Handelsoverenskomsten

HK Norge og NHO Service og Handel

2026-2028

INNHOLD

Del I Hovedavtalen mellom NHO og LO/HK/FLT 2

Del II Overenskomstens bestemmelser 2

§ 1 Omfang 2
§ 2 Arbeidstid 2
§ 3 Lønn 6
§ 4 Lokale lønnsforhandlinger 10
§ 5 Diverse bestemmelser 12
§ 6 Lærlinger 13
§ 7 Deltidsansatte 13
§ 8 Sykepenger 14
§ 9 Forskuttering av pleiepenger og foreldrepenger 14
§ 10 Ytelser under militærtjeneste 15
§ 11 Ytelser til etterlatte 16
§ 12 Livsfasepolitikk 16
§ 13 Kompetanse- og bedriftsutvikling 16
§ 14 Pensjon 17
§ 15 Samarbeid om likestilling og ikke-diskriminering 17
§ 16 Samarbeid om bærekraftig utvikling av bedriften 18
§ 17 Varighet 18
Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår 18
§ 18 Uorganiserte bedrifter 18
§ 19 Lønnsgaranti 19

Bilag 1 Avtale om ny AFP-ordning 20

Bilag 2 Sliterordningen 23

Bilag 3 Avtale om et opplysnings- og utviklingsfond 26

Bilag 4 Ferie mv. 28

Bilag 5 Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987 30

Bilag 6 Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstagere 36

Bilag 7 Aktivitetsprogram mellom LO og NHO – med mål om å fremme likestilling og hindre diskriminering 37

Bilag 8 LO-NHO avtalen om korte velferdspermisjoner 39

Bilag 9 Ansatte i Vikarbyrå 41

Bilag 10 Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO) 42

Bilag 11 Trekk av fagforeningskontingent 44

Bilag 12 Kompetanse 46

Bilag 13 Ran, ransforsøk og vold 47

Del I Hovedavtalen mellom NHO og LO/HK/FLT

Del II Overenskomstens bestemmelser

§ 1 OMFANG

1.1 OMFANG

Overenskomsten gjelder bedrifter innen handel som selger til sluttbruker. Det vil si;

- bedrifter innen detaljhandel i butikk og/eller på nett,

- lager og administrasjon tilknyttet slike bedrifter.

Overenskomsten gjelder ikke for arbeidstakere som er arbeidsgivers representanter ved fastleggelse av generelle lønns- og arbeidsvilkår, jf. Hovedavtalen § 5.3 jf. protokolltilførsel under § 22-4 F.

1.2 FORHOLDET TIL BUTIKKOVERENSKOMSTEN

For utsalgssteder som tradisjonelt har vært tilknyttet produksjonsbedrifter, herunder gullsmed, slakter, blomster og bakeri, gjelder Butikkoverenskomsten (avtalenummer 70).

1.3 BEMANNINGSFORETAK/VIKARBYRÅER

Overenskomsten kan gjøres gjeldende for bemanningsforetak eller vikarbyrå som leier ut sine arbeidstakere, og som utfører arbeid i bedrifter som nevnt i 1.1, jf. bilag 9.

§ 2 ARBEIDSTID

2.1 INNLEDNING INNLEDENDE BESTEMMELSER

Arbeidstiden skal fastsettes slik at den i størst mulig grad tilgodeser hensynet til rasjonell, lønnsom drift, arbeidsmiljøet og forutsigbarhet, og slik at arbeidstakernes og arbeidsgivers behov ivaretas.

Hovedavtalens bestemmelser om informasjon, samarbeid og medbestemmelse gjelder ved fastsettelse og endring av arbeidstidsordninger.

2.2 ARBEIDSTIDSRAMME

Arbeidstidsrammen, det vil si driftstiden eller åpningstid inkludert arbeid før og etter, fastsettes av arbeidsgiver etter drøftelser med tillitsvalgte.

2.3 FASTSETTELSE AV ARBEIDSTIDSORDNING

Arbeidstidsordningen viser hvordan arbeidstiden er organisert og plassert, og skal forhandles mellom partene.

Ved planlegging og utforming av arbeidstidsordningen skal det legges vekt på å forebygge skader og sykdommer. Arbeidstidsordningen skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn.

Dersom en av partene på bedriften ønsker å gjennomføre endring av den eksisterende arbeidstidsordning, skal det forhandles mellom partene. Resultatet fra forhandlingene skal nedfelles i protokoll.

Varslingsfristen for endret arbeidstidsordning er 4 uker fra forhandlingene er avsluttet, med mindre partene er enige om noe annet.

2.4 ARBEIDSPLAN

Arbeidsplanen angir plassering av arbeidstiden for den enkelte arbeidstaker. Endring av arbeidsplan bør planlegges i god tid og skal drøftes med de tillitsvalgte.

Med mindre partene lokalt har utarbeidet egne rutiner for prosessen med utarbeidelse av arbeidsplaner, skal følgende prosess gjennomføres:

- Bedriften skal utarbeide forslag til arbeidsplan
- Bedriften skal forklare bakgrunnen for planen, tillitsvalgte skal ha mulighet til å gi sine innspill, og det skal føres reelle drøftelser
- Det skal skrives protokoll som dokumenterer prosessen, og i de tilfeller ledelsen ikke finner å ta hensyn til de tillitsvalgtes anførsler skal den begrunne sitt syn.

Arbeidsplanen skal synliggjøre arbeidstid, fritid og pauser.

Med mindre partene blir enig om en annen frist, kan arbeidsplan iverksettes tidligst fire uker etter drøftelser med de tillitsvalgte og etter at arbeidstakerne er varslet.

Arbeidsplanen skal være tilgjengelig for arbeidstakerne. For arbeidstakere som jobber dagtid må plasseringen av arbeidstid angis.

Ved ansettelse bør eventuelle begrensninger som en deltidsansatt har med hensyn til arbeidstid avklares.

Endring av arbeidsplan skal så langt som mulig hensynta deltidsansatte som har andre arbeidsgivere. Det samme gjelder arbeidstakere med helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner.

2.5 GJENNOMSNITTSBEREGNING AV ALMINNELIG ARBEIDSTID

Arbeidstiden kan gjennomsnittsberegnes etter skriftlig avtale mellom de lokale partene.

Den gjennomsnittlige alminnelige ukentlige arbeidstiden skal ikke overskride 37,5 timer.

Når det avtales daglig arbeidstid utover 10 timer, bør dette inkludere lange hvileperioder som inkluderer lørdag og søndag.

Gjennomsnittsberegningsperioden kan ikke overstige arbeidsforholdets varighet ved midlertidig ansettelse.

2.6 FRIDAGSORDNINGER

Arbeidstaker som ifølge sin arbeidsplan arbeider søndager og helligdager skal ha fri for å sikre at det ikke arbeides mer enn ett årsverk (1706,25 timer) totalt.

2.7 ARBEIDSTID

2.7.1 DEFINISJON AV DØGN

Med døgn menes tiden fra kl. 00.00 til kl. 24.00.

En annen definisjon av døgn kan fastsettes etter avtale mellom partene lokalt.

2.7.2 ALMINNELIG DAGLIG ARBEIDSTID

Den alminnelige arbeidstiden må ikke overstige 9 timer per dag.

Den daglige alminnelige arbeidstiden skal som hovedregel avvikles sammenhengende.

Arbeid som utføres før og/eller etter butikkens ordinære åpningstid inngår i den daglige arbeidstiden.

2.7.3 DAGLIG ARBEIDSFRI

Arbeidstaker skal ha 11 timer arbeidsfri mellom to hovedarbeidsperioder, med mindre de lokale parter er enige om noe annet. Arbeidstaker skal i så fall sikres kompenserende hvileperioder.

2.7.4 DEFINISJON AV UKE

Med uke menes tiden fra mandag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

En annen definisjon av uke kan fastsettes etter avtale mellom partene.

2.7.5 ALMINNELIG UKENTLIG ARBEIDSTID

Den alminnelige arbeidstiden er 37,5 timer per uke, med mindre noe annet følger av bilag 5 om nedsettelse av arbeidstiden.

Arbeidstakerne kan kreve at arbeidstiden fortrinnsvis fordeles på 5 dager.

2.7.6 UKENTLIG ARBEIDSFRI

Det skal ikke utarbeides arbeidsplaner med kortere sammenhengende arbeidsfri enn 36 timer i løpet av en uke, med mindre partene er enige om noe annet.

2.7.7 HELLIG- OG HELGEDAGSFRI

Arbeidstakere som gjennomsnittlig arbeider mer enn fem timer per dag og fem dager per uke kan kreve fri annenhver helg. For ansatte i skift og turnusordninger skal arbeidsplaner legges opp slik at man i gjennomsnitt har fri annenhver helg.

Arbeidsgiver skal for øvrig etterstrebe å innfri arbeidstakeres ønske om fri annenhver helg.

2.8 PAUSER

Når den daglige arbeidstiden er lengre enn 5 timer, skal arbeidstaker ha en pause på 30 minutter. Spisepausen skal så langt det er praktisk mulig legges til midt i arbeidstiden. Er den daglige arbeidstiden 5 timer eller mindre, er pausen 15 minutter. Er den daglige arbeidstiden 3 timer eller mindre, har ikke arbeidstaker krav på pause.

2.9 SKIFT

Skiftarbeid kjennetegnes ved at ordningen har faste arbeidslag som etter en viss rytme skifter mellom dag-, kveld- og nattarbeid. Arbeidet kan innrettes i 2 eller 3 skift, hele eller deler av døgnet og/eller uken.

Når arbeidstidsordningen medfører redusert arbeidstid, skal timelønnen reguleres opp med disse prosentsatsene:

Fra 37,5 timer - 36,5 timer: 2,74 %
Fra 37,5 timer - 35,5 timer: 5,63 %
Fra 37,5 timer - 33,6 timer: 11,61 %

Vilkårene for nedsettelse av arbeidstid fremgår av bilag 5.

2.10 PERMISJON I FORBINDELSE MED UTDANNING

Arbeidstaker som tar utdanning som er relevant for arbeidet, har rett til permisjon uten lønn, slik at det blir minst 2 timer fri mellom arbeidstidens slutt og skoletidens begynnelse.

Ved eksamen i forbindelse med slik utdannelse gis permisjon med lønn for den tiden eksamen sammenfaller med arbeidstiden.

Det gis permisjon uten lønn for en lesedag i forbindelse med eksamen. Lesedagen gis i umiddelbar tilknytning til eksamen.

2.11 ARBEID PÅ JUL-, NYTTÅRS-, PINSE- OG PÅSKEAFTEN

Påskeaften er fridag, med mindre bedriftsmessige hensyn tilsier drift.

Arbeid på jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften skal som utgangspunkt baseres på frivillighet. Dersom arbeid likevel må pålegges skal arbeidsgiver tilstrebe en rettferdig fordeling mellom de ansatte fra år til år.

2.12 OVERTID

Heltidsansatte har krav på overtidsbetaling ved pålagt eller avtalt arbeid utover avtalt arbeidstid.

Deltidsansatte har krav på overtidsbetaling ved pålagt eller avtalt arbeid utover 9 timer per dag eller 37,5 timer per uke.

2.13 PERSONALMØTER

Personalmøter regnes som arbeidstid og skal fortrinnsvis legges i eller i tilknytning til arbeidstiden. Det skal betales minimum 2 timer ved nytt fysisk oppmøte.

§ 3 LØNN

3.1 MINSTELØNNSSATSER

Gjelder fra 1. april 2026:

Månedslønn ved relevant fagbrev		
Begynnerlønn (inkl. fagbrevtillegg)	kr 276,29	kr 44 897,-
Fra år 2 og praksiskandidater, jf. § 6.4	kr 288,79	kr 46 928,-
(trinn 6 + fagbrevtillegg kr 12,50 pr timesom beholdes uavkortet)		
Månedslønn uten relevant fagbrev		
16 år eller yngre	kr 148,66	kr 24 157,-
17 år	kr 151,66	kr 24 645,-
Trinn 1: Begynnerlønn fra 18 år	kr 195,80	kr 31 818,-
Trinn 2: Fra år 2	kr 196,60	kr 31 948,-
Trinn 3: Fra år 3	kr 198,70	kr 32 289,-
Trinn 4: Fra år 4	kr 203,30	kr 33 036,-
Trinn 5: Fra år 5	kr 221,10	kr 35 929,-
Trinn 6: Fra år 6	kr 276,29	kr 44 897,-

Partenes forutsetning er at avtalens minstelønnssatser skal suppleres med lokal lønnsdannelse. Dette betyr at fravær av lokale lønnsforhandlinger vil være i strid med det overenskomsten legger opp til.

SATSER FOR KONTOR OG ADMINISTRASJON:

Arbeidstakere som arbeider innenfor kontor og administrasjon skal ikke innplasseres under trinn 5.

SATSER FOR ARBEID PÅ SENTRALLAGER:

Timesatsen for arbeid på sentrallager er kr 276,29

Fagbrevtillegget utgjør kr. 12,50 per time og skal beholdes uavkortet.

Satsen reguleres med virkning fra 1. februar i tråd med § 19 Lønnsgaranti 1. avsnitt og generelt tillegg per 1. april.

Med sentrallager menes lager som i hovedsak leverer til egne butikker.

3.2 INNPLASSERING PÅ MINSTELØNNSSATS VED ANSETTELSE

En arbeidstaker som ansettes i bedriften, plasseres på minstelønnssats på grunnlag av realkompetanse, utdanning, praksisen og alder som arbeidstakeren dokumenterer.

3.2.1 UTDANNING

Arbeidstaker med gjennomført videregående skole skal ikke innplasseres under trinn 3.

Gjennomført relevant høyere utdanning gir ett lønnstrinn for hvert fullførte studieår.

3.2.2 PRAKSIS

Hvert praksisår fra tilsvarende virksomhet godskrives med ett lønnstrinn.

Arbeidstaker som har fylt 25 år skal ikke innplasseres under trinn 3.

Arbeidstaker som i gjennomsnitt over ett år har arbeidet 40 % eller mer opptjener full lønnsansiennitet. Arbeidstaker som har arbeidet mindre enn 40 % per uke opptjener halv lønnsansiennitet.

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

3.3 ETTERFØLGENDE OPPRYKK

For etterfølgende opprykk gjelder de samme regler som ved første gangs innplassering, se punkt 3.2. og med virkning fra tidspunktet vilkårene er oppfylt.

Ved permisjon i forbindelse med svangerskap, fødsel eller adopsjon, opparbeides lønnsansiennitet i inntil ett år. Arbeidstaker som har arbeidet 40 % eller mer opptjener full lønnsansiennitet. Arbeidstaker som har arbeidet mindre enn 40 % opptjener halv lønnsansiennitet. Dette forutsetter at arbeidstaker har vært ansatt og utført arbeid i bedriften i minimum 6 måneder før permisjonen starter.

3.4 LEDENDE STILLINGER

Arbeidstakere i ledende stillinger skal som utgangspunkt lønnes høyere enn dem de leder.

3.5 FUNKSJONS- OG ANSVARSTILLEGG

Det kan gis funksjons- og ansvarstillegg for særlige arbeidsoppgaver og ansvarsområder. Tillegget følger oppgavene/ansvaret og faller bort når disse opphører.

3.6 MIDLERTIDIGE FUNKSJONS- OG ANSVARSTILLEGG

Arbeidstakere som får stedfortrederansvar eller blir konstituert i en stilling med høyere lønn, skal ha denne stillingens lønn fra første dag.

Dersom arbeidstakere ikke overtar stillingens hele og fulle ansvarsområde, skal det avtales et forholdsmessig tillegg.

3.7 LØNNSFASTSETTELSE

Lønn og etterfølgende lønnsøkninger skal skje ved individuell lønnsfastsettelse i henhold til punkt 4.3.2.

3.8 LOKALT LØNNSSYSTEM

Bedriften kan innføre et lokalt lønnssystem for stillingskategorier etter forhandlinger med de tillitsvalgte. Partene skal bestrebe seg på å bli enige om prinsipper og innretning av det lokale lønnssystem.

For ansatte i stillinger som omfattes av lokalt lønnssystem kan lønnsinnplassering gjøres ved innplassering i stillingskategori.

Ved etterfølgende lønnsforhandlinger skal det ikke skje en individuell vurdering av arbeidstaker som er omfattet av lokalt lønnssystem.

3.9 TILLEGG

3.9.1. TILLEGG FOR KVELDS-, NATT- OG HELGEARBEID

Mandag til fredag:

Etter kl. 18.00:	kr 22,- pr. time
Etter kl. 21.00:	kr 45,- pr. time

Lørdag:

Etter kl. 13.00:	kr 55,- pr. time
Etter kl. 15.00:	kr 65,- pr. time
Etter kl. 18.00:	kr 120,- pr. time

Søndag:

Hele døgnet:	kr 120,- pr. time

3.9.2 TILLEGG FOR JUL-, NYTTÅR, PÅSKE- OG PINSEAFTEN

For arbeid på jul- nyttårs- og pinseaften etter kl. 13.15 betales 100 % tillegg per time.

For arbeid på påskeaften betales minst 100 % tillegg per time hele døgnet.

Arbeidstakere med stillinger som omfattes av arbeidsmiljøloven § 10-12 (1) og (2) har ikke, uten særskilt avtale, krav på tillegg for kvelds-, natt- og helgearbeid.

3.9.3 SKIFTTILLEGG

Skiftsatsene er minimumssatser og kan forhandles lokalt.

For 2-skiftsarbeid betales minimum 20% tillegg

For 3-skiftsarbeid betales minimum 30% tillegg

Innføring av skift skal medvirke til mer bruk av heltid.

Prosentgrunnlaget er den til enhver tid gjeldende lønn.

3.9.4 TIMER UTEN TILLEGG

Det skal ikke betales tillegg etter 3.9.1 for timer som det betales overtidsgodtgjøring, turnus- eller skifttillegg for.

3.10 BEREGNING AV ARBEIDSTAKERS TIMELØNN

Ved beregning av timelønn brukes følgende formel:

$$\frac{\text{Månedslønn}}{\text{Aktuelt uketimetall x 4 1/3}} = \text{Timelønn}$$

Timelønnen multipliseres med det antall timer det skal betales for.

Ved trekk i lønn benyttes samme fremgangsmåte.

3.11 BETALING FOR OVERTIDSARBEID

For overtidsarbeid betales timelønn + et overtidstillegg.

Arbeidstaker som møter til overtidsarbeid – uten at dette er i tilknytning til oppsatt arbeidstidsordning – skal få betalt for minimum to timer.

Overtidstillegg betales med 50 % unntatt for følgende timer:

100 %

- på søndager og helligdager, 1. og 17. mai
- på lørdager og dager før helligdager etter kl. 13.00
- på virkedager i tiden mellom kl. 21.00 og kl. 08.00

3.12 MATPENGER

Ved overtidsarbeid i tilknytning til avtalt arbeidstid som varer minst 2 timer betales kr 114,- i matpenger, hvis ikke bedriften skaffer mat.

Denne bestemmelsen gjelder også deltidsansatte med arbeidstid den aktuelle dagen på 5 timer eller mer og som blir pålagt ekstraarbeid på minst 2 timer.

3.13 LØNN UNDER KURS OG KONFERANSER

For kurs og konferanser som pålegges av arbeidsgiver, og som avholdes utenom ordinær arbeidstid, godtgjøres effektiv kurs- / konferansetid med ordinær timelønn. Det er adgang til å avtale andre ordninger, for eksempel avspasering.

3.14 LØNN UNDER OMSORGSPERMISJON

Bedriften dekker ordinær lønn i permisjonstiden for arbeidstakere som innvilges omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel etter arbeidsmiljøloven § 12-3.

§ 4 LOKALE LØNNSFORHANDLINGER

4.1 FORMÅLSBESTEMMELSE (LØNNSPOLITIKK)

Partene på bedriften skal sammen lage en lønnspolitikk som skal fremme bedriftens verdier og bidra til bedriftens resultater og bærekraftige utvikling, samt ivareta likestilling. Målet er at lønnen skal fastsettes på en rettferdig og forutsigbar måte og ut fra mest mulig objektive kriterier.

4.2 LOKALE LØNNSFORHANDLINGER PÅ KJEDE-/KONSERNNIVÅ

I bedrifter som er organisert i kjeder, eller inngår i konsern, kan partene bli enige om at lokale forhandlinger skal skje på hver enkelt bedrift eller samlet og sentralt for hele kjeden/konsernet.

4.3 LOKALE LØNNSFORHANDLINGER

4.3.1 FØR DE LOKALE LØNNSFORHANDLINGER STARTER

De tillitsvalgte skal på forespørsel for eget bruk innenfor bedriften få utlevert informasjon om:

- individuelle lønninger for forbundets medlemmer ved bedriften
- anonymiserte lønnsopplysninger for alle arbeidstakere på bedriften
- gjennomsnittlig lønnsutvikling fra de foregående år for de ulike arbeidstaker-sammenslutninger ved bedriften
- de økonomiske rammene for avsluttede forhandlinger for andre arbeidstaker-sammenslutninger i bedriften
- eventuelle andre lønnsopplysninger som partene blir enige om.

Som en innledende del av de lokale forhandlingene skal bedriftens regnskap og planer fremlegges og presenteres i et informasjonsmøte i tråd med Hovedavtalens § 9-7. Møtet kan gjennomføres som en del av forhandlingene. De tillitsvalgte må få anledning til å sette seg inn i det materialet som fremlegges.

4.3.2 GJENNOMFØRING AV LØNNSFORHANDLINGER

En gang hvert år skal bedriften og de tillitsvalgte føre reelle forhandlinger om regulering av det gjennomsnittlige lønnsnivå innen overenskomstområdet. Forhandlingene skal ta utgangspunkt i de fire kriterier; bedriftens økonomi, konkurranseevne, produktivitet og fremtidsutsikter.

Forhandlingene skal ikke påbegynnes før det sentrale eller forbundsvise oppgjøret er vedtatt.

Fordeling av den lokale lønnsrammen kan skje som generelle og / eller individuelle tillegg. Partene kan også bli enige om en annen fordeling av lønnsrammen, for eksempel til kompetansehevende tiltak.

Det skal gjennomføres forhandlinger om kriterier for individuelle tillegg.

Dersom partene ikke blir enige, skal individuelle tillegg gis med utgangspunkt i kompetanse og ansvar.

Lønnsjustering som følge av stillingsendring eller utvidet arbeidstid er ikke en del av den lokale rammen.

Det skal settes opp protokoll fra de lokale forhandlingene. Bedriftens siste tilbud gjennomføres selv om partene ikke er kommet til enighet.

Reguleringer gjøres gjeldende fra en på forhånd fastsatt dato mellom 1. april og 1. juli, med mindre bedriften og de tillitsvalgte inngår skriftlig avtale om en annen dato for det enkelte år.

Lederen skal gi arbeidstakeren en tilbakemelding om den vurdering som er gjort, begrunnelsen for denne og eventuelle lønnsmessige konsekvenser. Arbeidstakeren må gis anledning til å kommentere vurderingen.

4.3.3 ETTER DE LOKALE LØNNSFORHANDLINGER

Informasjon til de tillitsvalgte

Etter de lokale lønnsforhandlingene skal de tillitsvalgte for eget bruk innenfor overenskomstens virkeområde i bedriften på forespørsel få utlevert oppgave over lønningene for forbundets medlemmer på individnivå. For øvrig skal tillitsvalgte på forespørsel få utlevert anonymiserte lønnsopplysninger for ansatte på bedriften innenfor overenskomstens virkeområde.

Informasjon til den enkelte arbeidstaker

Orienteringen til den enkelte arbeidstaker er ledelsens ansvar. De tillitsvalgte har taushetsplikt om lønnsreguleringene inntil medlemmene er informert av nærmeste overordnede.

Organisasjonsmessig behandling

Hvis de tillitsvalgte har vesentlige innvendinger mot gjennomføringen av forhandlingene og / eller anvendelsen av de fire kriterier som grunnlag for lønnsreguleringen (den lokale rammen), kan saken bringes inn for HK. HK tar stilling til om innvendingene er av en slik art at det skal tas opp med NHO Service og Handel.

Et eventuelt møte mellom organisasjonene gjennomføres så snart som mulig og som hovedregel innen 20. oktober.

Drøftelser om individuell lønnsfastsettelse

Dersom den enkelte arbeidstaker oppfatter det personlige lønnstillegget eller vilkår for øvrig som urimelige, kan de tillitsvalgte kreve drøftinger med bedriften.

Evaluering av de lokale forhandlinger

Dersom en av partene ønsker det, skal partene drøfte måten de individuelle vurderingskriteriene er praktisert på i bedriften. Ved innføring av nye vurderingskriterier skal disse gjøres kjent før neste lønnsforhandling.

Tilleggsreguleringer

Bedriften kan foreta tilleggsreguleringer for å rette opp lønnsskjevheter til annet tidspunkt.

§ 5 DIVERSE BESTEMMELSER

5.1 SPESIELLE FORDELER

Spesielle fordeler som er praktisert eller tilsagt den enkelte eller samtlige som omfattes av denne overenskomst, kan ikke forringes i tariffperioden.

Ved fusjon kan det tas opp til drøftelser eventuelt samordning av praktiserte fordeler.

5.2 SÆRLIG ANSTRENGENDE /ENSFORMIG ARBEID

Når arbeidet er særlig anstrengende eller ensformig gis anledning til å veksle dette arbeid med annet arbeid etter nærmere avtale.

Partene lokalt kan som alternativ avtale at det istedenfor skal gis pause.

5.3 LOKALER OG ARBEIDSTØY

Arbeidstakerne skal så langt det er mulig, ha oppvarmede og hygieniske spiselokaler og garderober med låsbare skap eller skuffer. Når det ikke er mulig skal bedriften, i samarbeid med de tillitsvalgte, finne frem til en hensiktsmessig og praktisk ordning.

Bedriftens arbeids- og fottøy skal så langt det er praktisk mulig være miljøsertifiserte.

For arbeidstakere med arbeidsoppgaver som medfører spesiell tilsmussing av eller ekstraordinær slitasje på klærne, samt for dem som arbeider under spesielle og vanskelige forhold med hensyn til kulde og trekk, holder bedriften egnet arbeidstøy, som er bedriftens eiendom. Det samme gjelder hensiktsmessig fottøy til arbeidstakere som er utsatt for særlige belastninger.

Arbeidstøy, sko eller uniform som er påbudt av bedriften eller offentlig myndighet, bekostes av arbeidsgiver og er dennes eiendom. Som kompensasjon for arbeidstakers vask av slikt arbeidstøy betales:

- Kr 40 per måned til arbeidstakere med 50 % stilling eller mer
- Kr 20 per måned til arbeidstakere med lavere stillingsprosent.

Arbeidsgiver kan alternativt velge å gi kompensasjonen som et tillegg til timelønnen, eller selv sørge for vask/rens av arbeidstøyet.

5.4 REISEBESTEMMELSER

Reise og reisemåte skal vurderes med hensyn til klima- og miljøpåvirkning.

Partene anbefaler at det utarbeides retningslinjer om reiser både i og utenfor ordinær arbeidstid.

Under reiser i bedriftens tjeneste skal arbeidstakeren ha dekket diett og reiseutgifter etter bedriftens regulativ hvis slikt finnes. Der det ikke finnes slikt regulativ, refunderes faktisk nødvendig dokumenterte utgifter, oppad begrenset til bestemmelsene i statens regulativ for diett og reiser.

Hvis slike retningslinjer ikke finnes og en arbeidstaker blir pålagt reise utenom ordinær arbeidstid, skal vilkårene avklares før reisen.

§ 6 LÆRLINGER

6.1 LØNN

Grunnlag for beregning av lærlingers lønn er bedriftens begynnerlønn med relevant fagbrev.

Lønnen utgjør:

3. året 40 %
4. året 60 %

6.2 PRØVEAVLEGGELSE OG LÆREMATERIELL

Bedriften dekker utgifter til læremateriell for lærlinger. Bedriften skal også betale ordinær lønn ved prøveavleggelsen.

6.3 NY FAGPRØVE

For lærlinger som ikke består ordinær fagprøve anmoder partene lærebedriften og lærlingen om at det inngås avtale om forlenget læretid slik at ny prøve kan avlegges.

6.4 PRAKSISKANDIDATER

For de arbeidstakere som ønsker å avlegge fagprøve etter opplæringsloven § 3-5, skal bedriften dekke utgifter til læremateriell og prøveavleggelse. Bedriften skal også betale full lønn ved prøveavleggelsen.

6.5 LÆREKANDIDATER

Lærekandidat er en som etter loven inngår individuell opplæringskontrakt med sikte på en mindre omfattende prøve enn fag- og svenneprøve.

Lønnen for lærekandidater tilpasses den enkeltes situasjon og fastsettes etter nærmere avtale mellom bedriften og lærekandidaten.

Dersom lærekandidaten mener at det er urimeligheter til stede, kan de tillitsvalgte kreve drøftinger med bedriften, jfr. § 4.3.3 "Etter lokale forhandlinger".

6.6 OVERTIDSBETALING

Ved overtidsarbeid skal lærlingene lønnes som øvrige ufaglærte i bedriften.

§ 7 DELTIDSANSATTE

7.1 FORTRINNSRETT FOR DELTIDSANSATTE

Partene er enige om at det skal arbeides for å unngå ufrivillig deltid. Det er et mål å gi arbeidstakere som ønsker det muligheten til økt stillingsandel.

Deltidsansatte gis fortrinnsrett til å utvide sin arbeidstid når bedriften har behov for mer arbeidskraft.

Ved valg mellom flere fortrinnsberettigede deltidsansatte skal bedriften ta hensyn til ansiennitet, kvalifikasjoner og arbeidstidsordningene.

7.2 **MERARBEID FOR DELTIDSANSATTE**

Deltidsansatte skal tilbys merarbeid ved ledige timer.

§ 8 SYKEPENGER

Under sykdom forskutterer arbeidsgiver sykepenger for en periode på inntil fem måneder hvert kalenderår for fast ansatte etter fremlagt søknad om sykepenger. Arbeidsgivers ansvar er begrenset til de ytelser den ansatte har rett på etter de til enhver tid gjeldende regler i folketrygdloven. Dette forutsetter at arbeidstaker oppfyller de forpliktelser som er nødvendig for å sikre arbeidsgiver refusjon. Refusjon fra NAV tilfaller arbeidsgiver.

Handel og Kontor i Norge og NHO Service og Handel vil anbefale lokale parter å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenger der dette ikke gjøres. Bedriftene har ikke adgang til å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger.

§ 9 FORSKUTTERING AV PLEIEPENGER OG FORELDREPENGER

(Bestemmelsen trer i kraft 1. januar 2027)

1. Partene er enige om å innføre bestemmelser om forskuttering av pleie- og foreldrepenger, på nærmere angitte vilkår.
2. Det settes følgende vilkår for ny tariffestet rettighet om forskuttering av pleie- og foreldrepenger:

   Vilkårene for rett til pleie- og foreldrepenger må til enhver tid være oppfylt.

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

   b. Forskutteringens lengde begrenses til inntil 6 måneder ila. kalenderåret, med mindre bedre ordninger fastsettes i den enkelte bedrift.

   c. Arbeidsgiver skal varsle arbeidstaker senest en måned før forskuttering opphører.

   d. Forskutteringsplikten omfatter arbeidstakere som har vært sammenhengende ansatt i bedriften i minst 6 måneder.

   e. 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. I så fall skal arbeidstaker varsle arbeidsgiver senest innen to uker
   - når arbeidstaker er permittert, eller arbeidsforholdet opphører
   - dersom arbeidstaker ikke har tilbakebetalt tidligere feilutbetalinger eller urettmessig forskutterte pleie- eller foreldrepenger

f. Arbeidsgiver kan forut for forskuttering av foreldrepenger kreve at arbeidstaker dokumenterer at søknad om foreldrepenger er innvilget av NAV, og at arbeidstaker opplyser om permisjonens oppstartstidspunkt, varighet og valgt dekningsgrad.

g. Arbeidsgiver kan kreve dokumentasjon for innsendt søknad om pleiepenger, og at arbeidstaker legger frem vedtak straks det foreligger. Dokumentasjon skal vise innvilgede pleiepenger, permisjonens varighet og pleiepengenes størrelse. Manglende eller forsinket dokumentasjon som ikke skyldes arbeidstakers forhold, begrenser ikke i seg selv retten til forskuttering.

h. Arbeidstaker skal så snart som mulig informere arbeidsgiver om endringer i permisjonen eller foreldrepenge-/pleiepengegrunnlaget som arbeidstaker burde kjenne til, og om andre forhold som kan ha betydning for retten til foreldrepenger/pleiepenger eller arbeidsgivers refusjon, herunder eventuelle andre arbeidsforhold.

i. Arbeidstaker har tilbakebetalingsplikt ved feil eller urettmessig forskuttering. Arbeidstaker skal tilbakebetale feil eller urettmessig forskutterte pleie- og foreldrepenger, etter krav fra arbeidsgiver.

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

j. Arbeidstaker skal ifm. forskuttering av foreldrepenger og pleiepenger opplyse om andre arbeidsforhold/bierverv.

3. Det er arbeidstaker som eventuelt har rettigheter til pleie- og foreldrepenger fra NAV. Dette er derfor et forhold mellom arbeidstaker og NAV, og gir ikke grunnlag for lokal tvistbehandling mellom arbeidstaker/tillitsvalgt og bedrift. Hovedavtalens tvistesystem gjelder ikke i slike saker.
4. Eksisterende bedre avtaler eller ordninger i den enkelte bedrift skal ikke forringes som en følge av denne avtalen.

*Merknad**Ny bestemmelse trer i kraft 1. januar 2027. Ny bestemmelse gjøres gjeldende for nye tilfeller etter denne datoen.*

§ 10 YTELSER UNDER MILITÆRTJENESTE

Arbeidstakere som har minst 6 måneders ansettelse i en bedrift og som beordres til

militærtjeneste, betales følgende lønn:

a) For samlet førstegangs tjenestegjøring halv lønn i inntil 3 måneder med fradrag av den godtgjøring vedkommende mottar av det offentlige, unntatt forsørger-tillegg.

b) For senere tjenestegjøring full lønn i inntil 1 måned med fradrag av den godt-gjøring vedkommende mottar av det offentlige, herunder også forsørgertillegg.

Betaling av lønn under militærtjeneste bygger på den forutsetning at arbeidstakeren er i arbeid i minst 3 måneder i bedriften umiddelbart etter avtjent militærtjeneste. Fratrer arbeidstakeren etter egen oppsigelse innen utgangen av denne tid, har bedriften adgang til å foreta motregning i tilgodehavende vedkommende måtte ha i bedriften.

Arbeidstaker kan avkreves en erklæring om dette for å få slik betaling.

Bestemmelsene skal også anvendes på arbeidstakere som blir beordret til ordinær pliktig tjeneste i heimevernet, sivilforsvaret eller politireserven.

§ 11 YTELSER TIL ETTERLATTE

Når en arbeidstaker som har vært ansatt i samme bedrift i minst 3 år dør, skal bedriften utbetale ektefelle - herunder registrert partner, barn eller andre personer som i henhold til skatteloven var å betrakte som forsørget av avdøde, et beløp som tilsvarer full lønn for 2 måneder. Tilsvarende gjelder for avdødes samboer. Med samboer menes person som har hatt samme bopel som den ansatte i minst 2 år og som har vært registrert i Folkeregistret på samme bopel som den ansatte i samme tidsrom.

Hvis bedriften har innført statuttmessig regulert pensjonsordning, gruppelivsforsikring eller andre lignende trygdeordninger som tilfaller de etterlatte, kommer utbetaling fra disse til fradrag ved lønnsutbetalingen. Det samme gjelder ytelser fra folketrygden, med unntak av stønad ved gravferd i henhold til Lov om folketrygd av 28. februar 1997 nr. 19, kapittel 7.

§ 12 LIVSFASEPOLITIKK

HK og NHO SH er enige om at det er viktig at bedriftene har en livsfasepolitikk.

De lokale parter bør drøfte livsfasepolitikk med det formål å legge til rette for at ansatte i ulike aldre og livssituasjoner skal kunne utføre sitt arbeid på best mulig måte, for både individet og bedriften.

Livsfasepolitikken skal bidra til å:

- Beholde og utvikle medarbeidernes kompetanse
- Gjøre bedriften konkurransedyktig
- Redusere sykefraværet
- Se verdien av at alle aldersgrupper er representert på arbeidsplassen, og samtidig anerkjenne forskjellige behov
- Fremme et inkluderende arbeidsliv

Livsfasepolitikken er en del av personalpolitikken i bedriften

§ 13 KOMPETANSE- OG BEDRIFTSUTVIKLING

Kontinuerlig tilpasning til ny teknologi og overgang til forretningsmodeller som er bærekraftige for klima og miljø vil kreves av alle bedrifter. Investering i arbeidstakernes kompetanse og kunnskap er nødvendig for å opprettholde høy effektivitet, sikre konkurransekraft, videreutvikle virksomheten og ikke minst tiltrekke seg og beholde arbeidstakere.

Partene er enige om at utviklingen av relevant kompetanse for arbeidstakerne blant annet er viktig for bedriftens fremtidsutsikter, konkurranseevne og mulighet til å sysselsette eksisterende arbeidstakere i morgensdagens jobber. Dette er et felles ansvar for bedriften og arbeidstakerne og inngår i partsamarbeidet.

Utviklingen av arbeidstakernes kompetanse skal basere seg på bedriftens behov og gjenspeile samfunnsutviklingen, for eksempel i lys av endrede forretningsmodeller som

følge av økt internasjonal konkurranse, ny teknologi, økte effektivitetskrav og klima og miljø. En kontinuerlig og relevant kompetanseutvikling er en forutsetning for fremgangsrike bedrifter. Bedriften har ansvar for å opprette og vedlikeholde en strategi for kompetanseutvikling. Overgangen til et karbonnøytralt samfunn og sirkulærøkonomi vil også kreve ny kompetanse.

På denne bakgrunnen er partene enige om dette:

- Bedriften og den enkelte arbeidstakeren har hver for seg og i fellesskap ansvar for kompetanseutviklingen, og for å delta og fullføre det partene blir enige om.
- Kartlegging og analyse av bedriftens gjeldende og fremtidige kompetansebehov skal omfatte samtlige arbeidstakergrupper.
- På bakgrunn av kompetansekartleggingen, skal kompetansehevende tiltak planlegges og gjennomføres. Dette kan for eksempel skje gjennom det daglige arbeidet, gjennom bruk av interne og eksterne kurs, selvstudier eller konferanser.
- Kartlegging av den enkelte arbeidstakers utviklingsbehov bør inngå som en del av en årlig utviklings- og veiledningssamtale.
- Bedriftene og arbeidstakerne bør bli enige om konkrete mål for opplæring og avsette tilstrekkelige midler i budsjettet til oppbygging og vedlikehold av kompetansen.
- Bedriften bør ha et system for dokumentasjon av den enkelte arbeidstakers kompetanse.

At kompetansespørsmål behandles systematisk, er en forutsetning for å oppnå intensjonen med disse bestemmelsene.

Kompetanse er også regulert i Hovedavtalen kapittel XVIII og bilag 12 til denne overenskomsten.

§ 14 PENSJON

Handel og Kontor i Norge og NHO Service og Handel vil 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.

§ 15 SAMARBEID OM LIKESTILLING OG IKKE-DISKRIMINERING

Partene skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse fremme likestilling og hindre diskriminering lokalt og sentralt Partene skal videre søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Arbeidsgiver har ansvar for bedriftens lovpålagte likestillingsarbeid, men begge parter har ansvar for åta initiativ i likestillingsspørsmål.

Partene skal drøfte forhold omkring likestilling og ikke-diskriminering med henblikk på å inngå en lokal likestillingsavtale og/eller lokalt forankre virksomhetens likestillingsarbeid. Formålet med en slik avtale er at alle arbeidstakere gis lik mulighet til arbeid og faglig utvikling, og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og forfremmelser.

Det vises også til bilag 7 - Aktivitetsprogram mellom LO og NHO - med mål om å fremme likestilling og hindre diskriminering.

§ 16 SAMARBEID OM BÆREKRAFTIG UTVIKLING AV BEDRIFTEN

Arbeidslivets parter har et ansvar for å bidra til en rettferdig og bærekraftig utvikling.

Bedriftene og de tillitsvalgte skal sammen finne, iverksette, forankre og skape engasjement omkring tiltak som medfører at bedriftene utvikler seg i bærekraftig retning. Begge parter skal ta initiativ til å drøfte bedriftens påvirkning på klima, miljø og samfunn minst en gang i året. Gjennom regelmessig dialog bør man i fellesskap sette mål og finne tiltak tilpasset den enkelte bedrifts ulike forutsetninger og påvirkningsmulighet. Dette kan for eksempel være:

- lokal forankring av miljø- og klimatiltak
- redusert energibruk
- redusert og mer miljøvennlig transport
- resirkulering av varer og utstyr/materialer
- redusert avfall, herunder matsvinn
- bærekraftige innkjøp
- opplæring av de ansatte

Det bør utpekes egnede representanter blant partene som har særskilt ansvar for oppfølging av tiltakene. Hver av partene velger sine egne representanter.

§ 17 VARIGHET

Denne overenskomst trer i kraft 1. april 2026 og gjelder til 31. mars 2028 og videre ett år om gangen dersom den ikke av en av partene skriftlig sies opp med to måneders varsel.

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).

§ 18 UORGANISERTE BEDRIFTER

For uorganiserte bedrifter som er bundet av denne overenskomst gjennom direkte avtale med forbundet vises til Hovedavtalen § 3-1 nr. 4.

§ 19 LØNNSGARANTI

Lønnstrinn 6 skal pr. 1.2.2027 utgjøre 90 % av gjennomsnitts årslønn foregående år beregnet som grunnlønn + bonus for gruppen "arbeidere i alt" innen LO NHO-området.

Lavlønnstillegg avtalt mellom LO og NHO utbetales til arbeidstakere som avlønnes under trinn 6. Satsene for trinn 1 – 5 justeres tilsvarende lavlønnstillegget.

Lavlønnstillegg for de som lønnes på trinn 6 eller over utbetales som differanse mellom lavlønnstillegg fratrukket garantitillegg.

Partene kan bli enige om at garantitillegg fordeles på en annen måte, og hvordan en slik fordeling skal avregnes mot lavlønnstillegg.

Garantitillegg utbetales etter at partene har forhandlet om fordeling mellom de ulike trinnene og hvordan dette skal avregnes mot eventuelle lavlønnstillegg. Garantitillegget etterbetales for timer arbeidet etter 1.2 det aktuelle år.

Oslo, oktober 2026

Denne overenskomsten er elektronisk godkjent.

NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON

JØRGEN WILLE

NHO SERVICE OG HANDEL

Vegard Einan /s/

LANDSORGANISASJONEN I NORGE (LO)

Geir Høibråten /s/

HANDEL OG KONTOR I NORGE (HK)

Christopher Ray Beckham /s/

BILAG 1

AVTALE OM NY AFP-ORDNING

I INNLEDNING

I forbindelse med lønnsoppgjøret 1988, ble ordningen med Avtalefestet pensjon (AFP) etablert. Formålet var å gi ansatte i tariffbundne bedrifter muligheten til, etter nærmere regler, å fratre med førtidspensjon før oppnådd pensjonsalder etter folketrygden.

Stortingets vedtak om ny alderspensjon i folketrygden fra 2010 (utsatt til 2011) forutsatte at øvrige deler av pensjonssystemet ble tilpasset den nye reformen.

På denne bakgrunn ble LO og NHO i tariffoppgjøret i 2008 enige om at daværende AFP- ordning skulle avløses av en ny AFP- ordning tilpasset regelverket i den nye alderspensjonen i folketrygden.

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

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

II VEDTEKTER

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

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

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

III OPPRINNELIG AFP- ORDNING

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

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

IV NY AFP- ORDNING

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

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

V. VILKÅR FOR Å FÅ NY AFP (HOVEDPUNKTER, SE FOR ØVRIG VEDTEKTENE)

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

Arbeidstakeren må på uttakstidspunktet dessuten ha en 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 arbeids-taker 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 2

SLITERORDNINGEN

mellom

Landsorganisasjonen i Norge og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

§ 1 BAKGRUNN OG FORMÅL

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

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

Denne protokollen (Sliterbilaget) erstatter protokollen fra oppgjøret 2018.

§ 2 ETABLERING

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

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

Det til enhver tid gjeldende regelverk for slitertillegg er tilgjengelig på Sliterordningens nettsider, 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 Sluttvederlags-ordningen, 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 3

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: kr 27,-

Gruppe 3: kr 46,-

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

Beløpene reguleres av Sekretariatet i LO og i 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	Tone Faugli
NHO	LO

BILAG 4

FERIE MV.

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 mv. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekonto-ordning. Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte."

B. AVTALEFESTET FERIE

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

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

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

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

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

   Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

   Når den femte ferieuken er gjennomført skal den alminnelige prosentsats for 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 5

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

f. Det skal 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 lang 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 arbeids-tidsordning 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 over-skytende timer.

BILAG 6

LOVFESTET EKSTRAFERIE FOR ELDRE ARBEIDSTAGERE

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

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

BILAG 7

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

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

Avtale nr. 581

BILAG 8

LO-NHO AVTALEN OM KORTE VELFERDSPERMISJONER

MED TILLEGG AVTALT MELLOM NORSK INDUSTRI OG FELLESFORBUNDET
(GJELDER PUNKTENE 4, 5 OG 10)

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

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon:

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

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

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

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

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

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

6. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet.

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

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

8. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.

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

10. Permisjon ved deltakelse i egne barns konfirmasjon.

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 9

ANSATTE I VIKARBYRÅ

Bestemmelsen regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst jf. § 1.

1. Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/ vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde jf. § 1.

2. Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

3. Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.

4. Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

5. Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratre etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.

6. Ved utleie til bedrift som er bundet av denne overenskomsten, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften, jf. 2.2.2.

7. Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av denne overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.

8. Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.

BILAG 10

VARIG TILRETTELAGT ARBEID I ORDINÆR VIRKSOMHET (VTO)

§ 1 Bilagets omfang

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

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

§ 2 Arbeidstakerens oppgaver i bedriften

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

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

§ 3 Ansettelse, arbeidsavtale, oppsigelse/avskjed

Arbeidstakeren ansettes i bedriften i henhold til arbeidsmiljøloven.

Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale.

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

§ 4 Lønnsbestemmelser

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

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

Minstelønn gjeldende fra 1. april 2025 er kr 33,- per time. 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 11

TREKK AV FAGFORENINGSKONTINGENT

Mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og Handel og Kontor i Norge er det inngått følgende avtale:

1. Grunnlaget for avtale om trekk av kontingent bygger på bestemmelsen § 11-3 i HA av 1998 – 2001.

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

3. Kontingenten- og forsikringspremien trekkes av bedriften ved hver utlønning. Det trukne beløp sendes Handel og Kontor i Norge. Eventuell kontingent til den lokale HK-klubb, jfr. pkt. 8 overføres direkte til HK-klubben.

   Forbundet gjennom den stedlige HK-klubb eller HK-region er ansvarlig for å holde bedriften ajour med hvem som skal trekkes for kontingent.

4. Beregningsgrunnlaget er den organiserte arbeidstakers bruttolønn. Med bruttolønn forstås de beløp (feriepenger inkludert) som oppgis i rubrikkene 1.1. og 1.2. i lønns- og trekkoppgaven. Unntatt er honorarer utover vanlig fortjeneste som medlem av styre eller bedriftsforsamling og erkjentlighetsgaver.

5. Kontingenttrekket foretas av hele det opptjente beregningsgrunnlag i hver enkelt lønningsperiode.

   Den beregnede kontingent trekkes med prioritet etter skattetrekk, pensjonspremie, Opplysnings- og utviklingsfond og bidragstrekk.

6. Kontingenten til forbundet fastsettes og kan endres av forbundet. Endring av trekket kan skje fra og med første hele lønningsperiode, og må være meddelt skriftlig en måned før iverksettelsen.

7. Den enkelte HK-avdeling har anledning til å vedta egen kontingent. Kontingenten til den enkelte HK-avdeling skal trekkes sammen med den vanlige kontingent ved at trekksatsen i punkt 6 økes.

8. Dersom HK-klubben har egen kontingent trekkes denne sammen med vanlig kontingent. Klubbkontingenten oversendes HK-klubben i sin helhet.

9. Tidspunkt for etablering eller endring av kontingent til HK-avdeling og HK-klubb følger reglene i punkt 6.

10. Trukket beløp overføres straks trekk har funnet sted. Når beløpet oversendes til forbundet, skal det fortrinnsvis benyttes en spesiell bankgiroblankett som sendes bedriften fra forbundet.

Bedrifter som skriver ut betalingsblanketter fra eget EDB-anlegg, må legge inn den bedriftsidentifikasjon som finnes på de tilsendte blanketter.

Den stedlige HK-avdeling og eventuelt HK-klubben skal ved gjenpart av giroblanketten eller på annen måte underrettes om innbetalingen til forbundet.

11. Dersom partene ikke blir enige om kortere perioder, skal den stedlige HK-avdeling ved utgangen av hvert kvartal ha trekkliste i ett eksemplar (kopi av denne tilstilles HK-klubben eller utvalget av tillitsvalgte), som inneholder: fødselsnummer, navn, trukket beløp og meldinger. Under rubrikken "meldinger" skal følgende være anmerket: Tilmeldt i perioden – sluttet i perioden – til eller fra førstegangs militærtjeneste – til eller fra permisjon uten lønn – til eller fra utlønning fra trygdekontor overgang til uførhet eller pensjon – død – annen melding av betydning etter avtale.

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

    For å lette arbeidet for de bedrifter som ikke bruker EDB, vil forbundet – etter bestilling – levere standard trekkliste som kan brukes til rapporteringen.

    Dersom det er praktisk vanskelig å få meldinger på den foreskrevne måte, kan andre ordninger avtales med bedriften.

    Merknader:

    1. Melding om at vedkommende arbeidstaker er fagorganisert må gis trygdekontoret.

    2. Det er ønskelig fra Handel og Kontors side at også medlemsnummer i Handel og Kontor tas med på trekklisten.

12. Hvis det ved bedriften foretas kontingenttrekk for arbeidstakere organisert i forskjellige fagforbund, kan det avtales at rapporteringen samordnes.

13. For bedrifter som av tekniske årsaker ikke kan følge retningslinjene fullt ut, avtales nødvendige tilpasninger eller overgangsordninger i samråd med hovedorganisasjonene.

BILAG 12

KOMPETANSE

Internasjonalisering og omstilling krever styrket kompetanseutvikling i næringslivet. Konkurranseevne forutsetter høy faglig kompetanse blant medarbeiderne i bedriftene. Bare konkurransedyktige bedrifter kan gi trygge arbeidsplasser. Fag- og yrkesopplæringen er særlig viktig for bedriftenes konkurranseevne.

Bedriftenes fremtid vil være avhengig av vedlikehold og fornyelse av de ansattes kompetanse. Det vil derfor være av stor betydning for bedriftene, de ansatte og samfunnet at bedriftene har et høyt faglig nivå.

Ut fra dette er partene enige om følgende:

Kartlegging

Den enkelte bedrift må ha et ansvar for å kartlegge og analysere bedriftenes kompetansebehov med bakgrunn i bedriftenes forretningsidé og strategi. Gjennomføringen av dette arbeidet skal i størst mulig utstrekning skje i samarbeid mellom partene.

Opplæring

På bakgrunn av kartleggingen planlegges og gjennomføres det kompetansehevende tiltak. Dette kan f. eks. skje gjennom det daglige arbeidet, gjennom bruk av interne og eksterne kurs, selvstudier og konferanser. Bedriften og den enkelte har således hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Ut fra egne behov skal bedriftene bidra til å dekke opplæringskostnader forbundet med i verksettelsen av tiltak knyttet til opplæring i henhold til dette punkt.

Offentlige oppgaver

LO og NHO vil arbeide for at myndighetene bidrar til å styrke kompetanseutviklingen gjennom å sørge for at alle deler av det offentlige skole- og utdanningssystemet, herunder voksenopplæringen, tilbyr relevant opplæring som er organisert slik at den blir attraktiv for arbeidslivet.

BILAG 13

RAN, RANSFORSØK OG VOLD

1. For bedrifter som driver virksomhet i bransjer med forhøyet risiko for ran, ransforsøk og vold, vil arbeidet med rutiner, forebygging og ettervern knyttet til rans- og voldsproblematikk være en naturlig og sentral del av HMS-arbeidet på det enkelte arbeidssted. Arbeidsgiver skal kunne dokumentere dette i samsvar med de krav som er fastsatt i Internkontrollforskriften § 5.

2. Ved ran, ransforsøk og vold eller overfall skal arbeidsgiver umiddelbart sørge for at den/de utsatte får nødvendig vern og behandling.

NOTATER

HK Norge

Adresse: Torggata 12, 0181 Oslo
Telefon: 23 06 11 80 • **E-post:** post@hk.no
hk.no