

# "ORGANISASJONSAVTALEN"

Tariffavtale for ansatte i lokalavdelinger i Fellesforbundet og målekontorer eid av Fellesforbundets avdelinger

Mellom

<Navn på avdeling eller målekontor> som arbeidsgiver

og

Fellesforbundet på den andre side som arbeidstakerorganisasjon

## **Kapittel 1**

### **Omfang**

Denne tariffavtalen kan gjøres gjeldende i lokalavdelinger i Fellesforbundet og målekontor som sysselsetter arbeidstakere som ikke er omfattet av landsoverenskomst mellom Handel og Kontor (HK) og Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening (AAF), når enten lokalavdelingen eller målekontoret som arbeidsgiver eller Fellesforbundet som arbeidstakerorganisasjon krever det.

På de områder som ikke er dekket av denne avtalen, legges den til enhver tid gjeldende Hovedavtalen mellom Handel og Kontor (HK) og Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening (AAF) til grunn.

## **Kapittel 2**

### **Tillitsvalgte**

#### **Arbeidsgivers og tillitsvalgtes rettigheter og plikter**

##### **§ 2.1 Definisjoner og presisering**

Med tillitsvalgt etter denne tariffavtalen menes en tillitsvalgt som er valgt av og blant avdelingens ansatte, og som har til oppgave å ivareta de ansattes interesser overfor avdelingen som arbeidsgiver.

En tillitsvalgt etter denne tariffavtalen har ingen rettigheter etter bestemmelsen om tillitsvalgte i forbundets og LOs vedtekter, og har som tillitsvalgt for de ansatte i avdelingen ikke rett til å møte i avdelingens vedtaksføre organer så fremt ikke annet er fastsatt av avdelingen. En tillitsvalgt som er valgt av og blant avdelingens ansatte kan etter Fellesforbundets vedtekter ikke ha styreverv i avdelingen.

##### **§ 2.2 Rett til å velge tillitsvalgte**

Hvis arbeidsgiver eller arbeidstakerne krever det, skal det velges tillitsvalgt for arbeidstakerne. Når virksomheten omorganiserer eller endrer antallet arbeidstakere, skal antallet tillitsvalgte drøftes. Antallet tillitsvalgte skal til enhver tid stå i forhold til bemanningen.

### **§ 2.3 Melding til arbeidsgiver**

Arbeidsgiver skal innen 8 dager ha skriftlig melding med navn på hvem som er valgt som tillitsvalgt. En arbeidstaker kan ikke kreves anerkjent som tillitsvalgt før slik melding er gitt. Inntil arbeidsgiver har mottatt melding om nyvalg, fungerer tidligere valgte.

### **§ 2.4 Arbeidsgivers og tillitsvalgtes opptreden, rettigheter og plikter**

Ved forhandlinger møtes representanter fra arbeidsgiver og tillitsvalgte, hvis ikke partene blir enige om noe annet. Partenes representanter skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger. Partene har plikt til å gjøre sitt beste for å opprettholde et rolig og godt samarbeidsklima.

Arbeidsgiver og tillitsvalgte skal påse at de plikter som påhviler partene etter tariffavtale, arbeidsreglement og arbeidsmiljøloven blir fulgt.

Partene er enige om at de tillitsvalgte og verneombud skal få nødvendig tid og få dekket nødvendige kostnader til å utføre sine oppgaver.

## **Kapittel 3 Forhandlinger og tvisteløsning**

### **§ 3.1 Forhandlinger**

Twist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker skal søkes løst gjennom forhandlinger mellom partene. Det skal settes opp protokoll fra forhandlingsmøter. Forhandlingsmøte skal holdes senest 8 dager etter at en av partene har fremsatt krav om det.

Blir en twist ikke løst ved forhandlinger kan hver av partene bringe tvisten inn til avgjørelse av den nemnd som oppnevnes i henhold til § 3.2.

### **§ 3.2 Tvisteløsning**

Twist om forståelse av tariffavtalen skal søkes løst ved forhandlinger. Løses ikke tvisten ved forhandlinger blir den å avgjøre med bindende virkning av en nemnd på 3 medlemmer. De direkte interesserte parter oppnevner hver ett medlem av nemnda. På anmodning oppnevner LOs juridiske avdeling formann for to år av gangen.

Henvendelser til nemnda skal skje direkte til formann, som innkaller til møte senest 14 dager etter at henvendelsen er kommet. Hver av partene betaler utgiftene i samband med nemndas møter.

## **Kapittel 4 Lønnsbestemmelser**

### **§ 4.1 Lønns- og arbeidsvilkår**

Lønn fastsettes i lokal lønnsavtale.

En gang pr. avtaleår foretas vurdering og eventuell regulering av lønnsforholdene. Slik vurdering foretas pr. 1. juli hvert år, hvis ikke annet er avtalt i lokal avtale.

Partene skal drøfte hvilke forsikringsordninger som bør inngå i arbeidsforholdet ut over obligatoriske/lovpålagte, sett i forhold til pålagte arbeidsoppgaver.

#### **§ 4.2 Lønn under militærtjeneste**

Ved repetisjonsøvelser, senere utkallinger og beordring til ordinær pliktig tjeneste i heimevernet, sivilforsvaret og politireserven gis full lønn. Lønn utbetales ikke til arbeidstakere som under tjenestegjøring mottar en samlet godtgjøring som tilsvarer ovenstående bestemmelser. Er godtgjøringen for tjenestegjøringen mindre, betales differansen.

Eventuelle familietillegg fratrekkes ikke med mindre den samlede godtgjøringen overstiger arbeidstakerens fulle lønn i arbeiderforetaket. I så fall fratrekkes det overskytende beløp. Varer tjenesten inntil en uke (7 dager) skal det ikke gjøres fradrag for ytelser fra militæret (tjenestetillegg).

### **Kapittel 5 Arbeidstid – overtid - reisetid**

#### **§ 5.1 Daglig og ukentlig arbeidstid**

Det skal utarbeides lokal avtale som regulerer den daglige arbeidstiden, herunder lokale fleksitidsavtaler.

Dager før helligdager og høytidsdager, og på lille julaften, er den ordinære arbeidstiden til kl. 13:00. Påske-, pinse-, jul- og nyttårsaften er fridager.

Den ukentlige arbeidstiden er 37,5 timer i uken.

#### **§ 5.2 Overtid og forskjøvet arbeidstid**

Med mindre annet er fastsatt i lokal avtale, skal tilsagt overtidsarbeid betales med følgende tillegg:

- 1 De 5 første virkedager i uken betales 50 % tillegg etter endt ordinær arbeidstid inntil kl. 21.00. Etter kl. 21.00 betales 100 % tillegg.
- 2 For arbeid på lørdager og andre avtalte fridager betales arbeidstakere som skulle hatt fri et tillegg på 50 %. Etter kl. 12.00 på lørdager og etter kl. 16.00 på øvrige avtalte fridager betales dog 100 %.
- 3 Etter endt ordinær arbeidstid på lørdager og dager før helligdager og på søn- og helligdager inntil siste helligdagsaften kl. 22.00 betales et tillegg på 100 %.

Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide ut over ordinær arbeidstid med mer enn 2 timer, har rett til mat eller kostgodtgjørelse i henhold til bestemmelser i Industriooverenskomsten (VO). Forskjøvet arbeidstid betales som for overtid bestemt.

#### **§ 5.3 Reisetid**

Det skal utarbeides lokal avtale som regulerer kompensasjon for reisetid i arbeidsgivers tjeneste ut over ordinær arbeidstid.

Reise- og diettbestemmelser for reise i arbeidsgivers tjeneste skal følge Statens satser for reise og diett.

## **Kapittel 6**

### **Ferie – andre fridager – permisjoner**

#### **§ 6.1 Ferie**

Arbeidstaker har krav på 5 ukers ferie (6 uker for arbeidstakere over 60 år), i henhold til regler om avtalefestet ferie og beregning av feriepenger. Hvis ikke annet er avtalt lokalt avvikles en uke i forbindelse med jul og påske. For øvrig følges ferielovens bestemmelser.

#### **§ 6.2 Korte velferdspermisjoner**

Det vises til de til enhver tid gjeldende bestemmelser om velferdspermisjoner inntatt i Landsoverenskomsten mellom HK og AAF.

#### **§ 6.3 Fødselspermisjoner**

Arbeidstaker som har rett til svangerskapsenger eller fødselsenger etter reglene i Lov om folketrygd, utbetales full eller forholdsmessig lønn i permisjonstiden. Det samme gjelder arbeidstaker som har rett til adopsjonspenger etter reglene i Lov om folketrygd.

#### **§ 6.4 Omsorgspermisjon med lønn i forbindelse med fødsel**

Det utbetales ordinær lønn i permisjonstiden for arbeidstaker som innvilges omsorgspermisjon i samsvar med Arbeidsmiljøloven § 12-3.

## **Kapittel 7**

### **Informasjon, samarbeid og medbestemmelse**

Arbeidsgiver har ansvar for å innkalle til jevnlige møter og gi nødvendig informasjon. Tillitsvalgte har ansvar for å ta opp saker de er opptatt av.

- Drøftelser om virksomhetens drift  
Arbeidsgiver skal drøfte med tillitsvalgte:
  - Spørsmål som vedrører virksomhetens økonomiske og generelle stilling og utvikling.
  - Forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift.
  - De alminnelige lønns- og arbeidsforhold.

Drøftelser skal holdes minst 1 gang i måneden, hvis det ikke er enighet om noe annet, og for øvrig når en av partene ber om det.

- Arbeidsgiver skal så tidlig som mulig drøfte med tillitsvalgte:
  - Omlegginger av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold.
  - Sysselsettingsspørsmål, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger.

Medbestemmelse skal også utøves der hvor det etableres prosjekter, styringsgrupper, interimorganisasjoner eller lignende i saker som får betydning for de tilsattes arbeidssituasjon.

## **Kapittel 8**

### **Utdanning og kompetanseutvikling**

Arbeidsgiver har et overordnet ansvar for å legge forholdene til rette for kompetanseutvikling, herunder å avsette nødvendige økonomiske midler til formålet. Arbeidstaker må, i alle faser av yrkeslivet, sikres muligheter til å mestre nye krav og fremtidige behov gjennom kompetansegivende arbeidsoppgaver og andre utviklingstiltak, herunder etter- og videreutdanning. Samtidig må hver enkelt arbeidstaker ta et ansvar for egen kompetanseutvikling.

For å sikre god og effektiv oppgaveløsning kan et virkemiddel være å tilby individuell kompetanseutvikling og karriereplanlegging. Den enkelte medarbeider skal følges opp gjennom medarbeider- eller utviklingssamtaler og årlige opplæringsplaner.

## **Kapittel 9**

### **Likestilling / likeverd**

I arbeidet for å hindre diskriminering legges følgende prinsipper og retningslinjer til grunn:

- At alle skal ha samme rettigheter, muligheter og tilbud, uavhengig av kjønn, alder og kulturell og sosial bakgrunn.
- At ingen har rett til å trakassere andre på grunnlag av kjønn, seksuell legning, hudfarge, kulturell bakgrunn, religion eller politisk oppfatning.
- At utnytting av arbeidskraft gjennom sosial dumping anses som en trussel mot likeverd.

## **Kapittel 10**

### **Sluttvederlag – AFP – OU-fondet**

De til enhver tid gjeldende avtaler om sluttvederlag, AFP og OU-fondet mellom LO og NHO gjøres gjeldende som del av denne tariffavtalen.

## **Kapittel 11**

### **Ikrafttreden og varighet**

Avtalen gjelder fra 1. mai 2014 til 30. april 2016, og videre for 2 – to – år av gangen hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med 6 – seks – måneders varsel.

Ved revidering av avtalen føres forhandlingene etter 30. september det aktuelle år.