fri med lønn ved eksamen, prøveavleggelse i forbindelse med fagbrev, samt lesedag i tilknytning til eksamen, forutsatt at utdanningen er relevant for bedriften og at den er avtalt på forhånd med arbeidsgiver.

Partene sentralt og lokalt må legge til rette for at arbeidsinnvandrere som arbeider i landet og som sikter mot å bli en del av det norske arbeidsmarkedet, må få styrket sine grunnleggende ferdigheter i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur.

Det anmodes at de lokale parter tilrettelegger så langt det er praktisk mulig for at praksiskandidater kan ta fagbrev.

Der en av partene ber om det, skal de lokale parter utarbeide en 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 fram med sine utfordringer og at de vil bli ivaretatt på en god måte i samsvar med lov og avtaleverk.

§ 13 Livsfase- og seniorpolitikk

Bedriften skal i samarbeid med de tillitsvalgte arbeide for en helhetlig livsfasepolitikk som legger til rette for et inkluderende arbeidsliv.

Arbeidstakere med behov knyttet til alder, helse eller omsorgsansvar skal gis tilrettelegging av arbeidstid eller arbeidsoppgaver, dersom dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for

bedriften.

Forbundet Styrke og Norsk Industri er enige om at de lokale parter skal oppta drøftelser om seniorpolitiske retningslinjer, slik at alle arbeidstakere skal kunne ha en mulighet til å være lengre i arbeid. De lokale parter skal i den forbindelse drøfte elementer som gir ansatte 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.

Partene lokalt utarbeider en lokalt tilpasset seniorpolitikk i avtaleperioden som har som formål å utvikle og beholde senior medarbeidere og deres kompetanse i bedriften.

For arbeidstakere over 60 år skal det tilbys årlig samtale om tiltak som kan bidra til at arbeidstaker kan stå lengre i arbeid.

§ 14 Ferie

Ferie gis i samsvar med ferieloven.

Skiftarbeidere ved de kontinuerlige avdelinger som har vært beskjeftiget som sådanne i minst 3 måneder, har rett til ytterligere feriegodtgjørelse med 0,4%. Har de vært beskjeftiget i minst 6 måneder, forhøyes godtgjørelsen til 0,8 %.

For oppnåelse av tilleggsferiegodtgjørelse skal arbeidstakere på 2-skift og 1-skift som ordinært arbeider om søndagen, regnes likt med skiftarbeidere “ved de kontinuerlige avdelinger”.

Det vises til bilag om utvidet ferie.

§ 15 Språk

Tillitsvalgte har rett til å kunne kommunisere på norsk.

§ 16 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.

16.1 Innleie av arbeidstakere

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

tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalen § 9-3 – 9-6.

16.1.2 Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter

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

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

16.1.3 Innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer)

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

16.1.3.2 Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med AML § 14-12 a, (forslag i Prop 74L).

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom LO og en arbeidsgiversammenslutning gjelder ikke bilag 1, 11, 12, 13 og 16 og i overenskomsten for farmasøytisk industri.

16.1.3.3 Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt 1.3.2 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret.

På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

16.1.3.4 Hovedavtalen kap. 5 gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt. 1.3.2 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

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

Merknad:

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

16.2 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.

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

Bedriften har ansvar for å påse at underleverandør bedriften inngår avtale med har arbeidsavtale med sine ansatte iht. 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.

16.3 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.

16.4 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.

16.5 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.

16.6 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. VII, Hovedavtalen § 10 – 4 og arbeidsmiljøloven kapittel 15.

§ 17 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.

§ 18 Generelle bestemmelser

Nedenstående bilag gjøres gjeldende i tillegg til overenskomstens bestemmelser:

1. Trekk av fagforeningskontingent
2. Ferie – virkedager – antall skift fri
3. Kompetansemidler
4. Lønnssystemer
5. Tjenestepensjon
6. Korte velferdspermisjoner

7. Bilag om utvidet ferie m.v.
8. Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987
9. Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai
10. Sliterbilag LO-YS
11. Avtalefestet pensjon (AFP)
12. Avtale om opplysnings og utviklingsfond
13. Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste
14. Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere
15. Likestilling
16. VTO – Varig tilrettelagt arbeid i ordinære bedrifter
17. Avtale om reguleringskriteriene mellom PIL og NKIF

§ 19 Overenskomstens varighet

Denne overenskomst gjelder fra 1. mai 2024 til 30. april 2028 og videre 1 år ad gangen hvis den ikke av en av partene skriftlig sies opp med 2 – to – måneders varsel.

Dersom LOs Representantskap vedtar å gjennomføre tariffrevisjonen som et samordnet eller kartellvist oppgjør, har Representantskapet også myndighet til å beslutte å si opp de enkelte tariffavtaler med 1 – en – måneds varsel til felles utløp 1. april, uavhengig av de enkelte tariffavtalers avtalte utløpstid.

Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår:

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

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs representantskap eller det organ LO bemyndiger og NHOs representantskap. Hvis partene ikke blir enige, kan den 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 2027)

Oslo, juli 2026

Næringslivets hovedorganisasjon	Landsorganisasjonen i Norge
Norsk Industri Tonje Thue Width	Forbundet Styrke Nina Helland

Bilag

Bilag 1. Trekk av fagforeningskontingent

Avtale om trekk av fagforeningskontingent til Forbundet Styrke og tilsluttede fagforeninger

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. 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, ubekvemstillegg, stillingstillegg og feriepenger, i tillegg til div. bonusordninger m.v.) 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 kontingent, (pt. 0,25 % eller avdelingen kan fastsette høyere eller lavere kontingent for eksempel ved innføring av tak). Kontingenten til den enkelte avdeling skal trekkes sammen med den vanlige kontingent ved at trekkprosenten i punkt 5 økes. Bedriften fordeler i så fall kontingenten mellom forbundet og avdelingen Partene kan også avtale andre ordninger ved trekk av kontingent til den enkelte avdeling. 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:

Fødselsnr, navn, trukket beløp (forbund), samt melding

Elektronisk trekkliste til avdeling:

Fødselsnr, navn, trukket beløp (avdeling), samt melding.

Merknad:

Arbeidsgiverne har under forhandlingene reist spørsmål om det er lovlig å sende ukrypterte elektroniske lister inneholdende fødselsnummer.

Partene er enige om at sending av trekklister skal foregå innen gjeldende lovverk. Partene ber hovedorganisasjonene avklare spørsmålet.

Det skal sendes melding om følgende: tilmeldt i perioden, 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.

Uansett type fravær eller permisjon, skal enhver organisert arbeidstaker som omfattes av denne avtale, stå på enhver kontingenttrekkliste så lenge ansettelsesforholdet ved bedriften varer.

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

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 2010 og følger deretter overenskomstene.

Bilag 2. Ferie – virkedager – antall 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 3. Kompetansemidler

Det disponeres kr.0,25 av likelønnspotten.

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. 650, – per fast ansatt medlem per 1. oktober hvert år i tariffperioden.

Bilag 4. 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 hensiktsmessig, 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 utlønninger pr. 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 godkjennelse 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 bransjene 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 dette settes i verk.

Bilag 5. Tjenestepensjoner

PIL og NKIF vil understreke viktigheten av at tjenestepensjonsordninger drøftes på de enkelte bedriftene med det formål å etablere bedriftsvise tjenestepensjonsordninger. PIL og NKIF oppfordrer derfor til at det etableres slike ordninger på den enkelte bedrift. At partene på bedriftene vurderer og eventuelt utvikler egne ordninger, gjør at pensjonsordningene kan tilpasses både bedriftens og de ansattes behov og muligheter, samtidig som partene lokalt kan drøfte lønn, pensjon og andre arbeidsvilkår i en total sammenheng.

For å følge opp partenes oppfordring om at flest mulig av bedriftene bør etablere tjenestepensjonsordninger, skal partene på den enkelte bedrift drøfte alle sider vedrørende tjenestepensjon og forsikringsordninger som ofte er knyttet til slike.

På de bedriftene hvor det ikke er etablert tjenestepensjonsordninger, skal de lokale partene innen utløpet av året 2002 gjennomgå de ulike ytelser som folketrygden gir ved oppnådd pensjonsalder, ved uførhet osv. for de enkelte grupper av arbeidstakere. På bakgrunn av dette skal partene drøfte behovet for å etablere ulike tjenestepensjonsordninger. Partene bør også drøfte ulike forsikringsordninger som ofte er knyttet til tjenestepensjonsordninger. Fra drøftingene skal det settes opp protokoll.

På de bedriftene hvor det allerede er etablert pensjonsordninger vil PIL og NKIF understreke viktigheten av at de lokale partene en gang i hver tariffperiode gjennomgår de etablerte bedriftsordningene, og hva disse gir i tillegg til de ulike ytelser som folketrygden gir ved oppnådd pensjonsalder, ved uførhet osv. for de enkelte grupper av arbeidstakere. På bakgrunn av dette skal partene drøfte behovet for å gjøre endringer i de ordninger bedriften har. Fra drøftingene skal det settes opp protokoll.

PIL og NKIF vil anmode sine respektive hovedorganisasjoner, NHO og LO om i fellesskap å:

– utarbeide nødvendig informasjonsmateriell til bruk i de enkelte virksomheter

– legge til rette for og bistå partene i den enkelte virksomhet med råd og veiledning i forbindelse med drøftingene

– ta opp forhandlinger med enkelte tilbydere av alderspensjonsordninger med sikte på å komme fram til standardkontrakter som kan benyttes i de virksomheter som ønsker å etablere ordninger.

– ta opp til drøfting mulighetene for og eventuelt inngå avtale om en felles alderspensjonsordning for de virksomheter som ut fra ulike forhold skulle ønske en slik ordning.

Bilag 6. Korte velferdspermisjoner

(Gjelder punktene 4, 5 og 10)

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

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon:

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

Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstageren, så som ektefelle/samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn.

Permisjon ved begravelse av ansatte slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.

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

3. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.

4. Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner i skolen.

5. Kvinner som ammer barn har rett til den tid hun av den grunn trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time pr. dag. Betaling til dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen, og ordningen opphører når barnet fyller 1 år.

6. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet.

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

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

8. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.

9. Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.

10. Permisjon ved deltakelse i egne barns konfirmasjon.

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

12. Permisjon for oppmøte på sesjon.

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

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

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

Bilag 7. Ferie m.v.

Innledning

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

A. Fleksibilitet

I samtlige overenskomster inntas følgende bestemmelser:

a) "Der partene lokalt er enige om det, kan det som en forsøksordning iverksettes bedriftstilpassede ordninger som går ut over overenskomstens bestemmelser for så vidt gjelder arbeidstid og godtgjørelser for dette. Slike ordninger skal forelegges forbund og landsforening til godkjennelse."

b) "Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i arbeidsmiljølovens § 10-5. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres."

c) "Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker m.v. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekontoordning. Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte."

B. Avtalefestet ferie

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

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

Arbeidstaker kan kreve 5 virkedager fri hvert kalenderår, jf. ferielovens § 5 nr. 4. Deles den

avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

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

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

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

Når den femte ferieuken er gjennomført skal den alminnelige prosentsats for 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 8. 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:

a. Arbeid som drives "hovedsakelig" om natten.

b. Døgnkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.

c. 2-skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid som "regelmessig" drives på søn- og/eller helligdager.

d. Arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte må arbeide minst hver tredje søn- og/eller bevegelige helligdag.

4. Til Til 33,6 timer per uke:

a. Helkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.

b. Arbeid under dagen i gruver.

c. Arbeid med tunneldrift og utsprengning av bergrom under dagen.

5. For dem som har forlenget arbeidstid pga beredskapstjeneste eller passiv tjeneste iht arbeidsmiljølovens § 10-4 (2) og (3), skal forlengelse skje på basis av overenskomstens timetall.

B. Gjennomføringen av kompensasjon for nedsettelse av arbeidstiden

a. Rene uke-, måneds- og årslønninger beholdes uforandret. Dersom det i tillegg ytes bonus, produksjonspremie el som er avhengig av arbeidstiden, reguleres den bevegelige del i henhold til pkt d. nedenfor.

b. Timelønninger (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 tilfelle hvor tariffavtalen inneholder bestemmelse om 100% tillegg for overtidsarbeid på søn- og helligdager og dager før disse, skal det dog betales 100% etter kl 12.00 på lørdager og etter kl 16.00 på ukens øvrige hverdager.

7. Når saklige grunner gjør det nødvendig, skal det være adgang for bedriften til å foreta bytte av fridager. I de tilfelle hvor det ikke foreligger avtale bransjevis eller på bedriften om vilkårene for dette, skal følgende gjelde:

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

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

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

8. I bedrifter hvor 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 § 10

1. § 10-4

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

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

b. Med sammenlignbart turnusarbeid menes en arbeidstidsordning som påfører arbeidstakerne samme eller tilnærmet de samme ulemper som døgnkontinuerlig skiftarbeid, som regel vil være tilfelle når arbeidet drives mer enn 5 timer hver natt, selv om det antall timer den enkelte arbeidstaker arbeider om natten vil ligge noe under det som vil være tilfelle om virksomheten ble drevet døgnet rundt.

c. Uttrykket "søn- og helgedager" betyr i denne bestemmelse "søn- og/eller helgedager". Dette innebærer at for arbeid på to skift og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på bevegelige helligdager, men ikke nødvendigvis på søndager, skal den alminnelige arbeidstid heller ikke være over 35,5 timer per uke.

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

d. Bevegelige helligdager skal regnes som søndager ved fortolkningen av uttrykket "hver tredje søndag". Dette innebærer at en arbeidstaker som ikke arbeider så ofte på søndag som hver tredje søndag, likevel vil kunne få 35,5 timer per uke dersom han i tillegg arbeider på bevegelige helligdager i slik utstrekning at han når opp i minst hver tredje søn- og helligdag.

e. Uttrykket "arbeid som hovedsakelig drives om natten" innebærer at arbeidstakere går inn under bestemmelsen hvis 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:

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

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

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

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

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

H. Overgangsordning

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

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

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

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

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

Bilag 9. Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai

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. 62,05.

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 feriegodt-gjørelsen. Den regnes ikke med ved beregningen av tillegg for overtidsarbeid.

Bilag 10. Sliterordningen

§ 1 Bakgrunn og formål

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

Formålet med Sliterordningen skal være å yte en ekstra ytelse til de som går av med AFP ved 62, 63

eller 64 år uten arbeidsinntekt ved siden av.

Denne protokollen (Sliterbilaget) erstatter protokollen fra oppgjøret 2018

§ 2 Etablering

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

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

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

Sliterordningen etableres med virkning fra 01.01.2019. Sliterordningen kan overlate administrasjonen helt eller delvis til Fellesordningen for avtalefestet pensjon.

Fra samme tidspunkt stenges Sluttvederlagsordningen for innvilgelse av nye utbetalinger og premieplikten opphører. Sluttvederlagsordningen vil bestå inntil forpliktelser inntrådt fram til 31.12.2018 er utbetalt.

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

§ 3 Tariffavtaler med Sliterbilag

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

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

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

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

§ 4 Individuelle krav

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

– har fått innvilget AFP fra Fellesordningen for avtalefestet pensjon,

– på uttakstidspunktet for AFP var ansatt i bedrift tilsluttet Sliterordningen, og

– har hatt en gjennomsnittlig inntekt de tre siste kalenderår før mottak av ytelsen som ikke overstiger 7,1 G.

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

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

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

§ 5 Ytelsen

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

– Ved uttak ved fylte 62 år får man full ytelse.

– Ved uttak ved fylte 63 år får man 2/3 av full ytelse.

– Ved uttak ved fylte 64 år får man 1/3 av full ytelse.

Ved avgang etter fylte 65 år gis ingen ytelse.

Personer født i 1957 får 1/7 av ytelsene nevnt i første avsnitt og de som er født

senere får ytterligere 1/7 av ytelsene for hvert årskull inntil 1963-årgangen.

Ytelsen opphører ved død eller ved fylte 80 år.

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

§ 6 Finansiering

Sliterordningen finansieres ved kapital som overføres ordningen fra Sluttvederlagsordningen,

premie fra bedriftene og avkastning på midlene.

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

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

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 11. Avtale om ny AFP-ordning Avtale

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 Vedtekter

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

Detaljerte regler for både opprinnelig AFP og ny AFP er fastsatt i disse vedtektene. Aktuelle bedrifter må til enhver tid holde seg oppdatert med hensyn på de plikter som påhviler bedriften. Vedtektene inneholder også enkelte særskilte regler som kan medføre at den enkelte arbeidstaker ikke er berettiget til AFP.

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

III Opprinnelig AFP- ordning

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

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

IV Ny AFP- ordning

Ny AFP ytes til arbeidstakere født i 1944 eller senere og som tilstås AFP med 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 avkorting i noen av ytelsene.

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

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

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

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

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

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

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

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

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

VIII.

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

Bilag 12. 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-registeret med følgende gruppeinndeling:

Gruppe 1: F.o.m. 0 t/uke inntil 20 t/uke

Gruppe 2: F.o.m. 20 t/uke inntil 30 t/uke

Gruppe 3: F.o.m. 30 t/uke og derover.

Bedriftene innbetaler hvert kvartal etterskuddsvis premie etter følgende satser pr. måned.

Fra og med 3. kvartal 2011 gjelder følgende premiesatser per måned for O/U-fondet:

Gruppe 1: kr. 17,-

Gruppe 2: ” 27,-

Gruppe 3: ” 46,-

Arbeidsgiver kan, som en del av finansieringsordningen, trekke arbeidstakere som kommer inn under Hovedavtalen for arbeidere mellom LO og NHO og Hovedavtalen 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 Hovedorganisasjon ett år ad gangen.

§ 6

Midlenes anvendelse og fordeling

Fondsstyret fastsetter for hvert år de beløp som forskuddsvis skal avsettes til fellesformål som en finner det ønskelig å støtte. Fondets øvrige midler disponeres – med en halvpart til hver – av spesialutvalg oppnevnt av hver av de to hovedorganisasjonene. Det utarbeides spesialvedtekter for disse utvalgs virksomhet.

Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge holder hverandre gjensidig underrettet om de planer spesialutvalgene har for midlenes anvendelse og for hvilke tiltak som har vært gjennomført.

Alle bedrifter som innbetaler til fondet, skal etter nærmere fastsatte regler ha adgang til å delta i tiltak som finansieres av fondets midler.

§ 7

Regnskap og årsberetning

Fondets regnskapsår er kalenderåret. Ved hvert regnskapsårs avslutning utarbeides et årsregnskap som skal revideres av en statsautorisert revisor. Regnskapet sendes sammen med årsberetningen til Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge.

§ 8

Oppløsning

Ved fondets eventuelle oppløsning tilfaller de innestående midler NHO og LO slik at hver organisasjon mottar det beløp som den i henhold til avtalens paragraf 6 var berettiget til å disponere. Gjenværende midler må anvendes i overensstemmelse med avtalens paragraf 2.

§9

Ikrafttredelse

Denne avtale trer i kraft 1. oktober 1970 og gjelder til første alminnelige tariffrevisjon etter Hovedavtalens utløpstid. Deretter følger avtalen den ordinære tariffperiode med eventuell revisjon i forbindelse med våroppgjøret.

————————-

Oslo, April 2024

Jon F. Claudi ToneFaugli

_____ _____
NHO LO

Bilag 13. 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 14. Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere

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

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

Bilag 15. Likestilling

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

INNLEDNING

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

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

AKTIVITETSPROGRAM

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

Et arbeidsliv med likestilling og mangfold – uten diskriminering

• Partene vil arbeide aktivt for likestilling og mangfold i arbeidslivet, og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller en kombinasjon av disse grunnlagene.

• Partene vil arbeide for at tillitsvalgte og arbeidsgivere har kunnskap om lov- og avtaleverk som gjelder vern mot diskriminering, trakassering og seksuell trakassering.

• Partene vil arbeide for at tillitsvalgte og arbeidsgivere har kunnskap om lov- og avtaleverk som gjelder tilrettelegging for ansatte som har krav på det.

Sammen mot seksuell trakassering

• Hovedorganisasjonene vil arbeide for at tiltak mot seksuell trakassering blir en del av det aktive, forebyggende arbeidet med arbeidsmiljø og likestilling i virksomhetene.

• Hovedorganisasjonene vil støtte opp om lokale eller bransjevise initiativer for å forebygge og hindre seksuell trakassering.

Lokale avtaler og prosjekter om likestilling og ikke-diskriminering

• Hvis de lokale parter ønsker å utarbeide en avtale om arbeidet med likestilling og ikke-

diskriminering i bedriften eller ønsker å igangsette konkrete tiltak som skal fremme likestilling og motvirke diskriminering, kan hovedorganisasjonene bistå gjennom rådgivning.

Arbeidsliv – familiepolitikk

• Hovedorganisasjonene vil arbeide for en foreldrepermisjonsordning som fremmer likestilling.

• Hovedorganisasjonene vil arbeide for en familiepolitikk som balanserer hensynet til familie- og arbeidsliv, og som har som mål å sikre likestilt tilknytning til arbeidslivet for begge foreldre.

Likelønn

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

Heltid/deltid

• Partene vil arbeide for heltidskultur, tilpasset partenes ønsker og behov lokalt.

• Partene vil jobbe for å øke bevissthet og holdninger om betydningen heltid har for produktivitet, kompetanseutvikling, og inntekt gjennom livsløpet.

Likestilling i utdannings- og yrkesvalg

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

• Partene vil støtte opp under lokale eller 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 16. Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO)

§ 1 Bilagets omfang

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

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

§ 2 Arbeidstakerens oppgaver i bedriften

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

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

§ 3 Ansettelse, arbeidsavtale, oppsigelse/avskjed

Arbeidstakeren ansettes i bedriften i henhold til arbeidsmiljøloven.

Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale.

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

§ 4 Lønnsbestemmelser

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

Minstesats for lønn fremgår av det til enhver tid gjeldende VTA-bilag til AIB-overenskomsten.

Minstelønn gjeldende fra 1. april 2025 er kr 33,- per time. Oppdatert minstelønnssats finnes her

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

§ 5 Arbeid utenfor tjenestestedet

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

§ 6 Arbeidstidsordninger, Arbeid utenfor tjenestestedet

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

§ 7 Lønn under sykdom mv.

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

§ 8 OU-premie

Arbeidstakere som kommer inn under ordningen med varig tilrettelagt arbeid med uføretrygd som hovedinntekt, skal unntas fra OU-ordningen.

Bedriften skal ikke betale premie for arbeidstakere med et VTA vedtak, og disse skal ikke trekkes for arbeidstakers egenandel.

Bilag 17. Avtale om reguleringskriteriene mellom PIL og NKIF

Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbunds

eget bilag til Fellesoverenskomsten for Farmasøytisk industri

Overenskomstens § 4.4 Lokale lønnsforhandlinger

Under tarifforhandlingene i år 2002 ble PIL og NKIF den 18. april enige om et femte kriterie i egen protokoll, som ikke er tatt inn i overenskomstens tekst under § 4.4.

Protokollen gjelder for alle overenskomstene mellom PIL/NKIF og er følgende:

AVTALE OM REGULERINGSKRITERIENE

MELLOM PIL OG NKIF

PIL og Kjemisk Forbund er enige om at grunnlaget for eventuelle reguleringer skal være bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne. PIL og Kjemisk Forbund vil anbefale at disse kriterier blir lagt til grunn ved vurdering av lønnsregulering for alle grupper ansatte i bedriften. Dette forutsetter at det gis informasjon om de økonomiske rammer for avsluttede forhandlinger for andre arbeidstakergrupper i bedriften.