

Overenskomst for  
Bølgepappfabrikker  
Kartonasjefabrikker  
Konvolutt-, pose-, papp-  
og papirvarefabrikker  
Plast- og foliefabrikker  
2016-2018



Norsk Industri



Fellesforbundet

**Overenskomst**  
for  
**Bølgepappfabrikker**  
**Kartonasjefabrikker**  
**Konvolutt-, pose-, papp- og papirvarefabrikker**  
**Plast- og foliefabrikker**

**2016 – 2018**

**Overenskomst**

mellom

**Næringslivets Hovedorganisasjon**

**og**

**Norsk Industri**

på den ene side

og

**Landsorganisasjonen i Norge**

**og**

**Fellesforbundet**

på den annen side

*Gjelder f.o.m. 1. april 2016 t.o.m. 31. mars 2018*

**DEL I**  
Hovedavtalen mellom NHO og LO

**DEL II**  
Innhold

Kap. I Arbeidstidsbestemmelser .....	4
§ 1. Tariffavtalen .....	4
§ 2. Arbeidstiden.....	5
§ 3. Skift-/nattarbeid.....	5
§ 4. Overtidsarbeid .....	7
§ 5. Arbeidstidens overholdelse.....	8
§ 6. Forsømmelse av arbeidstiden .....	8
§ 7. Opparbeidelse av kort arbeidsdag.....	9
Kap. II Lønn og annen godtgjørelse .....	9
§ 8. Ukelønn .....	9
§ 9. Månedslønn .....	9
§ 10. Utbetaling av lønn og overtidsgodtgjørelse.....	9
§ 11. Lønnsbestemmelser .....	10
§ 12. Betaling for skift- og overtidsarbeid.....	15
§ 13. Gravide arbeidstakere .....	17
§ 14. Annen godtgjørelse.....	17
Kap. III Arbeidsforhold .....	18
§ 15. Ferie .....	18
§ 16. Arbeidstøy .....	18
§ 17. Diskresjon.....	18
§ 18. Innleie av arbeidskraft .....	18
§ 19. Ansettelse/oppsigelse.....	19
§ 20. Jobbvariasjon .....	19
§ 21. Arbeidsmiljø.....	20
§ 22. Teknologisk utvikling og innføring av datamaskinbaserte systemer.....	20
§ 23. Korte velferdspermisjoner .....	20
§ 24. Omsorgspermisjon.....	22

Kap. IV Opplæring og utdanning .....	23
§ 25. Kompetanse og opplæring .....	23
§ 26. Utdanningsfond .....	24
§ 27. Lærlingbestemmelser .....	27
Kap. V Diverse bestemmelser .....	29
§ 28. Informasjons-/konferanseplikt .....	29
§ 29. Likestilling - likeverd .....	29
§ 30. Seniorpolitikk .....	31
§ 31. Varighet .....	31
Protokolltilførsler .....	32
1. Beskjeftigelsen ved tekniske omlegninger .....	32
2. Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår .....	32
3. Avleggelse av eksamen .....	32
4. Forskuttering av sykepenger .....	32
Bilag 1 Sluttvederlagsavtalen .....	34
Bilag 2 Avtale om ny AFP-ordning .....	47
Bilag 3 Opplysnings- og utviklingsfondet .....	51
Bilag 4 Avtale om retningslinjer for prosenttrekk av fagforeningskontingent - ”trekkavtale” .....	54
Bilag 5 Likestilling mellom kvinner og menn .....	58
Bilag 6 Ferie m.v. ....	60
Bilag 7 Tjenestepensjoner .....	63
Bilag 8 Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere .....	64
Bilag 9 Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m. ....	65
Bilag 9A Ansatte i vikarbyråer .....	67

# Kap. I

## Arbeidstidsbestemmelser

### § 1. Tariffavtalen

#### Tariffavtalens omfang

Denne tariffavtale gjelder for Norsk Industri med tilsluttede enkeltbedrifter og for arbeidstakere organisert i Fellesforbundet som beskjeftiger seg med arbeid i den del av emballasjeindustrien som her defineres som:

- bølgepappindustrien
- kartonasjeindustrien
- konvolutt-, pose-, papp- og papirvareindustrien
- plast- og folieindustrien.

Der nye produksjonsmåter medfører at arbeidsoperasjoner endres eller forutsetter ny kompetanse, skal disse fortsatt omfattes av denne overenskomsten.

#### Innleide

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

Se bilag 9 og 9A.

#### Tariffavtalens formål

Partene er enige om ved samarbeid på den enkelte bedrift og mellom organisasjonene å arbeide for gode arbeidsforhold og økt kompetanse hos arbeidstakerne. Det er enighet om gjennom rasjonell utnyttelse av arbeidstakernes kunnskaper og anvendt teknologi, å arbeide til beste for produktivitet, konkurranseevne, arbeidsmiljø og inntjenings- og lønnsevne.

Partene vil bidra til å legge forholdene til rette for at nye kompetansekrevende arbeidsoppgaver skal kunne utføres innenfor det tradisjonelle organisasjonsmønster for denne overenskomst.

## **Kanalisering av arbeid**

Tariffpartene er enige om å arbeide aktivt blant sine medlemmer i den hensikt å kanalisere grafisk arbeid til bedrifter hvor de grafiske overenskomster er gjort gjeldende.

## **§ 2. Arbeidstiden**

Den ordinære effektive arbeidstid er 37,5 timer per uke og fordeles per dag etter overenskomst i de forskjellige bedrifter, dog således at den legges mellom kl. 07.00 og kl. 18.00. I arbeidstiden er ikke innbefattet spisetider.

Bestemmelsen om at arbeidstiden legges mellom kl. 07.00 og kl. 18.00 er ikke til hinder for at dagarbeidstiden kan påbegynnes mellom kl. 06.00 og kl. 07.00 dersom partene på bedriften blir enige om det f.eks. ved innføring av fleksitid eller på grunn av kommunikasjonsvansker for de ansatte.

Lørdager, onsdag før skjærtorsdag, påske-, pinse-, jul- og nyttårsaften, avsluttes arbeidet senest kl. 12.00.

I bedrifter hvor partene blir enige om det, er det anledning til å forskyve arbeidstiden på lørdager. Dog skal ikke arbeidet avsluttes senere enn kl. 13.00.

For øvrig henvises til bilag 6, avsnitt A. Fleksibilitet.

## **§ 3. Skift-/nattarbeid**

Som skiftarbeid regnes alt arbeid som påbegynnes før kl. 07.00 eller som avsluttes etter kl. 18.00.

Ved skiftarbeid er den ordinære arbeidstid 34,5 timer per. uke.

I tilfeller hvor det er av avgjørende betydning for å sikre arbeidsplassene og bedriftens økonomi, kan det iverksettes skift-/nattarbeid i tiden lørdag kl. 12.00 til søndag kl. 22.00 dersom det oppnås enighet lokalt.

### **Inndeling av arbeidstiden ved skift-/nattarbeid**

Ved skiftarbeid skal det være adgang til på den enkelte bedrift å forhandle om en annen inndeling av arbeidstiden enn den som følger av overenskomstens arbeidstidsbestemmelser.

Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden kan på den enkelte bedrift avtales innenfor AMLs rammer.

### **Varsel ved skiftarbeid**

Ved igangsetting og endring av skiftordninger skal det konfereres om dette senest 14 dager før ordningen iverksettes. Endring i skiftordninger med kortere varsel enn 14 dager kan bare skje når det er enighet om det.

De ovenfor nevnte frister gjelder ikke når det er nødvendig å supplere bemanningen pga sykdomsforfall, driftstekniske problemer e.l. Se for øvrig § 10-3 i AML om oppsetting av arbeidsplaner.

Denne bestemmelse gjelder ikke ved utvidet driftstid/ nattarbeid som forutsetter lokal avtale.

### **Utvidelse av den generelle driftstiden**

Dersom enighet oppnås lokalt, kan det iverksettes skift-/ nattarbeid i tidsrommet mellom søndag kl. 22.00 og lørdag kl. 12.00.

Ut fra gjeldende tariffbestemmelser vil dette for en 3-skifts-ordning tilsi en driftstid på 106,5 timer per uke (ekskl. spisepauser).

Hvis den ansatte ikke kan benytte sin normale transportmåte til og fra arbeidsplassen ved nattskiftarbeid, vil bedriftene medvirke til løsninger på dette problemet. Ved bruk av egen bil skal bedriften (hvis det er nødvendig) bekrefte arbeidstiden overfor skattemyndighetene.

De bedrifter som i henhold til denne avtalen ønsker å utvide driftstiden, må ta dette opp med den grafiske klubben i bedriften. Det må oppnås lokal enighet om en avtale for at nattarbeid kan praktiseres. En lokal avtale må minst inneholde de forutsetninger og vilkår som er nevnt i den sentrale avtalen.

Den enkelte arbeidstaker skal fritas for nattarbeid når denne av helsemessige eller vektige sosiale årsaker ber om det, jf. AML § 10-6 (10), vedrørende fritakelse for overtid- og merarbeid.

### **Kompensasjonstillegg**

For skift-/nattarbeid som iverksettes i henhold til denne bestemmelse, betales det for arbeid mellom kl. 24.00 og kl. 07.00, kr 57,41 i tillegg per arbeidet time.

Tillegget reguleres i samsvar med overenskomstens § 12, punkt 3. Skifttillegg for øvrig, se overenskomstens § 12. Betaling for skift- og overtidarbeid, punktene 1 til 3.

Ved skiftordninger som helt eller delvis ligger innenfor avtalens ramme for utvidet nattarbeid (dvs. fra kl. 24.00 til kl. 07.00) gis en halvtimes betalt spisepause.

## **§ 4. Overtidsarbeid**

Overtidsarbeid kan anvendes i den utstrekning og på de premisser som er hjemlet i AML og skal innskrenkes til det minst mulige.

Overtidsarbeid og merarbeid må ikke gjennomføres som en fast ordning, og søkes fordelt på en slik måte at det ikke blir for stor belastning for den enkelte.

Det skal føres lønningslister som viser antall overtidstimer og merarbeidstimer per uke og per kalenderår for den enkelte arbeidstaker. Lønningslistene for klubbens medlemmer skal være tilgjengelig for de tillitsvalgte.

Før overtidarbeid og merarbeid iverksettes skal arbeidsgiveren, dersom det er mulig, drøfte nødvendigheten med arbeidstakernes tillitsvalgte. I drøftelsene skal årsaker til overtiden og belastningen på arbeidstakerne belyses.

Ved overtidarbeid som påbegynnes når den alminnelige arbeidstid avsluttes, eller ved overtidarbeid som avsluttes når den alminnelige



arbeidstid påbegynnes, og som varer 2 timer eller mer, gis det før overtidsarbeidets begynnelse eller før den alminnelige arbeidstids begynnelse en pause på 30 minutter.

Pausen betales som overtid, men den regnes ikke med i AMLs ramme for tillatt overtid.

Varsel om overtidsarbeid skal som regel gis dagen før overtids-arbeidet skal finne sted.

I henhold til AML og Opplæringslova er det ikke tillatt å la arbeidstakere under 18 år arbeide overtid.

De lokale parter kan inngå avtale om avspasering av overtid time for time med utbetaling av overtidstillegget.

## **§ 5. Arbeidstidens overholdelse**

Arbeidstakerne er forpliktet til å påbegynne og avslutte arbeidet presis.

Det er en forutsetning at av- og påkledning må foretas utenfor arbeidstiden.

## **§ 6. Forsømmelse av arbeidstiden**

Forsømmelse av arbeidstiden berettiger bedriften til fradrag i lønn. Forsømmelse uten gyldig grunn berettiger også til å forlange tiden opparbeidet uten overtidsbetaling innen 14 dager etter forsømmelsen. Denne bestemmelse må ikke ha tilbakevirkende kraft på allerede opparbeidet overtid.

Som gyldig grunn regnes sykdom, værforhindringer og andre tilstøtende omstendigheter som vedkommende arbeidstaker ikke har vært herre over.

*Merknad:*

Ved at en arbeidstaker ikke møter fram forstås at vedkommende ikke har vært i arbeid 2/3 av vedkommende dag.

## **§ 7. Opparbeidelse av kort arbeidsdag**

Opparbeidelse av kort arbeidsdag (inntil 5,5 timer) kan skje uten overtidsbetaling når begge parter er enige om det.

Avtale om hvorvidt opparbeidelsen skal finne sted, og om tidspunktet for den, avtales mellom bedriftsledelsen og de tillitsvalgte minst 14 dager i forveien. Opparbeidelsen skal fortrinnsvis skje på forhånd, og det opparbeides 2/3 (ekskl. spisepause) av bedriftens ordinære arbeidstid på vedkommende dag. Forutsetningen for opparbeidelsen er at denne skjer samlet av alle arbeidstakere når bedriften finner det hensiktsmessig.

## **Kap. II Lønn og annen godtgjørelse**

### **§ 8. Ukelønn**

Som avlønningsform anvendes ukelønn, bortsett fra i de tilfelle som er nevnt nedenfor.

Lønningsuken fastsettes etter avtale på den enkelte bedrift. Hvis partene ikke kommer til enighet, regnes lønningsuken ved dagarbeid fra mandag morgen til lørdag aften, og ved skiftarbeid (nattarbeid) fra søndag aften til lørdag morgen.

### **§ 9. Månedslønn**

Dersom partene er enige om det kan ukelønn erstattes av måneds-lønn, som fremkommer ved at ukelønn multipliseres med 4,35.

I de bedrifter hvor ledelsen og de tillitsvalgte er enige om det, er det adgang til å fordele lønnsutbetalingene til to ganger per måned.

### **§ 10. Utbetaling av lønn og overtidsgodtgjørelse**

Utbetaling av arbeidslønn skjer i arbeidstiden torsdag.

Partene på bedriften kan oppta forhandlinger om utbetaling av lønn tidligere i uken. Forutsetningen herfor er at det kan finnes en ordning som sikrer bedriften tilstrekkelig tid til lønnsutregning. Inntreffer lønningsdagen på en helligdag, utbetales lønnen den nærmest foregående arbeidsdag. Se for øvrig Hovedavtalens kap. XI.

Utbetaling for overtid fra og med onsdag i lønningsuken skjer ved neste lønnsutbetaling. I bedrifter hvor lønningsrutinene er slik at dette teknisk ikke er mulig, kan dagene for overtidsbetalingen forskyves.

Fradrag i ukelønn for manglende beskjeftigelse må ikke finne sted. Heller ikke for hellig- og høytidsdager eller for fridager bestemt av bedriften.

## **§ 11. Lønnsbestemmelser**

### **Definisjoner**

Lønnssetningene gjelder følgende arbeidstakerkategorier:  
Faglærte, ikke faglærte og lærlinger.

Med faglærte menes arbeidstakere som har bestått Fag/svenneprøve i samsvar med Opplæringslova.

Med lærling menes arbeidstakere som har inngått lærlingkontrakt i samsvar med Opplæringslova.

### **Lønnsatser**

Minstelønnsatser.

Lønn per uke:

Faglærte	kr. 6 131,- per uke
Ikke faglærte uten ansiennitet	kr. 5 745,- per uke
Ikke faglærte med to års ansiennitet	kr. 5 841,- per uke

### *Merknad:*

Økningen av minstelønnsatsen skal ikke få lønsmessige konsekvenser for de arbeidstakere som har en lønn inkludert stedlig overbygninger som er høyere eller lik den nye satsen for minstelønn.

## Tillegg for minstelønn

Det forutsettes at det skal gis tillegg til minstelønn alt etter den enkelte arbeidstakers ansiennitet, dyktighet og erfaring.

## Læringsatser

### Læringer etter Reform '94

Hovedmodellen for yrkes- og fagopplæring har 2 års opplæring i videregående skole (VG 1 og VG 2), pluss 2 års læretid i bedrift med 50% opplæringstid og 50% verdiskapingstid.

Lærlingenes timefortjeneste utgjør en prosentandel av ordinær lønn for nyutdannede fagarbeidere i bedriften. Dette inkluderer eventuell bonus som er en del av fagarbeidernes timefortjeneste.

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	halvår
Skole				30	40	50	80	prosent

For lærlinger som ikke har VG 1 og VG 2 i videregående skole etter reform 94 avtales avlønningen lokalt. Bedriften skal påmelde lærlinger til den pliktige skoleundervisningen.

Bestemmelsen om normallønnsatser for lærlinger er ikke til hinder for at ikke faglærte med praksis i bedriften og som ønsker å kvalifisere seg til faglært, kan lønnes høyere enn disse satser etter egen avtale mellom partene i bedriften.

### *Merknader:*

For elever fra VK II i skole som søker "tilpasset lærlingplass" i bedrift for å forberede seg til fagprøven, må partene lokalt ta stilling til hvor langt frem i tid fagprøveavleggelsen planlegges.

Ved fagprøveavleggelse planlagt ett år frem, avlønnes "kandidaten" etter 3. og 4. halvårssatsene (ved ett halvt år 4. halvårssats) for Reform 94 lærlinger. Avlønning ut over normal arbeidstid følger tilsvarende bestemmelsene som for ordinære lærlinger.

## **Skoleungdom og ferievikarer**

Skoleungdom og ferievikarer som tas inn for korte perioder i ferie o.l., lønnes etter avtale mellom partene i bedriften.

## **Lokale lønnsforhandlinger**

Partene er enige om at det etter denne avtale skal foregå lokale lønnsforhandlinger en gang hvert avtaleår i tariffperioden.

Tidspunktet for lønnsforhandlingene skal avtales i den enkelte bedrift. Partene på den enkelte bedrift kan avtale en oppdeling av tillegget.

Overenskomstens forutsetninger for å gi tillegg til den enkelte arbeidstaker er ansiennitet, dyktighet og erfaring.

Til disse forhandlingene skal de tillitsvalgte ha rett til å få utlevert lister med oversikt over fortjenestenivå for alle som arbeider på overenskomstens virkeområde.

Lokale forhandlinger skal gjennomføres på grunnlag av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet. Dette innebærer at partene lokalt bare skal legge til grunn bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne.

Ved lokale forhandlinger skal derfor partene gjennomgå menns og kvinners lønnsforhold og vurdere årsakene til eventuelle lønnsforskjeller.

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

Hvis den enkelte arbeidstaker eller tillitsvalgte mener det er urimeligheter til stede som gir grunnlag for fornyet forhandling, kan saken tas opp i konferanse med bedriftsledelsens representant.

Hvis de tillitsvalgte har vesentlige innvendinger mot gjennomføring av forhandlingene, de generelle prinsipper som er lagt til grunn for lønnsreguleringen, eller den totale regulering, kan saken bringes inn for

Fellesforbundet. Fellesforbundet tar stilling til om innvendingene er av slik art at det skal tas opp med Norsk Industri.

### **Lønnsansiennitet**

Avtjent førstegangstjeneste i forsvaret og pålagt tjeneste som sivilarbeider godskrives som lønnsansiennitet.

Arbeidstakere som har permisjon fra arbeidet for å utføre tilsvarende tjeneste, gis lønnsansiennitet på samme måte.

Arbeidstakere som har permisjon i forbindelse med svangerskap/ fødsel og adopsjon, opparbeider lønnsansiennitet i inntil ett år, såfremt arbeidstaker oppbeholder rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter Folketrygdloven.

Permisjon for å ivareta valgt eller lønnet tillitsverv i fagorganisasjonen gir lønnsansiennitet.

### **Likelønn**

Partene er enige om at kvinner og menn etter Industriooverenskomsten under ellers like forhold skal vurderes likt, så vel fortjenestemessig som faglig. Ved lokale lønnsforhandlinger skal derfor partene gjennomgå både menns og kvinners lønnsforhold og vurdere årsakene til eventuelle lønnsforskjeller, ref. likestillingslovens bestemmelser.

Partene lokalt skal, gjennom forhandlinger, rette opp skjevheter som måtte være på bedriften og som skyldes forskjellsbehandling på grunn av kjønn. Ved forhandlingene skal de lokale parter:

- fremskaffe oversikt over lønn for de ulike grupper, fordelt på kvinner og menn, for å klarlegge om eventuelle forskjeller skyldes kjønn.
- klarlegge hvem som gis tilbud om formell kompetanse, faglig oppdatering, kompetanseheving og lignende tiltak som gir grunnlag for annen lønsplassering og vurdere om tilbudene er tilpasset kvinners yrkesdeltakelse. De lokale parter må sikre at kvinner og menn likebehandles.

- klarlegge hvilke kriterier som benyttes for ansiennitetstillegg, herunder skal partene vurdere om lønssystemet har tatt tilstrekkelig hensyn til at kvinner i sterkere grad enn menn har ulønnet permisjon for å påta seg omsorgsoppgaver.
- kartlegge hvilke kriterier som er benyttet ved inndeling i ulike lønnsgrupper.
- gjennomgå kriteriene for lønnsfastsettelse med sikte på å sørge for at kriteriene er kjønnsnøytrale.
- sjekke at arbeidstakere som har permisjon med rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter Folketrygdloven § 14-4 og § 14-14 er blitt vurdert på samme måte som andre arbeidstakere ved lokale forhandlinger.

Dersom partene, etter gjennomgangen iht. ovenstående, konstaterer at det foreligger forskjellsbehandling på grunn av kjønn, skal forskjellsbehandlingen rettes opp.

### **Lønn under repetisjonsøvelser i militæret og tilsvarende øvelser i heimevernet eller sivilforsvaret.**

Under repetisjonsøvelser i militæret og tilsvarende øvelser i heimevernet eller sivilforsvaret, skal det utbetales full lønn med fradrag av det som ytes fra Staten.

### **Lavlønnsgarantien**

Ut fra sist kjente kvartalsstatistikk skal det i den enkelte bedrift gis et lønnstillegg per 1. januar hvert år slik at timefortjenesten for voksne arbeidere i enhver bedrift (enhver lønnstakergruppe) bringes opp på 85 % av gjennomsnittsfortjenesten for voksne arbeidere eksklusive tillegg i industrien.

### **Produktivitetstillegg**

Det kan på den enkelte bedrift avtales lønssystemer hvor en del av lønnen er produktivitetstillegg i form av f.eks. bonus eller produksjonspremier.

### *Merknad:*

I den senere tid er det innen enkelte bransjer registrert en økende interesse for fastlønnssystemer som ofte kombineres med produktivitetstillegg i form av bonus, produksjonspremier e.l. Bakgrunnen kan bl.a. ha vært at de praktiserte lønnssystemer ikke har virket hensiktsmessig, at man har ønsket større ensartethet i lønnssystemene innenfor bedriften eller ønsket om en tilnærming mellom de ulike kategorier av ansatte f.eks. ved utlønning per måned (4 uker).

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 lønnsfast-settelse i fremtiden knyttes til påviselige ytelser og/eller økonomiske resultatforbedringer basert på lønnssystem utviklet i et samarbeid med bedriften.

Hvis drøftelser som nevnt i disse bestemmelser fører til forslag om et annet lønnssystem enn det som er nevnt i denne paragraf, skal dette forelegges tariffpartene før det settes i verk.

Partene vil understreke viktigheten av at en finner fram til mer tidsmessige lønnssystemer, og vil stimulere til at så skjer.

## **§ 12. Betaling for skift- og overtidsarbeid**

### **Betaling for skiftarbeid**

Med skiftarbeid forstås faste arbeidstidsordninger hvor arbeidstiden helt eller delvis faller utenfor ordinær arbeidstid kl. 07.00 - 18.00.

For skiftarbeid betales følgende tillegg:

1. Fra kl. 16.00 til kl. 24.00: kr 33,84 per arbeidet time.  
Fra kl. 24.00 til kl. 07.00: kr 40,81 per arbeidet time.  
På dager før søn- og helligdager fra kl. 14.00 og fram til søn- eller siste helligdag kl. 24.00: kr 92,47 per arbeidet time.



2. Ingen arbeidstaker skal ha lavere skifttillegg enn tidligere satser kr 170,- og kr 200,-.
3. Satsene i punkt 1 reguleres hvert år per 1. april i henhold til endringen i NHOs lønnsstatistikk, industriens gjennomsnittlige timefortjeneste (ekskl. tillegg) foregående år.

### **Betaling for overtidsarbeid**

Overtidsarbeid betales med 50 % tillegg for de 2 første timer etter endt ordinær arbeidstid. Etter denne tid og på lørdager og dager før helligdager etter ordinær arbeidstids avslutning, samt søn- og helligdager betales 100 % tillegg.

Ved overtidsarbeid skal lærlingene minst lønnes som øvrig ufaglærte i bedriften.

#### *Merknader:*

1. Alt overtidsarbeid for arbeidstakere som står på kveldsskift, betales med 100 % tillegg.
2. Ved beregning av overtidstillegg ved skiftarbeid skal tariff-avtalens arbeidstid for vedkommende skift legges til grunn for utregning av den timelønn som danner grunnlaget for overtidsbetaling.
3. Hvis arbeidstakeren krever hvilepause mellom ordinær arbeidstids avslutning og overtidsarbeidets begynnelse, betales 100 % overtidstillegg først etter 2 timer overtidsarbeid. Etter kl. 22.00 betales alltid 100 % tillegg.
4. Ved ekstraordinær tilkalling til overtidsarbeid (dag eller natt) garanteres en fortjeneste som minst utgjør betaling for 2 overtidstimer á 100 %.
5. Ved arbeidstidsordninger som medfører at enkelte virkedager er arbeidsfrie dager, skal arbeid på disse dager betales med 50 % tillegg. Dog betales 100 % tillegg etter kl. 12.00 på dager før søn- og helligdager og etter kl. 16.00 på ukens øvrige hverdager.
6. Hvis overtidsarbeid i tilknytning til ordinær arbeidstid varsles samme dag og overtiden varer 2 timer eller mer, betales kr 82,50 i matpenger. I stedet for matpenger kan partene bli enige om at bedriften sørger for gratis middag eller annen forpleining. Dersom slikt overtidsarbeid vil vare ut over 5 timer, forutsettes at bedriften

sørger for ytterligere forpleining, eventuelt at det avtales et beløp til dekning av matutgiftene.

### **§ 13. Gravide arbeidstakere**

Gravide arbeidstakere som blir omplassert i henhold til AML og/eller forskriften om forplantningsskader og arbeidsmiljø, skal opprettholde sine lønns- og arbeidsbetingelser. Unntatt er ubekvemstillegg som f.eks. skifttillegg.

### **§ 14. Annen godtgjørelse**

#### **Tillegg**

Partene konstaterer at det innen de ulike bedrifter og arbeidsområder som denne overenskomst omfatter, finnes arbeidsoppgaver og betjening av utstyr som betinger lokale tillegg. Jf. bestemmelsen om tillegg til minstelønn.

Partene er videre enige om at det skal gis lønnstillegg for kompetanseutvikling og opplæring i henhold til Opplæringslova og opplæringsplanene innen kartonasjeområdet.

Som eksempel på grunnlag for tillegg nevnes:

Avlagt fag-/svenneprøve, betjening av utstyr som ikke omfattes av fagopplæringsplaner og selvstendig arbeid innen arbeidsområder som ikke betinger avlagt fag-/svenneprøve, men som omfattes av øvrige opplæringsplaner for kartonasjeområdet.

Partene forutsetter og vil bidra til at det i de enkelte bedrifter etableres hensiktsmessige lokale avtaler med sikte på å innarbeide i bedriftenes lønnssystem ordninger som stimulerer til teoretisk og praktisk opplæring og sikrer kontinuitet og rekruttering til kvalifiserte stillinger.

#### **Smusstillegg**

For særlig smussig arbeid betales et tillegg på kr 44,41 per dag.

## **Kap. III**

### **Arbeidsforhold**

#### **§ 15. Ferie**

Ferie og feriegodtgjørelse gis i henholdt til Ferieloven og bilag 8.

Utbetaling av feriepenger kan skje senest 14 dager før ferien påbegynnes.

#### **§ 16. Arbeidstøy**

Bedriften holder arbeidstakerne med minst ett sett arbeidstøy i året og vernesko etter behov.

#### **§ 17. Diskresjon**

Enhver arbeidstaker er forpliktet til diskresjon vedrørende arbeidsoppdrag eller andre forhold vedrørende bedriften eller bedriftens kunder som skal behandles konfidensielt. Ved indiskresjon kan ansvar gjøres gjeldende.

#### **§ 18. Innleie av arbeidskraft**

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere i henhold til gjeldende regler i AML §§ 14-12 og 14-13, skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte jf. Hovedavtalens §§ 9-3 og 9-6.

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 det i denne sammenheng spesielt til regler om permittering og oppsigelse i Hovedavtalens kap. VII, Hovedavtalens § 10-4 og AML §§ 14-2 og 15-7(3).

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

## **§ 19. Ansettelse/opsigelse**

Ansettelse på kortere tid enn 1 uke må ikke finne sted uten som vikar. Arbeidstakere må så langt som mulig etter endte permisjoner og ved overgang til full stilling etter periode med redusert arbeidstid ikke bli arbeidsmessig tilsidesatt. Oppsigelsesfrister i henhold til AML, per 01.04.2016:

Inntil 5 års ansettelse - 1 måneders oppsigelse.

5 - 10 års ansettelse - 2 måneders oppsigelse.

Mer enn 10 års ansettelse - 3 måneders oppsigelse.

Etter fylte 50 år og minst 10 års ansettelse - 4 måneders oppsigelse.

Etter fylte 55 år og minst 10 års ansettelse - 5 måneders oppsigelse.

Etter fylte 60 år og minst 10 års ansettelse - 6 måneders oppsigelse.

Arbeidstaker kan på sin side si opp arbeidsavtalen med en oppsigelsestid på minst 3 måneder etter fylte 50 år og med minst 10 års ansettelse. Se for øvrig AML kap. 15.

### *Merknad:*

Dersom arbeidstaker med minst 5 års sammenhengende ansettelse i bedriften blir oppsagt uten at det skyldes eget forhold, og oppsigelsesfristen utløper siste virkedag i april eller desember måned, skal arbeidsgiveren betale arbeidstakeren godtgjørelse for henholdsvis 1. mai og 1. januar.

## **§ 20. Jobbvariasjon**

Av hensyn til den enkeltes helse, samt faglige og personlige utvikling, skal partene i bedriften legge stor vekt på at arbeidet tilrettelegges slik at det i avdelinger hvor det er praktisk mulig, gjennomføres jobbvariasjon. Retningslinjer for gjennomføringen avtales i den enkelte bedrift.

Ved uavbrutt pålegging eller avtagning skal det gis anledning til avbrytelse eller avløsning på til sammen 1 time per dag. Avløsningen kan skje ved skifting til annet arbeid.

Minst en gang i året skal praksisen vedrørende jobbvariasjon evalueres i samarbeid med tillitsvalgte og ledelse ved den enkelte bedrift.

## **§ 21. Arbeidsmiljø**

Partene vil arbeide for å sikre et arbeidsmiljø som gir full trygghet mot skadevirkninger. Forholdene må legges til rette for faglig og personlig utvikling gjennom arbeidet. Et godt arbeidsmiljø bidrar til økt produktivitet, større trivsel og bedre samarbeid. Partene vil bidra til at det på den enkelte bedrift skal drives et planmessig verne- og miljøarbeid.

Der en av partene krever det, skal det i henhold til reglene i AML, kap. 7, opprettes arbeidsmiljøutvalg også i bedrifter med mindre enn 20 ansatte. Det vises for øvrig til Hovedavtalens kap. XII om bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg. I denne sammenheng vil partene arbeide aktivt for at også bedrifter med færre enn 10 ansatte følger lovens intensjoner om å ha verneombud. Videre at bedrifter med mindre enn 10 arbeidstakere, som følger lovens bestemmelse om unntak fra dette, har skriftlig avtale om annen ordning.

Verneombud og bedriftsleder oppfordres til i fellesskap å gjennomgå grunnkurs i verne- og miljøarbeid som tilfredsstillende lovens krav.

## **§ 22. Teknologisk utvikling og innføring av datamaskinbaserte systemer**

Dette må innføres i samsvar med AML § 4 og Tilleggsavtale IV i Hovedavtalen mellom NHO og LO.

Under henvisning til ovennevnte, forutsetter tariffpartene at det inngås lokal teknikk- og/eller dataavtale.

## **§ 23. Korte velferdspermisjoner**

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

permisjoner. Avtalen skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon.

1. Permisjon ved dødsfall og for deltakelse i begravelse når det gjelder den nærmeste familie.  
Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstakeren, så som ektefelle/samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn. Permisjon ved begravelse av ansatte slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.
2. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor når trygden gir stønad til behandling. Det dreier seg her om tilfelle hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfelle vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfelle faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. For øvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfelle som oftest være sykmeldt.
3. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
4. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet. Det siktes til akutt sykdomstilfelle i hjemmet, forutsatt at annen hjelp ikke kan skaffes og arbeidstakerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte permisjoner for at arbeidstakeren skal kunne få ordnet seg på annen måte.
5. Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.
6. Permisjon ved flytting til ny fast bolig.
7. Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.

8. Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner på skole.
9. Kvinner som ammer barn har rett til den fritid hun av den grunn trenger og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil en time per dag. Betaling for dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen og opphører når barnet fyller 1 år.
10. Permisjon ved deltakelse i egne barns konfirmasjon.
11. Permisjon for oppmøte på sesjon.
12. Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.

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 retningslinjene for ordningens praktisering.

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

## **§ 24. Omsorgspermisjon**

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

## **Kap. IV**

### **Opplæring og utdanning**

#### **§ 25. Kompetanse og opplæring**

Kompetanse og opplæring generelt

1. Fagopplæring, etterutdanning og videreutdanning skjer i samsvar med Opplæringslova og de bestemmelser som til enhver tid blir gitt i henhold til denne loven, Overenskomstens og Hovedavtalens bestemmelser.
  
2. Industriens framtidige konkurranseevne vil i stor grad være avhengig av tilpasning til ny teknologi og arbeidstakernes kunnskaper og kompetanse. Med sikte på at arbeidstakerne skal kunne kvalifisere seg for nye oppgaver, og kunne oppfylle bedriftens framtidige krav, er partene enige om:
  - at bedrift og tillitsvalgte hvert år drøfter om det er et kompetansegap i henhold til bedriftens behov for kompetanse og hvordan det i så fall kan legges til rette for at ufaglærte får anledning til å ta fagbrev. Drøftingene skal ta utgangspunkt i bedriftens behov for fagarbeidere og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det bør være en målsetting at det drives fagopplæring i alle bedrifter som oppfyller kravene for å være opplæringsbedrift,
  - at partene sentralt og lokalt må legge til rette for at arbeidsinnvandrere som arbeider i landet og som sikter mot å bli en del av det norske arbeidsmarkedet, må få styrket sine grunnleggende ferdigheter i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur,
  - i fellesskap å arbeide for en kontinuerlig oppdatering av fagopplæring, slik at denne til enhver tid er mest mulig i samsvar med industriens behov,
  - at "Faglig råd for teknikk og industriell produksjon (TIP)" søker å utarbeide opplæringstilbud for ajourføring av fagarbeidernes kvalifikasjoner, som endrede arbeidskrav, arbeidsforhold og ny teknologi m.v. vil kreve,



- å anbefale at de lokale parter tilpasser sin arbeidsorganisasjon og sine bedriftsinterne avtaler med tanke på de krav ny teknologi vil medføre,
- å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3.5 i Opplæringslova (Praksiskandidatordningen) opprettholdes også i fremtiden.

### **Etter- og videreutdanning**

I den hensikt å sette bedriftene og deres ansatte i stand til å beherske aktuelle arbeidsoppgaver og teknikk gis opplæring ved bedriftsintern opplæring/kurs eller ved kurs arrangert utenfor bedriften. For kurs godkjent av Utdanningsfondet for Grafisk Emballasje, se § 26 Utdanningsfondet, betaler bedriften eventuelle omkostninger forbundet med kursets gjennomføring, samt full lønn under kurstiden når kurset er lagt i arbeidstiden. Med full lønn menes ansattes ordinære timelønn, inkl. feriepenger og arbeidsgiveravgift.

Bedriften kan søke Utdanningsfondet om økonomisk støtte til utleggene.

Bedriften og de ansatte skal medvirke til at nødvendig kompetanse skal innhentes. Det anbefales at partene i den enkelte bedrift oppretter et kompetanseutvalg med representanter fra begge sider.

Utvalgets oppgaver kan være å bidra til kartlegging av bedriftens kompetansebehov og å utarbeide forslag til kompetansefremmende aktiviteter. Jf. Hovedavtalens Kap. XVIII.

### **Realkompetanse**

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få dokumentert sin realkompetanse.

## **§ 26. Utdanningsfond**

### **1. Formål**

Fondets formål er å fremme utdanningen av lærlinger, samt legge til rette for yrkesfaglig utdanning av arbeidstakere i bedriftene slik at arbeidstakerne og bedriftene står best mulig rustet til å utnytte den teknologiske og organisasjonsmessige utvikling.

Fondet skal gi økonomisk støtte til yrkesfaglig kompetanseutvikling som settes i gang gjennom bransje- og/eller samarbeidstiltak i og mellom bedriftene, og kan gi økonomisk støtte til tiltak som Opplæringsrådet for bilde, fotografi og grafiske fag tar initiativ til.

## **2. Finansiering**

Fondet finansieres ved at bedriftene fra 01.01.1993, hvert kvartal etterskuddsvis, innbetaler kr 13,- per uke per arbeidstaker, unntatt lærlinger, som hører inn under overenskomsten for kartonasje-området.

Kr 1,- per uke trekkes av arbeidstakerens lønn, og bedriften betaler kr 12,- per uke. Dette omfatter også bedrifter som ikke er medlemmer av NHO, men som innenfor de samme områder har overenskomst med Fellesforbundet.

For arbeidstakere som begynner eller slutter i løpet av et kvartal skal det innbetales premie for 7 uker uansett når i kvartalet arbeidsforholdet tiltres eller opphører.

Ved skifte av arbeidsgiver i samme kvartal blir premie for 7 uker i dette kvartal å innbetale både av den gamle og den nye arbeidsgiver.

Trekk av arbeidstakers andel av premien skal i disse tilfeller foretas for den tid vedkommendes arbeidsforhold faktisk varer. Når arbeidsforholdet avbrytes i forbindelse med at arbeidstakere avtjener førstegangs militærtjeneste, gjelder regelen om betaling av premie for 7 uker også i de kvartaler fratredelse og tilbakekomst skjer.

Premie betales også for fraværperioder som skyldes sykdom i inntil 3 måneder, permittering i inntil 14 dager og for annen militærtjeneste enn førstegangstjeneste i inntil 28 dager. Premie blir i disse tilfeller bare å betale dersom arbeidstakeren gjenopptar sitt arbeid i bedriften. Trekk av arbeidstakerens premieandel foretas samlet ved første lønnsutbetaling etter at arbeidet er gjenopptatt.

### **3. Innkreving av premie**

Den premie som er nevnt i pkt. 2 innbetaler bedriften under ett til Norsk Industri.

De tillitsvalgte på bedriften gis oppgavene over det beløpet bedriften innbetaler til fondet.

### **4. Ledelse og administrasjon**

Fondet ledes av et styre på 6 medlemmer, hvorav Norsk Industri og Fellesforbundet oppnevner 3 representanter og 2 vararepresentanter hver.

Vervene som styreleder og sekretær alternerer mellom Norsk Industri og Fellesforbundet, slik at den ene organisasjon har styreleder og den andre sekretær. Funksjonstiden er normalt 2 år. Norsk Industri fører kontroll med kontingentinnbetalingen.

### **5. Midlenes anvendelse og fordeling**

Alle bedrifter og arbeidstakere som innbetaler til fondet er berettiget til støtte. Fondets styre fastsetter prioriteringer og utfyllende retningslinjer for tildeling av støtte som sendes bedrifter og klubber. Søknadene behandles av fondets styre, eller sekretariatet etter fullmakt fra fondets styre. Ved stemmelikhet har fondsstyrets leder dobbeltstemme.

*Merknad:*

Fondet vil i alminnelighet gi støtte til:

- Arrangement av/deltakelse på kurs/konferanser som arrangeres i overensstemmelse med vedtak i fondets styre.
- Reise- og oppholdsutgifter i forbindelse med deltakelse på kurs/konferanser som arrangeres i overensstemmelse med vedtak i fondets styre.

For nærmere detaljer om tildeling av midler, henvises til “Utfyllende retningslinjer for tildeling av midler fra Utdanningsfondet for Grafisk Emballasje”.

## **6. Regnskap og årsberetning**

Fondets regnskapsår er kalenderåret. Ved hvert regnskapsårs avslutning utarbeides et årsregnskap som skal revideres av en statsautorisert revisor ansatt av fondets styre. Regnskapet sammen med årsberetning fremlegges for Norsk Industri og Fellesforbundet.

## **7. Oppløsning**

Ved fondets eventuelle oppløsning må de innestående midler anvendes i overensstemmelse med avtalens pkt. 5.

## **8. Varighet**

Utdanningsfondets bestemmelser trådte i kraft 1992, inngår som en del av overenskomsten og kan revideres ved tariffrevisjon. Partene er enige om at det også i tariffperioden kan avtales endringer i fondets bestemmelser dersom økonomiske grunner, den offentlige lovgivning eller lignende forhold gjør det nødvendig med endring.

## **§ 27. Lærlingbestemmelser**

### **Regler for ansettelse og utdanning av lærlinger**

Det er av overordnet betydning at partene i arbeidslivet medvirker til å nå reformens målsetting om et bedre system som ivaretar både bedriftenes og lærlingenes krav til fagopplæring.

Læretiden i bedrift må tilrettelegges slik at den sikrer lærlingen en kvalitetsmessig god opplæring. Dette krever at bedriften avsetter tilstrekkelig ressurser til den praktiske og eventuelt teoretiske opplæring/veiledning av den enkelte lærling.

Et annet viktig element for en kvalitetsmessig god læretid, er at lærlingen etter nødvendig opplæring/veiledning selvstendig får praktisere sine kunnskaper.

1. Når det på en bedrift ønskes inntatt lærlinger, skal dette spørsmål tas opp til drøftelse mellom bedriften og de tillitsvalgte.

I sine vurderinger skal partene bl.a. ta hensyn til så vel bedriftens behov for arbeidskraft på kort eller lang sikt, som til behovet for lærlinger til faget eller den grafiske bransje som helhet.

2. Organisasjonene vil, under henvisning til gjeldende skoleordninger, anbefale at opplæring fortrinnsvis bør starte i tidsrommet august - september. Ved inntak av lærlinger tilstrebes lik kjønnsmessig fordeling.
3. I den grad det er aktuelt å ta opp lærlinger etter fylte 21 år, skal det opprettes lærekontrakt. Lærling lønnes etter lærlingsatser i § 11 (normallønnsatser).

Bedriften skal i så fall sørge for at lærling uten grunnkurs og videregående kurs I i faget får gjennomført den for faget fastsatte praktiske og teoretiske opplæring. Slik pliktig opplæring lagt utenfor bedriften skal gis uten fradrag i lønn. Lærlingens utgifter til anskaffelse av nødvendig skolemateriell dekkes av bedriften.

4. I bedrifter som inntar lærlinger skal de ansatte oppnevne representant/representanter som sammen med faglig leder skal føre tilsyn med at
  - a) bedriftens opplæringsmuligheter er tilfredsstillende,
  - b) lærekontrakter opprettes,
  - c) fagenes opplæringsplaner følges, og
  - d) lærlingene får delta i den pliktige skoleundervisning.
5. Lærlingen skal ved ansettelsen presenteres for arbeidstakernes representant/representanter som er oppnevnt i henhold til pkt. 4, og informeres om representantens/ representantenes oppgaver.

*Merknad:*

I de tilfeller lærlingen stryker til førstegangs svenne-/fagprøve-avleggelse, og dette ikke kan tilbakeføres til lærlingens egne forhold som for eksempel ulegitimert fravær (skoft eller liknende), anmodes bedriften om å tilrettelegge for at lærlingen får videreført nødvendig praksistid for gjennomføring av ny svenne-/fagprøve. Det vises for øvrig

til Opplæringslova. Avlønning i denne perioden skjer med utgangspunkt i den aktuelle siste halvårssats for lærlingen.

## **Kap. V**

### **Diverse bestemmelser**

#### **§ 28. Informasjons-/konferanseplikt**

Dersom en bedrift har planer om å gjennomføre omlegging av sin produksjon, herunder overføre deler av denne til, eller motta delproduksjon fra annen bedrift, slik at dette får betydning for de ansattes sysselsetting eller arbeidsoppgaver, skal personalet ved sine tillitsvalgte uoppfordret bli tatt med på drøftelser om dette før viktige avgjørelser tas. Se for øvrig Hovedavtalens § 9 om konferanseplikt.

#### **§ 29. Likestilling - likeverd**

Partene er enige om at arbeid som utføres skal vurderes etter de samme prinsipper. For øvrig vises også til bilag 5.

Partene er enige om både sentralt og lokalt å fortsette arbeidet med å tilrettelegge forholdene, slik at kvinner og menn gis like muligheter til å ta del i de forskjellige arbeidsoppgaver innenfor kartonasjeindustrien.

Bedriftene skal i sin personalpolitikk ivareta likestillings-perspektivet ved ansettelser, forfremmelser og kompetanse-givende etter- og videreutdanning.

#### *Protokolltilførsel*

Partene på den enkelte bedrift skal i løpet av avtaleperioden foreta nødvendig gjennomgang av sine lokale avtaler for å sikre at disse er i samsvar med Likestillingslovens bestemmelser.

I tariffperioden bør de lokale parter drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med henblikk på å opprette en bedriftstil-passet likestillingsavtale. Formålet med en slik avtale skal være å oppnå at alle arbeidstakere - uansett kjønn - gis samme mulighet til arbeid og faglig

utvikling, og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement, samt videre å bidra til at flere kvinner vil finne seg en arbeidsplass i kartonasje-industrien. I forbindelse med eventuell opprettelse av likestillingsavtale og som grunnlag for likestillingsarbeid i bedriftene, vil Norsk Industri og Fellesforbundet bl.a. peke på at:

- Likestilling er et lederansvar.
- Likestilling mellom kjønnene omfatter mer enn lønsspørsmål.
- Likestilling gjelder også holdninger og normer og krever sterk medvirkning fra de tillitsvalgte.
- Likestillingsarbeidet bør drøftes og følges opp i etablerte samarbeidsfora i bedriften.

Der overflytting er mulig, har gravide arbeidstakere krav på overflytting til annet arbeid i bedriften under graviditet, dersom arbeidet kan være skadelig for fosteret eller arbeidstakeren. Slik overflytting skal, om mulig, også skje dersom graviditeten vanskeliggjør arbeidet.

Ved midlertidig overflytting til annet arbeid skal lønnen ikke reduseres.

### **Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse.**

Fellesforbundet og Norsk Industri er enige om både sentralt og lokalt å arbeide for at det legges til rette for en personalpolitikk slik at eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse, kan fortsette å arbeide frem til ordinær pensjonsalder.

Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift diskuterer arbeidssituasjonen for eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse. Det bør særlig tas hensyn til at tunge løft, skift, overtid, reiseoppdrag og særlig smussig arbeid kan medføre belastninger som kan være spesielt uheldige for disse arbeidstakere. Av denne grunn bør eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse så vidt mulig ut fra en leges vurdering eller etter eget ønske, kunne fritas for slike arbeidsoppgaver.

For eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan det inngås individuelle avtaler om arbeidsoppgaver, tilrettelagt opplæring/oppdatering innenfor eget arbeidsområde, hvilepauser,

deltidsarbeid/ redusert arbeidstid mv. mellom den enkelte ansatte og bedriften.

### **Nedsatt arbeidsevne**

Ved ansettelse av arbeidstakere som ikke kan anses fullt arbeidsdyktige, lønnes vedkommende etter avtale mellom den enkelte arbeidstaker, tillitsvalgte og arbeidsgiver. Slik avtale meddeles snarest til organisasjonene.

Ovenstående bestemmelse kommer ikke til anvendelse ved fast-settelse av lønn for yrkeshemmet arbeidstaker som i henhold til AML § 4-6(1) skal sikres fortsatt beskjeftigelse i bedriften.

### **Etniske minoriteter.**

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

## **§ 30. Seniorpolitikk**

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

## **§ 31. Varighet**

Denne overenskomst trer i kraft fra 1. april 2016 og gjelder til 31. mars 2018 og videre for 1-ett år om gangen dersom ikke en av partene skriftlig har sagt opp avtalen med med 2-to-måneders varsel.



## **Protokolltilførsler**

### **1. Beskjeftigelsen ved tekniske omlegninger**

Arbeidsgiverne vil i forbindelse med tekniske omlegninger av produksjonen i bedriften medvirke til at arbeidstakerne i bedriften fortsatt får beskjeftigelse.

### **2. Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår**

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

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap, eller det organ LO bemyndiger, og NHOs Hovedstyre. 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 2017).

### **3. Avleggelse av eksamen**

Partene anbefaler at det avtales lokalt at ansatte gis fri med lønn for å avlegge eksamen for offentlig godkjent utdanning.

### **4. Forskuttering av sykepenger**

Norsk Industri og Fellesforbundet vil anbefale lokale parter å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenger der dette ikke gjøres. Partene anmoder bedriftene om ikke å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger.

Oslo 26. august 2016

NÆRINGSLIVETS  
HOVEDORGANISASJON

LANDSORGANISASJONEN  
I NORGE

NORSK INDUSTRI

FELLESFORBUNDET

## Bilag 1 til overenskomst av 2016

### Sluttvederlagsavtalen

Gjeldende fra 01.01.2011, med språklige endringer i 2014 samt endringer i 2016<sup>1</sup>

#### 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 og til og med fylte 66 år, blir sagt opp uten at oppsigelsen skyldes eget forhold, eller når arbeidsforholdet opphører som følge av uførhet eller kronisk sykdom.

##### 1.3 Rettsstilling

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.

---

1 Skatteloven § 5-15 ble endret 18. desember 2015, med virkning fra 1.1.2016. Etter tidligere skattelov § 5-15 første ledd bokstav a, var sluttvederlag fra Sluttvederlagsavtalen mellom LO og NHO ikke regnet som inntekt. Dette medfører at personer som oppfylte vilkårene for sluttvederlag senest pr. 31.12.2015 får dette utbetalt skattefritt, og at personer som oppfyller vilkårene for sluttvederlag etter 1.1.2016 ikke får dette utbetalt skattefritt. Klassifisering av sluttvederlag som skattbar inntekt kan også medføre at utbetaling av sluttvederlag påvirker rett til andre ytelser fra det offentlige, f. eks uføretrygd og arbeidsledighetstrygd. Dette er ikke endelig avklart per april 2016.

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 LO/NHO.

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

### **2.2 Inn- og uttreden av Sluttvederlagsordningen**

Tilsluttet Sluttvederlagsordningen blir bedriften fra det tidspunkt tariffavtale hvor Sluttvederlagsbilaget til LO/NHO inngår, trer i kraft. Det påhviler den relevante tarifforganisasjon å foreta tilmelding og kontrollere at vilkårene for deltakelse er tilfredsstillt. 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 uttreddesdato.

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 fylt 67 år, samt ikke ha rett til eller mottatt 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 anleggsfagene, 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. Dette gjelder uavhengig av oppsigelsestidens lengde.

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 fysiske arbeidsdag ved full fratredelse fra arbeidslivet, og 6 måneder etter siste dag i ordinær stilling ved delvis fratredelse fra arbeidslivet.

### **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 Førtidspensjon (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) ved sluttdato f.o.m. 1.juli 2011:

50 år : kr. 20 000,-	51 år : kr. 20 000,-	52 år : kr. 25 000,-
53 år : kr. 30 000,-	54 år : kr. 40 000,-	55 år : kr. 50 000,-
56 år : kr. 55 000,-	57 år : kr. 60 000,-	58 år : kr. 65 000,-
59 år : kr. 70 000,-	60 år : kr. 75 000,-	61 år : kr. 80 000,-
62 år : kr. 80 000,-	63 år : kr. 65 000,-	64 år : kr. 50 000,-
65 år : kr. 35 000,-	66 år : kr. 20 000,-	

### **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. 20 000,- for det nest siste året kr. 35 000,- 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 stillingstapet 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 stillingstapet som legges til grunn for beregningen.

### **5.3 Sluttdato mindre enn ett år før ordinær pensjonsalder**

Inntreer 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 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 inntrer 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 NHO styre, 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. Kvartalspremien 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 godtgjørelsens 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 Sluttvederlagsordningen**

Styret kan bestemme at Sluttvederlagsordningens administrative oppgaver skal tillegges Sluttvederlagsordningens administrasjon. Administrasjonen skal i tilfelle være sekretariat for Sluttvederlagsordningen og ivareta administrasjonen av Sluttvederlagsordningen. Administrerende direktør for Sluttvederlagsordningen skal være administrerende direktør også for Sluttvederlagsordningens administrasjon.

Administrasjonen 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 Sluttvederlagsordningens administrasjon.

Bestemmelsene i pkt. 6.4 om taushetsplikt gjelder tilsvarende for Sluttvederlagsordningens administrasjon.

Administrasjonens 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.

### Avtale om ny AFP-ordning

#### I Innledning

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

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

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

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

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

#### II Vedtekter

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

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



særskilte regler som kan medføre at den enkelte arbeidstaker ikke er berettiget til AFP.

De til enhver tid gjeldende vedtekter finnes på [www.nyaafp.no](http://www.nyaafp.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](http://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 inntektspensjon i folketrygdens alderspensjon.

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

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

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

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

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

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

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

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

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

I perioden 2011 til og med 2015 vil det være personer som mottar opprinnelig

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

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

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

### **VIII.**

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

## **Opplysnings- og utviklingsfondet**

### **§ 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 arbeids-taker-/arbeidsgiverregister med følgende gruppeinndeling:

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

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

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

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

Gruppe 1: kr 17,-

Gruppe 2: kr 27,-

Gruppe 3: kr 46,-

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 per uke.

Beløpene reguleres av Sekretariatet i LO og NHOs styre etter innstilling fra Fondsstyret, jf. § 5.

#### **§ 4 Innkreving 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 O/U-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 innstående midler NHO og LO slik at hver organisasjon mottar det beløp som den i henhold til avtalens § 6 var berettiget til å disponere. Gjenværende midler må anvendes i overensstemmelse med avtalens § 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 så vel innkreving av avgiften som fordelingen av midlene.

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

## Bilag 4 til overenskomst av 2016

### **Avtale om retningslinjer for prosenttrekk av fagforeningskontingent - ”trekkavtale”**

#### **1. Grunnlag**

Grunnlaget for avtalen om trekk av prosentkontingenten bygger på bestemmelsene om dette i § 11-3 i Hovedavtalene for industri og bygg/anlegg.

#### **2. Opplysninger**

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. Hvem skal det trekkes for**

Fellesforbundets lokale avdeling eller klubb er ansvarlig for å holde bedriften ajour med hvem det skal trekkes kontingent for - og følge opp dette. Det skal gis melding til bedriften om nye eller utmeldte medlemmer på egne standard meldingsblanketter.

Nye medlemmer trekkes fra første mulige trekkperiode lønnsutbetaling etter at skriftlig melding er gitt. Stopp av trekk for utmeldte medlemmer skjer fra den påfølgende lønningsperiode etter at skriftlig melding fra forbund, avdeling eller klubb er gitt.

#### **4. Gjennomføring av trekket**

Kontingenten trekkes av bedriften ved hver utlønning. Det trukne beløp overføres månedlig.

Kontingenttrekket foretas av hele det opptjente beregnings-grunnlaget i hver enkelt lønningsperiode. (Akkordetterskudd og feriepenger inkludert.)

Beregningsgrunnlaget er arbeidstakerens brutto lønn som oppgis i kode 111-A samt trekkpliktige utgiftsgodtgjørelser o.l. i lønns- og trekkoppgaven. Unntatt er honorar utover vanlig fortjeneste til medlem av styre og bedriftsforsamling samt erkjentlighetsgaver. Den beregnede

kontingent trekkes med prioritet etter skattetrekk, pensjonspremie, opplysnings- og utviklingsfond, lavlønnfond og bidragstrekk.

Ved overføring av kontingent til Fellesforbundet skal det benyttes fortrykt bankgiroblankett, som sendes bedriften. Bedrifter som skriver ut betalingsblanketter fra eget EDB-anlegg må legge inn den bedriftsidentifikasjon som finnes på de tilsendte blanketter. Klubben skal ha gjenpart av giro-blanketten som benyttes ved innbetaling til Fellesforbundet.

## **5. Trekk**

Bedriften skal i egen regi eller gjennom bank sørge for trekk av fagforeningskontingent og forsikringskontingent dersom denne er en del av medlemskapet, når tillitsvalgte - eller hvor tillitsvalgte ikke er valgt - Fellesforbundet eller dets avdeling krever det.

Fellesforbundet eller dets avdelinger skal gi bedriften melding om hvilke satser som skal benyttes ved trekk av fagforenings- og forsikringskontingent.

Den enkelte bedriftsklubb har anledning til å vedta særskilt kontingent til klubben. Klubbkontingenten trekkes sammen med den vanlige kontingent, ved at satsen for fagforeningskontingent økes.

Tidspunkt for etablering eller endring av klubbkontingent følger reglene i siste avsnitt i pkt. 5.

Trukket kontingent overføres til oppgitt kontonummer i Fellesforbundet.

I de tilfeller bedriftsklubben har vedtatt egen kontingent, overføres beløpet til oppgitt kontonummer i klubben. Endringer av satsene kan skje med virkning fra 1. januar eller 1. juli når skriftlig melding er gitt med 1 måneds varsel.

## **6. Flere avdelinger**

Har Fellesforbundet ved samme bedrift medlemmer fra flere avdelinger, skal bedriften foreta kontingenttrekk for samtlige avdelinger.

Hvor avdelingene vedtar en særskilt kontingent for sitt område og bedriften ikke kan påta seg å trekke forskjellige kontingentsatser for de



ulike avdelingene, skal avdelingene avtale en felles sats, som meddeles bedriften.

Fellesforbundet kan overlate til en av avdelingene å representere forbundet overfor bedriften.

Den avdelingen som har fått fullmakt til å opptre på Fellesforbundets vegne, er ansvarlig for at bedriften settes i stand til å gruppere medlemmene avdelingsvis i trekklistene.

## **7. Trekklist, meldinger**

Bedriften skal rapportere trekket ved regelmessig oversendelse av trekklist.

Trekklistene, med angitt trekkperiode, skal inneholde:

- Fødselsnummer (11 siffer) og medlemsnr. eller arbeidsnr. hvor dette brukes som medlemsnr.
- Navn
- Trukket beløp
- Meldinger, hvor følgende bør være med
- Tilmeldt i perioden
- Frameldt i perioden
- Til eller fra førstegangs pliktig militærtjeneste/siviltjeneste
- Død
- Eventuelle andre meldinger tariffpartene blir enige om.

Der hvor EDB-behandling gjør det mulig eller partene på bedriften er enige om det, kan også følgende meldinger tas med:

- Til eller fra permittering eller permisjon uten lønn av minst 5 dagers varighet ut over arbeidsgiverperioden
- Til eller fra utlønning fra trygdekontoret
- Brutto lønn
- Trukket hittil
- Overgang til uføretrygd, alderstrygd eller AFP

Arbeidstakerne skal stå på trekklistene så lenge vedkommende er medlem av Fellesforbundet, og har et ansettelsesforhold i bedriften. Trekklistene sendes avdelingen og bedriftsklubben månedlig dersom ikke annet er avtalt. I de tilfeller hvor det skaper praktiske problemer å sende trekklist til flere avdelinger skal organisasjonene drøfte andre løsninger.

For sykmeldte arbeidstakere skal bedriften etter utløpet av arbeidsgiverperioden gi melding til trygdekontoret om kontingenttrekk til Fellesforbundet.

Fellesforbundet eller dets avdelinger og den enkelte bedrift kan avtale at trekklistens opplysninger avgis i elektronisk form. For å lette arbeidet for de bedrifter som ikke bruker EDB, vil Fellesforbundet - etter bestilling - levere standard trekkliste, som kan brukes til rapporteringen.

## **8. Tilpasning**

For bedrifter som av tekniske årsaker ikke kan følge retningslinjene fullt ut, avtales nødvendige tilpasninger eller overgangsordninger i samråd med avtalepartene. Hvis det ved bedriften foretas kontingenttrekk for arbeidstakere organisert i andre forbund, forutsettes det at det i samråd med organisasjonene foretas en samordning av rapporteringen

## **9. Varighet og oppsigelse**

Denne avtale trådte i kraft 01.09.1988 og er senere endret ved tariffrevisjonen i 1998.

Partene kan si opp denne avtalen med ett - 1 - års skriftlig oppsigelse.

## **AKTIVITETSPROGRAM MELLOM LO OG NHO**

-

### **Likestilling mellom kvinner og menn**

#### **Innledning**

Hovedavtalen mellom LO og NHO, tilleggsavtale II - Rammeavtale om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet, fastsetter at partene tar initiativ til tiltak og aktiviteter som kan fremme likestilling. I avtalen heter det blant annet;

*”Det anbefales at det felles likestillingsarbeidet i LO-NHO-regi prioriterer å se på sammenhengen mellom arbeidsliv, kjønnsroller på arbeidsmarkedet, fremme kvinners deltakelse i beslutningsprosesser og utarbeide virkemidler for å takle kjønnsbaserte lønnsforskjeller.”*

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

#### **Aktivitetsprogram**

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

#### **Lokale likestillingsavtaler og likestillingsprosjekter**

Hvis de lokale parter ønsker å utarbeide en likestillingsavtale på bedriftsnivå eller ønsker å igangsette konkrete likestillingstiltak, kan hovedorganisasjonene bistå gjennom rådgivning.

#### **Arbeidsliv – familiepolitikk**

Hovedorganisasjonene vil arbeide for en foreldrepermisjonsordning som fremmer likestilling.

Hovedorganisasjonene vil arbeide for en familiepolitikk som balanserer hensynet til familie- og arbeidsliv.

## **Likelønn**

Felles tiltak for oppfølging av enkelte elementer i likelønnskommisjonens rapport og eventuelle tiltak initiert i tariffoppgjørene.

## **Heltid/deltid**

Partene vil jobbe for å innhente kunnskap om partenes ønsker og behov lokalt, og øke bevissthet og holdninger om kvinners tilknytning til arbeidslivet.

## **Arbeidsflytting mellom sektorene**

Hovedorganisasjonene vil initiere kartlegging/forskning på hindringer i forhold til jobbskifte fra offentlig til privat sektor og fra privat til offentlig sektor.

## **Opplæring og rekruttering – det kjønnsdelte studie- og yrkesvalget**

- Tiltak ovenfor opplæringskontorer og rådgivningstjeneste.
- Rekruttere flere kvinner til ledende stillinger – Female Future.
- Synliggjøre HF-prosjekter som eksempelvis ”Jenter i bil og elektro” og oppfordre flere bransjer og bedrifter til å høste erfaring og gjøre tilsvarende
- Motivere til utradisjonelle yrkesvalg

## **Felles informasjon**

Partene vil i fellesskap samarbeide om å utvikle felles informasjon for å fremme reell likestilling mellom kvinner og menn.

Hovedorganisasjonene skal foreta en evaluering av samarbeidet innenfor likestillingsområdet innen 2 år fra virkningstidspunktet for dette aktivitetsprogrammet. Denne evalueringen skal danne grunnlaget for videre samarbeid og nye tiltak på området.

Partene viser til Hovedavtalen mellom LO og NHO for tilleggsavtale II - Rammeavtale om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet, foruten informasjon om arbeid med likestilling på LO og NHOs hjemmesider; [www.lo.no](http://www.lo.no) og [www.nho.no](http://www.nho.no)

## Bilag 6 til overenskomst av 2016

### 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 godkjenning.”
- b) ”Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i AML § 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 feriepenge være 12% av feriepengegrunnlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

Økningen foretas ved at proSENTSATS 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 feriepenge.

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 feriepenge.

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 ivarettatt, 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.

### Tjenestepensjoner

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

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

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

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

Norsk Industri og Fellesforbundet vil anmode sine respektive hovedorganisasjoner, NHO og LO om i fellesskap å:

- utarbeide nødvendig informasjonsmateriell til bruk i de enkelte virksomheter
- legge til rette for og bistå partene i den enkelte virksomhet med råd og veiledning i forbindelse med drøftingene
- ta opp forhandlinger med enkelte tilbydere av alderspensjonsordninger med sikte på å komme fram til standardkontrakter som kan benyttes i de virksomheter som ønsker å etablere ordninger
- ta opp til drøfting mulighetene for og eventuelt inngå avtale om en felles alderspensjonsordning for de virksomheter som ut fra ulike forhold skulle ønske en slik ordning.



### **Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere**

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

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

### **Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.**

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen skal være attraktiv og seriøs, og at innleide arbeidstakere og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre ”sosial dumping” og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

#### **1. Innleie av arbeidstakere**

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere i henhold til gjeldende regler i arbeidsmiljøloven kap. 14 (se §§ 14-12 og 14-13) skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jf. Hovedavtalen § 9-3 - 9-6.

#### **1.2 Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter**

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

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

#### **1.3 Innleie av arbeidstakere fra vikarbyråer (bemanningsvirksomheter)**

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

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

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom LO og en arbeidsgiversammenslutning gjelder ikke følgende bilag: 1 - Sluttvederlag, 2 - Avtalefestet pensjon, 3 - Opplysnings- og utviklingsfondet, 4

- Kontingenttrekk , 5 - Likestilling samt overenskomstens § 26  
Utdanningsfond.

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

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

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

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

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

*Merknad:*

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

### Ansatte i vikarbyråer

Bestemmelsene i dette bilaget regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst jfr § 1.

1. Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde jfr § 1.
2. Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.
3. Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.
4. Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.
5. Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratrukke seg etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.
6. Ved utleie til bedrift som er bundet av denne overenskomsten, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften, jf Bilag 11 pkt 1.3.2.
7. Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av denne overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.
8. Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.

#### **Protokolltilførsel :**

1. Partene legger til grunn at LO sier opp Bemanningsavtalen mellom LO og NHO.
2. Partene er i tariffperioden enige om å praktisere H 3-7 (2) andre ledd på samme måte som den har vært praktisert i forhold til nåværende Bemanningsavtale.

Dersom man ikke blir enige om å fortsette denne praktiseringen gjelder H 3-7 (2) andre ledd på vanlig måte fra tariffrevisjonen 2014.

