

B U T I K K O V E R E N S K O M S T E N

mellom

NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON

MED TILSLUTTEDE LANDSFORENINGER

OG DERES MEDLEMMER

SOM OMFATTES AV OVERENSKOMSTEN

på den ene side

og

LANDSORGANISASJONEN I NORGE

HANDEL OG KONTOR I NORGE

OG FORBUNDETS AVDELINGER

på den annen side

INNHOLD**DEL I HOVEDAVTALEN NHO- LO/HK- FLT****DEL II OVERENSKOMSTENS BESTEMMELSER****Kap. 1 Overenskomstens omfang og varighet**

§ 1 Overenskomstens omfang

§ 2 Overenskomstens varighet

Kap. 2 Likestilling

§ 3 Likestilling

Kap. 3 Arbeidstidsbestemmelser

§ 4 Arbeidstidens lengde

§ 5 Arbeidstidens inndeling

§ 6 Spesielle arbeidstidsbestemmelser

§ 7 Overtidsarbeid

Kap. 4 Alminnelige lønnsbestemmelser

§ 8 Beregning av lønn for del av måned

§ 9 Tidspunkt mv for lønnsutbetalingen

Kap. 5 Tillegg for ubekvem arbeidstid og betaling for vikariat og overtidsarbeid

§ 10 Tillegg for ubekvem arbeidstid og betaling for vikariat

§ 11 Betaling for overtidsarbeid

Kap. 6 Bestemmelser om sosiale ytelser

§ 12 Betaling under sykdom

§ 13 Ytelser under militærtjeneste

§ 14 Ytelser til etterlatte

§ 15 Ferie og feriegodtgjøring

§ 16 Kompetanse og bedriftsutvikling

Kap. 7 Diverse bestemmelser

§ 17 Individuell oppsigelse og oppsigelsesfrister

§ 18 Reise- og transportbestemmelser

§ 19 Spesielle fordeler

§ 20 Ledige stillinger

§ 21 Garderobe og oppholdsrom

§ 22 Arbeidstøy, uniform og verneutstyr

§ 23 Innleie

§ 24 Uorganiserte bedrifter – tariffrevisjoner

§ 25 Bilag

Kap. 8 Butikkoverenskomstens lønssystem

§ 26 Bestemmelser om lønssystemer for butikk, kontor- og lagerfunksjonærer

§ 27 Overenskomstens lønssystem

§ 28 Lønnsansiennitet

§ 29 Regulativenes lønnsatser

§ 30 Lærlinger

§ 31 Tillegg utover garantilønn

§ 32 Årlig tidspunkt for vurdering av lønningene

§ 33 Lønnsfastsettelse for funksjonærer i stillinger av overordnet og ledende art og for andre stillinger med kvalifisert og selvstendig arbeid

Protokolltilførsler

BILAG

- Bilag 1 - Trekk av fagforeningskontingent
- Bilag 2 - Kompetanse
- Bilag 3 - Ran, ransforsøk og vold
- Bilag 4 - Avtale om ny AFP-ordning
- Bilag 5 - Opplysnings- og utviklingsfondet
- Bilag 6 - Sluttvederlagsavtale gjeldende fra 01.01.2011
- Bilag 7 - Ferie m.v.
- Bilag 8 - Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987
- Bilag 9 - Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste
- Bilag 10 - Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstagere
- Bilag 11 - Hovedorganisasjonenes arbeid med likestilling mellom kvinner og menn
- Bilag 12 - Korte velferdspermisjoner

DEL I HOVEDAVTALEN

DEL II

OVERENSKOMSTENS BESTEMMELSER

Kap. 1

OVERENSKOMSTENS OMFANG OG VARIGHET

§ 1

OVERENSKOMSTENS OMFANG

- 1.1 Etter krav fra NHO eller HK gjøres overenskomsten gjeldende for bedrifter som er medlemmer av NHO som har butikker og hvor HK har medlemmer innenfor de kategorier funksjonærer som overenskomsten gjelder for.
- 1.2 Overenskomsten gjelder for butikk- og ekspedisjonsfunksjonærer og lager- og kontorfunksjonærer som direkte er tilknyttet butikkens drift. Funksjonærene må være hel- eller deltidsansatte.
- 1.3 Med deltidsfunksjonærer menes:
 - funksjonærer som på årsbasis er beskjeftiget enkelte faste dager i uken med full eller redusert arbeidstid disse dager
 - funksjonærer som på årsbasis arbeider fast hver dag med redusert daglig arbeidstid.
- 1.4 Overenskomsten gjelder ikke for personer som er midlertidig ansatt inntil 2 måneder, selv om bestemmelsen om arbeidstid, lønn og overtidbetaling må følges også for dem.

§ 2

OVERENSKOMSTENS VARIGHET

- 2.1 Overenskomsten trer i kraft den 1. mai 2010 og gjelder til 30. april 2012 og videre 1 – ett – år om gangen med mindre den blir sagt opp skriftlig med minst 2 – to – måneders varsel.

2.2 Reguleringsbestemmelse for 1. avtaleår

Det gis et generelt tillegg på kr 1,50 per time fra 1. mai 2010. Tillegget inkluderer lav- og likelønnstillegg på kr 0,50.

Garantisatsen etter 6 år reguleres med kr 6,50 og øvrige garantisatser reguleres med kr 5,- fra samme dato. (Inkludert ovennevnte tillegg)

Garantisatsene reguleres ytterligere per 1. mai 2011 med kr 3,-, inkludert eventuelt generelt tillegg. Hvis det generelle tillegget ved oppgjøret i 2011 overstiger kr 3,-, skal garantisatsene reguleres med det overskytende.

Lønnsforhøyelsen gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som slutter i bedriften før vedtakelsen. Det foretas ikke omregning og etter betaling av overtidstillegg og andre tillegg vedrørende arbeid utført før vedtakelsen.

Garantilønnsystemets satser er regulert i § 29.

2.3 Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

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

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs representantskap, eller det organ LO bemyndiger og NHOs representantskap. Hvis partene ikke blir enige, kan den 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 2011).

Kap. 2 LIKESTILLING

§ 3

LIKESTILLING

- 3.1 Både sentralt og lokalt skal det arbeides med å tilrettelegge forholdene, slik at kvinner og menn gis like muligheter. Bedriften skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved rekrutterings- og ansettelsesprosesser, lønn, forfremmelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning.
- 3.2 I tariffperioden bør de lokale parter drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med henblikk på å opprette en bedriftstilpasset likestillingsavtale.

Formålet med en slik avtale er at alle arbeidstakere – uansett kjønn – gis samme mulighet til arbeid og faglig utvikling, og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement.

- 3.3 I forbindelse med eventuell opprettelse av likestillingsavtale og som grunnlag for likestillingsarbeid i bedriftene, vil NHO og HK bl.a. peke på at:
- Likestilling er et lederansvar
 - Likestilling gjelder også holdninger og normer og krever sterkt medvirkning fra så vel de tillitsvalgte som fra ledelsen.
 - Likestillingsarbeidet bør drøftes og følges opp i etablerte samarbeidsfora i bedriften.
- 3.4 I virksomheten skal det være lik lønn for arbeid av lik verd (stilling, arbeids- og ansvarsområde samt resultatoppgjør mv)

Partene er enige om at lønn, i tillegg til arbeids- og ansvarsområde, også påvirkes av kompetanse (ferdigheter og utdanning) samt resultater og andre kriterier i virksomheten vektlegger.

Kap. 3

ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

§ 4

ARBEIDSTIDENS LENGDE

- 4.1 Den ordinære effektive arbeidstiden skal ikke overstige 37,5 timer pr uke.
- 4.2 Bestemmelsen i 4.1 skal ikke medføre at den effektive arbeidstid for kontorfunksjonærer forlenges hvor den praktiserte arbeidstid under normale forhold har vært kortere enn 37,5 timer pr uke. Skulle en bedrift finne det påkrevet å utvide arbeidstiden der hvor den har vært kortere enn 37,5 timer, skal spørsmålet tas opp med de tillitsvalgte. Blir partene ikke enige på bedriften, kan spørsmålet innbringes for hovedorganisasjonene.
- 4.3 Når det ansettes deltidsfunksjonærer skal det avtales skriftlig fast arbeidstid og lønn vedkommende skal ha. Denne faste arbeidstiden kan bare endres ved avtale med deltidsfunksjonæren. Funksjonæren skal gis anledning til å konferere med den tillitsvalgte på forhånd.

§ 5

ARBEIDSTIDENS INNDELING

- 5.1 Når den daglige arbeidstid er lengre enn 5 timer, skal funksjonærene ha en hvile- og spisepause av ½ times varighet. Er arbeidstiden 5 timer eller kortere, kan pausen reduseres til 15 minutter. Er arbeidstiden 3 timer eller kortere, bortfaller pausen i sin helhet.

Den daglige effektive arbeidstiden skal som hovedregel avvikles sammenhengende.

- 5.2 Rammer for den daglige arbeidstiden er:

Butikkfunksjonærer

Arbeidstid før og etter bedriftens ordinære åpningstid regnes som ordinær arbeidstid.

Lagerfunksjonærer

Arbeidstiden skal legges mellom kl 07.00 og kl. 17.00. I den utstrekning det er nødvendig for å opprettholde forbindelse mellom butikk og lager kan lagerfunksjonærene beskjeftiges inntil butikkenes stengtids.

Når det arbeides på lørdager, slutter arbeidstiden senest kl. 14.00 for kontor- og lagerfunksjonærer.

- 5.3 Fridagsordning

Heltidsansatte og deltidsansatte som arbeider hver dag med gjennomsnittlig arbeidstid på minst 5 timer pr dag, kan kreve at arbeidstiden inndeles slik at den hver annen uke avvikles som 5-dagers uke med lørdagsfri mot tilsvarende opparbeidelse av arbeidstiden.

Hvis ansatte i bedriften ønsker en annen fridagsavvikling, kan dette avtales skriftlig mellom bedriften og de tillitsvalgte.

Hvis det ikke er mulig å opparbeide tilstrekkelig antall timer til forannevnte fridager innenfor den enkelte bedrifts forretningsstid, reduseres antall fridager forholdsmessig.

Ved fastlegging av arbeidstiden for å avvikle fridagene skal det tas hensyn til rasjonell og lønnsom drift.

- 5.4 Inndeling av arbeidstiden og fastsettelsen av spisepauser

Inndelingen av arbeidstiden og fastsettelsen av spisepauser skjer ved særskilt avtale mellom bedriften og de tillitsvalgte.

Inndelingen skal tilgodese hensynet til rasjonell drift og miljømessige forhold mest mulig, og det skal tas hensyn til den vanlige åpningstid for butikker på stedet.

Det skal settes opp protokoll fra forhandlingene.

- 5.5 Dersom bedriften ønsker å gjennomføre endring av den eksisterende arbeidstidsordning, skal de tillitsvalgte så tidlig som mulig orienteres om dette. Før endring av arbeidstidsordningen skal det gjennomføres drøftinger.

Ny arbeidstidsordning iverksettes tidligst 14 dager etter gjennomførte drøftinger, med mindre det inngås avtale om noe annet.

§ 6

SPESIELLE ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

6.1 Påske

Påskeaften er fridag. Når bedriftsmessige hensyn gjør det nødvendig at arbeidet holdes i gang, gis personalet fri i den utstrekning det er anledning til det.

Kontor- og lagerfunksjonærer som av bedriftsmessige hensyn må arbeide påskeaften, skal i stedet ha fri en annen dag.

I bakerbedrifter skal påskeaften være fridag når baker- og konditorsvennene har fri påskeaften.

6.2 Jul og nyttår

Jul- og nyttårsaften slutter arbeidet senest kl. 13.00.

For kontor- og lagerfunksjonærer slutter arbeidet kl. 12.00 jul- og nyttårsaften. Det samme gjelder også pinseften hvis ikke bedriftsmessige hensyn gjør det nødvendig at arbeidet holdes i gang utover dette tidspunkt.

Bestemmelsene i andre avsnitt gjelder ikke de lagerfunksjonærer som må være tilstede for å opprettholde forbindelsen mellom lager og butikk.

Den ordinære arbeidstid de siste 8 arbeidsdager før julaften kan begynne og slutte 2 timer senere. Det skal gis varsel om dette senest to uker før ordningen trer i kraft.

Merknad:

Partene oppfordrer til at arbeidstid i anledning julehandelen planlegges i god tid.

6.3 Søn- og helligdager - 1. og 17. mai

I bakerbedrifter er arbeid på søn- og helligdager inkludert i den ukentlige arbeidstid. Det betales vanlig timebetaling i tillegg til den faste lønn.

Arbeidstakerne skal ikke arbeide oftere enn hver annen søn- eller helligdag og ikke i større utstrekning enn tidligere praktisert overfor den enkelte.

Arbeidstiden for arbeidstakere som kommer inn under denne bestemmelse, beregnes gjennomsnittlig over 2 uker.

1. og 17. mai arbeides ordinært kun 5 timer. For disse timer betales vanlig timelønn i

tillegg til månedslønnen. Arbeid utover dette betales som for søn- og helligdager, jf § 11-4.

6.4 Utdanning

I de tilfeller de ansatte tar utdanning som:

- a. har tilknytning til arbeidet og
- b. begynner kl 16.00 eller senere,

skal det gis fri uten lønn, slik at det mellom arbeidets slutt og skoletidens begynnelse blir minst to timer.

Ved eksamen i forbindelse med slik utdanning gis det fri uten lønnstrekk den tid eksamen faller sammen med arbeidstiden.

Deltakere på kurs i henhold til opplæringslovens § 3-5 omfattes av bestemmelsene når det er nødvendig, og når kurset ikke gjennomføres i hele eller deler av arbeidstiden.

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

6.5 Tungt og ensformig arbeid

Ansatte med særlig anstrengende eller ensformig arbeide (skjermtterminaler, kassa-apparater og lignende), og enmanns sentralbord, skal etter avtale med bedriftsledelsen gis anledning til å variere dette med annet kontorarbeid eller gis jevnlig korte pauser.

6.6 Skiftarbeid/Forskjøvet arbeidstid

Ved behov for skiftarbeid eller forskjøvet arbeidstid for kontorfunksjonærer, skal de lokale partene drøfte de nærmere betingelsene for arbeidet.

For kontorfunksjonærer i bakerier og konditorier som tar imot løpende ordrer, er det adgang til å anvende forskjøvet arbeidstid uten at den ukentlige, ordinære arbeidstid derved forlenges.

6.7 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.

Eventuelle bedre ordninger bibeholdes.

§ 7

OVERTIDSARBEID

7.1 Overtidsarbeid kan anvendes i den utstrekning gjeldende lov hjemler.

- 7.2 Innenfor rammen av den begrensning som arbeidsmiljøloven setter for overtidsarbeid i forhold til lovens alminnelige arbeidstid, skal også den enkelte funksjonær være berettiget til fritakelse for overtidsarbeid ved særlige anledninger.
- 7.3 Overtidsarbeid skal innskrenkes til det minst mulige, og i særdeleshet ikke overdrives av eller overfor den enkelte funksjonær.

Kap. 4

ALMINNELIGE LØNNSBESTEMMELSER

§ 8

BEREGNING AV LØNN FOR DEL AV MÅNED

Ved tiltredelse/fratredelse av stilling, trekk i lønn eller lignende, finnes timelønnen som er utgangspunktet for beregningen på følgende måte:

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

§ 9

TIDSPUNKT M.V. FOR LØNNSUTBETALINGEN

- 9.1 Det bør benyttes månedlig utlønning, med mindre partene på bedriften er enige om noe annet. Det kan treffes avtale om åkontoforskudd for utlønningsperioden.
- 9.2 Ansatte med fast avtalt arbeidstid skal betales for bevegelige helligdager, når disse faller på dager hvor medarbeideren skulle arbeidet i henhold til arbeidsplanen.

Kap. 5

TILLEGG FOR UBEKVEM ARBEIDSTID OG BETALING FOR VIKARIAT OG OVERTIDSARBEID

§ 10

TILLEGG FOR UBEKVEM ARBEIDSTID OG BETALING FOR VIKARIAT

- 10.1 Tillegg for ubekvem arbeidstid utbetales:
Mandag til fredag:
 Etter kl. 18.00 kr. 21.- pr time

Etter kl. 21.00 kr. 42.- pr time

Lørdag

Etter kl. 13.00 kr. 42.- pr time

Etter kl. 16.00 kr. 84.- pr time

Ordningen gjelder også deltidsansatte med en arbeidstid på mer enn 12 timer pr uke gjennomsnittsberegnet over en fireukers-periode. Ekstrahjelp med mer enn 12 timer den enkelte uke, omfattes også av ordningen. Ferievikarer omfattes ikke av ordningen.

Det skal ikke betales ulempetillegg for timer det betales overtidsgodtgjørelse for.

- 10.2 Ved vikariat i stilling med mer kvalifisert og ansvarsfullt arbeid som varer utover 3 uker i sammenheng (ikke ferievikariater), skal bedriften yte vedkommende en passende godtgjøring. Slik godtgjøring ytes fra første dag.

§ 11

BETALING FOR OVERTIDSARBEID

- 11.1 Som overtidsarbeid i denne forbindelse regnes arbeid som forlanges utført utenfor arbeidstakerens ordinære arbeidstid i henhold til den avtalte arbeidstidsinndeling for heltidsansatte.

- 11.2 For overtidsarbeid betales pr time + et overtidstillegg fastlagt i prosenter av timelønnen.

Det regnes bare med hele og halve timer.

Ved fremmøte til overtid etter ordinær arbeidstid skal det betales for minst 2 timer.

- 11.3 Timelønnen for den enkelte arbeidstaker finnes på samme måte som beskrevet i § 8.

- 11.4 Overtidstilleggene er:
100 % - For overtidsarbeid på søn- og helligdager og på dager før søn- og helligdager etter den ordinære arbeidstids slutt.

Særlig om overtidsarbeid på frilørdager

Når overtidsarbeidet utføres på frilørdager i henhold til fastlagt arbeidstidsinndeling og ved 5-dagers uke med lørdagsfri, gis det 100% tillegg fra klokken 1200.

Særlige bestemmelser om overtidsarbeid om natten

For overtidsarbeid på virkedager i tiden mellom kl. 21.00 og kl. 08.00, forutsatt at dette er påbegynt før kl. 06.00, kompenseres med 100%.

Bestemmelsen gjelder ikke for skiftgående funksjonærer.

50% - For øvrige overtidstimer som ikke kompenseres med 100%.

- 11.5 En funksjonær som har arbeidet ordinær dagtid og som samme dag blir tilsagt til overtidsarbeid i tilslutning til den ordinære arbeidstids slutt, betales kr 74,- i matpenger. Dette under forutsetning av at overtiden varer minst 2 timer og at bedriften ikke skaffer mat. Eventuell lønn for spisetiden kommer til fradrag i matpengene.

Merknad

I bedrifter hvor det har vært uomtvistelig praksis med bedre ordning, beholdes denne. Bestemmelsene ovenfor gjelder ikke for overordnede funksjonærer som etter sine ansettelsesvilkår ikke har krav på overtidsbetaling.

Kap. 6

BESTEMMELSER OM SOSIALE YTELSER

§ 12

BETALING UNDER SYKDOM

Det henvises til den offentlige sykelønnsordning.

§ 13

YTELSER UNDER MILITÆRTJENESTE

- 13.1 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 oppebærer av det offentlige, unntatt forsørgertillegg.
 - b) For senere tjenestegjøring full lønn i inntil 1 måned med fradrag av den godtgjøring vedkommende oppebærer av det offentlige, herunder også forsørgertillegg.
- Militærtjeneste kan ikke nyttes som oppsigelsesgrunn.
- 13.2 Bestemmelsene i 13.1 skal også anvendes på arbeidstakere som blir beordret til ordinær pliktig tjeneste i Heimevernet, Sivilforsvaret eller Politireserven.
- 13.3 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 utløpet 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.

- 13.4 Relevant praksis under militærtjeneste skal godskrives, jf § 28.1.

§ 14

YTELSER TIL ETTERLATTE

- 14.1 Når en funksjonær som har vært ansatt i samme bedrift i minst 3 år dør, skal bedriften utbetale ektefelle/samboer, uforsørgede barn eller andre personer som avdøde forsørget, et beløp som tilsvarer full lønn for 2 måneder.
- 14.2 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.

§ 15

FERIE OG FERIEGODTGJØRING

Ferie gis i samsvar med ferieloven og bilag om avtalefestet ferie.

§ 16

KOMPETANSE OG BEDRIFTSUTVIKLING

Kartlegging av bedriftens kompetansebehov skal omfatte samtlige arbeidstagegrupper. På bakgrunn av kartleggingen planlegges og gjennomføres det kompetansehevende tiltak. Dette kan for eksempel skje gjennom det daglige arbeidet, gjennom bruk av interne og eksterne kurs, selvstudier og konferanse. Bedriften og den enkelte har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen. Det vises i denne forbindelse til kapittel XVI i Hovedavtalen samt bilag til overenskomsten.

Kap. 7

DIVERSE BESTEMMELSER

§ 17

INDIVIDUELL OPPSIGELSE OG OPPSIGELSESFRISTER

Hva angår:

- Oppsigelsens form, avgivelse og innhold, se arbeidsmiljølovens § 15-4.

- Oppsigelsesfrister, se arbeidsmiljølovens § 15-3.
- Vern mot usaklig oppsigelse, oppsigelsesvern ved sykdom, ved svangerskap og etter fødsel og adopsjon og ved militærtjeneste, se arbeidsmiljølovens §§ 15-7 tom 15-10.
- Arbeidstakerens rett til å kreve forhandlinger, reise søksmål og de frister som gjelder i den forbindelse, se arbeidsmiljølovens §§ 17-3 og 17-4.

§ 18

REISE- OG TRANSPORTBESTEMMELSER

- 18.1 Ved beordret overtidsarbeid utenom de tider de kollektive transportmidler er i gang, forutsettes det at den enkelte bedrift fastsetter generelle retningslinjer vedrørende transport til og/eller fra arbeidsplassen, eventuelt transportgodtgjøring, eller at det treffes avtale for det enkelte tilfelle.
- 18.2 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.

§ 19

SPESIELLE FORDELER

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

§ 20

LEDIGE STILLINGER

- 20.1 Ledige og nyopprettede stillinger skal som hovedregel også kunngjøres internt, slik at de ansatte i bedriften gis anledning til å søke.
- 20.2 Fortrinnsrett til utvidelse av arbeidstiden for deltidsansatte.
Som hovedregel skal deltidsansatte, som er i arbeid og har vært ansatt i bedriften minst et halvt år, gis fortrinnsrett til ansettelse i ledig heltids- eller deltidsstilling når bedriften har behov for mer arbeidskraft, eller når hel- eller deltidsstilling blir lyst ledig.

Deltidsansatte gis også som hovedregel fortrinnsrett til merarbeid av midlertidig karakter.

Finner bedriften at hovedregelen ikke kan følges, skal dette begrunnes. En slik begrunnelse kan være at vedkommende ikke innehar de formelle kvalifikasjoner stillingen krever.

§ 21

GARDEROBE OG OPPHOLDSROM

Bedriften skal så vidt mulig sørge for at personalet har garderobe og et hygienisk og oppvarmet lokale til oppholdssted i spisepauser.

Merknad

I tilfelle det ikke er mulig å stille slike lokaler til disposisjon, skal bedriften i samarbeid med de tillitsvalgte finne frem til en hensiktsmessig og praktisk ordning. Krav til arbeidsmiljøet, arbeidsplassen, tilrettelegging av arbeidet, hvilepauser og fritid; se arbeidsmiljølovens kapittel 4 og § 10-9.

§ 22

ARBEIDSTØY, UNIFORM OG VERNEUTSTYR

- 22.1 For kontorfunksjonærer som har arbeidsoppgaver som medfører spesiell tilsmussing av eller ekstraordinær slitasje på klærne, samt for den som arbeider på lager under spesielle og vanskelige forhold med hensyn til kulde og trekk (for eksempel i fryserom), holder bedriften egnet arbeidstøy, overtrekksklær eller lignende.
- 22.2 Bedriften holder butikk- og lagerfunksjonærer med arbeidstøy. Med arbeidstøy i kjøtt- og bakerbedrifter menes hette og forklær.

I kjøtt- og bakerbedrifter vil bedriften også sørge for fri vask av arbeidstøy.

Der dette ikke praktiseres utbetales den enkelte et vasketillegg på kr 100.- pr måned basert på heltidsansettelse. Deltidsansatte kompenseres forholdsmessig.

Partene lokalt skal drøfte nærmere behovet for skotøy.

- 22.3 I den utstrekning bedriften påbyr spesielt tøy som uniform, bekostes dette av arbeidsgiveren.

Tøyet forblir bedriftens eiendom og skal tilbakeleveres dersom arbeidstakeren slutter.

- 22.4 Dersom et arbeid tilsier bruk av påbudt verneutstyr, skal de prinsipper for anskaffelse og benyttelse av slikt utstyr som gjelder for arbeidere ved bedriften, anvendes tilsvarende overfor funksjonærene.

§ 23**INNLEIE**

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere i hht. gjeldende regler i arbeidsmiljølovens §§ 14-12 og 14-13, skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jf. Hovedavtalens §§ 9-3 – 9-6. Dette gjelder ikke innleie av vikarer som skal erstatte enkeltpersoner.

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

I bedrifter som har, eller står i fare for å gå til oppsigelser og permitteringer, vises i denne sammenheng spesielt til regler om permittering og oppsigelser i Hovedavtalen kap VIII.

Vikarer, jf arbeidsmiljøloven § 14-9 b skal erstatte fraværende personer.

§ 24**UORGANISERTE BEDRIFTER - TARIFFREVISJONER**

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

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

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

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

Forbundet har rett til å ta medlemmer i disse bedrifter ut i arbeidskamp med varsling av plassoppsigelse og eventuell plassfratredelse i hht. fristene i Hovedavtalens § 3-1 nr. 1, 2 og nr. 4, samtidig som det varsles plassoppsigelse/plassfratredelse i hovedoppgjøret. Eventuell arbeidskamp i uorganiserte bedrifter opphører samtidig med opphør av arbeidskampen i hovedkonflikten.

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

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

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

§ 25

BILAG

Følgende bilag inngår som en del av avtalen:

BILAG

- Bilag 1 - Trekk av fagforeningskontingent
- Bilag 2 - Kompetanse
- Bilag 3 - Ran, ransforsøk og vold
- Bilag 4 - Avtale om ny AFP-ordning
- Bilag 5 - Opplysnings- og utviklingsfondet
- Bilag 6 - Sluttvederlagsavtale gjeldende fra 01.01.2011
- Bilag 7 - Ferie m.v.
- Bilag 8 - Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987
- Bilag 9 - Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste
- Bilag 10 - Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstagere
- Bilag 11 - Hovedorganisasjonenes arbeid med likestilling mellom kvinner og menn
- Bilag 12 - Korte velferdspermisjoner

Kap. 8

BUTIKKOVERENSKOMSTENS LØNNSSYSTEM

§ 26

BESTEMMELSER OM LØNNSYSTEMER FOR BUTIKK-, KONTOR- OG LAGERFUNKSJONÆRER

Med mindre de lokale partene har gjort skriftlig avtale om å benytte et annet lønssystem, skal overenskomstens system benyttes slik dette fremgår av det etterfølgende.

Det skal føres protokoll fra forhandlingene om innføring av annet lønssystem.

Merknad:

Hvis partene på den enkelte bedrift anser det ønskelig med annet lønssystem, vil organisasjonene anbefale at man søker å finne fram til et system basert på systematisk stillingsvurdering.

§ 27**OVERENSKOMSTENS LØNSSYSTEM**

Overenskomstens lønssystem er basert på garantilønnsatser for funksjonærer som ikke innehar overordnede stillinger.

I tillegg til garantilønnsregulativene har lønssystemet bestemmelser om tillegg utover regulativenes satser, samt lønnsbestemmelser for overordnede stillinger.

Garantilønnsregulativenes satser er differensiert etter alder og lønnsansiennitet.

§ 28**LØNNSANSIENNITET**

- 28.1 Den enkelte funksjonærs lønnsansiennitet ved ansettelse bestemmes av opparbeidet ansiennitet og tidligere praksis fra tilsvarende stilling i annen bedrift.

Det kan dog ikke kreves godskrivelse som gir høyere ansiennitet enn nest høyeste sats. Denne begrensning inkluderer også godskrivelse for utdanning. Videre opprykk i lønnsgruppe skjer etter praksis i bedriften.

Plasseringen regnes i denne forbindelse foretatt fra bedriftens lønsvurderings-tidspunkt i det kalenderår plasseringen fant sted.

Etter vurdering kan bedriften gi antesipert ansiennitet.

Funksjonærer over 18 år som har minst ett års praksis som butikkfunksjonær – respektive kontor eller lagerfunksjonær, skal godskrives minst ett års lønnsansiennitet for dette.

Det gis ingen godskrivelse for grunnskole. For videregående skole godskrives utdanning etter følgende regler:

- Ett skoleår gir 9 måneders ansiennitet
- For kortere eller avvikende utdannelsesetid godskrives 75 % av utdannelses-tiden.

Ved godskrivelse for utdanning kan det ikke kreves mer enn 2 års lønnsansiennitet. Godskrivingsreglene gjelder ikke arbeidstagerne på 16 og 17-årssatsene.

- 28.2 Ved opprettelse av avtale beregnes lønnsansiennitet for den enkelte funksjonær som om lønssystemet gjaldt på det tidspunkt vedkommende ble ansatt i bedriften.

Twist om beregning av lønnsansiennitet løses gjennom organisasjonsmessig behandling.

- 28.3 Deltidsansatte som har en gjennomsnittlig arbeidstid tilsvarende halv tid pr uke, opptjener full lønnsansiennitet.

De som har kortere gjennomsnittlig arbeidstid, opptjener ½ års lønnsansiennitet pr år.

28.4 Lønnsansiennitet under fødselspermisjon

Lønnsansiennitet opparbeides i inntil ett år ved permisjon i forbindelse med svangerskap/fødsel og adopsjon såfremt arbeidstaker har vært ansatt i bedriften i minimum 6 måneder før permisjonen tok til.

Slik ansiennitet opparbeides ved hver fødsel/adopsjon, så sant arbeidstaker har vært i arbeid minst 6 måneder mellom permisjonene.

§ 29

REGULATIVENES LØNNSATSER

- 29.1 Garantilønnsatser pr. 1. mai 2010 (inkl. det generelle tillegget)

16 år	Kr 14.376
17 år	Kr 14.974
Begynnerlønn voksne (18 år)	Kr 19.284
1 års ansiennitet	Kr 19.686
2 års ansiennitet	Kr 19.985
3 års ansiennitet	Kr 20.367
4 års ansiennitet	Kr 20.666
5 års ansiennitet	Kr 21.292
6 års ansiennitet	Kr 24.146

Fagarbeider med relevant fagbrev gis et tillegg på kr. 7,00 pr. time

Garantibestemmelsen gjelder ikke skoleelever og studenter som utfører kortvarige jobber, for eksempel i forbindelse med jul eller ferier.

29.2 Garantiordning

Butikkoverenskomstens høyeste garantilønnsatts (6 års ansiennitet) skal per 1. april utgjøre 90 % av statistikkgrunnlaget for overenskomst nr 70. Statistikkgrunnlaget skal være gjennomsnittlig grunnlønn inkludert bonus foregående år for nevnte overenskomst. (Styrkkode 5221)

Ovennevnte regulering skal skje med virkning fra den 1. april, og beregnes og justeres i forbindelse med det sentrale tariffoppgjøret. Eventuelle generelle tillegg som gis i de sentrale forhandlingene kommer i tillegg til reguleringen etter denne bestemmelsen.

Tillegg som fremkommer etter disse beregninger kan etter avtale mellom partene fordeles på alle garantisatsene. Rammen for eventuell fordeling er det beløp som fremkommer etter ordlyden i første avsnitt. Blir partene ikke enige legges det hele på garantilønnsatsen for 6 års ansiennitet.

Denne lønnsgarantiordning gjelder i perioden fra og med den 1. mai 2010 til og med den 30. april 2012.

29.3 Bonus- eller premieordninger

Det kan etableres forsøk med bonus- eller premieordninger. Vilkårene for slike ordninger skal gis skriftlig. Bonusen/premien skal baseres på konkrete og målbare forhold, og skal minst utgjøre kr 125,- pr måned. De(n) berørte skal gis anledning til å konferere med den tillitsvalgte før slike ordninger iverksettes.

§ 30

LÆRLINGER

30.1 Lønn

Grunnlaget for beregning er lønnen i bedriften til nyutdannet fagarbeider med relevant fagbrev som er omfattet av butikkoverenskomsten.

Lønnen utgjør:

3. året 40%

4. året 60%

30.2 Prøveavleggelse og læremateriell

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

30.3 Fagarbeider etter 3-årig skole

Ansatte med fagbrev fra skole skal første år i bedriften etter avlagt fagbrev avlønnes med 80 % av nyutdannet fagarbeiders lønn.

30.4 § 3-5 Kandidater

For de arbeidstakere som ønsker å avlegge fagprøve etter opplæringsloven § 3-5, skal bedriften dekke utgifter til læremateriell og prøveavleggelse, både ved den teoretiske og praktiske prøven.

30.5 Overtidsbetaling for lærlinger

Ved overtidarbeid skal lærlingene minst lønnes som øvrige ufaglærte i bedriften.

Utvalgsarbeid

Partene er enige om å nedsette et partssammensatt utvalg som i inneværende tariffperiode skal se på lærlingordningen/e innenfor overenskomstområdet, og vurdere eventuelle tilpasninger i overenskomsten.

§ 31

TILLEGG UTOVER GARANTILØNN

- 31.1 Forhandlingsmøte før den årlige lønnsvurdering
Før den årlige lønnsvurdering kan de tillitsvalgte kreve et forhandlingsmøte med bedriftsledelsen for å ta opp det prinsipp og de retningslinjer som danner grunnlag for bedriftens lønnsfastsettelse. Hensikten er å oppnå en objektiv vurdering og et mest mulig rettferdig resultat.
- Under dette møtet kan de tillitsvalgte ta opp og fremme synspunkter på det relative lønnsnivå ut fra stedlige og bransjemessige forhold, og fremføre synspunkter i forbindelse med lønnsvurderingen, herunder størrelsen av denne. Det skal settes opp protokoll fra møtet. I denne skal hver av partene kunne ta inn sine synspunkter.
- 31.2 Den gjennomsnittlige størrelse av tilleggene skal avpasses etter bedriftens økonomi, konkurransevne, produktivitet og fremtidsutsikter. Det skal også tas hensyn til stedlige, bransjevise og bedriftsvise forhold. Med bedriftsvise forhold menes også lønnsnivået for sammenlignbare grupper i bedriften.
- 31.3 Ved fordelingen av tilleggene mellom funksjonærene i bedriften skal det legges vekt på den enkelte stilling og den enkeltes utførelse av sitt arbeid.
- 31.4 Der hvor funksjonæren har et spesielt ansvar, for eksempel personalansvar, ansvar for bestilling, regnskap eller tilsvarende, skal det gis et spesielt tillegg for dette. Ved fastsettelsen av tillegget skal det tas hensyn til stillingens ansvar og arbeidsområde.
- 31.5 Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.
- 31.6 Hvis den enkelte funksjonær mener det er urimeligheter ved egen lønnsfastsettelse som gir grunnlag for fornyet vurdering, kan funksjonæren ta opp dette med de tillitsvalgte. De tillitsvalgte kan på denne bakgrunn kreve drøftinger.
- 31.7 Bistand fra organisasjonene
Hvis partene ved bedriften har vesentlige innvendinger mot gjennomføringen av forhandlingene og de generelle prinsipper som skal legges til grunn i de lokale lønnsforhandlingene, kan hver av partene anmode om organisasjonenes bistand.

Reguleringene gjennomføres i tråd med bedriftens praksis, uavhengig av en eventuell organisasjonsmessig bistand.

31.8 Lærekandidater

Lærekandidat er den 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 vedkommende person.

Dersom vedkommende mener at det er urimeligheter til stede, kan de tillitsvalgte kreve drøftinger med bedriften, jf. § 31.6.

§ 32

ÅRLIG TIDSPUNKT FOR VURDERING AV LØNNINGENE

- 32.1 Bedriften skal foreta en vurdering av lønningene en gang pr år. De endringer som måtte bli en følge av vurderingen, skal hvert år gjøres gjeldende fra en på forhånd fastlagt dato mellom 1. mai og 1. juli med mindre bedriften og de tillitsvalgte slutter skriftlig avtale om en annen dato for det enkelte år.
- 32.2 Før og etter den årlige vurdering skal de tillitsvalgte for eget bruk innenfor bedriften på anmodning få utlevert oppgave over lønningene for de funksjonærer som er bundet av overenskomsten og ikke kommer inn under § 33.

Når bedriften har foretatt den årlige lønnsvurdering, skal de tillitsvalgte orienteres om det gjennomsnittlige resultat for den samme gruppen.

§ 33

LØNSFASTSETTELSE FOR FUNKSJONÆRER I STILLINGER AV OVERORDNET OG LEDENDE ART OG FOR ANDRE STILLINGER MED KVALIFISERT OG SELVSTENDIG ARBEID

For funksjonærer i stillinger av overordnet og ledende art, for eksempel avdelingssjefer, butikksjefer, innkjøpsjefer, lagersjefer og tilsvarende fastsettes lønnen individuelt etter en så objektiv stillings- og ytelsesvurdering som mulig.

Det samme gjelder for andre funksjonærer med kvalifisert og selvstendig arbeid som for eksempel avdelings- og seksjonsledere eller tilsvarende stillinger i butikk, på kontor eller lager.

Partene er enige om å nedsette et utvalg som skal innhente erfaringer og se på utfordringer mht lønnsfastsettelse og relevant kompetanse for ledere i ulike bedrifter innenfor butikkoverenskomsten.

PROTOKOLLTILFØRSLER

1. Felleserklæring om lønssystemer

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

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

2. Produktivitet

Partene vil gi uttrykk for at det er av stor betydning at man i den enkelte bedrift arbeider for å nå de mål som kommer til uttrykk gjennom den pågående produktivitetskampanje, med sikte på å bedre bedriftenes konkurransevne og inntjeningsevne.

3. Fjerning av førsteekspeditørtillegg 1994

De som pr 01.05.94 har et førsteekspeditørtillegg i bakeri-/konditoriutvalg skal bibeholdes dette som en individuell ordning så lenge de er i stillingen.

4. Etniske minoriteter

HK og NHO er enige om at det sentralt og lokalt må arbeides for å tilrettelegge forholdene slik at etniske minoritetsgrupper i større grad velger å ta arbeid innenfor næringslivet. På denne bakgrunn bør derfor partene lokalt diskutere bedriftskulturelle problemstillinger knyttet til rekruttering av minoritetsgrupper, som for eksempel praktisk tilrettelegging og holdningsspørsmål.

Bilagene som er en del av denne overenskomst:

Følgende bilag er vedlagt originaldokumentet:

- Bilag 1 - Trekk av fagforeningskontingent
- Bilag 2 - Kompetanse
- Bilag 3 - Ran, ransforsøk og vold

Følgende bilag er også en del av overenskomsten, men er ikke vedlagt originaldokumentet, jf protokoll mellom LO og NHO av 25. mai 2010

- Bilag 4 - Avtale om ny AFP-ordning
- Bilag 5 - Opplysnings- og utviklingsfondet
- Bilag 6 - Sluttvederlagsavtalen gjeldende fra 01.01.2011
- Bilag 7 - Ferie m.v.
- Bilag 8 - Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987
- Bilag 9 - Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste
- Bilag 10 - Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstagere

- Bilag 11 - Likestilling – et handlingsprogram i 10 punkter
Bilag 12 - Korte velferdspermisjoner

Oslo, juli 2010

NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON

HANDEL OG KONTOR I NORGE

LANDSORGANISASJONEN I NORGE

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 lønnsperiode.

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 lønnsperiode, 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 trekketsatsen 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.

KOMPETANSE

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

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 kompetansehevede 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 iverksettelsen 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.

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.

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 fratruke 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.nyafp.no

III Opprinnelig AFP- ordning

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

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

IV Ny AFP- ordning

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

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

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

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

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

Videre må arbeidstaker født i 1955 eller senere i minst 7 av de siste 9 årene før fylte 62 år (ansiennitetsperioden) ha vært omfattet av ordningen ved arbeidsforhold i et eller flere foretak som var tilsluttet Fellesordningen på det tidspunkt ansienniteten ble opparbeidet. For arbeidstaker født i 1944 til 1951 er ansiennitetskravet 3 av de siste 5 årene. For arbeidstaker født i årene 1952 til 1954 økes begge tallene med ett år for hvert år de er født etter 1951. Arbeidsforholdet må i ansiennitetsperioden ha vært arbeidstakerens hovedbeskjeftigelse og ha gitt arbeidstakeren en pensjongivende inntekt som er høyere enn arbeidstakerens øvrige inntekter.

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

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

VI. Pensjonsnivået i den nye AFP- ordningen

AFP beregnes med 0,314 pst. av årlig pensjongivende inntekt fram til og med det kalenderår arbeidstakeren fylte 61 år og opp til en øvre grense på 7,1 G. Pensjongivende inntekt fastsettes på samme måte som ved beregningen av inntektpensjon i folketrygdens alderspensjon.

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

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

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

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

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

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

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

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

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

AVTALE**om et Opplysnings- og utviklingsfond opprettet av
Næringslivets Hovedorganisasjon og
Landsorganisasjonen i Norge**

(Endret siste gang i 2008)

§ 1**Formål**

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

§ 2**Virkemidler**

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

1. en moderne skolering av tillitsvalgte med særlig vekt på produktivitet, miljø, økonomi og samarbeidsspørsmål,
2. utdanning av bedriftsledere og ansatte innenfor de samme områder som nevnt i punkt 1,
3. forberedelse, tilrettelegging og utvikling av opplæringstiltak,
4. gjennom ulike tiltak bidra til økt verdiskapning,
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 gitt til trygdekontorenes arbeidstaker-/ arbeidsgiverregister med følgende gruppeinndeling:

Gruppe 1:	F.o.m. 4 t/uke inntil 20 t/uke
Gruppe 2:	F.o.m. 20t/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.

Gruppe 1:	kr. 15,-
Gruppe 2:	" 25,-
Gruppe 3:	" 44,-

Ansatte som kommer inn under Hovedavtalen for arbeidere mellom LO og NHO er, som en del av finansieringsordningen, forpliktet til å betale kr. 3,25 pr. uke.

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

§ 4

Innkrevning av premie

Den premie som er nevnt i § 3 innbetales kvartalsvis til Felleskontoret for LO/NHO-ordningene. Premieinnbetalingen skal dekke bedriftens samlede forpliktelser til alle OU-fond.

§ 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.

Merknader:

NHOs representanter gjorde oppmerksom på at de måtte regne med at samme avtale ville bli inngått med organisasjoner utenfor LO som man hadde tilsvarende tariffavtaler med, som med forbund i LO. I den forbindelse vil det bli nødvendig å drøfte nærmere den praktiske gjennomføring av såvel innkreving av avgiften som fordelingen av midlene.

Disse organisasjonene er omfattet av § 7 i avtalen mellom LO og NHO.

Sluttvederlagsavtalen

Gjeldende fra 01.01.2011

1.0 GENERELT

1.1 Opprettelse

Sluttvederlagsavtalen ble opprinnelig inngått mellom Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F) – nå Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) – i det følgende Partene – jfr. Rikslønnsnemndas kjennelse av 14. juni 1966, med senere endringer.

Avtalen trådte i kraft 1. oktober 1966 og inngår som en del av hver enkelt tariffavtale mellom forbund tilsluttet (LO) og (NHO).

Avtalen kan av hver av Partene sies opp med 2 måneders varsel til utløp 1. april i forbindelse med tariffrevisjonen. Hvis den ikke sies opp, gjelder den videre til utløpet av neste tariffperiode.

1.2 Formål og personkrets

Hensikten med denne avtale er å yte økonomisk kompensasjon til arbeidstakere som etter fylte 50 år blir sagt opp uten at oppsigelsen skyldes eget forhold, eller når arbeidsforholdet opphører som følge av uførhet eller kronisk sykdom.

1.3 Rettstilling

Sluttvederlagsordningen er en selvstendig juridisk person med egen regnskapsføring. Sluttvederlagsordningens midler holdes skilt fra Partenes midler og hefter ikke for deres forpliktelser. Dette er ikke til hinder for at Sluttvederlagsordningen innkrever og fordeler Opplysnings- og utviklingsfonds midler på vegne av LO og NHO og eventuelle andre arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner, såfremt midlene holdes skilt fra midlene i Sluttvederlagsordningen.

Sluttvederlagsordningen ved styret kan reise og motta søksmål. Avtalt verneting er i alle tilfelle Oslo, som vedtas ved tilslutning til Sluttvederlagsordningen eller ved fremsetting av krav om AFP.

2.0 KOLLEKTIVE VILKÅR

2.1 Hvilke bedrifter som er tilsluttet

Tilsluttet Sluttvederlagsordningen er:

- a) Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som har avtale med forbund innenfor LO.
- b) Tariffbundne bedrifter utenfor NHO som har tariffavtale med forbund innenfor LO.

c) Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som ikke har tariffavtale med forbund innenfor LO, når arbeidsgiver og arbeidstakere er blitt enige om at bedriften skal slutte seg til ordningen. Slik tilslutning må godkjennes av styret for Sluttvederlagsordningen.

d) Tariffbundne bedrifter tilhørende andre tariffområder enn de som faller inn under bokstavene a–c forutsatt at Partene er enige om at tariffområdet skal være med. Ved brudd på eventuelle vilkår som er satt for slik tilslutning i medhold av første ledd, kan Partene etter innstilling fra styret trekke tillatelsen tilbake.

e) Bedrifter som etter tidligere avtale hadde anledning å være tilsluttet på frivillig basis.

Tilslutningen skjer automatisk om bedriften har inngått tariffavtale som omfatter Sluttvederlagsbilaget til LONHO.

Når en bedrift er med i Sluttvederlagsordningen, så omfatter premieplikten samtlige arbeidstakere.

2.2 Inn- og uttrede av Sluttvederlagsordningen

Tilsluttet Sluttvederlagsordningen blir bedriften fra det tidspunkt tariffavtale hvor Sluttvederlagsbilaget til LONHO inngår, trer i kraft. Det påhviler den relevante tarifforganisasjon å foreta tilmelding og kontrollere at vilkårene for deltakelse er tilfredsstillende. Bedrifter som er blitt medlem må opprettholde sitt medlemskap så lenge betingelsene for medlemskap etter tariffavtalen er tilstede. Ved oppsigelse av tariffavtalen i tariffperioden gjelder premieplikten til Sluttvederlagsordningen likevel alltid ut tariffperioden. Dette gjelder likevel ikke frivillig tilmeldte bedrifter – jfr. pkt. 2.1, bokstav e – som kan tre ut med umiddelbar virkning. Premie betales frem til uttrede dato.

Dersom vilkårene for deltakelse ikke lenger er oppfylt, påhviler det den relevante tarifforganisasjon umiddelbart å melde fra til Sluttvederlagsordningen. Frivillige tilmeldte bedrifter kan på eget initiativ tre ut av Sluttvederlagsordningen når de måtte ønske.

I de tilfeller hvor bedriften er tilsluttet en arbeidsgiverorganisasjon skal denne anses for relevant tarifforganisasjon. For øvrig foretas tilmelding av den aktuelle arbeidstakerorganisasjon.

3.0 INDIVIDUELLE VILKÅR

3.1 Tilknytning til ordningen

Arbeidstakeren må ha vært omfattet av ordningen i de siste 3 måneder før oppsigelsen ble gitt. Opphører arbeidsforholdet som følge av uførhet eller kronisk sykdom, må arbeidstakeren ha vært omfattet av ordningen før sluttdato – jfr. pkt. 3. 5.

3. 2 Krav til alder og ansiennitet

For å kunne innvilges sluttvederlag må arbeidstakeren ved sluttdato ha fylt 50 år, men ikke ha rett til avtalefestet pensjon (AFP) og dessuten:

- a) ha vært ansatt minst 10 år i sammenheng i bedriften, eller
- b) ha sammenlagt 20 år i bedriften, herav de siste 3 år i sammenheng, eller
- c) ha minst 15 års sammenhengende medlemskap i sluttvederlagsordningen umiddelbart før sluttdato, eller
- d) ha arbeidet i et fag som hører inn under overenskomsten for anleggsgagene, fellesoverenskomsten for byggfag og elektromontører i til sammen 20 år – hvorav de siste 5 årene i sammenheng. Arbeidstaker må på søknadstidspunktet være ansatt i en bedrift som er omfattet av Sluttvederlagsavtalen. Ansienniteten som kreves etter dette punkt skal godtgjøres ved attestasjon fra arbeidsgiver(e) og/eller NAV, om nødvendig supplert med opplysninger fra forbund/fagforening. Om ikke uførhet/kronisk sykdom er årsak til at vedkommende måtte slutte, er det et tilleggsvilkår at vedkommende har mottatt dagpenger ved arbeidsledighet i minst 3 måneder uten å ha blitt tilvist passende arbeid.

Om ansiennitet er opptjent i flere bedrifter innen et konsern, må de aktuelle bedrifter ha vært tilsluttet Sluttvederlagsordningen da opptjeningen fant sted for å telle med.

Om en arbeidstaker ikke arbeider i bedriften som følge av at vedkommende er permittert eller mottar arbeidsavklaringspenger, anses vedkommende å beholde tilknytningen til bedriften i inntil ett år, regnet fra siste ordinære arbeidsdag.

3. 3 Oppsigelse, sykdom m.m.

Sluttvederlag ytes til arbeidstakere som blir sagt opp fra sitt arbeid – helt eller delvis – på grunn av innskrenkning, nedbemanning, avvikling eller konkurs.

Avtale om fratreden som inngås i forbindelse med at en bedrift nedbemanner likestilles med oppsigelse. I den utstrekning det ytes etterlønn/sluttpakke, vil sluttvederlag likevel ikke kunne innvilges om arbeidstakeren har fått nytt arbeid før vedkommende er tilstått dagpenger. Arbeidstakere som fristilles uten noen bestemt fratredelsesdato tilstås ikke sluttvederlag.

Sluttvederlag ytes til arbeidstakere som innvilges uførepensjon.

Sluttvederlag kan ytes til arbeidstaker som mottar arbeidsavklaringspenger, såfremt Sluttvederlagsordningen legger til grunn at sykdommen er kronisk og det er lite sannsynlig at søkeren kommer tilbake i sitt tidligere arbeid i overskuelig fremtid. For sin vurdering kan Sluttvederlagsordningen kreve fremlagt dokumentasjon, herunder tilfredsstillende legeerklæring og dokumenter i saksgang knyttet til søknad og innvilgelse av arbeidsavklaringspenger, som viser at søker ikke er i stand til å fortsette i sitt arbeid eller annet passende arbeid i bedriften, jfr. pkt. 3.4.

3. 4 Annet passende arbeid m.m.

Om en arbeidstaker som mister arbeidet, jfr. pkt. 3. 3, tilbys annet passende arbeid i bedriften, eller i samme konsern som bedriften inngår i, eller hos nye eiere, eller i annet foretak som viderefører virksomheten, tilstås det ikke sluttvederlag.

Ved vurderingen av spørsmålet om arbeidstakeren skal anses å ha fått passende arbeid, skal det

legges vekt på at hensikten med sluttvederlagsordningen er å yte vederlag til arbeidstakere som mister sin arbeidsplass. Arbeidstakere som i realiteten fortsetter sitt gamle arbeid, vil vanligvis ikke ha krav på sluttvederlag.

Det samme gjelder om arbeidstakeren selv overtar hele eller deler av bedriften, slik at vedkommende i realiteten fortsetter i sitt tidligere arbeid

Blir det driftsstans i forbindelse med et eierskifte mv., skal arbeidstaker likevel innvilges sluttvederlag om det går mer enn 3 måneder før vedkommende har fått ny ansettelse/reansettelse.

Ved fusjon og ved virksomhetsoverdragelse som faller inn under virkeområdet til arbeidsmiljøloven kapittel 16 blir overtakende foretak (ny arbeidsgiver) tilsluttet Fellesordningen med plikt til premiebetaling. Dette gjelder likevel ikke dersom ny arbeidsgiver benytter sin rett hjemlet i arbeidsmiljøloven § 16-2 annet ledd til å reservere seg.

3.5 Fastsetting av sluttdato

Sluttdatoen er normalt oppsigelsestidens utløp.

Når uførhet eller kronisk sykdom nødvendiggjør opphør av arbeidsforholdet, skal sluttdatoen regnes å være 6 måneder etter siste arbeidsdag.

3.6 Vilkår for rett til nytt sluttvederlag

Etter at sluttvederlag er innvilget, må det gå minst 10 år før nytt sluttvederlag kan innvilges. Det er sluttdatoene og ikke tidspunktet for utbetalingen som er avgjørende for om dette vilkåret anses oppfylt.

3.7 Dødsfall og sluttvederlag

Bare arbeidstakeren selv kan kreve sluttvederlag. Et vilkår for utbetaling av sluttvederlag til de etterlatte, jfr. pkt. 7.3, er at krav om sluttvederlag er fremsatt før dødsfallet.

3.8 Før tidspensjon (bedriftsbaserte) og AFP

Førtidspensjon, avtalt mellom bedriften og den ansatte, må være et ledd i en reell bemanningsreduksjon for at sluttvederlag skal kunne innvilges.

Sluttvederlag ytes ikke til arbeidstakere som tar ut AFP.

I tilfeller der opprinnelig AFP er blitt utbetalt i påvente av uføretrygd, mister arbeidstakeren retten til senere å ta ut sluttvederlag. Om AFP-tillegget ikke er utbetalt i mer enn 6 måneder, kan retten til sluttvederlag gjenopprettes ved at utbetalt AFP-tillegg tilbakebetales.

4.0 STØRRELSEN PÅ SLUTTVEDERLAGET

4.1 Sluttvederlagssatsene

Følgende satser gjelder for 1/1 stilling (normalt 37,5 timer i uken):

50 år : kr. 18 000,- 59 år : kr. 33 800,-
 51 år : kr. 18 000,- 60 år : kr. 36 000,-
 52 år : kr. 19 500,- 61 år : kr. 39 000,-

53 år : kr. 19 500,- 62 år : kr. 57 000,-
 54 år : kr. 23 300,- 63 år : kr. 45 600,-
 55 år : kr. 23 300,- 64 år : kr. 34 200,-
 56 år : kr. 26 900,- 65 år : kr. 22 800,-
 57 år : kr. 26 900,- 66 år : kr. 11 400,-
 58 år : kr. 30 000,-

Etter skattelovens § 5-15 (1), bokstav a, nr. 1 er sluttvederlaget skattefritt.

4.2 Lavere pensjonsalder enn 67 år

Ved utbetaling av sluttvederlag til arbeidstakere med lavere pensjonsalder enn 67 år, anvendes ovenstående skala tilsvarende, dog slik at det for siste året før oppnådd pensjonsalder utbetales kr. 11.400,- for det nest siste året kr. 22.800,- osv. inntil 50-årsgrensen er nådd.

Sjømenn som har anledning til å ta ut sjømannspensjon ved fylte 60 år, regnes å ha pensjonsalder på 62 år, om de ikke er ansatt i stilling med en høyere pensjonsalder.

5.0 REDUKSJON AV SLUTTVEDERLAGET

5.1 Deltid

Arbeidstakere som arbeider mindre enn ordinær fulltid for stillingen, utbetales redusert sluttvederlag. Reduksjonen skjer forholdsmessig.

5.2 Bibehold av deler av stillingen

Om oppsigelsen bare gjelder en del av stillingen – tvungen reduksjon av både arbeidstid og lønn, reduseres sluttvederlaget tilsvarende. Det er det forholdsmessige lønnstapet som er utgangspunktet for beregningen.

Arbeidstakere som må redusere sin yrkesaktivitet som følge av uførhet/kronisk sykdom, men som fortsetter i arbeid kombinert med uttak av redusert uføretrygd får sluttvederlaget redusert. Det er uføreggraden som legges til grunn for beregningen.

5.3 Sluttdato mindre enn ett år før ordinær pensjonsalder

Inntreffer sluttdato mindre enn ett år før ordinær pensjonsalder for stillingen, skal sluttvederlaget sammen med sosiale ytelser, så som arbeidsavklaringspenger, uførepensjon, etterlattepensjon,

førtidspensjon eller dagpenger, ikke overstige den nettolønn arbeidstakeren ville ha fått ved å fortsette i arbeidet til fylte 67 år. Den som har sykepenger frem til pensjonsalder, har ikke krav på sluttvederlag.

Tilsvarende begrensninger gjelder også når pensjonsalderen er lavere enn 67 år. Bestemmelsen i første avsnitt gis da virkning i året før vedkommende kan ta ut alderspensjon.

6.0 SAKSBEHANDLING

6.1 Fremsetting av søknad

På vegne av arbeidstakeren skal bedriften/bobestyrer, på foreskrevet skjema sende søknaden om sluttvederlag til NAV lokalt. Etter at NAV har påført de nødvendige data, videresendes søknaden til Sluttvederlagsordningen.

Både arbeidsgiver og arbeidstaker er pliktig til å gi de opplysninger som er nødvendig for å avgjøre søknaden.

Alle forhold som må antas å ha betydning for saken skal dokumenteres.

Om det etter at søknaden er innsendt skjer endringer som må antas å ha betydning for behandling av søknaden, plikter både arbeidsgiver og arbeidstaker å underrette Sluttvederlagsordningen.

6.2 Foreldelse

Krav om sluttvederlag må være fremmet innen 3 år etter sluttdato. I uføresaker må krav om sluttvederlag være fremmet innen 3 år etter at vedtak om uførepensjon ble truffet

Dersom søknad om sluttvederlag ikke er sendt fordi arbeidsgiver/arbeidstaker manglet nødvendig kunnskap om muligheten til å søke sluttvederlag inntreer foreldelse tidligst 1 år etter den dag da fordringshaveren fikk eller burde skaffet seg slik kunnskap. Foreldelsestiden kan ikke forlenges etter denne paragraf med mer enn til sammen 2 år.

6.3 Klage

Avgjørelser om sluttvederlag kan klages inn for ordningens styre eller et særskilt klageorgan oppnevnt av styret. Saker som er klagebehandlet kan begjæres gjenopptatt om det foreligger nye opplysninger.

Klage må være Sluttvederlagsordningen i hende eller postlagt innen 6 uker etter at melding om avgjørelsen er sendt til arbeidstakerens sist oppgitte adresse. Klager som er fremsatt for sent, skal avvises. I særlige tilfeller kan administrasjonen til Sluttvederlagsordningen anmode styret om å behandle en klage selv om fristen er løpt ut.

6.4 Taushetsplikt

Enhver som utfører tjeneste eller arbeid for Sluttvederlagsordningen, plikter å hindre at andre får adgang eller kjennskap til det han i forbindelse med tjenesten eller arbeidet får vite om noens personlige forhold. Som personlige forhold regnes også fødested, fødselsdato,

personnummer, statsborgerforhold, sivilstand, yrke, bosted og arbeidssted.

Taushetsplikten omfatter også tekniske innretninger og fremgangsmåter, samt drifts- eller forretningsforhold, som det vil være av konkurransemessig betydning å hemmeligholde av hensyn til den som opplysningen angår.

I tillegg gjelder avtalebasert taushetsplikt for ansatt i Sluttvederlagsordningen og oppdragstaker i samsvar med avgitt taushetserklæring. Taushetsplikt etter foregående punktum kan ikke omfatte opplysninger som er alminnelige kjent og heller ikke når opplysningsplikt følger av bestemmelse gitt i eller i medhold av lov.

7.0 UTBETALING

7.1 Utbetaling til søker

Om vilkårene for rett til sluttvederlag er til stede, skal utbetaling fra Sluttvederlagsfondet skje så raskt som mulig etter at fratredelsen har funnet sted.

Krav på sluttvederlag kan ikke overdras til andre.

I tilfeller hvor bedriften selv plikter å utbetale sluttvederlaget – jfr. pkt. 7. 2 , men unnlater å betale ut sluttvederlaget som forutsatt, har arbeidstakeren krav på betaling direkte fra Sluttvederlagsordningen. I så fall overtar ordningen arbeidstakerens krav mot bedriften.

7. 2 Utbetaling fra bedriften

Dersom bedriften er blitt krevd, men likevel skylder premie for 2 år eller mer, plikter bedriften selv å utbetale sluttvederlaget om en ansatt oppfyller vilkårene for rett til sluttvederlag etter denne avtale. Sluttvederlaget skal også i slike tilfeller utmåles etter bestemmelsene i denne avtale.

Bedriften kan også pålegges å utbetale sluttvederlaget til en arbeidstaker som har rett til sluttvederlag etter denne avtale, om bedriften har unnlatt å melde arbeidstakeren inn i arbeidstakerregisteret.

7. 3 Utbetaling etter søkerens dødsfall

Dersom søker dør før sluttvederlaget er utbetalt, kan utbetaling skje til ektefelle/samboer (bodd sammen i minimum 12 av de siste 18 måneder) eller til forsørgede barn under 21 år. Hvis avdøde etterlater seg både forsørgede barn og ektefelle eller samboer som nevnt, skal barnet ha fortrinnsrett til sluttvederlaget. Andre slektninger/arvinger kommer ikke i betraktning.

7.4 Tilbakebetaling av urettmessig utbetalt sluttvederlag

Dersom noen får utbetalt sluttvederlag som følge av at det er gitt uriktige eller ufullstendige opplysninger eller at situasjonen har endret seg etter at søknaden ble innsendt, vil sluttvederlaget bli krevd tilbakebetalt.

8.0 PREMIEBETALINGEN MM.

8.1 Premien

Bedriften betaler premie for hver ansatt. Premiesatsen varierer etter arbeidstid. Beløpene reguleres av sekretariatet i LO og arbeidsutvalget i NHO etter innstilling fra styret.

Antall ansatte som skal være gjenstand for premieberegningen fastsettes ut fra opplysninger bedriften har gitt til Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret.

Grunnlaget for fastsetting av avgiften er antall arbeidstakere innmeldt i Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret. Kvartalspremie fastsettes på grunnlag av antall ansatte ved utgangen av foregående kvartal.

8.2 Innbetaling av premie

Premien innbetales kvartalsvis til Sluttvederlagsordningen.

8.3 Ansvar for premieinnbetalingen

Arbeidsgiveren har – uavhengig av om vedkommende blir krevd eller ikke – selv ansvaret for at premien blir betalt som fastsatt.

8.4 Konsekvenser av manglende premieinnbetaling m.m.

Om bedriften unnlater å betale innkrevd premie, sendes kravet til inkasso etter at det er sendt en purring.

Plikten til å innbetale skyldig premie opprettholdes uredusert, selv om arbeidsgiveren har måttet utbetale sluttvederlag etter bestemmelsen i pkt. 7.2.

9.0 LEDELSE, ADMINISTRASJON M.M.

9.1 Sluttvederlagsordningens styre

Sluttvederlagsordningens øverste myndighet er styret. Styret består av fire medlemmer og fire personlige varamedlemmer.

LO og NHO velger hver to medlemmer av styret. De personer som er valgt som medlemmer av styret i Fellesordningen for Avtalefestet pensjon fra LO og NHO anses samtidig valgt som medlemmer av styret i Sluttvederlagsordningen med mindre en part foretar særskilt valg av medlemmer til styret i Sluttvederlagsordningen. Vervet som leder i styret besettes for to år ad gangen av de to partene etter tur.

Styret kan vedta at det skal betales godtgjørelse for verv som styremedlem og varamedlem, samt særskilt klageorgan (jfr. pkt. 9.2) Styret fastsetter i tilfelle godtgjørelsenes størrelse. Styret kan overlate til et utvalg bestående av inntil tre personer valgt av partene i Sluttvederlagsordningen å fastsette godtgjørelsen til styrets medlemmer.

9.2 Styrets oppgaver

Forvaltningen av Sluttvederlagsordningen hører under styret. Styret skal sørge for forsvarlig organisering av virksomheten.

Styret fastsetter planer og budsjetter for Sluttvederlagsordningens virksomhet.

Styret skal holde seg orientert om Sluttvederlagsordningens økonomiske utvikling og skal påse at dets virksomhet og regnskap er gjenstand for betryggende kontroll. Styret skal ha tilsyn med at forvaltningen av Sluttvederlagsordningens midler skjer overensstemmende med disse vedtekter og styrets vedtak.

Styret avgjør hvordan vedtektene skal fortolkes og kan avgjøre saker av prinsipiell karakter.

Styret behandler og avgjør klagesaker. Styret kan oppnevne et særskilt klageorgan til behandling av klagesakene.

Styret utarbeider forslag til endringer i vedtektene på grunnlag av den til en hver tid gjeldende Sluttvederlagsavtale.

Styret utøver for øvrig slik myndighet som det er tillagt i lov eller vedtekter eller som naturlig tilligger styret.

9.3 Styrets møter

Styret holder møte når lederen bestemmer eller et av de andre medlemmene krever det. Det skal holdes minst 4 møter hvert år med regelmessige mellomrom.

Møtet ledes av styrets leder. Er styrets leder fraværende ledes møtet av nestleder eller i dennes fravær av annen møteleder som styret velger. Er det stemmelikhet ved avgjørelse som vedtas med alminnelig flertall, gjelder det som møtelederen har stemt for.

For at styret skal være beslutningsdyktig, må minst 1 representant fra hver av partene være til stede.

Styret skal føre protokoll, som undertegnes av de medlemmer og/eller varamedlemmer som er tilstede.

Styret treffer sine vedtak med alminnelig flertall når ikke annet er bestemt i disse vedtekter.

9.4 Daglig ledelse

Sluttvederlagsordningen skal ha en administrerende direktør som daglig leder. Administrerende direktør tilsettes av styret. Styret kan fastsette instruks for stillingen.

9.5 Representasjonsforhold

Styret representerer Sluttvederlagsordningen utad.

Administrerende direktør representerer Sluttvederlagsordningen utad i saker som inngår i den daglige ledelse.

Styret kan gi styremedlemmer, administrerende direktør eller navngitte ansatte rett til å representere Sluttvederlagsordningen utad, meddele prokura eller annen fullmakt. Slik rett kan når som helst tilbakekalles.

Har styremedlem, administrerende direktør eller prokurist overskredet sin myndighet, er disposisjonen ikke bindende for Sluttvederlagsordningen når Sluttvederlagsordningen godtgjør at medkontrahenten forsto eller burde ha forstått at myndigheten ble overskredet, og det ville stride mot redelighet å gjøre disposisjonen gjeldende.

9.6 Habilitet

Et styremedlem eller varamedlem må ikke delta i behandlingen eller avgjørelsen av spørsmål som har slik særlig betydning for egen del eller for noen nærstående at vedkommende må anses for å ha fremtredende personlig eller økonomisk særinteresse i saken. Det samme gjelder for administrerende direktør eller annen person som utfører arbeid for Sluttvederlagsordningen.

Et styremedlem eller daglig leder må heller ikke delta i en sak om lån eller annen kreditt til seg selv eller om sikkerhetsstillelse for egen gjeld.

9.7 Taushetsplikt

Taushetsplikten i pkt. 6.4 omfatter styrets medlemmer.

Styrets vedtak er ikke underlagt taushetsplikt, med mindre annet følger av første ledd eller er bestemt av styret.

Styremedlem og varamedlem har diskresjons- og taushetsplikt om opplysninger og synspunkter som fremkommer i forbindelse med styrets arbeid når ikke annet er bestemt av styret. Taushetsplikten i første punktum gjelder likevel ikke dersom det er behov for å drøfte en sak internt i den organisasjonen som medlemmet er knyttet til med mindre annet følger av første ledd.

Reglene i paragrafen her gjelder tilsvarende for medlem av særskilt klageorgan, med mindre annet er bestemt av styret i Sluttvederlagsordningen.

9.8 Felleskontoret

Styret kan bestemme at Sluttvederlagsordningens administrative oppgaver skal tillegges Felleskontoret for LO/NHO-ordningene (Felleskontoret). Felleskontoret skal i tilfelle være sekretariat for Sluttvederlagsordningen og ivareta administrasjonen av Sluttvederlagsordningen. Administrerende direktør for Sluttvederlagsordningen skal være administrerende direktør også for Felleskontoret.

Felleskontoret skal blant annet på Sluttvederlagsordningens vegne

- (a) forberede sakene som skal behandles av styret, og øvrige organer for Sluttvederlagsordningen,
- (b) innkreve premier og egenandeler fra bedriftene,

- (c) behandle og avgjøre søknader om sluttvederlag og i denne forbindelse kommunisere med bedriftene, arbeidstakerne og NAV,
- (d) representere Sluttvederlagsordningen i utenrettslige og rettslige tvister med arbeidstakere, foretak, organisasjoner og andre,
- (e) sørge for at rettigheter og plikter etter denne avtale oppfylles i tråd med hovedorganisasjonenes intensjoner.

Styret kan gi fullmakt etter pkt. 9.5 til styremedlem eller ansatt i Felleskontoret.

Bestemmelsene i pkt. 6.4 om taushetsplikt gjelder tilsvarende for Felleskontoret.

Felleskontorets kostnader knyttet til Sluttvederlagsordningen dekkes av Sluttvederlagsordningen.

9.9 Revisor

Styret velger en statsautorisert revisor og godkjenner revisors godtgjørelse. Revisor skal ha tilgang til alle opplysninger som er nødvendige for utøvelsen av arbeidet.

10.0 ANBRINGELSE AV SLUTTVEDERLAGSORDNINGENS MIDLER

10.1 Kapitalforvaltning

Styret avgjør plasseringen av Sluttvederlagsordningens midler og fastsetter retningslinjer for kapitalforvaltningen. Styret kan innenfor de fastsatte retningslinjer delegere myndighet til å bestemme plasseringer til administrasjonen.

Styret kan beslutte at Sluttvederlagsordningen skal overlate kapitalforvaltningen til et foretak med konsesjon til å drive aktiv forvaltning eller oppnevne en investeringskomité til å bestemme plasseringer eller på annen måte bistå ved kapitalforvaltningen.

Kapitalforvaltningen skal være forsvarlig.

FERIE M.V.***Innledning***

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

A. Fleksibilitet

I samtlige overenskomster inntas følgende bestemmelser:

- a) ”Der partene lokalt er enige om det, kan det som en forsøksordning iverksettes bedriftstilpassede ordninger som går ut over overenskomstens bestemmelser for så vidt gjelder arbeidstid og godtgjørelser for dette. Slike ordninger skal forelegges forbund og landsforening til godkjennelse.”
- b) ”Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i arbeidsmiljølovens § 47 (§ 10-5). Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres.”
- c) ”Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker m.v. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekontoordning. Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte.”

B. Avtalefestet ferie

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

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

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

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

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

Ferie penger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

Når den femte ferieuken er gjennomført skal den alminnelige prosentsats for feriepenger være 12% av feriepengegrunnlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

Økningen foretas ved at prosentsatsen for opptjeningsåret endres slik:

2000 settes til 11,1
2001 settes til 12,0

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

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

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

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

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

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

Merknader:

1. I overenskomster hvor ferie etter ferielovens § 15 allerede er innført, skal antall dager ikke økes som følge av innføring av den avtalefestede ferien. Iverksettelsen og den praktiske gjennomføringen av den avtalefestede ferien for de aktuelle områder, avtales nærmere mellom partene.

2. For sokkeloverenskomstene (nr. 129, nr. 125 og nr. 123) medfører ferien en reduksjon på 7,5 time pr. feriedag. Partene er enige om at ferien avvikles i friperioden i løpet av ferieåret.

BILAG 8

Bilag til overenskomst av 2010

NEDSETTELSE AV ARBEIDSTIDEN PR. 1. JANUAR 1987**A. Fra 1. januar 1987 gjennomføres følgende arbeidstidsnedsettelse:**

1. Til 37,5 timer pr. uke:
Dagarbeidstid.
2. Til 36,5 timer pr. uke:
Vanlig 2-skiftarbeid som verken går lørdag aften eller i helligdagsdøgnet.
3. Til 35,5 timer pr. 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 pr. 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 p.g.a. beredskapstjeneste eller passiv tjeneste i.h.t. Arbeidsmiljølovens § 46 nr. 5 og 6 (§ 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 e.l. 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 lønnsatser som er uttrykt i kroner og øre pr. time forhøyes på tilsvarende måte som bestemt i pkt. b når det er på det rene at arbeidstakernes 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 det prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt. b.

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

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

- f. Det skal etter avtale mellom partene innenfor det enkelte overenskomstområde være adgang til å avtale at kompensasjon i henhold til pkt. a-e gis i form av et øretillegg istedet 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 i størst mulig grad å effektivisere arbeidstiden, skal det foretas en gjennomgang av pauser, vasketider m.v. Hvis det etter en av partenes oppfatning ikke er grunn til å opprettholde ordningene, forholdes på vanlig tariffmessig måte.
4. I Arbeidsmiljølovens § 46, nr. 10 (§ 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 § 46 i loven.
5. I forbindelse med arbeidstidsforkortelsen kan det vise seg ønskelig av hensyn til den økonomiske utnyttelse av produksjonsutstyret å praktisere forskjellig ordinær arbeidstid, innen Arbeidsmiljølovens rammer, for forskjellige grupper av arbeidstakere. Innenfor en arbeidstidsordning kan det videre være ønskelig å legge pausene til forskjellige tider for arbeidstakerne. Det forutsettes at dette nærmere reguleres i den enkelte tariffavtale.
6. I tilfelle arbeidstidsordningen medfører at enkelte virkedager er arbeidsfrie dager, skal arbeide på disse dager av arbeidstakere som skulle vært fri, betales med 50 % tillegg. I de tilfelle hvor tariffavtalen inneholder bestemmelse om 100 % tillegg for overtidsarbeid på søn- og helligdager og dager før disse, skal det dog betales 100 % etter kl. 12.00 på lørdager og etter kl. 16.00 på ukens øvrige hverdager.
7. Når saklige grunner gjør det nødvendig, skal det være adgang for bedriften til å foreta bytte av fridager. I de tilfelle hvor det ikke foreligger avtale bransjevis eller på bedriften om vilkårene for dette, skal følgende gjelde:

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

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

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

8. I bedrifter hvor hjemmевaktbestemmelsene i Arbeidsmiljølovens § 46, nr. 9 (§ 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 skiftarbeide 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 1/2 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 pr. 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 1/2 time på 5 av ukens virkedager eller med 25 minutter hver dag hvis det arbeides 6 dagers uke.

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

Foranstående bestemmelser er for det første ikke til hinder for at det kan treffes bransjevis avtale om hvordan arbeidstidsforkortelsen skal gjennomføres og kan dernest heller ikke påberopes under de forbundsvise forhandlinger for såvidt 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. Såvidt 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, tillitsmennene 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 konkurransevne.

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 konkurransevne 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. Forøvrig 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 § 46 (§ 10-4)

1. § 46 nr. 3 (§ 10-4):

- a. Med døgkontinuerlig 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 døgnskiftarbeid, 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 pr. 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, d.v.s. samtlige 4 timer mellom kl. 18.00 og kl. 22.00, eller etter kl. 22.00. I sistnevnte tilfelle uten noe krav til minste lengde av tiden.

- d. Bevegelige helligdager skal regne 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 pr. 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 3/4 av arbeidstiden, dog minst 6 timer etter den gjeldende arbeidstidsordning, faller om natten. (I tidsrommet fra kl. 21.00 - kl. 06.00).

2. § 46 nr. 4 (§ 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 pr. år og minst 231 timer arbeid på søndager pr. 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 pr. uke overstiger den nye arbeidstid, regnes som overtidsarbeid. Overtidsgodtgjørelsen for de timer hvor med arbeidstiden i henhold til skift-, turnus eller annen arbeidstidsordning i gjennomsnitt pr. uke overstiger den nye arbeidstid skal være 50 % inntil 1. juli 1987.

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

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

Bilag til overenskomst av 2010**LØNNSANSIENNITET VED MILITÆR FØRSTEGANGSTJENESTE**

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

På denne bakgrunn er partene enige om at:

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

Bilag til overenskomst av 2010**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.

Hovedorganisasjonenes arbeid med likestilling mellom kvinner og menn

FRA ORD TIL HANDLING - ET AKTIVITETSPROGRAM I 10 PUNKTER

I arbeidet med likestilling har Hovedorganisasjonene, i perioden 1995 til 2000, lagt hovedvekten på intensjonsavtaler, brosjyremateriell og generell opplysningsvirksomhet. Det har vært tiltak i riktig retning for å oppnå hovedmålsettingene om lik lønn for arbeid av lik verdi og økt rekruttering av kvinner til alle stillingsnivåer i bedriftene.

Likestilling har med kultur og tradisjon å gjøre. Slike forhold lar seg bare endre gjennom et møysommelig utviklingsarbeid. Som en følge av et slikt syn, er 10-punktsprogrammet omformet til et aktivitetsprogram med sterkt fokus på kulturendring gjennom aktiv handling.

Likestilling er ikke et område som kan ses isolert. Dette arbeidet må drives på alle plan og innenfor alle områder. Problemstillinger knyttet til likestilling og lik lønn for arbeid av lik verdi er sammensatt, og det må fokuseres og satses på å få frem helheten i problemstillingene.

Forbund og landsforeninger, i et samarbeid, må ta et spesielt ansvar for at arbeidet med likestilling, kommer fra ord i overenskomstene til handling i bedriftene.

Likestillingsavtaler

I 1995 var det et mål å få etablert flest mulig likestillingsavtaler og det er til nå laget en rekke slike avtaler. De fleste uten å være basert på et utviklingsarbeid i bedriften. Det foreligger indikasjoner på at disse avtalene ikke har gitt den tilstrekkelige aktivitet i bedriftene. På denne bakgrunn vil Hovedorganisasjonene presisere at oppretting av lokale likestillingsavtaler bør skje i en utviklingsprosess i bedriften.

Lederforankring

Arbeidet med likestilling må være forankret i bedriftens toppledelse og følges opp av den øvrige ledelse. Ledere må også måles på oppnådde resultater innenfor likestilling.

Integrering

Arbeidet med likestilling må integreres både i bedriftens daglige arbeid og utviklingsarbeid, og må komme til uttrykk i bedriftens strategi og handlingsplaner.

Likestillingsperspektivet må ivaretas ved omstillinger, ansettelse, forfremmelser, opplæring, kompetanseutvikling og ved innplassering i stillings- og lønnsystemer.

Arbeidsorganisering

Måten arbeidet organiseres og fordeles vil ha konsekvenser for blant annet lønnsutvikling, kompetanseutvikling, avansementsmuligheter og omplasseringsmuligheter.

Erfaringer viser at endret arbeidsorganisering/omstilling ofte medfører at de arbeidsoppgaver hvor kravene til kompetanse er minst, blir borte. I disse jobber er kvinner fortsatt i majoritet.

Spesielt utsatt er deltidsansatte. Det er av stor betydning at mulighet til kompetanseutvikling og omskolering, og god tid til dette, gis til alle før endringene gjennomføres.

Deltid

Andelen kvinner som jobber deltid varierer kraftig mellom bransjene.

I følge Teknisk Beregningsutvalg (TBU) har lønnsutviklingen for de grupper det finnes tall for, vært noe svakere for deltidsansatte enn heltidsansatte i den siste 15 årsperiode. En årsak kan være mindre opprykksmuligheter for deltidsansatte. Det å jobbe deltid eller ta ut fødselspermisjon har vist seg å ha negativ effekt på opprykksmulighetene.

Mange deltidsansatte ønsker utvidet arbeidstid. De fleste arbeidstakere som arbeider deltid er kvinner. Arbeid utenfor vanlig dagtid er ikke uvanlig. Disse forhold kan ha betydning for karriere og avansement i bedriften.

Mangfold i arbeidsmarkedet

Tilgangen på kvalifisert arbeidskraft er avgjørende for bedriftenes konkurransekraft. Det er derfor en utfordring for næringslivet å få tilgang til den arbeidskraftressurs kvinner representerer. Det kan blant annet gjøres ved at bedriftene fremstår som interessante arbeidsplasser for kvinner. Et annet virkemiddel er å påvirke kvinners yrkesvalg i en retning som er tilpasset næringslivets behov. Rekruttering av medarbeidere med mer utradisjonelle utdanning/bakgrunn vil også kunne virke positivt. Mangfold i arbeidsstyrke og lederteam gir bedre beslutninger og bedre resultater.

Kompetanse og rekruttering

I forbindelse med kompetanse utvikling må det også tas hensyn til deltidsansatte.

Ved rekruttering til fagopplæring skal det stimuleres til inntak av både kvinner og menn uavhengig av tidligere tradisjoner for hva som er kvinne- og mannsyrker. Kvinner og menn bør spesielt oppfordres til å kunne gjøre utradisjonelle valg for å få endret det kjønnsdelte arbeidsmarkedet.

Ett virkemiddel for å motivere til utradisjonelle yrkesvalg, vil være å vektlegge motiveringsarbeidet sterkere i skolesystemet.

Hovedorganisasjonenes ansvar - Et aktivitetsprogram i 10 punkter

Hovedorganisasjonene vil ta ansvar for gjennom handling å få til endringer, både strukturelt og kulturelt, og vil i tariffperioden avsette tilstrekkelige ressurser for å gjennomføre disse aktiviteter:

1. Organisasjonenes arbeid med likestilling

Hovedorganisasjonenes arbeid med likestilling skal baseres på en helhetlig tankegang. Det forutsettes at likestillingsperspektivet integreres i de enkelte fagområder og at dette fremgår av Hovedorganisasjonenes strategi- og plandokumenter innenfor alle områder.

En kartlegning av nåsituasjonen er et nødvendig første skritt for senere å kunne foreta en evaluering av effekten av slike bestemmelser og om de skaper aktivitet. En kartlegging vil kunne gi svar på om antallet likestillingsavtaler har økt.

2. Lønnsdannelse

2.1 Kvalitetssikring av den lokale lønnsfastsettelse

Et arbeid med å kartlegge overenskomstenes innretning i forhold til lokale lønnsforhandlinger og lokal lønnsfastsettelse skal gjennomføres.

Videre skal det kartlegges hvilken virkning lokale likestillingsavtaler har ved lokale forhandlinger om lønn.

2.2 Lik lønn for arbeid av lik verdi

Lønnsforholdene i bedrifter tilknyttet fire ulike bransjer skal kartlegges. Formålet er å avdekke eventuell lønnsdiskriminering i den enkelte virksomhet.

Undersøkelsen skal finansieres av hovedorganisasjonene i fellesskap.

3. Næringsutvikling

Hovedorganisasjonene er enige om at vellykket næringsutvikling forutsetter tilgang på kompetanse og arbeidskraft. Arbeidet med likestilling og lik lønn for arbeid av lik verdi må derfor ses i sammenheng med Hovedorganisasjonenes arbeidet med næringsutvikling.

Hovedorganisasjonene vil arbeide for å øke kompetansen på dette området, stimulere til tiltak og synliggjøre positive resultater.

4. Bedriftsutvikling

På initiativ fra hovedorganisasjonene skal det gjennomføres et kulturendringsprosjekt: "Likestilling i bedriftene" - LIB - 2, med oppstart i 2000. En evaluering skal deretter gjennomføres.

Prosjektet skal blant annet fokusere på:

- utforming av lokale likestillingsavtaler med handlingsplaner
- karrieremuligheter
- kompetanse
- lik lønn for arbeid av lik verdi

5. Rekruttering

LO, NHO, forbund og landsforeninger skal stimulere til samarbeid mellom skole og næringsliv. Hovedorganisasjonene forplikter seg til å arbeide for å få til en økning i andelen kvinner i styrer, lederposisjoner og i fagarbeiderstillinger.

6. Kvinners karrieremuligheter

Hovedorganisasjonene skal, på grunnlag av erfaringer fra løpende prosjekter, anbefale egnede virkemidler for å sikre at kvinner og menn gis like karrieremuligheter i faglige- og administrative stillinger.

7. Deltid

Hovedorganisasjonene vil, gjennom sin deltakelse i TBU, medvirke til at alle relevante sider ved deltidsarbeid blir kartlagt og vurdert.

8. Kompetansereformen

Personer med spesiell kompetanse på likestilling skal delta i arbeidet med en dokumentasjonsordning for realkompetanse. Begge kjønn skal være representert.

9. Arbeidsliv – familiepolitikk

Hovedorganisasjonene vil initiere en utvikling mot at menn i større grad tar en del av omsorgspermisjonene. Dette forutsetter at fedre gis selvstendig opptjeningsrett til omsorgspermisjon.

Kontantstøtteordningen ble innført uten at Regjeringen vurderte konsekvensene i forhold til likestilling. Hovedorganisasjonene vil oppfordre Regjeringen til å foreta en slik konsekvensutredning.

10. Informasjon

For å gjøre erfaringene fra arbeidet med likestilling mer tilgjengelig, vil Hovedorganisasjonene, gjennom LIB 2, utprøve nettbasert informasjon.

**Bilag til overenskomst av 2010
til overenskomst nr. 70**

AVTALE OM KORTE VELFERDSPERMISJONER

AV 1972 MED ENDRINGER I 1976, 1982, 1990, 1992, 1998, 2002, 2006 og 2010

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 tannlegespesialist 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. Behov for permisjon skal varsles senest to uker før dato for konferansetimen.
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.