

Overenskomst Avis, avistrykkerier og pakkerier

2022 – 2024



Overenskomst
Avis, avistrykkerier og pakkerier
2022 – 2024

Mellom

Næringslivets Hovedorganisasjon
Mediebedriftenes Landsforening
på den ene side
og
Landsorganisasjonen i Norge
Fellesforbundet
på den annen side

Gjelder fra 1. april 2022

Innholdsfortegnelse

Del I: Hovedavtalen mellom LO og NHO

Del II: Overenskomsten med bilag

Kap. I Omfang	5
§ 1 Overenskomstens omfang	5
Kap. II Arbeidstidsbestemmelser	5
§ 2 Arbeidstiden	5
§ 3 Overtidsarbeid m.m.	8
§ 4 Fleksible arbeidstids-/fritidsordninger	9
Kap. III Lønn, annen godtgjørelse og sosiale bestemmelser	10
§ 5 Utbetaling av lønn og overtidsgodtgjørelse	10
§ 6 Lønnssatser	11
§ 7 Annen godtgjørelse	18
§ 8 Ferie	23
§ 9 Lønn under sykdom	23
§ 10 Lønn ved svangerskap, fødsel og adopsjon	24
§ 11 Lønn under verneplikt og lønn under repetisjonsøvelse m.m.	25
§ 12 Forsikring ved ulykke og død	25
§ 13 Lønn til etterlatte	26
§ 14 Behandling av yrkesrelaterte belastningsskader	26
§ 15 Pensjon	26
§ 16 Korte velferdspermisjoner	28
Kap. IV Arbeidsforhold	30
§ 17 Vikarer – midlertidig ansatte	30
§ 18 Ledige stillinger	31
§ 19 Ansettelsesforhold	31
§ 20 Utførelse av annet arbeid	32
§ 21 Oppsigelsesfrister	32
Kap. V Fag- og yrkesgrupper. Betjeningsforhold	33
§ 22 Fagområder - Betjeningsforhold	33
§ 23 Øvrige arbeidstakergrupper under denne overenskomst	34
§ 24 Betjening av perforatorer, teletypemaskiner	35
§ 25 Maskinsettere	36
§ 26 Filmsats	36
§ 27 Trykkere	37
§ 28 Rotasjonstrykkere	38
§ 29 Bestemmelser vedrørende nye maskiner eller metoder	39
§ 30 Teknologisk utvikling og innføring av datamaskinbaserte systemer ..	39
§ 31 Etter- og videreutdanning -realkompetanse/kompetansetiltak	39
§ 32 Tilleggsutdanning - Tilleggsprøve	40

§ 33	Kontrolltiltak	40
§ 34	Arbeid hos andre.....	41
§ 35	Ansettelse	41
Kap. VI	Opplæring og utdanning	43
§ 36	Lærlingbestemmelser.....	43
Kap VII	Kompetanse	44
§ 37	Kompetanseutvikling.....	44
§ 38	Avleggelse av eksamen.....	45
§ 39	Realkompetanse.....	45
§ 40	Kompetansegivende tiltak i forbindelse med nedbemanning og oppsigelser.....	46
§ 41	Grafisk Utdanningsfond.....	46
Kap. VIII	Diverse bestemmelser	46
§ 42	Informasjons-/konferanseplikt.....	46
§ 43	Likestilling – likeverd.....	46
§ 44	Arbeidsmiljøet	47
§ 45	Jobbvariasjon.....	48
§ 46	Arbeidstøy	48
§ 47	Uorganiserte bedrifter – tariffrevisjoner	49
§ 48	Bilag	50
§ 49	Varighet	51
	Protokolltilførsler:.....	51
1.	Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår	51
Bilag 1	Grafisk Utdanningsfond	52
Bilag 2	Partenes forståelse av de praktiske/økonomiske sider av bestemmelsen om fleksible arbeidstids-/fritidsordninger, kfr. § 4	56
Bilag 3	Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m	57
Bilag 3A	Ansatte i vikarbyråer	60
Bilag 4	Avtale om retningslinjer for prosenttrekk av fagforeningskontingent - ”trekkavtale”.....	61
Bilag 5	Sliterordningen.....	65
Bilag 6	Opplysnings- og utviklingsfondet	69
Bilag 7	Avtale om ny AFP-ordning.....	72
Bilag 8	Aktivitetsprogram mellom LO og NHO - med mål om å fremme likestilling og hindre diskriminering.....	76
Bilag 9	Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO)	78
Bilag 10	Ferie m.v.	80
Bilag	og vedlegg som gjelder avis og avistrykkeri	83

Bilag 11 Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere	83
Bilag 12 Bedrifter bundet av ATF/NGF-overenskomsten pr 31.12.99	84
Vedlegg 1 Avtale i forbindelse med dispensasjon for betjening av skjermterminaler i redaksjonen til fremstilling av sats i aviser og nyhetsbyråer.....	85
Vedlegg 2 Direkteinnskriving av alt egetprodusert redaksjonelt stoff.....	93
Vedlegg 3 Dispensasjonsavtale i forbindelse med direkteinnskriving av telefonmottatte og personlig dikterte standardiserte annonser.....	95
Vedlegg 4 Avtale om elektronisk bildebehandling	99
Vedlegg 5 Avtale om framstilling av grafikkillustrasjoner/datagrafikk	103
Vedlegg 6 Dispensasjonsavtale vedrørende korrektursetting på skjerm av redaksjonelt stoff	105
Vedlegg 7 Rammeavtale om redaksjonell sideproduksjon	107
Bilag som gjelder pakkeri	111
Bilag 13 Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai.....	111
Bilag 14 Bedrifter bundet av ATF/NTF-overenskomsten pr 31.12.99	114

Kap. I

Omfang

§ 1 Overenskomstens omfang

1.1 Overenskomstens omfang - pakkeri

Overenskomsten omfatter arbeid med å klargjøre, pakke, operere pakkerienes produksjonsutstyr og produksjonsstyringsverktøy, etterbehandle, ferdiggjøre samt transportere aviser.

Merknad:

Unntatt er ansatte som på arbeidsgivers vegne er satt til å lede, fordele eller kontrollere arbeidet, og som ikke i vesentlig grad har plikt til selv å delta i produksjonen.

1.2 Overenskomstens omfang – avis og avistrykkerier

Jf Kap V Fag- og yrkesgrupper. Betjeningsforhold.

1.3 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 jf § 1.1 og 1.2.

Se bilag 3 og 3A

Kap. II

Arbeidstidsbestemmelser

§ 2 Arbeidstiden

Arbeidstiden må ikke overstige 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.

For avis og avistrykkeri gjelder:

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

I avistrykkerier kan arbeidet på lørdager og dagen før skjærtorsdag, når dette er påtrengende nødvendig, utstrekkes til kl. 16.30.

Merknad:

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.

2.2 Sivilproduksjon ved nattarbeid

Det er adgang til produksjon av andre trykksaker (sivilproduksjon) i tidsrommet søndag kl 18.00 til lørdag kl 12.00 (*trykkeri*) / 18.00 (*pakkeri*). Denne adgangen gjelder ikke høytids- og helligdager, jf aml 10-10 (1) og Lov om 1. og 17. mai.

2.3 Skift-/nattarbeid

(Vedr. betaling for skiftarbeid, se § 7)

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

Ved skiftarbeid er den ordinære arbeidstid 33,5 timer per uke. (*For bedrifter bundet av ATF/NGF/NTF-overenskomstene per 31.12.1999, jf. bilag 11 og 13, gjelder følgende bestemmelse: Ved skiftarbeid er den ordinære arbeidstid 33 timer per uke.*)

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. Dog må den gjennomsnittlige arbeidstid i skiftperioden ikke overstige 37,5 timer + skiftarbeidstiden dividert med antall uker i skiftperioden.

2.4 Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden

Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i AML § 10-5.

Inndelingen av arbeidstiden fastsettes innenfor denne ramme for hver enkelt virksomhet etter forhandlinger mellom bedriftens ledelse og personalet ved deres tillitsvalgte, se forøvrig arbeidsmiljøloven § 10-3 om oppsetting av arbeidsplaner.

Merknad til 2.4 for pakkeri og tidligere ATF/NGF bedrifter:

Dog forutsettes det at det betales fullt skifttillegg for alle skiftuker.

2.5 Fridag ved fast nattarbeid (Gjelder avis og avistrykkeri)

Arbeidstakere som har fast nattarbeid 6 dager i uken, gis anledning til å opparbeide en fridag hver 14. dag. Opparbeidelsen av arbeidstiden skjer med 2/3 av den ordinære arbeidstid uten overtidsbetaling.

(For bedrifter bundet av ATF/NGF-overenskomsten per 31.12.1999, jf. bilag 2, gjelder følgende bestemmelse: Arbeidstakere som har fast nattarbeid 6 dager i uken, gis en fridag hver 14. dag).

Som nattarbeid i denne forbindelse regnes alle arbeidsskift som påbegynnes før kl. 07.00 eller som avsluttes etter kl. 18.00.

2.6 Varsel vedrørende skiftarbeid

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

2.6.1 (Avis og avistrykkeri) De ovenfor nevnte frister gjelder ikke når det er nødvendig å supplere bemanningen pga. sykdomsforfall e.l. Se for øvrig AML § 10-3 om oppsetting av arbeidsplaner.

2.7 Regler for oppsetting av arbeidsplan

Ved oppsetting av arbeidsplan skal det legges vekt på hva de ansatte ønsker, hensynet til HMS, hensynet til velferd, samt de produksjonsmessige forhold i bedriften.

Arbeidsplanen skal være forutsigbar og det skal tilstrebes jevnest mulig fordeling av arbeidstiden på de enkelte dager gjennom uka. Med mindre annet avtales, eller det ikke foreligger produksjonsmessige behov, skal arbeidstiden på det enkelte skift ikke være kortere enn 6 timer.

Arbeidstidsordningen skal så langt det er mulig være lik for alle ansatte innen samme område, jfr. dog AML § 10-2 (2).

Hvis partene i forbindelse med oppsetting av arbeidsplan ikke kommer til enighet, kan hver av partene be om bistand fra Fellesforbundet og Mediebedriftenes Landsforening. Slik organisasjonsmessig behandling skal være slutført innen 8 dager etter at lokal uenighet er konstatert og partene sentralt varslet.

Ved tvist om bedriftens beslutning er i strid med tariffavtalen kan hver av partene bringe tvisten videre til LO og NHO i medhold av Hovedavtalen § 2-3. Dersom Fellesforbundet krever det, skal bedriftens beslutning utstå inntil LO og NHO har behandlet tvisten, jf. HA § 9-6 nr. 1 tredje ledd.

Ovennevnte regler er ikke til hinder for at Fellesforbundet evt. LO kan bringe tvist om arbeidstidsordning er innen rammen av AML inn for Arbeidstilsynet/Direktoratet.

§ 3 Overtidsarbeid m.m.

(Vedr. betaling for overtidarbeid, se § 7.2)

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 overtidarbeidets 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.

Merknad:

Partene er enige om at AML § 10-6 er slik å forstå at vilkårene for å benytte merarbeid og rett til fritak for merarbeid er de samme som for overtidarbeid. Dette betyr at alt arbeid utover den avtalte arbeidstid er regulert av lovens vilkår for å pålegge og frita fra merarbeid/overtidsarbeid.

3.1 Avspasering av overtid

Ved lokal enighet kan partene i den enkelte bedrift inngå avtale om avspasering av opparbeidet overtid.

Arbeid utover ordinær arbeidstid føres i lønningslistene og utbetales med overenskomstens overtidstillegg, mens tiden avspaseres time for time. Avtaleteksten skal inneholde bestemmelser for når og hvordan avspaseringen skal foretas.

3.2 Opparbeidelse av kort arbeidsdag (Gjelder avis og avistrykkeri)

Opparbeidelse av kort arbeidsdag (inntil 5,5 timer) kan skje uten overtidbetaling 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 hvor bedriften finner det hensiktsmessig.

(For bedrifter bundet av ATF/NGF-overenskomsten per 31.12.1999, jf. bilag 11, gjelder følgende bestemmelse: Individuell opparbeidelse av fritid etter ønske fra arbeidstaker kan skje time for time uten overtidbetaling).

§ 4 Fleksible arbeidstids-/fritidsordninger

Mediebedriftenes Landsforening og Fellesforbundet er enige om at både arbeidstakernes og bedriftenes situasjon stiller nye og endrede

krav til fleksible arbeidstidsordninger. I denne sammenheng skal så vel arbeidstakernes behov for fleksibilitet i ulike livsfaser og bedriftenes behov for fleksibilitet ut fra stadig sterkere konkurranse vurderes.

Med utgangspunkt i ovennevnte beskrivelse er partene blitt enige om følgende:

- Alle arbeidstakere kan ta ut 2 fridager i året i form av fritidsordninger og medarbeidere over 50 år kan ta ut ytterligere 1 dag. Tidspunkt for uttak av fritiden må skje etter nærmere avtale mellom bedriften og den enkelte arbeidstaker. Fritid som ikke er tatt ut i løpet av kalenderåret må tas ut som lønnskompensasjon.
- Ovennevnte ordning holdes utenom beregningsgrunnlaget for overtid og inngår ikke i et pensjonsgrunnlag.

Det vises til bilag 2 vedrørende partenes forståelse av de praktiske/økonomiske sider av bestemmelsen om fleksible arbeidstids-/fritidsordninger.

Kap. III

Lønn, annen godtgjørelse og sosiale bestemmelser

§ 5 Utbetaling av lønn og overtidsgodtgjørelse

Avregning av månedslønn skjer en gang per måned.

I de bedrifter hvor de ansatte krever det, kan det avtales fast akonto utbetaling en gang pr. måned i tillegg.

Inntreffer lønningdagen på en helligdag, utbetales lønnen den nærmest foregående arbeidsdag. Se for øvrig Hovedavtalens kap. XI, så langt reglene passer i forhold til månedslønn.

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

Ved tiltredelse/fratredelse av stilling, overtidsbetaling, trekk ved fravær og andre tilfelle hvor det må foretas omregning til timelønn gjøres det etter følgende formel:

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

§ 6 Lønnsatser

6.1.1 Minstelønnsatser – Avis og avistrykkeri

For faglærte, annonselayoutmedarbeidere, tegnere i annonseproduksjonen og arbeidstakere som har anledning til å utføre fagarbeid etter denne overenskomst

skal lønnen minst være	kr 37 276 per md.
Ikke faglærte perforatører over 18 år, minst	kr 34 710 per md.
Bildebehandlere/fotoassistenter over 18 år, minst	kr 34 710 per md.
Hjelpere over 18 år, minst	kr 34 710 per md.
Maskin-/rotasjonsassistenter over 18 år, minst	kr 34 710 per md.
Korrekturlesere/ansatte i tekstkontroll innen redaksjonell stoffproduksjon over 18 år, minst	kr 34 710 per md.
Arkivarer over 18 år, minst	kr 34 710 per md.

Lønn for IT-medarbeidere (§ 23.1) og medarbeidere som arbeider innen arbeidsområdet elektronisk publisering – Internett (§ 23.3) fastsettes i den enkelte bedrift etter vurderingen av den enkeltes kompetanse og arbeidsoppgaver.

6.1.2 Minstelønnsatser - Pakkeri

for arbeidende formenn, pakkerioperatører, sjåfører og bilhjelpere etter fylte 18 år:

- a) Ufaglærte: kr 34 710 - for hel måned
- b) Faglærte med relevant fagbrev: kr 37 276 - for hel måned

Fagarbeidertillegg for relevant fagbrev på minimum kroner 2 566,- pr måned utover grunnlønn for ufaglærte i den enkelte bedrift.

- c) Redusert uke:
De avtaler om redusert uke som er inngått i den enkelte avis opprettholdes, månedslønnen reduseres forholdsmessig. Det er adgang til for bedriften å tilsette bilhjelpere på redusert uke. Månedslønnen fastsettes da forholdsmessig i samsvar med satsene for hel måned i pkt. a) og b).
- d) Unge bilhjelpere lønnes med:
mellom 16 og 17 år - 70 %, og
mellom 17 og 18 år - 80 %
av overenskomstens minstelønnsats for voksne arbeidere.
- e) Merknad vedrørende sjåfører
Når bedriften forlanger at sjåføren skal ha førerkort for å kunne føre kjøretøy med totalvekt over 3 500 kg, skal denne ha et tillegg på kr 455,00 per md.

Hvis en annen ansatt blir pålagt å føre et kjøretøy som ovenfor beskrevet, utbetales til denne et forholdsvis tillegg for den tid arbeidet varer.

Faste truckførere som betjener trucker i kl. 4 eller over, lønnes med et tillegg på sjåførlønnen, stort kr 242,50 per md.

Merknad til § 6.1.1 og 6.1.2

Lønnssystem i bedrifter med både avistrykkeri og pakkeri

Dersom enighet oppnås lokalt mellom klubb og bedrift kan bedrifter som har både avistrykkeri og pakkeri inngå avtale om et lønnssystem som er likt for virksomheten, men ikke i strid med bestemmelsene i § 6.1.1 og 6.1.2.

6.2 Lokale lønnsforhandlinger

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

Forhandlingene skal være reelle. Det skal settes opp protokoll fra forhandlingene.

Tidspunktet for lønnsforhandlingene skal avtales i den enkelte bedrift. Partene på den enkelte bedrift kan avtale en oppdeling av tillegget. 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, framtidsutsikter og konkurransevne. Det skal dessuten ved vurderingen tas hensyn til eventuelle tariffmessige tillegg gitt siden forrige vurdering.

De lokale lønnsforhandlingene skal også omfatte arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

Merknad til § 6.2:

For avis og avistrykkerier gjelder:

De tillitsvalgte gis innsyn i lønnsforhold på gruppenivå (avdelings-/gruppe-/fagområde) for alle som arbeider på områder omfattet av Avisoverenskomsten.

6.3 Tillegg til minstelønn

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

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

Organisasjonene understreker betydningen av et aktivt arbeid for økt produktivitet og lønnsomhet på den enkelte bedrift. Dette er nødvendig for å styrke bedriftens konkurransevne og muliggjøre investeringer som sikrer bedriftene på lengre sikt. Partene i arbeidslivet vil derfor arbeide for at lokal lønnsfastsettelse i fremtiden knyttes til påviselige ytelser og/eller økonomiske resultatforbedringer basert på lønnssystem utviklet i et samarbeid med bedriften.

Merknad til § 6.3: (Gjelder avis og avistrykkeri)

Individuelle lønnstillegg skal kunne gis, og arbeidsgivernes og arbeidstakernes rett til uhindret å treffe individuell lønnsavtale innenfor nåværende overenskomsts ramme skal ikke hindres ved organisasjonsmessige avtaler.

6.4 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.

Arbeidstaker som har permisjon etter Hovedavtalens § 10-6 nr. 2 for lønnet tillitsverv i organisasjonen, opparbeider lønnsansiennitet.

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 kap. 14.

6.5 Likelønn

Kvinner og menn omfattet av denne overenskomsten skal under ellers like forhold 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. Lov om likestilling og forbud mot diskriminering.

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 som gir annen lønsplassering og vurdere om tilbudene er tilpasset kvinners yrkesdeltakelse

- 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 en benyttet ved inndeling i ulike lønnsgrupper
- gjennomgå kriteriene for lønnsfastsettelse med sikte på å sørge for at kriteriene er kjønnsnøytrale
- i alle bedrifter som etter loven har plikt til å gjennomføre kjønnsdelt lønnskartlegging annethvert år, skal de tillitsvalgte delta i planlegging og gjøres kjent med resultatet av lønnskartleggingen.

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

Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon. Medarbeidere som har foreldrepermisjon, skal sikres den samme lønnsutvikling som om de hadde vært i arbeid. Sentrale og lokale lønnsstillegg gjøres gjeldende som for øvrige ansatte omfattet av overenskomsten.

6.6 Lønn for gravide arbeidstakere som blir omplassert

Gravide arbeidstakere som blir omplassert i henhold til AML og/eller forskriften om forplantningsskader og arbeidsmiljø, og dette dokumenteres med legeerklæring, skal opprettholde sine lønns- og arbeidsbetingelser.

6.6.1 Overflytting av gravide arbeidstakere (Gjelder avis og avistrykkeri)

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 lønns- og arbeidsbetingelsene opprettholdes, jf. § 6.6 Lønn for gravide arbeidstakere som blir omplassert.

6.7 Lærlingelønn - Normallønnssatser

Lærlingers lønn skal tilsvare en prosentandel av bedriftens lønn for faglærte (husets grunnlønn) i avis og avistrykkeri; Grunnlaget for fastsetting av lærlinglønn skal være en prosentandel av ordinær lønn for nyutdannet fagarbeider (fagoperatør i produksjonsteknikk) i bedriftens pakkeri:

Lærlinger etter Reform '94 avlønnes som følger:

- | | |
|-----------|-------------------------------|
| 1. halvår | 35 prosent av fagarbeiderlønn |
| 2. halvår | 40 prosent av fagarbeiderlønn |
| 3. halvår | 50 prosent av fagarbeiderlønn |
| 4. halvår | 75 prosent av fagarbeiderlønn |

I de tilfeller lærlingen stryker til første gangs fag-/svenneprøve, og dette ikke kan tilbakeføres til lærlingens eget forhold, anmodes bedriften om å tilrettelegge for videreføring av nødvendig praksistid for gjennomføring av ny fag-/svenneprøve. Ved forlengelse skjer avlønning etter siste halvårssats. Det vises for øvrig til opplæringslova.

For avis og avistrykkeri gjelder:

Lærlinger:

- | | |
|------------|-------------------------------|
| 1. halvår: | 35 prosent av fagarbeiderlønn |
| 2. halvår: | 40 prosent av fagarbeiderlønn |
| 3. halvår: | 40 prosent av fagarbeiderlønn |
| 4. halvår: | 50 prosent av fagarbeiderlønn |
| 5. halvår: | 50 prosent av fagarbeiderlønn |
| 6. halvår: | 60 prosent av fagarbeiderlønn |
| 7. halvår: | 75 prosent av fagarbeiderlønn |
| 8. halvår: | 75 prosent av fagarbeiderlønn |

6.8 Nedsatt arbeidsevne

6.8.1 Avis og avistrykkeri

Ved ansettelse av arbeidstakere som ikke kan anses fullt arbeidsdyktige, lønnes vedkommende etter avtale mellom den

enkelte arbeidstaker, tillitsvalgt og arbeidsgiver. Sådant avtale meddeles snarest til organisasjonene.

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

6.8.2 Pakkeri

For arbeidere hvis arbeidsevne er nedsatt på grunn av alderdom, sykdom eller uførhet, fastsettes lønnen etter nærmere avtale mellom arbeidsgiver og vedkommende arbeidstakere og deres tillitsvalgte.

Når en arbeider har arbeidet sammenhengende 6 måneder i bedriften, kan bedriften og vedkommende arbeidstaker på fritt grunnlag drøfte spørsmålet om fast ansettelse. Fast ansettelse medfører ikke endringer i gjeldende praksis med hensyn til lønn under sykdom eller andre spesielle forhold.

6.9 Lavlønnsgarantien (*Gjelder Avis og avistrykkeri*)

Ut fra sist kjente kvartalsstatistikk skal det i den enkelte bedrift gis et lønnstillegg 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.

6.10 Reguleringsbestemmelse for mellomoppgjør og samordnede oppgjør

Etter at resultatet fra mellomoppgjør og samordnede oppgjør mellom LO og NHO foreligger, opptas forhandlinger mellom FF og MBL om regulering av minstelønnsatsene i § 6.1 med utgangspunkt i lønnsveksten innenfor avtaleområdet.

Regulering skjer med virkning fra 1. april.

Til grunn for beregning av lønnsveksten innenfor avtaleområdet legges vekst i fastlønn basert på identiske personer i MBLs

lønnsstatistikk. Med fastlønn menes fast grunnlønn, faste særtillegg og stillingstillegg.

§ 7 Annen godtgjørelse

7.1.1 Betaling for skiftarbeid – *Avis og avistrykkeri*

Med skiftarbeid forstås faste arbeidstidsordninger hvor arbeidstiden helt eller delvis faller utenfor ordinær arbeidstid kl. 07.00 – 1800.

For skiftarbeid betales følgende tillegg:

1. For skiftarbeid i tiden etter kl. 16.00 og fram til kl. 07.00 betales følgende skiftillegg per time innenfor de enkelte tidsintervaller:
Fra kl. 16.00 til kl. 24.00: kr 52,61 per arbeidet time.
Fra kl. 24.00 til kl. 07.00: kr 75,46 per arbeidet time.
2. I bedrifter hvor slikt arbeid kan utføres, skal det for arbeid på dager før søn- og helligdager fra kl. 14.00 og fram til søn- eller siste helligdag kl. 24.00, betales kr 135,66 per time.
3. Det er partenes forutsetning at ingen arbeidstaker skal ha lavere skiftillegg enn de tidligere satser
kr 170,- og kr 200,-.

(For bedrifter bundet av ATF/NGF-overenskomsten per 31.12.1999, jf. bilag 11, gjelder følgende bestemmelser:

For arbeidsskift som avsluttes mellom kl. 18.00 og 24.00, eller som påbegynnes fra og med kl. 05.00 til 07.00, betales et skiftillegg på kr 1 661,- per uke.

For arbeidsskift som avsluttes etter kl. 24.00, eller som påbegynnes før kl. 05.00, eller hvor arbeidsskift må foregå på søn-, hellig- eller høytidsdager, betales et skiftillegg på kr 2 167,- per uke.

Tillegg for spesielt ubekvem arbeidstid

Det utbetales tillegg for spesielt ubekvem arbeidstid med kr 315,- for arbeid på søn-, hellig- og høytidsdager).

Merknad:

Satsene i punkt 1 og 2, samt ukesatsene for tidligere ATF-bedrifter, reguleres hvert år per 1. april i henhold til endringene i industriens gjennomsnittlige timefortjeneste (ekskl. tillegg) foregående år. SSBs lønnsstatistikk legges til grunn.

7.1.2 Betaling for skiftarbeid - Pakkeri

a) For arbeidsskift som avsluttes mellom kl. 18.00 og kl. 24.00 eller som påbegynnes mellom kl. 06.00 og kl. 07.00 morgen, betales følgende tillegg:

Hel uke: kr 1 403,-

b) For arbeidsskift som avsluttes etter kl. 24.00 eller påbegynnes før kl. 06.00 morgen eller hvor arbeidsskiftet må foregå også søn-, helligdager eller høytidsdag kveld etter kl. 18.00, betales følgende tillegg:

Hel uke: kr 2 118,-

c) Merknad:

Satsene i punkt a) og b) reguleres hvert år per 1. april i henhold til endringene i industriens gjennomsnittlige timefortjeneste (ekskl. tillegg) foregående år. SSBs lønnsstatistikk legges til grunn.

d) Der hvor avtale er inngått om redusert uke reduseres beløpene i a) og b) ovenfor forholdsmessig.

e) Tillegg for spesielt ubekvem arbeidstid

Det utbetales tillegg for spesielt ubekvem arbeidstid med kr 370,- per frammøte for arbeid hvor hele eller deler av arbeidstiden faller mellom kl. 18.00 lørdag og kl. 24.00 søndag, samt på andre hellig- eller høytidsdager.

Merknad:

Tillegget utbetales uavhengig av lokal avtale om tillegg for ubekvem arbeidstid i dette tidsrommet.

7.1.3 Betaling for skiftarbeid i bedrifter med både avistrykkeri og pakkeri

Dersom enighet oppnås lokalt mellom klubb og bedrift kan bedrifter som har både avistrykkeri og pakkeri inngå avtale om å benytte seg av enten bestemmelsene for avis (§ 7.1.1) eller bestemmelsene for pakkeri (§ 7.1.2).

7.2 Overtidsarbeid, betaling for overtid m.m.

7.2.1 Matpenger og forpleining

Hvis overtidarbeid i tilknytning til ordinær arbeidstid varsles samme dag og overtiden varer 2 timer eller mer, betales kr 96,- i matpenger. I stedet for matpenger kan partene bli enige om at bedriften sørger for gratis middag eller annen forpleining. Dersom slikt overtidarbeid vil vare ut over 5 timer, forutsettes at bedriften sørger for ytterligere forpleining, eventuelt at det avtales et beløp til dekning av matutgiftene.

7.2.2 Betaling for overtidarbeid

Ved arbeidstidsordninger som medfører at enkelte virkedager er arbeidsfrie dager, skal arbeide på disse dager betales med 100% tillegg.

For avis og avistrykkeri gjelder:

1. Overtidsarbeid betales med 50% tillegg for den første timen 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.
2. Det er forutsetningen at skifttillegget skal medtas ved beregning av overtidstillegget.
3. Ved beregning av overtidstillegg ved skiftarbeid skal tariffavtalens arbeidstid for vedkommende skift legges til grunn for utregning av den timelønn som danner grunnlaget for overtidsbetaling.

Dette gjelder tilsvarende for godtgjørelsen nevnt under unntaksbestemmelsene til § 23.3.

4. Hvis arbeidstakeren krever hvilepause mellom ordinær arbeidstids avslutning og overtidarbeidets begynnelse, betales 100% overtidstillegg først etter 1 times overtidarbeid.

Etter kl. 22.00 betales alltid 100% tillegg.

5. Ved ekstraordinær tilkallelse til overtidarbeid (dag eller natt) garanteres en fortjeneste som minst utgjør betaling for 2 overtidstimer à 100%.
(For bedrifter bundet av ATF/NGF-overenskomsten per 31.12.1999, jf. bilag 11, gjelder følgende bestemmelse:
Hvis slik ekstraordinær tilkallelse skjer mellom kl.18.00 på lørdager og dager før helligdager og kl. 22.00 på søn- og helligdager, betales 150%.)
6. Overtidsarbeid ved arbeidsskift som påbegynnes før kl. 07.00 eller som avsluttes etter kl. 18.00 betales med 100% tillegg.

Overtid for lærlinger skal minst lønnes som øvrige ufaglærte i bedriften, dog ikke under overenskomstens minstelønnsatts for faglærte. Til disse satser legges overtidstillegget.

Merknad:

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

Varsel om overtidarbeid skal som regel gis dagen før overtidarbeidet skal finne sted.

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

For pakkeri gjelder:

Det betales 50% tillegg for den første timen. Etter denne tid og på dager før helligdager etter ordinær arbeidstids avslutning, samt søn- og helligdager betales 100% tillegg.

Overtidsarbeid for den som bare har fast nattarbeid betales med 100%.

Skiftarbeidere som, når de har arbeidet nattskift, må utføre overtid den påfølgende dag, betales med 100 % tillegg til sin personlige timelønn for hel daguke.

Omregning fra månedslønn til timelønn gjøres etter følgende formel:

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

Ved overtid betales skifttillegg per time som følger:

Fra kl. 18.00 til 24.00: Ukesats etter § 3-10 a) dividert med 33,5 timer.

Fra kl. 24.00 til 07.00: Ukesats etter § 3-10 b) dividert med 33,5 timer.

Det betales ikke skifttillegg for overtid fra kl. 07.00 til 18.00. Ved overtid fra nattskift inn i dagtid betales dog i henhold til § 3-10 b) dividert med 33,5 timer.

(For bedrifter bundet av den tidligere ATF/NTF-overenskomsten per 31.12.1999, jf. bilag 13 er delingstallet 33 timer.)

Overtidsbetaling rundes opp til nærmeste halve time.

Medarbeidere som budsendes til overtidarbeid som ikke skal utføres i tilslutning til ordinær arbeidstid, betales for minst 2 timer med overtidstillegg, selv om arbeidet varer kortere.

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

7.2.3 Betaling for overtid i bedrifter med både avistrykkeri og pakkeri

Dersom enighet oppnås lokalt mellom klubb og bedrift kan bedrifter som har både avistrykkeri og pakkeri inngå avtale om å benytte seg av enten bestemmelsene for avis og avistrykkeri eller bestemmelsene for pakkeri i § 7.2.2.

§ 8 Ferie

Medarbeidere skal ha 5 ukers ferie (30 virkedager) per år, hvorav minst 3 uker legges sammenhengende i tidsrommet 1. juni til 30. september. Feriepenger utbetales med 12%.

Medarbeidere som har fylt 60 år skal ha ytterligere en uke (6 virkedager) ferie og 2,3% i feriepenger.

Det vises til bestemmelsene i Ferieloven og avisoverenskomstens bilag 10 vedrørende avtalefestet ferie.

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

Den del av feriepengene som overstiger lønn for vanlig arbeidstid i ferien, kan likevel utbetales i forbindelse med avvikling av hovedferien eller sammen med lønn for juni måned.

§ 9 Lønn under sykdom

1. Under sykdom betales full lønn med fradrag av trygdekassens dagpenger i minst 6 måneder per 12-måneders periode når medarbeideren har rett til sykepenger etter Lov om folketrygd.

Sykepengegrunnlaget etter denne avtale bygger på Folketrygdens sykepengeordning. Ved fastsettelse av full lønn benyttes likeledes sykepengegrunnlagets beregningsmåte.

2. Legeattest kan forlanges fremlagt.

§ 10 Lønn ved svangerskap, fødsel og adopsjon

1. Ved fødsels- og omsorgspermisjon har medarbeidere rett til full lønn om permisjon med 100% er valgt, i det stillingsomfang Lov om Folketrygd fastsetter når bedriften mottar refusjon fra folketrygden.

Der permisjon med 80% er valgt reduseres lønn tilsvarende. Full lønn under fødselspermisjon beregnes som full lønn under sykdom.

2.
 - 2.1 Rett til permisjon med lønn er basert på ordningen i Lov om Folketrygd med rett til permisjon i henholdsvis 49 eller 59 uker. Ved flerbarnsfødsel, eller hvis flere barn blir adoptert samtidig utvides stønadsperioden med hhv. 5 eller 7 uker. Eventuelle utvidelser/endringer i Lov om Folketrygd fører ikke automatisk til utvidelser/endringer i rettigheter etter denne overenskomsten.

- 2.2 "Fedrekvoten":
Permisjon med full lønn/80% av full lønn for faren gis i samsvar med rettighetene i Lov om Folketrygd og forutsetter at bedriften mottar refusjon fra Folketrygden. Dette innebærer eksempelvis at når mor er i 50% stilling, kan faren ta ut 100% lønn i to uker eller 50% lønn i fire uker.

3. Fedre, eller andre med rett til omsorgspermisjon etter AML § 12-3.1, har i forbindelse med fødsel rett til to ukers omsorgspermisjon med full lønn.

Adoptivforeldre har rett til to ukers permisjon med full lønn i forbindelse med at omsorgen for barnet overtas. Dette gjelder ikke ved stebarnsadopsjon eller hvis barnet er over 15 år.

Ved adopsjon av barn under 15 år gjelder de samme rettigheter og bestemmelser som ved fødsel når adoptivforeldrene har rett til foreldrepenger, begrenset til 46/56 uker iht. Lov om

Folketrygd. Rettighetene kan benyttes av kvinnelige og mannlige medarbeidere. Jf. for øvrig Folketrygdlovens kap 14.

Merknad til §§ 9 og 10:

Ferieloven gir rett til full feriepengeopptjening av lønn som utbetales i forbindelse med sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon med fradrag for feriepenger fra Folketrygden.

§ 11 Lønn under verneplikt og lønn under repetisjonsøvelse m.m.

11.1 Lønn under verneplikt

1. Under verneplikt betales full lønn til familieforsørgere, halv lønn til andre, dog ikke for lengre tidsrom enn inntil 12 måneder. Det forutsettes at vedkommende før verneplikten har en ansettelsestid i bedriften på minst 6 måneder og at vedkommende fortsetter i arbeidet etter endt tjenestetid i minst 3 måneder.
2. Det gjøres fradrag for det vedkommende får utbetalt av det militære/Administrasjonen for sivile tjenestepliktige.
3. Sier arbeidstakeren opp i permisjonstiden faller vedkommendes krav på lønn fra bedriften bort fra det tidspunkt oppsigelsen er mottatt i bedriften.

11.2 Lønn under repetisjonsøvelse i militæret og pålagt øvelse i heimevernet eller sivilforsvaret

Ansatte som har minst 6 måneders ansettelse vil etter søknad få utbetalt mellomlegget mellom den godtgjørelse som er gitt fra staten og den fulle lønn vedkommende ellers ville hatt. Til søknaden må vedlegges dokumentasjon på godtgjørelsen som er gitt fra staten.

§ 12 Forsikring ved ulykke og død

1. I den enkelte avisbedrift dekkes risiko for ulykke i arbeidet ved et eget forsikringsvern.

2. Medarbeidere skal være sikret 20G ved ulykke som medfører invaliditet og 9G ved ulykke som medfører død.

§ 13 Lønn til etterlatte

Ved død betales minst 3 måneders lønn til de etterlatte når den avdøde hadde forsørgerplikt.

Når en medarbeider som har vært ansatt som sådan ved samme bedrift i minst 10 år avgår ved døden, skal bedriften utbetale vedkommendes ektefelle eller uforsørgede barn full lønn for 6 måneder.

Hvis bedriften har innført statuttmessig regulert pensjonsordning, gruppelivsforsikring eller liknende trygdeordninger som tilfaller de etterlatte, kan de beløp de i henhold hertil har krav på for 3, henholdsvis 6 måneder, komme til fradrag. I de tilfeller hvor medarbeideren betaler andel av forsikrings- eller pensjonspremier, skal fradragsrettens omfang fastsettes forholdsmessig i lokal avtale.

Merknad:

Partene er enige om at bedriften etter henvendelse i det enkelte tilfelle skal være behjelpelig med å utvirke snarlig utbetaling av de ytelser som er nevnt i foregående avsnitt, eventuelt ved å yte et beløp på forskudd.

(Fradragsretten gjelder ikke i bedrifter som var omfattet av ATF/NGF/NTF-overenskomstene per 31.12.1999, jf. bilag 11 og 13.)

§ 14 Behandling av yrkesrelaterte belastningsskader

Bedriften dekker egenandel ved undersøkelse og behandling av yrkesrelaterte belastningsskader hos fysioterapeut og kiropraktor ved henvisning fra lege/bedriftslege, dog begrenset oppad til ti behandlinger per kalenderår.

§ 15 Pensjon

1. Bedriftene skal tilstrebe gode og forutsigbare pensjonsordninger for de ansatte.

Protokolltilførsel:

En god ordning bør gi om lag 2/3 av sluttlønn ved full opptjening. Ordningene kan være ytelses- og/eller innskuddsbasert.

MBL presiserer at dagens lov om folketrygd og tjenstepensjonslovgivning ligger til grunn for denne målformulering.

2. Forhandlinger om tjenstepensjon skal føres på den enkelte bedrift og være reelle. Alle pensjonsordninger skal forankres i en skriftlig avtale. Ved forhandlinger om inngåelse - eller endringer av – tjenstepensjonsordninger, skal konsekvensene både for bedriften og den enkelte utredes av et partssammensatt utvalg. Partene lokalt skal forhandle om kompensasjon for eventuelt pensjonstap ved overgang/ending.
3. Pensjonsavtaler kan ikke endres eller sies opp før forhandlinger er ført, og konsekvensutredninger gjennomført. Dersom partene lokalt ikke kommer til enighet, kan de søke bistand i sine sentrale organisasjoner.

Oppsigelsesfristen er 15 måneder. Oppsigelse skal skje skriftlig. Ved skriftlig enighet mellom partene kan avtaler endres/sies opp med kortere varsel.

4. Med lokale parter menes i denne bestemmelsen bedriftens ledelse og bedriftstillitsvalgte fra forbund med landsomfattende tariffavtale med tilsvarende bestemmelser. På arbeidstakersiden velges et felles forhandlingsutvalg som representerer alle arbeidstakere organisert i forbund med tariffavtale på bedriften.
5. Bestemmelsene gjelder også for eksisterende pensjonsordninger.

§ 16 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.

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

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

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.

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 behandlingen. Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden.

I enkelte tilfeller vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. For øvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfeller som oftest være sykmeldt.

3. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
4. 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.
5. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet. Det siktes til akutte 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.
6. Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.
7. Permisjon ved flytting til ny fast bolig.
8. Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.
9. Foreldre gis nødvendig tid, inntil en dag, for å følge barn første dag til barnehage/skole.
(For avis og avistrykkerier gjelder: For bedrifter bundet av ATF/NGF-overenskomsten per 31.12.1999, jf. bilag 11, gjelder følgende bestemmelse: Foreldre gis nødvendig tid for å følge barn første dag til daghjem/barnehage/førskole/skole.)
10. Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.

11. Permisjon for oppmøte på sesjon.
12. Permisjon ved deltakelse i egne barns konfirmasjon.

Kap. IV

Arbeidsforhold

§ 17 Vikarer – midlertidig ansatte

1. Ansettelser skjer i overensstemmelse med AML § 14-9. Når det inntas midlertidig ansatte omfattet av denne overenskomsten, skal det tas opp med de tillitsvalgte, jfr. HA §§ 9-3 til 9-4. Bedriften skal oppgi grunnen til ansettelsen og hvilken varighet ansettelsesforholdet antas å få.

Hvis det er behov for midlertidig arbeid ut over den opprinnelige avtalte perioden, har arbeidstaker rett til å fortsette engasjementet til arbeidet er avsluttet (unntatt er ansettelser etter AML § 14-9 c-f).

2. Vikarer og midlertidig ansatte som sammenhengende for et tidsrom av ett år har utført arbeid av en regularitet og et omfang tilsvarende det som er vanlig fullt arbeid for en fast ansatt medarbeider, skal under ellers like vilkår ha fortrinnsrett ved nyansettelse. Denne bestemmelse endrer ikke fortrinnsrett etter Arbeidsmiljølovens §§ 14-2 og 14-3.
3. Midlertidig og fast ansatte skal likebehandles når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår, jf AML § 13-1 (3).

Merknad til § 17: (Gjelder pakkeri)

Vikartjeneste og ekstraarbeid betales etter bestemmelsene i denne overenskomst.

§ 18 Ledige stillinger

(Gjelder pakkeri)

Ledige eller nyopprettede stillinger skal som hovedregel kunngjøres på en slik måte at de ansatte i bedriften gis anledning til å søke. Deltidsansatte som er i arbeid og som har vært fast beskjeftiget i bedriften i minst ½ år, gis under ellers like vilkår fortrinnsrett ved nyansettelser i pakkeriet.

Ved ledige stillinger som følge av utvidelser eller naturlig avgang skal det foretas en vurdering av om deltidsansatte kan tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold. Det vises for øvrig til § 9-4 i Hovedavtalen.

Deltidsansatte har fortrinnsrett til heltidsstillinger, jf arbeidsmiljøloven § 14 – 3. De lokale parter skal 2 ganger årlig i den enkelte bedrift gjennomgå forhold nevnt i første setning.

§ 19 Ansettelsesforhold

(Gjelder avis og avistrykkeri)

1. Arbeidstagerer skal ansettes i 100 prosent stilling.
2. Bestemmelsen er ikke til hinder for at bedriften kan nyrekruttere fast ansatte i redusert stilling, minimum 50 prosent av bedriftens ordinære arbeidstid, når dette er nødvendig for å dekke fast ansatte med rettigheter til redusert arbeidstid i forhold til AML § 10.2 (4). Tilsvarende gjelder ved ansettelse av vikar for deltidsansatt og ansettelse av vikar for delvis sykmeldt arbeidstaker.
3. Bestemmelsen er ikke til hinder for deltidsansettelse dersom lokale parter er enige om dette, ukentlig arbeidstid skal være minst 50 prosent av bedriftens ordinære arbeidstid.
4. Deltidsansatte har fortrinnsrett til full stilling. Der deltidsansatte i praksis jobber mer enn avtalt stillingsprosent i en periode på seks måneder, skal stillingen oppgraderes til faktisk arbeidet tid.

5. Det er en forutsetning at deltidsansatte følger bedriftens ordinære arbeidsskift for heltidsansatte. Dette betyr at deltid normalt skal brukes innenfor en av de ordinære skiftplanene, og slik at overtid først betales når den deltidsansatte arbeider utenfor normal arbeidstids slutt for skiftet.

6. Deltidsansatte skal ansettes på de lønns- og arbeidsvilkår som gjelder for heltidsansatte i bedriften, inkludert skift- og evt. andre tillegg dividert med stillingsprosenten.

§ 20 Utførelse av annet arbeid

Samtlige arbeidstakere, såvel faglærte som ikke-faglærte, kan som unntak gjøre annet arbeid i den tid de ikke er opptatt med sitt vanlige arbeid.

§ 21 Oppsigelsesfrister

Oppsigelsesfrister i henhold til AML, per 01.04.2022:

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

Arbeidstakeren 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. 14, 15 og 17.

For avis og avistrykkerier gjelder:

(For bedrifter bundet av ATF/NGF-overenskomsten per 31.12.1999, jf. bilag 11, gjelder følgende bestemmelse:

Oppsigelsen skal gis skriftlig med minst 3 måneders varsel.

Oppsigelsesfristen for medarbeidere som har fylt 35 år og som har minst 10 års tjeneste i samme bedrift er 6 måneder.

Oppsigelsesfristen er gjensidig).

Kap. V

Fag- og yrkesgrupper. Betjeningsforhold

Gjelder avis og avistrykkerier

§ 22 Fagområder - Betjeningsforhold

De grafiske fagområder inndeles som følger:

Fagområde Førtrykk

Fagområde Trykk

Fagområde Bokbind

Betjeningsregler for fagområdene

Fagområde Førtrykk.

Faglærte innen de tidligere opplæringsområdene reprotknikk, typografi og repromontasje og faglært grafiker i henhold til Reform '94 har betjeningsrett for fagområdet Førtrykk.

Fagområde Trykk.

Faglærte i fagområdet Trykk har betjeningsrett for fagområdet Trykk.

Fagområde Bokbind.

Faglærte i fagområdet Bokbind har betjeningsrett for fagområdet Bokbind.

Lærlinger og personell under avtalt tilleggsutdanning

I de tilfelle denne overenskomst har bestemmelser om eksklusiv betjeningsrett for faglærte, gjelder denne rett også for lærlinger og personell under avtalt tilleggsutdanning.

Merknad:

Endringene i beskrivelsen av fagområdene fører ikke til endringer for dem som allerede arbeider innenfor de tidligere beskrevne arbeidsområder.

§ 23 Øvrige arbeidstakergrupper under denne overenskomst

Maskin-/rotasjonsassistenter

Hjelpearbeidere

Ikke-faglærte perforatører

Bildebehandlere/fotoassistenter

Annonselayoutmedarbeidere og tegnere i annonseproduksjon

Korrekturlesere/ansatte i tekstkontroll innen redaksjonell stoffproduksjon

Arkivarer

Merknad:

1. Hjelpe- og spesialarbeidere kan ikke benyttes til fagarbeid.
2. Det at bildebehandlere/fotoassistenter, annonselayoutmedarbeidere og tegnere i annonseproduksjon, korrekturlesere/ansatte i tekstkontroll innen redaksjonell stoffproduksjon og arkivarer kommer inn under denne overenskomst medfører ingen eksklusiv rett til dette arbeidsområdet.

23.1 IT-medarbeidere

IT-medarbeidere som i hovedsak arbeider med drifts- og operatøroppgaver/systemoppgaver, brukeropplæring og vedlikehold av elektronisk utstyr knyttet til grafiske arbeidsoppgaver, er omfattet av denne overenskomst, dog uten eksklusivitet til dette arbeidsområdet.

IT-relaterte arbeidsoppgaver knyttet til områder der det tidligere er gitt dispensasjon for direkteinnskriving innenfor denne avtalen, omfattes av begrepet grafiske arbeidsoppgaver i forhold til § 23.1 - IT-medarbeidere.

Merknad:

Unntaksbestemmelsen under § 23.3 gjelder også for § 23.1.

23.2 Elektronisk bildebehandling og framstilling av grafikkillustrasjoner/datagrafikk

Medarbeidere som utfører arbeidsoppgaver som dekkes av avtalen om elektronisk bildebehandling og avtale om framstilling av

grafikillustrasjoner/datagrafikk, begge mellom FF og MBL av 01.04.96, omfattes av denne overenskomst så lenge disse avtalene gjelder. Dette medfører ingen eksklusiv rett til disse arbeidsområder.

23.3 Elektronisk publisering – Internett

Dette er et åpent område.

Tilrettelegging/forberedelser, bearbeiding og formgivning av produkter for elektronisk publisering, herunder framstilling av nettavis, er omfattet av denne overenskomst, dog uten eksklusivitet til dette arbeidet.

Unntaksbestemmelser:

Nødvendig nyhetsrelatert arbeid i forbindelse med ovenstående er ikke omfattet av overenskomstens § 1, 2. ledd og godtgjøres etter § 7.1, pkt. 2, selv om slikt arbeid ikke skjer som skiftarbeid, samt at denne godtgjørelse gjelder fra kl.12.00. Godtgjørelsen skal medtas i beregningen av overtidsgrunnlaget.

Disse medarbeiderne er ikke omfattet av overenskomstens deltidsbestemmelser, dog skal det ukentlige timetallet være minst 15 timer, jf. Sluttvederlagsordningen.

Merknad:

Unntaksbestemmelsene gjelder kun for arbeid nevnt i denne paragraf.

At dette arbeidet ikke omfattes av overenskomstens eksklusivitetsbestemmelser endrer ikke gjeldende betjeningsregler eller Arbeidsrettens dom av 16. februar 1978.

§ 24 Betjening av perforatorer, teletypemaskiner

Til betjening av teletype-perforatorer, justowritere eller tilsvarende enkle tape-perforatorer ansettes fortrinnsvis faglært grafisk arbeidskraft. Dessuten kan ansettes andre personer, ikke faglærte, som må ha fylt 17 år.

Merknader:

1. Med "fortrinnsvis" forstås at arbeidsgiverne, etter at en stilling er kunngjort ledig ved melding til arbeidskontoret og annonsering i avis på stedet (distriktet), ansetter faglært grafisk arbeidskraft hvor det melder seg egnet sådan.
2. **Hjemmekontor**
Ved hjemmekontor jf gjeldende forskrift om hjemmekontor, gjelder overenskomsten og tilhørende lokalavtaler så langt det passer. Nærmere om dette, samt øvrige retningslinjer fastsettes etter drøftelser med tillitsvalgte eller i arbeidsreglement.

Avtale om hjemmekontor med den enkelte skal være midlertidig eller ha en gjensidig oppsigelsesfrist.

§ 25 Maskinsettere

Som maskinsettere kan bare ansettes faglærte fra fagområdet formframstilling.

§ 26 Filmsats

Partene er enige om følgende retningslinjer ved framstilling av fotoskrift/satsmedia, og for den videre behandling av disse:

Til betjening av fotosettemaskiner og -apparater, manuelt eller automatisk styrt, brukes faglært grafisk arbeidskraft. Unntatt er enklere maskiner nevnt i § 24. Bedriftens layoutavdeling er ikke bundet av denne bestemmelse når det gjelder framstilling av titler og nødvendig materiell til bruk i layout.

Annonselayoutmedarbeidere og tegnere i annonseproduksjonen kan fremstille titler og nødvendig materiell som original. Større satsblokker og sats i mengder omfattes ikke av dette unntak.

Til fremkalling og fiksering av eksponert materiale, korrigering, montering (ombrekking) av film og papir samt framstilling av kontaktfolier, brukes faglært grafisk arbeidskraft. Sidemontasje i offsetaviser skal utføres av faglært grafisk arbeidskraft. Hvis slik

arbeidskraft i spesielle situasjoner ikke kan skaffes hurtig nok, kan det anvendes annen arbeidskraft.

Ved overgang fra en sats- eller trykkmetode til en annen kan faglært grafisk arbeidskraft omskoleres.

Merknad:

Der hvor det av bemanningsmessige eller andre årsaker er hensiktsmessig, gis faglærte trykkere anledning til å utføre platekopiering, negative og positive kopier og muligheter for retusj av ferdigkopierte plater, samt foreta utkjøring/mottak av ferdigmontert sidefilm.

Det er en forutsetning at grafiske medarbeidere som i dag utfører disse oppgavene ikke blir omplassert fra grafisk arbeid eller oppsagt som følge av denne bestemmelsen.

§ 27 Trykkere

A. Til betjening av trykkmaskiner og trykkautomater kan kun anvendes faglærte trykkere.

Lærlinger som skal betjene flerfargemaskiner, må være fylt 18 år. Unntatt er flerfargemaskiner til og med trykkformat A3 (ca. 30x43 cm).

B. Til betjening av dyptrykkmaskiner, billettrotasjoner, illustrasjons-, formular- og flexografiske rotasjonsmaskiner kan kun anvendes faglærte trykkere.

C. En maskinblikktrykker har ansvar for én rotasjonsmaskin, én kjedeovn og én mellomstående lakkmaskin. Når trykkverket er frakoblet, kan lakkereren betjene anlegget.

D. Med minstelønn kan det av trykkeren bare forlanges betjent én høytrykkmaskin. Som hovedregel kan en trykker bare betjene én offsetmaskin. Unntatt er offsetmaskiner til og med A3 (ca. 30x43 cm) som ikke er flerfargemaskiner.

E. Maskinassistenter skal være fylt 18 år.

Merknad:

Trykkautomater er alle trykkmaskiner med automatisk påleggerapparat i format under A2 (43x61 cm).

Protokolltilførsler:

1. Fortilretning: Nye maskiner og arbeidsmetoder i forbindelse med fortilretning er felles arbeidsområde for samtlige faglærte grupper. Undertilretning av klisjé samt form Slutning skal dog som hittil henhøre under de faglærte trykkes arbeidsområde.
2. For å sikre forsvarlig bemanning og drift, skal bemanningen av dypptrykkmaskiner avtales på den enkelte arbeidsplass i henhold til maskinens format, kapasitet og automatiseringsgrad. Om ønskelig kan representanter fra organisasjonene delta under saksbehandlingen.

§ 28 Rotasjonstrykkere

Som rotasjonstrykkere på avisrotasjoner ansettes fortrinnsvis faglærte trykkere med mindre annet av bedriftsmessige hensyn finnes ønskelig.

Merknad:

Med "fortrinnsvis" forstås at arbeidsgiveren ansetter faglærte trykkere hvor det melder seg dertil kvalifiserte sådanne. Denne bestemmelse skal dog ikke være til hinder for at en assistent som er inntrådt i faget før 1. januar 1958 og som har arbeidet 5 år som assistent og har tilegnet seg fulle kvalifikasjoner til å betjene rotasjonspressen, kan ansettes som rotasjonstrykker. Denne unntagelse gjelder dog ikke dypptrykkrotasjonspresser eller illustrasjonspresser som kun skal betjenes av faglærte trykkere.

Protokolltilførsler:

1. Denne bestemmelse skal dog ikke være til hinder for at ikke-faglært trykker som tidligere har vært illustrasjonstrykker, også framtidig skal kunne fortsette med dette.

2. I avistrykkerier hvor det trykkes morgen- (middags-) og aftenutgave, skal betjeningen skje av minst to trykkere, en for dag- og en for nattarbeidet.
3. Som rotasjonsmaskin betraktes også flattrykkrotasjonspresser.

§ 29 Bestemmelser vedrørende nye maskiner eller metoder

Blir det i tariffperioden innført nye og/eller endrede produksjonsmetoder eller maskintyper som betinger nye arbeidsmetoder, eller metoder/maskiner hvor det oppstår tvist om bruken, kan hver av partene kreve opptatt organisasjonsmessige forhandlinger om betjeningen og eventuelt lønnsatser for disse.

Hvis enighet ikke oppnås, avgjøres saken av en voldgiftsrett hvorav hver av partene oppnevner 2 medlemmer, og disse i fellesskap en oppmann. Oppnås ikke enighet om oppmann, oppnevnes denne av Riksmeklingsmannen.

Inntil voldgiftskjennelse foreligger bør partene finne en midlertidig ordning slik at den omtvistede maskin/metode kan holdes i gang.

Protokolltilførsel:

Arbeidsgiverne vil i forbindelse med spørsmål om tekniske omlegginger av produksjonen i bedriften medvirke til at de grafiske arbeidstakere i bedriften fortsatt får beskjefligelse.

§ 30 Teknologisk utvikling og innføring av datamaskinbaserte systemer

Datamaskinbaserte systemer må innføres i samsvar med AML og Rammeavtalen mellom NHO og LO.

§ 31 Etter- og videreutdanning - realkompetanse/ kompetansetiltak

31.1 Tilleggsutdanning/perfeksjonering

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 Grafisk Utdanningsfond 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. (Jf. bilag 1)

Merknader:

Bedriften og de ansatte skal medvirke til at nødvendig kompetanse innhentes.

Det anbefales at partene i den enkelte bedrift oppretter et kompetanseutvalg med representanter fra begge sider. Utvalgets oppgaver vil være å definere bedriftenes kompetansebehov og utarbeide forslag til kompetanse-fremmende aktiviteter, jf. Hovedavtalens kap. XVIII.

§ 32 Tilleggsutdanning - Tilleggsprøve

Faglærte som har avlagt svenne-/fagprøve innenfor et av fagområdene formframstilling eller trykk, kan etter tilleggspraksis avlegge en annen svenne-/fagprøve etter gjeldende regler i Opplæringslova med forskrift.

§ 33 Kontrolltiltak

Ved innføring av kontrolltiltak i bedriften skal Hovedavtalens Tilleggsavtale V legges til grunn. Hva angår utfylling av timesedler, arbeidsbøker o.l. kan arbeidsgiver pålegge dette, men først etter at det er konferert med tillitsvalgte om formen.

§ 34 Arbeid hos andre

Det er forbudt for en bedrifts arbeidstakere direkte eller indirekte å utføre faglig arbeid for andre enn den bedrift hvor vedkommende er ansatt. Foranstående bestemmelser skal dog ikke være til hinder for at en bedrift kan få utført arbeid i en annen bedrift.

§ 35 Ansettelse

Ansettelse skal skje skriftlig.

Som hovedregel skal alle som arbeider innenfor omfanget av denne overenskomst være fast ansatt i bedriften, og bedriftens egenbemanning over tid skal være tilstrekkelig i forhold til bedriftens ordinære virksomhet.

(For bedrifter bundet av ATF/NGF-overenskomsten per 31.12.1999, jf. bilag 11, gjelder følgende bestemmelse:

Bestemmelser i tilknytning til permisjon eller redusert arbeidstid.

Arbeidstakere som tar permisjon i henhold til AML § 12-6 er sikret i å beholde samme stilling eller å få en likeverdig stilling ved bedriften etter endt permisjon).

Protokolltilførsler:

1. Voksne arbeidstakere

Som voksen arbeidstaker regnes alle som har fylt 18 år, unntatt lærlinger.

2. Grafiske bedrifters arbeidsområde

Partene konstaterer at fotoskrift/satsmedia i prinsippet skal fremstilles og viderebehandles av grafisk faglærte arbeidstakere.

Partene er likevel enige om at den tekniske utvikling har ført til at det er nødvendig å motta f.eks. magnetbånd, magnetplater, fjernoverføringer o.l. til viderebehandling av grafisk faglærte arbeidstakere.

Partene vil videre understreke betydningen av at ekspertisen i forbindelse med den datatekniske utvikling ved grafisk produksjon bygges ut innen den tradisjonelle grafiske industri, og vil i den forbindelse understreke betydningen av opplæring og videreutdanning for det grafiske personalet. Jf. i denne forbindelse overenskomstens protokolltilførsel til § 29 og overenskomstens § 32.

Tariffpartene er enige om å arbeide aktivt for å kanalisere grafisk arbeid til bedrifter hvor de grafiske overenskomster er gjort gjeldende. På forespørsel fra de tillitsvalgte skal bedriften opplyse hvilke underleverandører som benyttes.

3. Produktivitetsutvikling

Partene er enige om at det er nødvendig å styrke produktiviteten i den grafiske bransje for å bedre bedriftenes konkurransevne og derved sikre sysselsettingen.

Partene vil arbeide aktivt blant sine medlemmer for å fremme forståelse for god konkurransevne og støtte tiltak som sikrer en god produktivitetsutvikling.

4. Uttalerett ved ansettelser

Ved ansettelser i redaksjonen/redaksjonell produksjonslinje, der arbeidsoppgaver dekket i avisoverenskomsten inngår, skal tillitsvalgte gis anledning til å uttale seg i rimelig tid før endelig avgjørelse fattes.

Uttalelse avgis skriftlig. De tillitsvalgte skal ha adgang til alle søknader og relevante opplysninger om søkerne. Ved behandling av konfidensielle opplysninger har de tillitsvalgte taushetsplikt. Når søkerlisten er gjennomgått av redaktøren/utgiver og de tillitsvalgte, skal de tillitsvalgte bli orientert om hvilke søkere som skal innkalles til konferanse, og til hvilke tidspunkter. De tillitsvalgte skal i samråd med redaktør/utgiver gis anledning til å møte søkerne.

5. Vurdering av betalt spisepause

Integrert arbeidsorganisasjon og overlappende overenskomstomfang, tilsier behov for at berørte arbeidstakere,

uavhengig av organisasjons- og avtaleforhold, blir underlagt samme vurdering om rett til betalte spisepauser, jf. AML § 10-9 (1)

Kap. VI

Opplæring og utdanning

§ 36 Lærlingbestemmelser

Regler for ansettelse og utdanning av lærlinger

1. Når det på en bedrift ønskes inntatt lærlinger, skal dette spørsmål tas opp til drøftelse mellom bedriften og de tillitsvalgte.
2. Ved inntak av lærlinger tilstrebes lik kjønnsmessig fordeling.
3. For lærlinger som begynner i lære med full praktisk opplæring i bedrift etter fylte 21 år, skal det opprettes lærekontrakt. Bedriften skal sørge for at lærling uten grunnkurs og videregående kurs 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 svenneprøve-avleggelse, og dette ikke kan tilbakeføres til lærlingens egne forhold som for eksempel ulegitimert fravær (skoft eller lignende), anmodes bedriften om å tilrettelegge for at lærlingen får videreført nødvendig praksistid for gjennomføring av ny svenneprøve. Det vises for øvrig til Opplæringslova. Avlønning i denne perioden skjer med utgangspunkt i den aktuelle siste halvårssats for lærlingen.

Kap VII

Kompetanse

§ 37 Kompetanseutvikling

Bransjens 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 fremtidige krav, er partene enige om:

- i fellesskap å arbeide for en kontinuerlig oppdatering av fagopplæring, slik at denne til enhver tid er mest mulig i samsvar med bransjens behov,
- at det er av stor betydning å øke interessen og mulighetene for fagutdanning, samt å legge forholdene til rette slik at bedrifter som har forutsetninger for det, i større utstrekning tar inn lærlinger,
- at bedrift og tillitsvalgte regelmessig, og minst hvert år, skal drøfte om det er et kompetansegap i henhold til bedriftens behov for kompetanse og hvordan det i så fall eventuelt kan legges til rette for at arbeidstakere får anledning til å ta fag-, etter- og videreutdanning. Drøftingene skal ta utgangspunkt i bedriftens 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 skal drøfte effektiv og fleksibel tilrettelegging for opplæring, herunder bruk av digital opplæring, der dette er hensiktsmessig,

- 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,
- partene ser at det er særskilte utfordringer knyttet til de raske teknologiske endringene innen førtrykksområdet. Partene vil derfor oppfordre lokale parter til å drøfte løsninger som kan bidra til at grafiske medarbeidere sikres nødvendig kompetanse innen relevante plattformer i bedriften,
- for at den enkelte skal motiveres og gis mulighet til etter- og videreutdanning, kan det etter enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker gis anledning til å gjennomføre kompetansehevende tiltak som nevnt over av inntil 7,5 timers varighet pr. år betalt med ordinær lønn. Innvilgelse av dette krever en målsetting om fullføring og at arbeidstaker selv bidrar med nødvendig egeninnsats i fritiden. Øvrige kriterier avtales lokalt.

For øvrig viser partene til Hovedavtalens bestemmelser om kompetanseutvikling i kapittel 18.

Merknad til § 37 For pakkeri gjelder:

Partene er enige om at det skal settes i gang fagopplæring etter opplæringsloven § 3-5 i alle bedrifter som oppfyller kravene for å være opplæringsbedrift. Partene på hver enkelt bedrift skal drøfte dette, jf HA kap. XVIII. Slike drøftinger skal gjennomføres hvert år, med mindre de lokale parter er enige om noe annet.

§ 38 Avleggelse av eksamen

Ansatte gis fri med full lønn for å avlegge eksamen (en dag) for offentlig godkjent utdanning.

§ 39 Realkompetanse

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få dokumentert sin realkompetanse. Dette innebærer en beskrivelse av hvilke arbeidsoppgaver den enkelte arbeidstaker har utført gjennom sitt

arbeidsforhold samt en oversikt over gjennomført utdanning/etterutdanning.

§ 40 Kompetansegivende tiltak i forbindelse med nedbemanning og oppsigelser

Ved nedbemanning/oppsigelser skal bedriften etter økonomisk evne avsette midler og iverksette kompetansegivende tiltak for berørte arbeidstakere som ledd i å bedre deres muligheter til nytt arbeid. De tillitsvalgte skal sikres bred medvirkning i utforming av tiltakene.

§ 41 Grafisk Utdanningsfond

Se bilag 1

Kap. VIII Diverse bestemmelser

§ 42 Informasjons-/konferanseplikt

Dersom en bedrift har planer om å gjennomføre omlegginger av sin produksjon, herunder overføre deler av denne, 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 Kap. 9 om konferanseplikt.

§ 43 Likestilling – likeverd

43.1 Likestilling mellom kvinner og menn

Partene skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller en kombinasjon av grunnlagene. Partene skal videre søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Arbeidsgiver har ansvar for bedriftens lovpålagte likestillingsarbeid, men begge parter har ansvar for å ta initiativ i likestillingsspørsmål. Der det ikke inngås lokal avtale, skal likestillingsarbeidet gå inn i det etablerte systemet for samarbeid, informasjon og drøftelser i bedriftene.

Det vises også til § 6-5 om likelønn, bilag 8 og Hovedavtalens Tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

43.2 Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse

Fellesforbundet og MBL er enige om at det lokalt skal arbeides for og legges til rette for en personalpolitikk slik at eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse, kan fortsette å arbeide frem til ordinær pensjonsalder. Det skal særlig legges vekt på å sikre en tilrettelagt opplæring/oppdatering innenfor eget arbeidsområde.

Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift diskuterer arbeidssituasjonen for eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse. Det bør særlig tas hensyn til forhold som kan være belastende for disse arbeidstakerne. I slike tilfeller bør eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse så vidt som mulig, utfra en helsevurdering og eget ønske, fritas for slike arbeidsoppgaver såfremt det er bedriftsmessig mulig å tilrettelegge for dette.

§ 44 Arbeidsmiljøet

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.

Fellesforbundet og MBL er enige om at det på den enkelte bedrift skal drives planmessig verne- og miljøarbeid.

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 tilfredsstiller lovens krav.

Merknad for avis og avistrykkeri:

Der en av partene krever det, skal det i henhold til reglene i Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern m.v. §§ 6, 7-1 og 7-2 (Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø, kap. VII), opprettes arbeidsmiljøutvalg også i bedrifter med mindre enn 20 ansatte. Det vises for øvrig til Hovedavtalens kap. XIV om bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg.

§ 45 Jobbvariasjon

Av hensyn til den enkeltes helse, samt faglige og personlige utvikling, skal partene på 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.

Merknad:

Som del av utarbeidelsen av den årlige planen for kompetanse-tiltak, jf. Hovedavtalens kap. XVIII, anbefales at de lokale parter også evaluerer retningslinjene/praksis vedrørende jobbvariasjon.

§ 46 Arbeidstøy

Bedriften holder arbeidstakerne med arbeidstøy og vernesko når dette er nødvendig. Ved behov skaffer arbeidsgiver til veie tilpasset ordinært arbeidstøy til kvinner og menn. Der hvor arbeidstaker utfører arbeid hvor det kreves vernebriller, skal bedriften tilby vernebriller med styrke til arbeidstakere som har et dokumentert behov for dette og hvor vernebriller som benyttes utenpå ordinære briller ikke gir hensiktsmessig vern. Nærmere retningslinjer om dette avtales på den enkelte bedrift.

§ 47 Uorganiserte bedrifter – tariffrevisjoner

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 48 Bilag

Som del av denne overenskomst inngår følgende bilag:

1. Grafisk Utdanningsfond
2. Partenes forståelse av de praktiske/økonomiske sider av bestemmelsen om fleksible arbeidstids-/fritidsordninger.
3. Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.
- 3A. Ansatte i vikarbyråer
4. Kontingenttrekk.
5. Slitordningen.
6. Opplysnings- og utviklingsfondet.
7. Avtalefestet pensjon. (AFP)
8. Likestilling
9. Varig tilrettelagt arbeid i ordinære bedrifter
10. Avtalefestet ferie (AFF)

Bilag og vedlegg som gjelder avis og avistrykkeri

11. Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere
12. Bedrifter bundet av ATF/NGF-overenskomsten per 31.12.99

Vedlegg:

- Avtale i forbindelse med dispensasjon for betjening av skjermterminaler i redaksjonen til fremstilling av sats i aviser og nyhetsbyråer
- Direkteinnskriving av alt egetprodusert redaksjonelt stoff
- Dispensasjonsavtale i forbindelse med direkteinnskriving av telefon-mottatte og personlig dikterte standardiserte annonser
- Avtale om elektronisk bildebehandling
- Avtale om framstilling av grafikkillustrasjoner/datagrafikk
- Dispensasjonsavtale vedrørende korrektursetting på skjerm av redaksjonelt stoff
- Rammeavtale om redaksjonell sideproduksjon

Bilag som gjelder pakkeri

13. Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai

14. Bedrifter bundet av ATF/NTF-overenskomsten per 31.12.99

§ 49 Varighet

Denne overenskomst trer i kraft pr. 1. april 2022 og gjelder til 31. mars 2024 og videre 1 – ett – år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to – måneders varsel.

Protokolltilførsler:

1. 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 Representantskap. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2023).

Oslo, juni 2022

**Næringslivets
Hovedorganisasjon**

**Landsorganisasjonen
i Norge**

**Mediebedriftenes
Landsforening**

Fellesforbundet

Bilag 1 til overenskomst av 2022

Grafisk Utdanningsfond

1. Formål og virkemidler

Fondet har til formål å heve grafiske arbeidstakeres kompetansenivå samt støtte andre tiltak for utvikling av generell bransjekompetanse, slik at bedriftene og de ansatte kan følge med i utviklingen, og gjennom økt produktivitet bedre bedriftenes konkurranseevne.

Fondet skal støtte bransjens kompetansesenter. Fondet kan dessuten støtte tiltak som Faglig råd tar initiativ til eller setter i verk.

2. Finansiering

Fondets midler bringes til veie ved at arbeidsgiverne hvert kvartal etterskuddsvis, innbetaler kr 519,- per kvartal per arbeidstaker, unntatt lærlinger, som hører inn under overenskomstene for henholdsvis aviser, pakkerier, trykkerier og grafiske bedrifter og bokbinderfaget. Kr 9,- per uke (for overenskomster med ukelønn) /39,- per måned (for overenskomster med månedslønn) trekkes av arbeidstakerens lønn. Dette omfatter også bedrifter som ikke er medlemmer av NHO, men som innenfor de samme områder har overenskomst med Fellesforbundet.

Halv sats kr 260.- (kr 4,50 per uke / 19,50 per måned for arbeidstakeren) beregnes for arbeidstaker som er ansatt på deltid i 60% stilling eller mindre.

Anmerkning.

Satsene ble sist gang hevet per 01.10.1996 etter vedtak i styret for Grafisk Utdanningsfond den 17.09.1996.

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

Ved skifte av arbeidsgiver i samme kvartal blir premie for et halvt kvartal 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.

Premie betales også for fraværsperioder i inntil 3 måneder. For fravær utover 3 måneder som skyldes sykdom, svangerskaps- og fedrepermisjon, militærtjeneste, permittering eller permisjon skal det innbetales for et halvt kvartal, uansett når i kvartalet fraværsperioden avsluttes og arbeidet gjenopptas. Trekk av arbeidstakerens premieandel foretas samlet ved første lønnsutbetaling etter at arbeidet er gjenopptatt.

Innbetaling av premie til fondet kan etter beslutning i styret stanses når den disponible kapital er nådd 20 mill. kroner og skal i så fall igjen tre i kraft når kapitalen er kommet ned i 10 mill. kroner.

3. Innkreving av premie

Den premie som er nevnt i pkt. 2 innbetaler arbeidsgiveren under ett til Norsk Industri. Sammen med innbetalingen føres det liste over de ansatte det er innbetalt avgift for. Navnelisten sendes inn samtidig med innbetalingen.

Den tillitsvalgte på bedriften gis oppgavene over det beløpet bedriften innbetaler til fondet samt kopi av den innsendte navnelisten.

Dersom bedriften ikke har innbetalt avgift i henhold til bestemmelsene i pkt. 2 kan det kreves etterbetaling, eventuelt tilbakebetaling av premie for inneværende tariffperiode.

4. Administrasjon

Fondet ledes av et styre på 4 medlemmer, hvorav Norsk Industri oppnevner 1 representant og Mediebedriftenes Landsforening 1 representant. Fra Fellesforbundet oppnevnes 2 representanter. For hver styreprerentant skal det oppnevnes en personlig vararepresentant.

Vervet som styrets leder alternerer mellom arbeidsgiver-sammenslutningene på den ene side og Fellesforbundet på den annen side 1 år av gangen.

Fondets daglige virksomhet utføres av en representant for Norsk Industri som blant annet skal føre kontroll med kontingentinnbetalingen, jf. pkt. 3. Fondet har et sekretariat med en representant fra Norsk Industri og en representant fra Fellesforbundet som blant annet skal forberede saker som fondets styre skal behandle etter pkt. 5.

5. Midlenes anvendelse og fordeling

Fondets styre fastsetter hvert år de beløp som skal avsettes til de forskjellige tiltak som det skal ytes støtte til. Inntil 50% av de beløp som årlig innbetales i premie kan anvendes til bransjens kompetansesenter.

Inntil 25 % av de beløp som årlig innbetales i premie kan, som en rammebevilgning, anvendes til hver av tariffpartene: Mediebedriftenes Landsforening, Fellesforbundet og Norsk Industri med en 1/3 hver. Rammebevilgningen skal anvendes i henhold til fondets formålsbestemmelse. Ubrukte midler tilbakeføres Grafisk Utdanningsfond. 12 % av tildelt beløp kan anvendes til dekning av organisasjonenes administrative arbeid. Fondets styre fastsetter nærmere regler for bruk og rapportering av tildelte rammebevilgninger.

Alle bedrifter og deres ansatte som innbetaler til fondet har anledning til å søke om økonomisk støtte til deltakelse på kurs som er utviklet og arrangert i overensstemmelse med vedtak i utdanningsfondets styre.

Ansatte i bedrifter som er omfattet av denne avtale, og som det innbetales avgift for, er berettiget til kursrefusjon for kurs som er godkjent som refusjonsberettigede av utdanningsfondets styre.

Rett til kursrefusjon forutsetter at det for kursdeltageren er innbetalt avgift til fondet i to kvartal. Dersom kursdeltageren kan dokumentere slik innbetaling til fondet fra annen arbeidsgiver, er kursdeltageren berettiget til refusjon.

Søknadene behandles av fondets styre. Ved vurderingen av søknad, skal det tas hensyn til om søknaden ligger innenfor fondets formål.

Fondets styre kan selv fastsette nærmere regler for sin vurdering. Ved stemmelikhet har fondsstyrets leder dobbeltstemme.

Merknad:

Fondet vil i alminnelighet gi støtte til:

- Arrangement av/deltakelse på kurs som arrangeres i overensstemmelse med vedtak i fondets styre.
- Lønn som utbetales til deltakere på kurs lagt i arbeidstiden. Støtten beregnes ut fra ordinær timelønn inkl. feriepenger og arbeidsgiveravgift.

- Reise samt borteboerstipend i forbindelse med deltakelse på kurs som arrangeres i overensstemmelse med vedtak i fondets styre.
- Reise samt borteboerstipend for lærlinger som må bo borte i forbindelse med gjennomføring av lærlingskolen.

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, Mediebedriftenes Landsforening og Fellesforbundet.

7. Oppløsning

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

8. Varighet

Denne avtale trer i kraft samtidig med tariffavtalen av 1992. Hvis en av partene ønsker at avtalen skal endres eller bortfalle, må krav om dette reises som tariffrevisjonskrav.

Partene er enige om at det også i tariffperioden kan avtales endringer i avtalen dersom økonomiske grunner, den offentlige lovgivning e.l. forhold gjør det nødvendig med en slik endring.

Bilag 2 til overenskomst av 2022

Partenes forståelse av de praktiske/økonomiske sider av bestemmelsen om fleksible arbeidstids-/fritidsordninger, kfr. § 4

MBL og Fellesforbundet erkjenner behovet for presisering av den nye overenskomstbestemmelsen vedrørende fleksible arbeidstids-/fritidsordninger. Under henvisning til forhandlingene og meklingen ved tariffrevisjonen 2002, legges følgende til grunn:

1. De to fridagene med full lønn gjelder samtlige som var ansatt per 1. januar i kalenderåret.
2. Ved nyansettelser gis 2 fridager med full lønn for alle som tiltrer før 1. juli og 1 fridag for dem som tiltrer 1. juli eller senere. Tilsvarende gjelder antall dager det kan kreves lønnskompensasjon for.
3. Fridagen med full lønn/lønnskompensasjonen for arbeidstakere over 50 år, gjelder fra det året man fyller 50 år uten forannevnte regel om avkorting i forhold til tiltredelsestidspunktet.
4. For deltidsansatte med lavere stillingsbrøk enn 50% stilling, reduseres fridagene tilsvarende.
5. I de tilfeller arbeidstaker velger lønnskompensasjon i stedet for fridag(er), legges til grunn at hver dag representerer 1/26-del av vedkommendes månedslønn, hvis ikke de lokale parter har inngått avtale om annet.
6. Midlertidige tilsetninger for kortere tid enn 4 måneder omfattes ikke av denne avtalen.

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 ordnende 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 arbeidsmiljølovens kap. 14 (se §§14-12 og 14-13) skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jf. Hovedavtalen §§ 9-3 – 9-6. Dette gjelder ikke innleie av vikarer som skal erstatte navngitte enkeltpersoner.

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 avisoverenskomstens virkeområde.

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 etter drøftelser 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 denne overenskomstens virkeområde.

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 innleieferholdet 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. Grafisk Utdanningsfond
2. Bedrifter bundet av ATF/NGF-overenskomsten per 31.12.99.
5. Kontingenttrekk.
6. Sluttvederlag.
7. Opplysnings- og utviklingsfondet.
8. Avtalefestet pensjon. (AFP)

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 tillitsvalgsarbeid, 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).

2. Utsetting av arbeid

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale med underleverandør om utsetting av arbeid skal behov og omfang drøftes med de tillitsvalgte, jf. Hovedavtalen § 9-3 – 9-6.

Bedriften skal på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos underleverandør når underleverandørs ansatte arbeider innen Avisoverenskomstens virkeområde.

Dersom underleverandør som bedriften har inngått avtale med, benytter seg av underleverandører må denne/disse underleverandører påta seg tilsvarende forpliktelse overfor sine ansatte.

3. Personvern og taushetsplikt

Det er en forutsetning at de lønns- og arbeidsvilkår som bedriften blir bedt om å dokumentere er tilstrekkelig anonymisert og ikke strider mot lov. Virksomhetens behov, eksempelvis konkurransemessige forhold, kan tilsi at informasjonen ikke bør gis videre. I slike tilfeller kan arbeidsgiver pålegge tillitsvalgte og eventuelle rådgivere taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter utløpet av vedkommendes mandatperiode. Det er ingen taushetsplikt i forhold til å gi informasjon videre til relevant offentlig myndighet.

4. Bruk av vikarer

Vikarer, jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 nr. 1 b) erstatter navngitte personer for et bestemt arbeid eller tidsrom

5. Andre forhold

I bedrifter som har, eller står i fare for å gå til oppsigelser og permitteringer vises det i denne sammenheng spesielt til regler om permittering og oppsigelse i Hovedavtalen kap. VII, Hovedavtalen § 10-4 og AML kapittel 15.

Bilag 3A til overenskomsten av 2022

Ansatte i vikarbyråer

Bestemmelsene i dette bilaget regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst jfr § 23.4.

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 §§ 22, 23.
2. Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.
3. Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.
4. Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.
5. Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratre etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.
6. Ved utleie til bedrift som er bundet av denne overenskomsten, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften, jf Bilag 9 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.

Bilag 4 til overenskomsten av 2022

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 lønnsperiode 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 beregningsgrunnlaget i hver enkelt lønnsperiode. (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, lavlønnsfond 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 trekklister 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.

Bilag 5 til overenskomst av 2022

Sliterordningen

Mellom Landsorganisasjonen i Norge og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

§ 1 Bakgrunn og formål

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

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

Denne protokollen (Sliterbilaget) erstatter protokollen fra oppgjøret 2018

§ 2 Etablering

Sliterordningen opprettes mellom LO og YS som et eget rettssubjekt. Sliterordningen hefter bare for egne forpliktelser. Gjennom opprettelsen av Sliterordningen vil LO og YS ivareta sin tariffoppliktelse etter § 3. LO og YS avtaler, innenfor dette bilagets rammer, de nærmere rettigheter og plikter for den enkelte arbeidstaker overfor Sliterordningen.

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

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

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

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

§ 3 Tariffavtaler med Sliterbilag

LO og YS skal innta Sliterbilaget i alle tariffavtaler med AFP inngått med NHO. LO og YS skal for alle tariffavtaler med AFP de har med Virke,

Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening (AAF), Arbeidsgiverorganisasjonen for samvirkeforetak (SAMFO), Arbeidssamvirkenes Landsforening (ASVL), Glass- og fasadeforeningen (GF), Maskin-entreprenørenes Forbund (MEF), Norges Lastebileierforbund (NLF), Norges Rederiforbund (NR) og KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomhet, tilby Sliterbilaget inntatt uendret.

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

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

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

§ 4 Individuelle krav

Slitertillegg ytes til arbeidstaker født i 1957 eller senere, og er betinget av at arbeidstakeren har fått innvilget AFP fra Fellesordningen for avtalefestet pensjon, på uttakstidspunktet for AFP var ansatt i bedrift tilsluttet Sliterordningen, og har hatt en gjennomsnittlig inntekt de tre siste kalenderår før mottak av ytelsen som ikke overstiger 7,1 G.

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

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

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

§ 5 Ytelsen

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

Ved uttak ved fylte 62 år får man full ytelse.

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

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

Ved avgang etter fylte 65 år gis ingen ytelse.

Personer født i 1957 får 1/7 av ytelsene nevnt i første avsnitt og de som er født senere får ytterligere 1/7 av ytelsene for hvert årskull inntil 1963-årgangen.

Ytelsen opphører ved død eller ved fylte 80 år.

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

§ 6 Finansiering

Sliterordningen finansieres ved kapital som overføres ordningen fra Sluttvederlagsordningen, premie fra bedriftene og avkastning på midlene. Bedriftene skal betale premie fra 01.01.2019 til og med 31.12.2023.

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

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

Arbeidstid pr. uke	Premiesatser pr. måned (13-67 år)
0-19 timer	Kr 12
20-29 timer	Kr 16
Mer enn 30 timer	Kr 20

Sliterordningen fastsetter nærmere regler om beregning og inndrivning av premier. Partene er enige om at kvartalspremien søkes omgjort slik at den beregnes på grunnlag av antall ansatte ved utgangen av hver måned i foregående kvartal.

Bedriftene eller NHO har ikke ansvar for Sliterordningens forpliktelser.

§ 7 Endring og avvikling

Dersom AFP-ordningen blir endret og det får betydning for retten til å ta ut slitertillegg, skal Sliterordningen vurdere nødvendige endringer, herunder kravet om lengre tids medlemskap i norsk folketrygd.

LO og YS skal løpende evaluere Sliterordningen og vurdere ordningens økonomiske bæreevne. Om det skulle vise seg nødvendig for å ivareta soliditeten til Sliterordningen, kan LO og YS ved avtale seg imellom foreta nødvendige endringer som avviker fra bilagets bestemmelser om rett til ytelse og ytelsens størrelse.

Fra det tidspunkt økonomien tilsier at ordningen ikke skal påføres ytterligere forpliktelser, kan LO og YS beslutte at nye slitertillegg ikke lenger skal innvilges.

Sliterordningen skal avvikles etter siste utbetaling av slitertillegg. Midler som er igjen etter at alle forpliktelser er dekket, skal tilbakeføres det som var Sluttvederlagsordningens parter (NHO og LO) og brukes til et beslektet formål bestemt i fellesskap av disse partene. Det forutsettes at NHO og LO, i samråd med YS, finner fram til løsninger om bruk av midlene som forholdsmessig hensyntar at også øvrige tariffområder har bidratt til Sluttvederlagsordningens og Sliterordningens økonomi.

Hvis avtalen mellom LO og YS etter § 2 andre avsnitt sies opp, gjelder foregående avsnitt tilsvarende.

Oslo, 1. april 2019

Hans-Christian Gabrielsen
LO

Ole Erik Almlid
NHO

Vegard Einan
YS

Bilag 6 til overenskomst av 2022

Opplysnings- og utviklingsfondet

AVTALE

om et Opplysnings- og utviklingsfond opprettet av Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge.
(Endret siste gang i 2022)

§ 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 verdiskaping,
5. fremme av et godt samarbeid innenfor den enkelte bedrift.

§ 3 Finansiering

Det er etablert en forenklet innkrevingsmodell hvor antall ansatte som skal være gjenstand for premieberegningen fastsettes ut fra opplysningene bedriften har oppgitt via A-meldingen til Aa- registeret med følgende gruppeinndeling:

- Gruppe 1: F.o.m. 0 t/uke inntil 20 t/uke
Gruppe 2: F.o.m. 20 t/uke inntil 30 t/uke
Gruppe 3: F.o.m. 30 t/uke og derover

Bedriftene innbetaler hvert kvartal etterskuddsvis premie etter følgende satser pr. måned. Fra og med 3. kvartal 2011 gjelder følgende premiesatser per måned for O/U-fondet:

- Gruppe 1: kr. 17,-
Gruppe 2: kr. 27,-
Gruppe 3: kr. 46,-

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

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

§ 4 Innkreving av premie

Fondet omfattes av OU-samordningen. Den premie som er nevnt i § 3 skal derfor innbetales kvartalsvis til OU-samordningen. Premieinnbetalingen skal dekke foretakets samlede forpliktelser til alle OU-fond. Avtalen om OU-samordningen supplerer denne Avtale.

§ 5 Administrasjon

Fondet ledes av et styre på 6 medlemmer hvorav partene oppnevner 3 hver. Vervet som styrets leder alternerer mellom Landsorganisasjonen i Norge og Næringslivets Hovedorganisasjon ett år ad gangen.

§ 6 Midlenes anvendelse og fordeling

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

Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge holder hverandre gjensidig underrettet om de planer spesialutvalgene har for midlenes anvendelse og for hvilke tiltak som har vært gjennomført. Alle bedrifter som innbetaler til fondet, skal etter nærmere fastsatte regler ha adgang til å delta i tiltak som finansieres av fondets midler.

§ 7 Regnskap og årsberetning

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

§ 8 Oppløsning

Ved fondets eventuelle oppløsning tilfaller de inntående midler NHO og LO slik at hver organisasjon mottar det beløp som den i henhold til avtalens

paragraf 6 var berettiget til å disponere. Gjenværende midler må anvendes i overensstemmelse med avtalens paragraf 2.

§ 9 Ikrafttredelse

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

Avtale om ny AFP-ordning

I Innledning

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

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

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

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

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

II Vedtekter

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

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

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

III Opprinnelig AFP- ordning

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

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

IV Ny AFP- ordning

Ny AFP ytes til arbeidstakere født i 1944 eller senere og som 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 pensjonsgivende inntekt som omregnet til årsinntekt overstiger gjeldende grunnbeløp i folketrygden og ha hatt en inntekt over gjennomsnittlig grunnbeløp i det foregående inntektsåret.

Videre må arbeidstaker født i 1955 eller senere i minst 7 av de siste 9 årene før fylte 62 år (ansiennitetsperioden) ha vært omfattet av ordningen ved arbeidsforhold i et eller flere foretak som var tilsluttet Fellesordningen på det tidspunkt ansienniteten ble opparbeidet. For arbeidstaker født i 1944 til 1951 er ansiennitetskravet 3 av de siste 5 årene. For arbeidstaker født i

årene 1952 til 1954 økes begge tallene med ett år for hvert år de er født etter 1951. Arbeidsforholdet må i ansiennitetsperioden ha vært arbeidstakerens hovedbeskjeftigelse og ha gitt arbeidstakeren en pensjonsgivende inntekt som er høyere enn arbeidstakerens øvrige inntekter.

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

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

VI. Pensjonsnivået i den nye AFP- ordningen

AFP beregnes med 0,314 pst. av årlig pensjonsgivende inntekt fram til og med det kalenderår arbeidstakeren fylte 61 år og opp til en øvre grense på 7,1 G. Pensjonsgivende inntekt fastsettes på samme måte som ved beregningen av inntekstpensjon 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 avkortning i noen av ytelsene.

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

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

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

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

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

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

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

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

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

VIII.

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

Bilag 8 til overenskomst av 2022

Aktivitetsprogram mellom LO og NHO - med mål om å fremme likestilling og hindre diskriminering

INNLEDNING

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

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

AKTIVITETSPROGRAM

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

Et arbeidsliv med likestilling og mangfold – uten diskriminering

- Partene vil arbeide aktivt for likestilling og mangfold i arbeidslivet, og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller en kombinasjon av disse grunnlagene.
- Partene vil arbeide for at tillitsvalgte og arbeidsgivere har kunnskap om lov- og avtaleverk som gjelder vern mot diskriminering, trakassering og seksuell trakassering.
- Partene vil arbeide for at tillitsvalgte og arbeidsgivere har kunnskap om lov- og avtaleverk som gjelder tilrettelegging for ansatte som har krav på det.

Sammen mot seksuell trakassering

- Hovedorganisasjonene vil arbeide for at tiltak mot seksuell trakassering blir en del av det aktive, forebyggende arbeidet med arbeidsmiljø og likestilling i virksomhetene.
- Hovedorganisasjonene vil støtte opp om lokale eller bransjevisse initiativer for å forebygge og hindre seksuell trakassering.

Lokale avtaler og prosjekter om likestilling og ikke-diskriminering

- Hvis de lokale parter ønsker å utarbeide en avtale om arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering i bedriften eller ønsker å igangsette konkrete tiltak som skal fremme likestilling og motvirke diskriminering, kan hovedorganisasjonene bistå gjennom rådgivning.

Arbeidsliv – familiepolitikk

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

Likelønn

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

Heltid/deltid

- Partene vil arbeide for heltidskultur, tilpasset partenes ønsker og behov lokalt.
- Partene vil jobbe for å øke bevissthet og holdninger om betydningen heltid har for produktivitet, kompetanseutvikling, og inntekt gjennom livsløpet.

Likestilling i utdannings- og yrkesvalg

- Partene vil arbeide for å motvirke kjønnsforskjeller i utdannings- og yrkesvalg.
- Partene vil støtte opp under lokale eller bransjevise initiativer/ prosjekter som vil fremme rekruttering og likestilling av det underrepresenterte kjønn.

Hovedorganisasjonene tar sikte på årlige samarbeidsmøter som drøfter status for samarbeidet og vurderer felles konkrete aktiviteter i det kommende året.

Partene viser til Hovedavtalen mellom LO og NHO for tilleggsavtale II - Rammeavtale om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet, foruten informasjon om arbeid med likestilling og for å hindre diskriminering på LO og NHOs hjemmesider; www.lo.no og www.nho.no

Bilag 9 til overenskomst av 2022

Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO)

§ 1 Bilagets omfang

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

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

§ 2 Arbeidstakerens oppgaver i bedriften

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

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

§ 3 Ansettelse, arbeidsavtale, oppsigelse/avskjed

Arbeidstakeren ansettes i bedriften i henhold til arbeidsmiljøloven.

Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale.

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

§ 4 Lønnsbestemmelser

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

Minstesats for lønn fremgår av det til en hver tid gjeldende VTA-bilag til AMB-overenskomsten. For tariffperioden 2020-2022 er minstesats for lønn kr 22,50 pr. time.

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

§ 5 Arbeid utenfor tjenestestedet

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

§ 6 Arbeidstidsordninger, Arbeid utenfor tjenestestedet

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

§ 7 Lønn under sykdom mv.

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

Bilag 10 til overenskomst av 2022

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.

Feriepenger 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 feriepenger.

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

Merknader:

1. I overenskomster hvor ferie etter ferielovens § 15 allerede er innført, skal antall dager ikke økes som følge av innføring av den avtalefestede ferien. Iverksettelsen og den praktiske gjennomføringen av den avtalefestede ferien for de aktuelle områder, avtales nærmere mellom partene.
2. For sokkeloverenskomstene (nr. 129, nr. 125 og nr. 123) medfører ferien en reduksjon på 7,5 time per feriedag. Partene er enige om at ferien avvikles i friperioden i løpet av ferieåret.

Bilag og vedlegg som gjelder avis og avistrykkeri

Bilag 11 til overenskomst av 2022

Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere

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

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

Bilag 12 til overenskomst av 2022

Bedrifter bundet av ATF/NGF-overenskomsten per 31.12.99

(ajourført per 01.04.12)

Akershus Amtstidende
Amedia Ressurs Lillestrøm
Arbeidets Rett
Firda Media
Bergensavisen
Finnmark Dagblad
Finnmarken
Fremover
Glåmdalen
Halden Arbeiderblad
Hamar Media AS
Hardanger Folkeblad
Helgeland Arbeiderblad
Namdalsavisa
Nordlys
Nr1Trykk A/S
Nr1Trykk Larvik AS
Oppland Arbeiderblad
Rana Blad
Ringerikes Blad
Rjukan Arbeiderblad
Rogalands Avis
Romerikes Blad A/S
Telemarksavisa A/S
Tidens Krav
Østlands-Posten

Avtale i forbindelse med dispensasjon for betjening av skjermterminaler i redaksjonen til fremstilling av sats i aviser og nyhetsbyråer

*(Avtale mellom MBL(AA/NAL) og FF (NGF) av 13. juni 1985.
Henvisningene er ajourført i forhold til dagens situasjon.)*

1.1 Innledning

I Arbeidsrettens dom av 16. februar 1978 om betjening av skjermterminaler, uttaler retten følgende i premissene:

"Selv om retten er blitt stående ved at rent tariffrettslige synspunkter tilsier at saksøkernes påstand blir å ta til følge, vil den til slutt rette en henstilling til partene og intervenienten om at de gjennom drøftelser søker å nå fram til en regulering av de faglige avgrensingsproblemer som den tekniske utvikling stiller dem overfor. For disse problemer er av en slik karakter at en rasjonell og givende løsning av dem synes å forutsette at de fra rettssaksplanet bringes over på forhandlingenes og de minnelige ordningers plan"

Etterfølgende avtale er inngått på denne bakgrunn, og endrer ikke betjeningsreglene i overenskomsten for aviser og trykkerier og Arbeidsrettens dom om betjening av skjermterminaler.

Dersom avtalen sies opp av en av partene, skal det innen oppsigelsestidens utløp gjennomføres forhandlinger med sikte på en revisjon av avtalen.

Dersom slike forhandlinger ikke fører fram, skal fremstilling av fotoskrift/satsmedia skje i overensstemmelse med §§ 24 og 26 i overenskomsten for aviser og trykkerier.

1.2 Oppmyking av tradisjonelle skillelinjer

Innføring av nytt teknisk utstyr i avisene kan føre med seg krav om oppmyking av tradisjonelle skillelinjer. Behovet for slik oppmyking kan være forskjellige fra sted til sted og fra bedrift til bedrift.

Oppmyking av tradisjonelle skillelinjer må skje under hensyn til gjeldende overenskomster, Arbeidsrettens dom vedrørende betjening av skjermterminaler og skillelinjer skapt gjennom praksis og tradisjon. Situasjonen krever gjensidig forståelse, respekt og utstrakt samarbeid både lokalt og sentralt.

1.3 Sikring av arbeidsplassene

Ingen skal miste sitt arbeid ved omlegging av produksjonen som følge av denne avtale. Alle skal fortsatt være sikret meningsfylt arbeid, fortrinnsvis innenfor sitt tidligere fagområde/arbeidsområde. Om alternativt arbeid som tilbys kan ansees som meningsfylt, avgjøres av den enkelte i samråd med de tillitsvalgte på stedet og bedriftsledelsen. Jf. AMLs bestemmelser.

Som eksempler på alternativt arbeid kan nevnes oppgaver innen teknisk vedlikehold, oppgaver i annonseavdelingen hvor grafisk utdanning kan benyttes, grafisk programmering (f.eks. oppbygging av formater), operatøroppgaver på dataanlegg, arkivering etc.

1.4 Jobbrotasjon

Av hensyn til produksjonen og den enkelte medarbeiders arbeidssituasjon, er det enighet mellom partene om at forholdene bør legges til rette for å skape en tilfredsstillende grad av jobbrotasjon.

1.5 Faglige og økonomiske konsekvenser

Ved planlegging av nytt teknisk utstyr og før utstyret bestilles, skal de ansattes tillitsvalgte få full orientering om de tekniske og økonomiske analyser som måtte være grunnlag for investeringene, samt de produksjonsmessige, bemanningsmessige og miljømessige konsekvenser av slike investeringer. Jf. forøvrig AML, Hovedavtalens § 9 og Rammeavtalen om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer.

1.6 Informasjon til tillitsvalgte

Partene er enige om at bedriftene må sikre tillitsvalgte den nødvendige innsikt i nye tekniske produksjonsmetoder.

Tillitsvalgte skal gis innføring i datamaskinens virkemåte og bruk av programmer, slik at de til enhver tid har kjennskap til det utstyret som brukes i bedriften og utstyrets anvendelsesmuligheter.

1.7 Samarbeid - Nedsettelse av arbeidsutvalg

I den enkelte bedrift skal bedriftens representanter og de tillitsvalgte samarbeide innenfor sentrale avtaler, AMLs og Hovedavtalens bestemmelser. Partene skal samarbeide om den personal- og utdanningspolitikk som følger av denne avtalen. Det skal settes ned arbeidsutvalg (eventuelt som underutvalg av Arbeidsmiljøutvalget) med representanter for partene. Det er viktig at slike arbeidsutvalg følger opp avtalen også etter at nytt teknisk utstyr er tatt i bruk for å vurdere mulige forbedringer og/eller skadevirkninger.

1.8 Utdanning/videreutdanning

Ut fra behovet for rasjonell utnyttelse av bedriftens produksjonsutstyr og den enkelte arbeidstakers behov for videreutvikling, er partene innforstått med at den tekniske utvikling skaper økt behov for utdanning/videreutdanning, f.eks. innen teknisk vedlikehold, oppgaver i annonseavdelingen hvor grafisk utdanning kan benyttes, grafisk programmering (f.eks. oppbygging av formater), operatøroppgaver på dataanlegg, arkivering etc.

Ved innføring av nytt, teknisk utstyr og endrede arbeidsoppgaver skal den enkelte bedrift gi de ansatte forsvarlig opplæring og oppøving i betalt arbeidstid. Tariff-festede avtaler om slik opplæring skal følges og tilpasses/forbedres, f.eks. gjennom lokale kurs m.v.

Hvis slik utdanning/videreutdanning ikke kan skje i bedriftens egen regi, skal bedriften medvirke til at de ansatte kan skaffe seg slik utdanning/videreutdanning på en annen måte. For slik utdanning/videreutdanning gis permisjon med full lønn.

Bedriften plikter på sin side å arbeide aktivt for at bedriftsinterne eller regionale kurs blir arrangert. Jf. forøvrig overenskomsten for aviser og trykkerier, § 33 Etter- og videreutdanning – realkompetanse/kompetansetiltak.

1.9 Rekruttering

Partene erkjenner at det er nødvendig for avisbedriftene å sikre rekrutteringen ved utdanning av faglært grafisk arbeidskraft med en allsidig utdanning som omfatter den nye teknikk. I den hensikt anbefaler partene at nyrekruttering skal skje ved inntak av lærlinger som i læretiden også gis opplæring i betjening av klaviaturet (touch-systemet).

1.10 Arbeidsmiljø

Innføring av nytt teknisk utstyr skal også ha som mål å bedre arbeidsforholdene for de ansatte. Ved planlegging av utstyr og/eller endrede produksjonsmetoder, skal de ansatte tas med i planleggings- og beslutningsprosessen, slik at de kan påvirke valg av betjeningsvennlig utstyr og sikring av best mulig fysisk og psykisk arbeidsmiljø.

Undersøkelser om mulige skadevirkninger skal gjøres på forhånd ved å skaffe til veie tilgjengelig forsknings-/erfaringsmateriale. Jf. Rammeavtalen om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer.

Alle medarbeidere skal underkastes av en grundig helsekontroll i relasjon til innføring av den nye teknikk. Denne skal også inneholde synskontroll. Senere skal det gjennomføres regelmessige helsekontroller. Nødvendig verneutstyr og eventuelt briller/kontaktlinser etter anvisning fra lege skal bekostes av arbeidsgiver. Medarbeidere som får helsemessige plager av arbeidet ved skjerm, har rett til omplassering. Jf. avtalens pkt. 1.3. For senere ansatte medarbeidere gjelder AMLs bestemmelser.

Også ved ombygging og ominnredning av lokaler m.v. skal de ansatte gjennom sine tillitsvalgte i bedriftens ulike organer være

sikret medbestemmelse såvel ved planlegging som i beslutningsprosessen. Jf. forøvrig AML.

1.11 Avtalens varighet

Avtalen gjøres gjeldende fra 1.7.85 til 30.6.86. og videre ett år av gangen hvis den ikke av en av partene sies opp med minst 4 måneders varsel.

RAMME FOR BEDRIFTSVISE AVTALER

2.1 Lokale avtaler

Partene er innforstått med at det er av betydning å vinne erfaring med bruk av nytt teknisk utstyr og oppmyking av skillelinjene mellom tekniske og redaksjonelle avdelinger i avisene.

Det forutsetter at det innenfor denne avtale kan inngås lokale avtaler om innføring og bruk av skjermterminaler.

Forhandlinger om lokale avtaler føres med utgangspunkt i foranstående avtale pkt. 1.1 - 1.11. og gjeldende overenskomst, AML og Hovedavtalen mellom LO og NHO (NAF) med rammeavtale om datamaskinbaserte systemer.

2.2 Vurdering av stoffmængdens fordeling

Før avtalen kan settes i verk på noen bedrift, foretas måling og vurdering av stoffmængdens fordeling i f.eks. telegramstoff, innsendt stoff, stoff som skrives av redaksjonelle medarbeidere og annonser.

Resultatet av disse beregninger vurderes av partene på bedriften ut fra målsettingen om rasjonell drift, og at ingen skal sies opp ved omlegging av produksjonen som følge av denne avtale, og at alle skal være sikret et meningsfylt arbeid.

Med bakgrunn i de forannevnte vurderinger skal partene i fellesskap legge fram en plan som skal definere nye arbeidsområder og eventuelle opplæringsplaner for de medarbeidere som blir berørt. Jf. pkt. 1.3, 1.4 og 1.8.

Avisene står til enhver tid fritt til å endre eller tilpasse den redaksjonelle linje med hensyn til stoff-fordeling på de enkelte redaksjonelle områder og til forholdet mellom redaksjonelt stoff og annonser.

2.3 Lokale avtaler forelegges hovedorganisasjonene

Hovedorganisasjonene er innstilt på å bistå ved opprettelse av lokale avtaler. Slike avtaler skal forelegges og godkjennes av hovedorganisasjonene før de trer i kraft.

FØLGENDE FORUTSETNINGER SKAL VÆRE MED I ALLE LOKALE AVTALER

2.4 Arbeidsutvalg

Det felles arbeidsutvalg (se pkt. 1.7.) av tillitsvalgte i bedriften og representanter for arbeidsgiverne skal vurdere de oppnådde erfaringer med tanke på eventuelle endringer og justeringer.

2.5 Arbeidsinndeling

Redaktøren har styringen med og ansvaret for avisens innhold og presentasjonsform.

Den typografiske utforming av avisen er de grafiske medarbeideres arbeidsområde innenfor den ansvarsramme som er nevnt i 1. avsnitt.

Med dette forstås at grafiske medarbeidere:

- foretar uttegning/sideuttegning i den utstrekning det er nødvendig og brekker om sidene under hensynstaken til anvisning fra redaksjonen.
- velger skrift og utstyr så nær opptil anvisningen fra redaksjonen som mulig.
- gir plass til stoffet på den side redaksjonen anviser så langt dette er teknisk mulig, og hvis ikke, konfererer med redaksjonen om plassering på annen side.

- beskjærer og plasserer bilder og andre illustrasjoner etter anvisning fra redaksjonen.

Med anvisning forstås det fra redaksjonens side kan gis anvisning ved muntlig beskjed, prioriteringsliste, påskrivning på manus eller ved enkel skisse.

Der hvor det er behov for det, må partene i denne avtale lokalt avklare eventuelle grensedragnings spørsmål innenfor rammen av denne avtale. Oppnås ikke enighet, kan hver av partene bringe spørsmålet inn for hovedorganisasjonene.

Merknad:

Partene er enige om at ingen skal sies opp på grunn av denne avtale, jf. pkt. 1.3. Dette medfører at nåværende praksis i bedriftens layout-avdeling kan fortsette. Ved framtidig rekruttering er det partenes forutsetning at dette fortrinnsvis skal skje fra grupper med fagopplæring innen formframstillingsområdet.

2.6 Betjening av skjermterminaler for innmating og redigering av redaksjonelt stoff til satsproduksjon

Fast ansatte journalister og redaktører og eventuelle vikarer for disse gis gjennom avtalen anledning til å skrive sitt eget originale stoff ujustert inn i datalageret.

Med "sitt eget originale stoff" menes tradisjonell journalistisk produksjon. Ovennevnte redaksjonelle medarbeidere gis videre adgang til, fra arkivkilder i og utenfor avisen, å hente ut materiale til bruk i sin egen produksjon for direkte innskrivning.

Byråstoff redigeres på papirutskrift i avisene dersom ikke annet blir avtalt i den enkelte avis.

I redaksjonen kan det plasseres skjermterminaler til bruk i redigeringsleddet. På disse skjermes er det anledning til å hente fram ujustert stoff som er skrevet direkte inn i data-anlegget av fast ansatte

journalister og redaktører og eventuelle vikarer for disse. Stoffet kan redigeres og deretter sendes fortsatt ujustert inn i data-anlegget.

Stoffet ansees justert når de typografiske koder er påført av grafiske medarbeidere og realisert i data-anlegget. Når stoffet er ferdig behandlet av redaksjonelle medarbeidere og sendt over til teknisk produksjon, kan endringer kun foretas av grafiske medarbeidere etter redaksjonens anvisninger. Redaktør eller den han bemyndiger kan på én bestemt skjerm, hvor nødvendige sperrer er innlagt, hente fram en kopi av justert stoff til gjennomsyn. Redaktøren har ikke under noen omstendighet anledning til på skjerm å endre eller bearbeide justert stoff.

Alt annet arbeid på skjermterminaler i. h.t. overenskomstens §§ 24 og 26, herunder eventuell fremtidig sideutforming og ombrekking på skjerm, skal utføres av grafiske medarbeidere.

2.7 Avgjørelse av tvister

Skulle det i enkelte tilfeller oppstå tvister om den riktige måte å presentere stoffet på, har redaktøren eller den han bemyndiger den avgjørende myndighet.

2.8 Oppsigelse av lokale, bedriftsvise avtaler

Lokale avtaler gis en varighet av ett år fra inngåelse av avtalen og videre ett år av gangen hvis den ikke av en av partene sies opp med minst 2 måneders varsel.

Ved brudd på avtalen kan hver av partene si opp avtalen med 1 - en - måneds varsel. Før avtalen opphører, skal tvist om brudd på avtalen bringes inn for hovedorganisasjonene.

Ved eventuell anskaffelse av nytt utstyr eller utvidelse/endring av bruksområde skal det, etter krav fra en av partene, opptas forhandlinger om revisjon av avtalen uavhengig av oppsigelsesfristene.

Etter oppsigelsesfristens utløp skal betjening og plassering av utstyr skje etter gjeldende overenskomst hvis ikke de stedlige parter blir enige om noe annet.

Direkteinnskriving av alt egetprodusert redaksjonelt stoff

(Avtale mellom MBL(AA/NAL), ATF og FF (NGF) av 22. april 1991. Henvisningene er ajourført i forhold til dagens situasjon.)

MBL(NAL) og ATFs representanter redegjorde for avisbedriftenes behov for økt fleksibilitet og rasjonaliserende produksjonsløsninger ved at avisbedriftene får anledning til direkteinnskriving av alt egetprodusert redaksjonelt stoff.

Under henvisning til de sentrale dispensasjonsavtaler mellom ATF og NGF av 23.09. og 26.10.1982 og mellom MBL(NAL) og FF (NGF) av 13.06.1985, pkt. 2.6 er partene enige om å anbefale de lokale parter om å tiltre følgende:

1. Direkteinnskrivingen etter de sentrale dispensasjonsavtalers pkt. 2.6 utvides til å gjelde alt egetprodusert redaksjonelt stoff, og omfatter alle medarbeidere som utfører slikt arbeid, uansett organisasjons- og arbeidsområde, eksempelvis direkteinnskriving fra:
 - freelancere
 - løsmedarbeidere
 - vikarer
 - telefondiktat
 - oversettelser
 - felles stoffproduksjon
2. Mottak og konverteringer av digital tekst/stoff skal utføres av grafiske medarbeidere etter overenskomstenes protokolltilførsel nr. 4.
3. De tilfeller der det foreligger en eller annen form for manus, skal innskrivingen skje av grafiske medarbeidere.

4. Alt ujustert stoff, herunder telegramstoff og stoff innskrevet etter pkt. 1 og 2, kan redigeres på skjermterminal plassert i redaksjonen.
5. Frigitt kapasitet i teknisk avdeling som følge av denne avtale forutsettes anvendt til kreative arbeidsoppgaver på desk, i annonsesammenheng og til tiltak for å fremme kompetanseheving m.m. Det vises bl.a. til de sentrale dispensasjonsavtalers pkt. 1.3 og 1.8.
6. Ved at Hovedorganisasjonene anbefaler generell adgang til direkteinnskriving fra freelancere, løsmedarbeidere og vikarer m.m., bortfaller kravet m.h.t. vikariatets lengde på tre måneder, jf. protokoll mellom ATF og NGF av 08.01.1986 og eventuelt lokalt avtalte tidsbegrensninger.
7. Ovennevnte avtale betinger lokal enighet.

Dispensasjonsavtale i forbindelse med direkteinnskriving av telefonmottatte og personlig dikterte standardiserte annonser

*(Avtale mellom MBL(NAL) og FF (NGF) av 6. april 1992.
Henvisningene er ajourført i forhold til dagens situasjon.)*

1. Innledning

Målsettingen med denne avtalen er å styrke avisenes konkurransesituasjon og å øke verdiskapningen i avisene for derved å trygge sysselsettingen. Avtalen tilrettelegger for en mer effektiv arbeidsorganisasjon, økt markedssatsing og reduksjon av "dobbel"-arbeid innen annonseproduksjon.

Denne avtale omfatter dispensasjon fra betjeningsreglene i FFs (NGFs) overenskomst med MBL(NAL) vedrørende fremstilling av fotoskrift/satsmedier og endrer ikke betjeningsreglene i overenskomsten og Arbeidsrettens dom av 16. februar 1978 om betjening av skjermterminaler.

Dersom denne avtale sies opp av en av partene, skal det innen oppsigelsestidens utløp gjennomføres forhandlinger med sikte på en revisjon av avtalen. Dersom slike forhandlinger ikke fører fram, skal fremstilling av fotoskrift/satsmedia skje i overensstemmelse med overenskomstens §§ 24 og 26.

2.1 Direkteinnskriving og viderebehandling av standardiserte annonser

Merkantile medarbeidere gis dispensasjon fra overenskomstens betjeningsregler for direkte-innskriving av telefonmottatt og personlig diktert annonsetekst og påføring av formater og opphenting av elektronisk lagrede logoer i forbindelse med standardiserte annonser.

Med standardiserte annonser menes annonser hvor typografien etter avtale lokalt er standardisert.

Merkantile medarbeidere gis videre dispensasjon til å foreta endringer/rettelser i allerede produserte standardiserte annonser i de tilfeller melding om endringer/rettelser er telefonmottatt eller personlig diktert.

2.2 Øvrig annonseproduksjon og viderebehandling av standardiserte annonser

Der hvor telefonmottatte eller personlig dikterte annonser krever typografisk utforming utover påføring av standardformater, skal dette utføres av faglærte grafiske medarbeidere.

I de tilfeller der det foreligger manus, telefax e.a., skal all innskriving av annonsetekst og viderebehandling skje av grafiske medarbeidere i henhold til overenskomstens §§ 24 og 26.

Grafiske medarbeidere kan/vil bli tillagt arbeidsoppgaver med ordregistrering som innrykk, stansing, plassreservasjon/booking, videre korrektur og kontroll av annonser.

2.3 Utvikling av formater, innscanning av logos m.m og øvrig annonseproduksjon

Oppgaver med utvikling og endringer av grafiske formater i tilknytning til grafiske produksjons- og arbeidsoppgaver skal utføres av grafiske medarbeidere.

Innscanning, bearbeiding og oppdatering av elektronisk arkiv for logoer, vignetter og annet annonsemateriell, videre fremstilling og viderebehandling av fotoskrift/satsmedier i forbindelse med øvrig annonseproduksjon skal skje av faglærte grafiske medarbeidere i henhold til overenskomstens § 26.

Tegnere og annonselayoutmedarbeidere skal ha tilgang til arkivet for fremstilling og tilrettelegging/ endring av egenproduksjon av titler og nødvendig annonsemateriell, jf. overenskomsten § 26.

3.1 Organisasjons- og bemanningsplaner

Før gjennomføring av dispensasjoner gitt i denne avtalen finner sted, skal de lokale parter utarbeide en organisasjons- og bemanningsplan for den produksjon som berøres av dispensasjonene, med beskrivelse av arbeidsorganisasjon, bemanning, medarbeidernes plassering og hvordan eventuelle omplasseringer av grafiske medarbeidere er løst.

Det er en forutsetning at ingen grafiske medarbeidere skal miste sitt arbeid som følge av gjennomføringen av de dispensasjoner som fremgår av denne avtalen.

3.2 Opplæringsplaner

Det skal utarbeides konkrete opplæringsplaner som beskriver innhold og praktisk/økonomisk gjennomføring av nødvendig kompetansegivende opplæring for de grafiske medarbeidere som må skifte arbeidsoppgaver pga. omlegginger som følge av dispensasjoner gitt i denne avtalen, herunder en tidsplan for gjennomføringen av opplæringen.

Alle grafiske medarbeidere skal være sikret opplæring/etterutdanning for å kunne mestre de arbeidsoppgaver de blir satt til å utføre. Det skal legges vekt på kompetanse i forhold til bruk av det utstyr og den programvare som bedriften anvender i sin produksjon. Det skal utarbeides nødvendig opplæringstiltak innen design/markedsføring/kundebehandling m.m. for grafiske medarbeidere.

3.3 Utarbeiding av organisasjons-, bemannings- og opplæringsplaner

Organisasjons-, bemannings- og opplæringsplaner skal drøftes med de tillitsvalgte. Det vises til Hovedavtalen §§ 9-1, 9-2 og spesielt §§ 9-3, 9-4 og 9-6, samt Tilleggsavtale IV som er av spesiell interesse dersom organisasjonsplanen omfatter bruk av ny teknikk.

4. Lokal avtale om gjennomføring av avtalens bestemmelser

Gjennomføringen av denne dispensasjonsavtales bestemmelser, betinger lokal enighet mellom bedriften og den grafiske klubb om følgende:

Definisjon av bedriftens standardiserte annonser skal fastsettes i lokal avtale.

Dersom avtalens gjennomføring fører til omplassering av grafiske medarbeidere til arbeidsoppgaver/ stillinger utenfor FFs (NGFs) arbeids- og organisasjonsområder, skal fremtidige lønns- og arbeidsvilkår fastsettes i lokal avtale, med utgangspunkt i vedkommendes lønn.

5. Melding til hovedorganisasjonene

Kopi av lokal avtale vedlagt organisasjons-, bemannings- og opplæringsplaner sendes hovedorganisasjonene til orientering før dispensasjonsavtalen iverksettes.

Dersom en av hovedorganisasjonene mener at bestemmelser i den lokale avtale er i strid med gjeldende avtaleverk, opptas forhandlinger mellom partene i henhold til Hovedavtalens bestemmelser.

6. Varighet og oppsigelse

Denne avtale gjøres gjeldende fra 4. april 1992 og fram til 31. mars 1994 og videre 1 - ett - år ad gangen med mindre den av en av partene sies opp med 2 - to- måneders forutgående varsel.

De lokale avtaler gis en varighet på ett år fra inngåelsen og videre ett år av gangen hvis den ikke sies opp av partene med minst 2 - to- måneders varsel.

Avtale om elektronisk bildebehandling

*(Avtale mellom MBL(NAL) og FF (NGF) av 1. april 1996.
Henvisningene er ajourført i forhold til dagens situasjon.)*

1. Definisjon

Elektronisk behandling av redaksjonelle bilder er et åpent arbeidsområde fra og med filmfremkalling, scanning og mottak/sending av elektroniske bilder, fram til elektronisk sideombrekking.

Det omfatter all redaksjonell, fotografisk og reprotteknisk behandling av bilder, samt elektronisk arkivbearbeiding av bilder.

Med bilder menes foto, illustrasjoner, faksimile.

Det er intet til hinder for at også framstilte grafikkillustrasjoner og redaksjonelle vignetter behandles som bilder.

2. Bemanning og opplæring

Det skal være et balansert forhold mellom antall grafisk faglærte og andre medarbeidere som utfører de arbeidsoppgaver som er nevnt under punkt 1.

Merknad:

Dersom det skulle oppstå lokal tvist vedrørende forståelse av balanse, er MBL(NAL) og FF (NGF) enige om å legge følgende til grunn for den videre behandling:

Ved innføring av arbeidsområdet i pkt. 1, kan det ved vurderingen av hva som skal anses som balansert i den enkelte bedrift, tas hensyn til antall medarbeidere fra de ulike grupper som arbeider med bildebehandling etter tradisjonell metode for

å opprettholde og videreføre bedriftens totale kompetanse på området.

Det er partenes forutsetning kun å benytte medarbeidere med lov- og avtaleregulerte ansettelsesforhold. Dette er ikke til hinder for at freelancere og løsmedarbeidere kan behandle egne bilder.

Den/de grafiske medarbeider(e) skal gis nødvendig/relevant opplæring i den programvare bedriften anvender, samt gis nødvendig/relevant opplæring i, og å arbeide med alle sider av arbeidsområdet nevnt i punkt 1. Denne bestemmelse gjelder også ved eventuelt framtidige bemanningsendringer innenfor dette arbeidsområdet.

Ved innføring av elektronisk behandling av redaksjonelle bilder som åpent arbeidsområde, skal antallet grafisk faglærte medarbeidere på arbeidsområdet i den enkelte avisbedrift fastsettes etter lokale drøftinger/forhandlinger, jf. Hovedavtalens § 9-3, 9-4 og 9-6. Fra drøftingene/ forhandlingene skal det settes opp protokoll, jf. HA § 9-6.

Der hvor elektronisk bildebehandling er innført uten lokal avtale skal ingen grafiske medarbeidere tilknyttet arbeidet med elektronisk behandling av redaksjonelle bilder bli omplassert fra sitt arbeide eller oppsagt som følge av iverksettelse av denne sentrale avtale.

3. Avisbedrifter som allerede har innført elektronisk bildebehandling av redaksjonelle bilder ved lokal avtale

I de avisbedrifter der arbeidsområdet beskrevet i pkt. 1 er innført gjennom lokal avtale anses bestemmelsene i denne avtales pkt. 2, 4. ledd som gjennomført.

Eventuelle lokale avtaler følger bestemmelsene i Hovedavtalens § 4-2. Når lokale avtaler er sagt opp og utløpt, gjelder denne sentrale avtales bestemmelser for arbeidsområdet elektronisk bildebehandling. Det vises til Hovedavtalens § 4-3. Ingen grafiske medarbeidere tilknyttet arbeidet med elektronisk behandling av

redaksjonelle bilder kan bli omplassert fra sitt arbeid eller oppsagt som følge av iverksettelse av denne sentrale avtale.

4. Rekruttering til arbeidsområdet elektronisk bildebehandling

Ved rekruttering av medarbeidere til arbeidsområdet i pkt. 1, skal det opplyses at grafisk utdanning innen reprotknikk eller grafisk fagutdanning med etterutdanning/erfaring vedrørende elektronisk bildebehandling, er relevant kompetanse for stillingen.

Partene henstiller om at eksternt stillingsutlysning innenfor arbeidsområdet elektronisk bildebehandling blir kunngjort i fagbladet "Magasinet for fagorganiserte" når dette er praktisk mulig.

5. Elektronisk behandling av bilder til annonser

Elektronisk behandling av bilder til annonser skal utføres av faglært grafisk arbeidskraft. Annonselayoutmedarbeidere og tegnere i annonseproduksjonen kan dog framstille bilder til benyttelse i forbindelse med egenproduksjon av titler og nødvendig annonsemateriell. Fotografene kan ferdigbehandle egne bilder. Der hvor det er felles elektronisk behandling av redaksjonelle bilder og bilder til annonser, legges pkt. 1-4 i denne avtale til grunn når partene lokalt er enige om det.

Innscanning, bearbeiding og oppdatering av elektronisk arkiv for logoer, vignetter og annet annonsemateriell skal uavhengig av denne avtale fortsatt skje i overensstemmelse med pkt. 2.3 i "Dispensasjonavtale i forbindelse med direkteinnskriving av telefonmottatte og personlig dikterte standardiserte annonser mellom MBL(NAL) og FF (NGF) av 06.04.1992".

6. Ivaretagelse av den reprotkniske kompetanse

Partene viser til Utdanningsutvalget for avisområdet som er nedsatt i henhold til overenskomstens § 32. Det forutsettes at utvalget foretar en fortløpende vurdering av hvordan man kan ta vare på og videreutvikle den reprotkniske kompetanse som grafisk faglærte medarbeidere innehar, for å møte framtidens kompetansebehov innen

bildeområdet, herunder vurdere aktuelle etterutdanningstiltak og rekrutteringsveier til arbeidsområdet, bl.a. gjennom lærlinginntak.

7. Omfang

Som del av denne avtalen utvides grafisk overenskomst for aviser og avistrykkerier til å omfatte arkivarer etter bestemmelsene i overenskomstens § 23, merknadens pkt. 2.

Merknad:

Arkivarer er ikke omfattet av overenskomstens deltidsbestemmelser, dog skal det ukentlige timeantallet være minst 15 timer, jf. Sluttvederlagsordningen.

For øvrig dekker overenskomsten for aviser og avistrykkerier mellom MBL(NAL)/NHO og FF (NGF)/LO alle de arbeidsoppgaver som fremgår av denne avtalens pkt. 1 og pkt. 5 annet ledd etter bestemmelsene i overenskomstens § 23, merknadens pkt. 2.

8. Varighet og oppsigelse

Denne avtale videreføres/gjelder fra 1. april 1998 og gjelder fram til 31. mars 2000 og videre gyldighetstiden for overenskomsten mellom MBL(NAL)/NHO og FF (NGF)/LO for aviser og avistrykkerier tilsvarende Hovedavtalens § 4-2 nr. 4.

Etter endt oppsigelsestid gjeninntretr partenes fortolkning av rettstilstanden vedrørende elektronisk bildebehandling slik det fremgår av protokoll mellom MBL(NAL) og FF (NGF) av 24.11.1994. Likeledes bortfaller overenskomstdekningen for arkivarer fra samme tidspunkt.

Avtale om framstilling av grafikkillustrasjoner/datagrafikk

(Avtale mellom MBL (NAL) og FF (NGF) av 1. april 1996.

Henvisningene er ajourført i forhold til dagens situasjon.)

1. Definisjon

Framstilling av grafikkillustrasjoner/datagrafikk på skjerm er et åpent arbeidsområde.

En grafikkillustrasjon/datagrafikk er et frittstående element (uavhengig av størrelse) som kan bestå av både illustrasjoner, forklarende tekst, bilder og bildetekster.

Ombrekking/plassering av de ulike grafikkillustrasjoner/ datagrafikk på den enkelte side, og i tilknytning til den enkelte artikkel, skal skje av faglært grafisk arbeidskraft i henhold til gjeldende betjeningsregler.

2. Bemanning og opplæring

Ingen grafiske medarbeidere tilknyttet arbeidet med framstilling av grafikkillustrasjoner/datagrafikk kan bli omplassert fra sitt arbeide eller oppsagt som følge av iverksettelse av denne avtale.

Grafiske medarbeidere skal gis nødvendig/relevant opplæring i den programvare bedriften anvender samt gi nødvendig/relevant opplæring i, og arbeide med alle sider av området nevnt i punkt 1.

Eventuelle lokale avtaler følger bestemmelsene i Hovedavtalens § 4-2. Når lokale avtaler er sagt opp og utløpt, gjelder denne sentrale avtales bestemmelser for arbeidsområdet grafikkillustrasjoner/datagrafikk. Det vises til Hovedavtalens § 4-3.

3. Rekruttering til arbeidsområdet grafikkillustrasjoner/datagrafikk

Ved rekruttering av medarbeidere til arbeidsområdet grafikkillustrasjoner/datagrafikk skal det opplyses at fagutdanning fra formframstillingsområdet med etterutdanning/praksis vedrørende fremstilling av grafikkillustrasjoner/datagrafikk, er relevant kompetanse for stillingen.

Partene henstiller om at eksternt stillingsutlysning innenfor arbeidsområdet grafikkillustrasjoner/ datagrafikk blir kunngjort i fagbladet ”Magasinet for fagorganiserte” når dette er praktisk mulig.

4. Omfang

Overenskomsten for aviser og avistrykkerier mellom MBL(NAL)/NHO og FF (NGF)/LO dekker alle de arbeidsoppgaver som fremgår av denne avtale etter bestemmelsene i overenskomstens § 23, merknadens pkt. 2.

5. Varighet og oppsigelse

Denne avtale videreføres/gjelder fra 1. april 1998 og gjelder fram til 31. mars 2000 og videre gyldighetstiden for overenskomsten mellom MBL(NAL)/NHO og FF (NGF)/LO for aviser og avistrykkerier tilsvarende Hovedavtalens § 4-2 nr. 4.

Når det gjelder framstilling av tekst i tilknytning til grafikkillustrasjoner endrer denne avtalen ikke overenskomstens §§ 24 og 26 eller Arbeidsrettens dom av 16.02.1978.

Avtalen erstatter avtale mellom FF (NGF) og MBL(NAL) av 20.09.1988 med senere forlengelse.

Dispensasjonsavtale vedrørende korrektursetting på skjerm av redaksjonelt stoff

*(Avtale mellom MBL(NAL) og FF (NGF) av 1. april 1996.
Henvisningene er ajourført i forhold til dagens situasjon.)*

1. Definisjon

Korrekturlesing, kontroll og korrektursetting av redaksjonell tekst på skjerm er et åpent arbeidsområde.

Korrektursettinger etter at teksten er ombrukt på den enkelte side skal skje av faglært grafisk arbeidskraft i henhold til gjeldende betjeningsregler.

Lokale dispensasjonsavtaler vedrørende korrektursetting av redaksjonell tekst på skjerm følger bestemmelsene i Hovedavtalens § 4-2. Når lokale avtaler er sagt opp og utløpt, gjelder denne sentrale avtales bestemmelser for korrektursetting på skjerm. Det vises til Hovedavtalens § 4-3.

2. Omfang

Som del av denne avtalen, utvides grafisk overenskomst for aviser og avistrykkerier mellom MBL(NAL)/NHO og FF (NGF)/LO til å omfatte korrekturlesere innen redaksjonell stoffkorrektur etter bestemmelsene i overenskomstens § 23, merknadens pkt. 2.

Merknad:

Korrekturlesere innen redaksjonell stoffkorrektur er ikke omfattet av overenskomstens deltidsbestemmelser, dog skal det ukentlige timetallet være minst 15 timer, jf. Sluttvederlagsordningen.

3. Varighet og oppsigelse

Denne avtalen videreføres/gjelder fra 1. april 1998 og gjelder fram til 31. mars 2000 og følger videre gyldighetstiden for overenskomsten mellom MBL(NAL)/NHO og FF (NGF)/LO for aviser og avistrykkerier tilsvarende Hovedavtalens § 4-2 nr. 4.

Etter endt oppsigelsestid, skal betjening av skjermterminaler for korrekturretting av redaksjonell tekst skje i overenstemmelse med overenskomstens §§ 24 og 26, dispensasjonsavtalen mellom MBL(NAL) og FF (NGF) av 13.06.1985 og Arbeidsrettens dom av 1978 vedrørende betjening av skjermterminaler. Likeledes bortfaller korrekturlesere som del av overenskomsten for aviser og avistrykkerier mellom MBL(NAL)/NHO og FF (NGF)/LO.

Rammeavtale om redaksjonell sideproduksjon

(Avtale mellom MBL, Norsk Journalistlag (NJ) og Fellesforbundet av 11. april 2011).

1. Innledning

Målsetningen med denne avtale er å legge til rette for økt fleksibilitet ved utførelse av arbeidsoppgaver knyttet til redaksjonell sideproduksjon i trykte aviser, samt sikre bedre utnyttelse av kompetanse og derved bidra til mer utfordrende arbeidsoppgaver for alle berørte arbeidstakere.

Ved bruk av relevant arbeidsverktøy for redaksjonell sideproduksjon omfatter avtalen arbeidsoppgaver som anvisning, redigering, plassering av stoff, bilder og andre elementer på sidene og grafisk utforming av sidene til trykking.

Der det etter lokal enighet inngås avtale, innenfor rammen av denne avtale, kan arbeidsoppgavene organiseres uavhengig av bestemmelsene i Avisoverenskomstens §§ 24 og 26, samt vedlegg 1 og 2, men uten at dette endrer bestemmelsenes stilling i andre sammenhenger.

Inngåelsen av denne avtalen endrer ikke på innholdet eller forståelsen av respektive tariffavtalers omfangsbestemmelser.

2. Omfang og rammer for lokale avtaler

I de bedrifter hvor partene er enig om å inngå slike avtaler, skal disse inneholde bestemmelser om:

a) Organisasjons- og bemanningsplaner

Det skal utarbeides en omforent organisasjons og bemanningsplan for det arbeidet avtalen omfatter.

Ved første gangs etablering av en lokal trepartsavtale, skal planen bygge på fordelingen mellom grafiske og redaksjonelle medarbeidere innenfor det fleksible arbeidsområdet, på avtaletidspunktet. Ved senere endringer/justeringer av planene er det bedriftens behov for kompetanse og bemanning som skal legges til grunn, men bedriften kan ikke fortrenge ansatte omfattet av den opprinnelige bemanningsplan.

b) Opplæring

Det skal lokalt lages en plan som beskriver kompetansekrav, opplæringsbehov, og konkrete virkemidler som kan sikre at en fleksibel organisering av arbeidet gjennomføres. Det er et mål å gi medarbeidere i sideproduksjon kompetanse slik at de kan ta ansvar for hele sidefremstillingen, fra redigering til ferdig side.

Opplæringen bygges på prinsippene fra Hovedavtalens kap XVIII, og opplæringsplanen skal oppdateres årlig.

c) Lønns- og arbeidsvilkår

lønns- og arbeidsvilkår for medarbeidere som er omfattet av avtalen, fastsettes i henhold til den overenskomst den enkelte medarbeider er omfattet av.

Partene erkjenner viktigheten av likeverdige lønns- og arbeidsvilkår for arbeidstakergruppene innenfor dette arbeidsområdet. Hvordan dette skal sikres skal framgå av den lokale avtalen og gjenspeiles i senere lokale lønnsforhandlinger.

Lokale tillitsvalgte kan kreve fremlagt oversikt over disse medarbeideres lønns- og arbeidsvilkår

d) Garanti mot oppsigelse

Ingen kan bli oppsagt eller få redusert sin stillingsbrøk som følge av iverksettelsen av lokalavtale etter denne rammeavtale. Det skal framgå av avtalen hvordan eventuelle omplasseringer av medarbeidere er løst. I tilfelle omplassering skal bedriften gi berørte medarbeidere relevant opplæring.

Omplasserte medarbeidere skal dersom de ønsker det også tilbys opplæring innenfor det fleksible arbeidsområdet. Omplassering som ikke skjer frivillig skal skje etter ordinære stillingsvernsregler. Medarbeidere som blir omplassert, beholder sin lønn på omplasseringstidspunktet (eks skift og ulempetillegg) mens senere lønnsjusteringer følger av den tariffavtale og lønnsutvikling som gjelder for vedkommendes arbeidsområde.

e) Fortrinnsrett

Omplasserte medarbeidere som har tatt del i bedriftens tilbud om opplæring innen det fleksible arbeidsområdet eller gjennomført annen relevant opplæring, vil ved behov for nyansettelse innenfor området, ha fortrinnsrett til stillingen, med mindre det gjelder en stilling vedkommende ikke er kvalifisert for. Fortrinnsretten gjelder i to år regnet fra lokalavtalens ikrafttreden.

3. Ansettelse og overenskomstforhold

Ved inngåelsen av den lokale avtalen skal arbeidet organiseres innenfor rammen av hovedsakelighetsprinsippet, slik at redaksjonelle og grafiske medarbeidere vil få videreført sin overenskomsttilhørighet ubestridt.

Skulle det skje senere endringer som endrer hoved preget for den enkeltes stilling, skal overenskomstdekningen bestemmes av arbeidets karakter, fagområde og de aktuelle overenskomsters omfangsbestemmelser.

Det skal kun benyttes medarbeidere som er fast ansatte og vikarer for disse.

4. Ved arbeidskonflikt

Ved eventuell arbeidskonflikt der NJ og/eller FF er part, skal gjenværende arbeidstakere ikke utføre arbeidsoppgaver ut over omfanget av egen overenskomst, og det skal ikke utføres overtid eller merarbeid innenfor arbeidsområdet regulert av denne avtale.

5. Melding til hovedorganisasjonene

Kopi av lokale avtaler, vedlagt organisasjons-, bemannings- og opplæringsplaner sendes hovedorganisasjonene til orientering før lokal avtale etter denne rammeavtale kan iverksettes. Dersom en av hovedorganisasjonene hevder at bestemmelsene i avtalen/vedlegg er i strid med rammeavtalen opptas/videreføres forhandlinger mellom hovedorganisasjonene etter reglene i Hovedavtalen. Iverksettelse av lokal avtale må da utstå. Varsel om eventuelle innsigelser skal sendes øvrige hovedorganisasjoner senest 14 dager etter at den lokale avtale er mottatt, hvis ikke annen frist avtales.

6. Partenes oppfølging

MBL, FF og NJ forplikter seg til å informere klubber og bedrifter om innholdet og forståelsen av denne rammeavtale. Dersom en av de lokale parter ber om bistand fra sin hovedorganisasjon, skal partene i fellesskap bistå de lokale parter i de videre forhandlinger om etablering av en lokal avtale.

MBL forplikter seg til å sikre at begge arbeidstakerorganisasjoner er informert om tvister som kan ha tilknytning til denne avtale.

7. Varighet og oppsigelse

Denne rammeavtale følger Journalistavtalen og Avisoverenskomstens varighet og oppsigelsesbestemmelser og skal innarbeides som vedlegg i overenskomstene ved første tariffrevisjon. Avtalen inngås med forbehold om godkjenning i Norsk Journalistlags landsstyre, Fellesforbundet forbundsstyre og Mediebedriftenes hovedstyre, og trer i kraft 11.04.11.

Lokale avtaler etablert etter inngåelsen av denne rammeavtalen skal følge bedriftens tariffavtale i tråd med Hovedavtalens § 4-2.nr 4. Lokale avtaler som ble inngått og godkjent av tariffpartene før tidspunktet for denne rammeavtale, løper videre med eksisterende varighets- og oppsigelsesbestemmelser.

Bilag som gjelder pakkeri

Bilag 13 til overenskomst av 2022

Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai

A-ordningen

Endret siste gang 2018

Til erstatning for arbeidsfortjeneste utbetales uke-, dag-, time eller akkordlønnede arbeidstakere som ikke er i ordinært arbeid på de nedenfor nevnte dager, en godtgjørelse etter disse regler:

I Godtgjørelsen.

1. Godtgjørelsen betales for nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, Kristi Himmelfartsdag, 2. pinsedag samt 1. og 2. juledag når disse dager faller på en ukedag som etter fast arbeidsordning i bedriften ellers ville vært vanlig virkedag.

Godtgjørelse betales også når helligdager og 1. og 17. mai faller innenfor tidsrom hvor arbeidstakeren har ferie eller er permittert på grunn av driftsstans.

2. Under henvisning til par. 3 i Lov om 1. og 17. mai av 26. april 1947 er organisasjonene enige om at satsene for 1. og 17. mai skal samordnes med satsene for de bevegelige helligdager.

Godtgjørelsen for bevegelige helligdager og betalingen for 1. og 17. mai skal innenfor den enkelte bedrift for voksne arbeidstakere fastsettes etter en gruppevis beregningsmåte såfremt partene ikke blir enige om å fastsette den tilsvarende bedriftens gjennomsnittlige timefortjeneste for samtlige arbeidstakere. Disse bestemmelser er ikke til hinder for at partene på bedriften kan bli enige om en annen betalingsordning.

3. For de bevegelige helligdager i julen og nyttårshelgen benyttes foregående 3. kvartal som beregningsperiode; for de øvrige bevegelige helligdager samt for 1. og 17. mai benyttes foregående 4. kvartal.

Hvis det innen overenskomstområdet gis generelle tillegg i tidsrommet etter beregningsperioden, skal disse tillegges ved utbetalingen av godtgjørelsen.

Disse bestemmelser er ikke til hinder for at partene på bedriften kan bli enige om en annen beregningsperiode.

4. Godtgjørelsen utbetales for det antall timer som ville vært ordinær arbeidstid på vedkommende dag.

Godtgjørelsen reduseres forholdsvis hvis det etter gjeldende arbeidsordning ved bedriften drives med innskrenket arbeidstid på vedkommende ukedag. I godtgjørelsen gjøres fradrag for dagpenger e.l. som arbeidstakeren i tilfelle får utbetalt for vedkommende dag av arbeidsgiveren eller av trygdeinstitusjon som helt eller delvis finansieres ved pliktmessig bidrag fra arbeidsgiveren.

5. For unge arbeidstakere og lærlinger, fastsettes betalingen tilsvarende den gjennomsnittlige timefortjeneste i bedriften for disse arbeidstakere under ett, med mindre partene blir enige om en annen beregningsmåte.

6. For arbeidstakere ved bedrifter som praktiserer fastlønnssystemer, betales en godtgjørelse beregnet etter den enkeltes timefortjeneste i den uke høytids- eller helligdag faller.

7. For ukelønnede arbeidstakere skal det være adgang til å avtale at de istedenfor godtgjørelse etter ovenstående regler, skal beholde sin ukelønn uavkortet også i uker med bevegelige helligdager eller 1. og 17. mai.

Merknader:

a. I tillegg til den betaling vedkommende arbeidstaker skal ha etter overenskomsten, utbetales skiftarbeidstakere for hvert fulle arbeidede skift på helligdager som faller på en ordinær ukedag kr. 49,94.

Det regnes inntil 3 skift pr. helligdag. Som regel regnes tiden fra kl.2200 før vedkommende helligdag til kl. 2200 på helligdagen, eventuelt siste helligdag. Ovennevnte bestemmelser gjelder i den utstrekning følgende dager faller på en ordinær ukedag:

Nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, Kristi Himmelfartsdag, 2. pinsedag samt 1. og 2. juledag.

Feriegodtgjørelse beregnes av ovennevnte sats, derimot ikke skift- eller overtidsprosjenter.

b. Skiftarbeidstakere som mister skift foran helligdager på grunn av arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven, skal ha godtgjørelse for disse skift som for en helligdag. Hvis det tapes en del av skiftet på disse dager, skal godtgjørelsen være forholdsvis etter den tid de taper.

II Opptjeningsregler

Rett til godtgjørelse har arbeidstaker som har hatt sammenhengende ansettelse ved samme bedrift i minst 30 dager forut for helligdagen eller er ansatt senere når arbeidet er av minst 30 dagers varighet. Når det gjelder denne opptjening, regnes de 3 helligdager i påsken som en enhet og de 2 helligdager i julen sammen med nyttårsdag som en enhet.

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

III Utbetaling

Godtgjørelsen betales senest 2. lønningsdag etter helligdagen. For de helligdager som regnes som en enhet betales den senest 2. lønningsdag etter henholdsvis 2. påskedag og nyttårsdag. Opphører tjenesteforholdet før dette tidspunkt, utbetales godtgjørelsen sammen med sluttoppgjøret.

IV

Godtgjørelsen regnes som en del av arbeidsfortjenesten og tas med ved beregningen av feriegodtgjørelsen. Den regnes ikke med ved beregningen av tillegg for overtidarbeid.

Bilag 14 til overenskomst av 2022

Bedrifter bundet av ATF/NTF-overenskomsten per 31.12.99

Revidert per 1. mai 2010

NR1 Trykk Larvik

(tidl. Larvik Rotasjonstrykkeri)

NR1 Trykk

(tidl. Media Øst Trykk, navneendring 1/7-04)

NR1 Trykk Mosjøen

(tidl. Helgeland Arbeiderblad)

LO Media 2022
Trykk: BK Grafisk AS

