

parat



Overenskomst for trykkerier og grafiske bedrifter 2020–2022

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund
Parat

Næringslivets Hovedorganisasjon
Norsk Industri



**Overenskomst
Trykkerier og grafiske bedrifter
2020 – 2022**

Overenskomst

mellom

**Næringslivets Hovedorganisasjon
og
Norsk Industri
på den ene side**

og

**Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund
og
Parat
på den annen side**

Innholdsfortegnelse

Kap. I	Omfang	5
§ 1.	Tariffens omfang	5
§ 1.1	Innleide	5
Kap. II	Arbeidstidsbestemmelser	5
§ 2.	Arbeidstiden	5
§ 3.	Skift-/nattarbeid	6
§ 3.1	Inndeling av arbeidstiden ved skift-/nattarbeid.....	6
§ 3.2	Varsel vedrørende skiftarbeid.....	6
§ 3.3	Utvidelse av den generelle driftstid	7
§ 3.4	Betaling for skiftarbeid	7
§ 4.	Overtidsarbeid	8
§ 5.	Forsømmelse av arbeidstiden	8
§ 6.	Opparbeidelse av kort arbeidsdag	9
Kap. III	Lønn og annen godtgjørelse	9
§ 7.	Ukelønn	9
§ 8.	Månedslønn	9
§ 9.	Sykelønn	9
§ 10.	Gravide arbeidstakere	10
§ 11.	Behandling av yrkesrelaterte belastningsskader	10
§ 12.	Utbetaling av lønn og overtidsgodtgjørelse	10
§ 13.	Lønnsatser	11
§ 13.1	Tillegg til minstelønn	11
§ 13.2	Nedsatt arbeidsevne.....	12
§ 13.3	Lønnsansiennitet	12
§ 13.4	Likelønn	13
§ 13.5	Lønn under repetisjonsøvelse i militære og tilsvarende øvelse i heimevernet eller sivilforsvaret	14
§ 13.6	Lønnstillegg i tariffperioden.....	14
§ 13.7	Lavlønnsgarantien	14
§ 13.8	Betaling for overtidarbeid	14
§ 13.9	Matpenger og forpleining	15
§ 13.10	Smusstillegg	15

Kap. IV	Arbidsforhold	15
§ 14.	Kontrolltiltak	15
§ 15.	Ferie	16
§ 16.	Arbeidstøy	16
§ 17.	Arbeid hos andre	16
§ 18.	Ansettelse	16
§ 19.	Ansettelsesforhold	16
§ 20.	Innleie av arbeidskraft	17
§ 21.	Oppsigelsesfrister	17
§ 22.	Utførelse av annet arbeid	17
§ 23.	Kanalisering av arbeid	17
§ 24.	Arbeidsmiljøet	17
§ 25.	Jobbvariasjon	18
§ 26.	Likestilling	18
§ 27.	Korte velferdspermisjoner	18
§ 28.	Omsorgspermisjon	18
Kap. V	Fag- og yrkesgrupper - Betjeningsforhold	19
§ 29.	Fagområde - Betjeningsforhold	19
§ 29.1	Lærlinger og personell under avtalt tilleggstudanning.....	19
§ 29.2	Grafiske designere.....	19
§ 30.	Formframstilling	19
§ 30.1	Hjemmearbeid	20
§ 31.	Trykkere	20
§ 32.	Andre arbeidstakergrupper	20
§ 33.	Andre arbeidstakergrupper	20
33.1.	Elektronisk publisering	20
33.2.	Digitaltrykk	20
Kap. VI	Opplæring og utdanning	21
§ 34.	Lærlingebestemmelser	21
§ 34.1	Regler for ansettelse og utdanning av lærlinger	21
§ 35.	Regler for tilleggstudanning/perfeksjonering	22
§ 36.	Kompetanse	23
Kap. VII	Diverse bestemmelser	23

§ 37.	Uorganiserte bedrifter – tariffrevisjoner	23
§ 38.	Informasjons-/konferanseplikt.....	24
§ 39.	Varighet	24
	Protokolltilførsler.....	25
Bilag 1	Korte velferdspermisjoner	27
Bilag 2	Sliterordningen	29
Bilag 3	Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond.....	33
Bilag 6	Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstagere	42
Bilag 7	Avtale om likestilling	43
Bilag 8	Tjenestepensjoner	45
Bilag 9	Grafisk Utdanningsfond.....	47
Bilag 10	Prosenttrekk av fagforeningskontingent - "trekkavtale"	51
Bilag 11	Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid mm.....	52
Bilag 11a	Ansatte i vikarbyråer	54
Bilag 12	Bestemmelser som er flyttet fra kapittel V	55
Bilag 13	Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO)	57

Kap. I Omfang

§ 1. Tariffens omfang

Denne avtalen kan gjøres gjeldende i bedrifter innenfor den grafiske industri etter krav fra YS og Parat på den ene siden og NHO og Norsk Industri på den andre siden. Avtalen gjelder den delen av grafisk industri som omfatter:

- trykkerier og grafiske bedrifter

Avtalen omfatter alle arbeidstakere som beskjeftiger seg med grafisk produksjonsarbeid, jf. kap. V Fag- og yrkesgrupper Betjeningsforhold.

§ 1.1 Innleide

Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde. Se bilag [11](#) og [11A](#).

Kap. II Arbeidstidsbestemmelser

§ 2. Arbeidstiden

Arbeidstiden må ikke overstige 37,5 timer per uke i gjennomsnitt. Arbeidstiden skal legges til tidsrommet mellom kl. 07.00 og 18.00, og kan gjennomsnitts beregnes ved lokal enighet. Gjennomsnittsberegningen må følge arbeidsmiljøloven [§ 10-5](#).

Forlengelse av arbeidsdag eller arbeidsuke må ikke føre til at faren for helseskade eller ulykker øker eller arbeidstakernes muligheter til å utvise forsiktighet forringes.

Dersom arbeidet foregår i rom hvor atmosfæren er av en slik art at lengre opphold kan være skadelig eller dersom arbeidet krever intens konsentrasjon for å unngå skader og lignende må det vises varsomhet med å gjennomføre gjennomsnittsberegning av arbeidstiden.

I arbeidstiden er ikke innbefattet spisetider.

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

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.

§ 3. Skift-/nattarbeid

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

Ved skiftarbeid er den ordinære arbeidstid 33,5 timer per uke. I arbeidstiden er ikke innbefattet spisetider.

Dersom enighet oppnås lokalt mellom grafisk klubb og bedrift kan det avtales en skiftarbeidstid på kveldsskift på 34,5 timer per uke. Arbeidstidens forlengelse med en time kompenseres med den enkeltes timelønn (ukelønn/33,5) og inngår i den avtalte arbeidsplanen.

Ved 2-skiftsarbeid fordeles arbeidstiden fra mandag til fredag innen tidsrommet kl. 07.00 og kl. 24.00.

§ 3.1 Inndeling av arbeidstiden ved skift-/nattarbeid

Ved skiftarbeid skal det være adgang til på den enkelte bedrift å forhandle om en annen inndeling av arbeidstiden enn den som følger av overenskomstens arbeidstidsbestemmelser. Dog må den gjennomsnittlige arbeidstid i skift-perioden ikke overstige 37,5 timer + skiftarbeidstiden dividert med antall uker i skift-perioden.

§ 3.2 Varsel vedrørende skiftarbeid

Ved igangsetting og endring av skiftordninger skal det konfereres senest 14 dager før ordningen iverksettes. Endring i skiftordninger med kortere varsel enn 14 dager kan bare skje når det er enighet om det. De ovenfor nevnte frister gjelder ikke når det er nødvendig å supplere bemanningen pga. uforutsette hendinger som sykdomsforfall, driftstekniske problemer e.l.

Se for øvrig [§ 10-3](#) i arbeidsmiljøloven om oppsetting av arbeidsplaner.

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

§ 3.3 Utvidelse av den generelle driftstid

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

Det er forutsetning at bedrifter som er bundet av overenskomsten for trykkerier mv. og overenskomsten for bokbinderier, benytter lik arbeidstid med utgangspunkt i førstnevnte avtale.

For hvert påbegynt uke-skift som starter før kl. 07.00 eller avsluttes etter kl. 24.00, opparbeider hver enkelt arbeidstaker rett til en halv dags fritid med full lønn. Denne tid skal avvikles etter avtale mellom bedriften og klubben. Det kan også avtales hel eller delvis økonomisk kompensasjon basert på 10 % av den enkeltes ukelønn pr halve dag.

Hvis offentlige kommunikasjoner ikke er tilgjengelige ved arbeidets påbegynnelse eller slutt, må bedriften sørge for nødvendig transport.

En lokal avtale må minst inneholde de forutsetninger og vilkår som er nevnt i den sentrale avtalen.

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

§ 3.4 Betaling for skiftarbeid

For skiftarbeid i tiden etter kl. 16.00 og fram til kl. 07.00 betales følgende skifttillegg per time innenfor de enkelte tidsrammer:

1. Fra kl. 16.00 til kl. 24.00: kr 40,13 per arbeidet time.
2. Fra søndag kl. 22.00 til mandag kl. 07.00 og øvrige dager fra kl. 24.00 til kl. 07.00: kr 66,80 per arbeidet time.

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

3. Det er partenes forutsetning at ingen arbeidstaker skal ha lavere skifttillegg enn de tidligere satser kr 170,- og kr 200,-.
4. Satsene i punkt 1 og 2 reguleres hvert år per 1. april i henhold til endringen i NHOs lønnsstatistikk, industriens gjennomsnittlige timefortjeneste (eksklusive tillegg) foregående år.

Prinsippet om reguleringsbestemmelse videreføres. Partene forutsetter at SSB og/eller YS/NHO innen regulering skal skje har funnet fram til et statistikkgrunnlag til erstatning for nåværende statistikkhenvisning.

§ 4. Overtidsarbeid

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

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

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

Varsel om overtidsarbeid skal som regel gis dagen før overtidsarbeidet skal finne sted.

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

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

§ 5. Forsømmelse av arbeidstiden

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

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

Merknad

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

§ 6. Opparbeidelse av kort arbeidsdag

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

Avtale om hvorvidt opparbeidelsen skal finne sted og om tidspunktet for den, inngås 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.

Individuell opparbeidelse av fritid etter ønske fra arbeidstaker kan skje time for time uten overtidsbetaling.

Kap. III Lønn og annen godtgjørelse

§ 7. Ukelønn

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

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

§ 8. Månedslønn

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

Senere lønnstillegg praktiseres etter vanlige omregningsprinsipper dvs. tillegg per time x 1950/12, samt tilsvarende omregningsmetode til de forskjellige skiftordninger.

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

§ 9. Sykelønn

Under sykdom som legitimeres ved legeattest betales ordinær uke/månedslønn med fradrag av folketrygdens sykepenger i minst 6 måneder i løpet av de siste 12 måneder.

Hvis bedriften forlanger det, er den sykmeldte pliktig til å la seg undersøke av en lege som bedriften anviser. Slike undersøkelser skjer på bedriftens regning.

Hvor det er gjennomført pensjon el. sykeordninger opphører rett til lønn etter foranstående regler fra det tidspunkt pensjonen - el. trygdeytelsene trer i kraft.

Merknad

Bedriften har ansvar for å utbetale ordinær uke/månedslønn under sykdom i inntil 6 måneder i løpet av de siste 12 måneder etter bestemmelsens øvrige vilkår.

Bedriften beregner feriepenger av sykepenger for den periode bedriften er forpliktet til å betale sykepenger.

For sykelønn og feriepenger har bedriften refusjonsrett etter de vanlige regler overfor folketrygden.

I bedrifter hvor praksis eller andre tariffavtaler gir gunstigere ordninger for arbeidstakere praktiseres tilsvarende for ovennevnte overenskomst-områder.

§ 10. Gravide arbeidstakere

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

§ 11. Behandling av yrkesrelaterte belastningsskader

Bedriften dekker egenandel ved undersøkelse og behandling av yrkesrelaterte belastningsskader hos fysioterapeut og kiropraktor ved henvisning fra bedriftslege, dog begrenset oppad til 10 behandlinger per kalenderår. I de bedrifter der det ikke finnes bedriftslegeordning, kan henvisningen skje fra annen lege.

§ 12. Utbetaling av lønn og overtidsgodtgjørelse

Utbetaling av lønn skjer på en dag partene på bedriften blir enige om. Inntreffer lønningdagen på en helligdag, utbetales lønnen den nærmest foregående arbeidsdag.

Utbetaling av overtid skjer på en dag partene på bedriften blir enige om. Fradrag i lønn for manglende beskjeftigelse må ikke finne sted. Heller ikke for hellig- og høytidsdager eller for fridager bestemt av bedriften.

§ 13. Lønnssatser

A. Minstelønnssatser

Faglærte og grafiske designere, lønn per uke kr. 6 804,-

Ikke faglærte med inntil ett års relevant erfaring i bransjen, lønn per uke kr. 6 094,-

Ikke faglærte med mellom ett og to års relevant erfaring i bransjen, lønn per uke kr. 6 180,-

Ikke faglærte med mer enn to års relevant erfaring i bransjen, lønn per uke kr. 6 288,-

Alle over 25 år med fast ansettelse i bedriften skal ikke lønnes lavere enn den høyeste minstesatsen for ikke-faglærte.

Økningen av minstelønnssatsen får ingen virkning for arbeidstakere som er avlønnet høyere eller lik den nye satsen for minstelønn.

Denne bestemmelsen gjelder ikke for ferievikarer. For disse fastsettes lønn etter drøftelse mellom de tillitsvalgte og bedriften.

§ 13.1 Tillegg til minstelønn

Det forutsettes at det skal gis tillegg til minstelønnen alt etter den enkelte arbeidstakers ansiennitet, dyktighet og erfaring. (Jf. protokolltilførsel 2.)

B. Lærlingelønn

Lærlingenes lønn utgjør en prosentandel av ordinær lønn for nyutdannede fagarbeidere i bedriften.

Lærlinger etter Reform '94 avlønnes som følger:

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

Lærlinger etter gammel ordning avlønnes som følger:

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

Merknad

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

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

§ 13.2 Nedsatt arbeidsevne

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 arbeidsmiljølovens [§ 14-6](#) (1) skal sikres fortsatt beskjeftigelse i bedriften.

§ 13.3 Lønnsansiennitet

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

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

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

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

§ 13.4 Likelønn

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

Partene lokalt skal, gjennom forhandlinger, rette opp skjevheter som måtte være på bedriften og som skyldes forskjellsbehandling på grunn av kjønn.

Ved forhandlingene skal de lokale parter:

- fremskaffe oversikt over lønn for de ulike grupper, fordelt på kvinner og menn, for å klarlegge om eventuelle forskjeller skyldes kjønn.
- klarlegge hvem som gis tilbud om formell kompetanse, faglig oppdatering, kompetanseheving og lignende tiltak som gir grunnlag for annen lønsplassering og vurdere om tilbudene er tilpasset kvinners yrkesdeltakelse. De lokale parter må sikre at kvinner og menn like behandles.
- 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. (Partene er enige om at teksten i dette strekpunktet skal revurderes ved oppgjøret i 2014).
- kartlegge hvilke kriterier som er benyttet ved inndeling i ulike lønnsgrupper.
- gjennomgå kriteriene for lønnsfastsettelse med sikte på å sørge for at kriteriene er kjønnsnøytrale.
- sjekke at arbeidstakere som har permisjon med rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter folketrygdloven [§ 14-4](#) og [§ 14-14](#) er blitt vurdert på samme måte som andre arbeidstakere ved lokale forhandlinger.

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

§ 13.5 Lønn under repetisjonsøvelse i militære og tilsvarende øvelse i heimevernet eller sivilforsvaret

Ansatte som har minst 6 måneders ansettelse vil etter søknad få utbetalt mellomlegget mellom en 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.

§ 13.6 Lønnstillegg i tariffperioden

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.

§ 13.7 Lavlønnsgarantien

Ut fra sist kjente kvartalsstatistikk skal det i den enkelte bedrift gis et lønnstillegg 1. januar hvert år slik at timefortjenesten for voksne arbeidstakere i enhver bedrift (enhver lønnstakergruppe) bringes opp på 85 % av gjennomsnittsfortjenesten for voksne arbeidstakere eksklusive tillegg i industrien. Til grunn legges lønnsstatistikken LO – NHO per 1. oktober.

§ 13.8 Betaling for overtidsarbeid

Overtidssatser

Overtidsarbeid betales med 50 % tillegg for de 2 første timer etter endt ordinær arbeidstid.

Etter denne tid og på lørdager og dager før helligdager etter ordinær arbeidstids avslutning, samt søn.- og helligdager betales 100 % tillegg.

Overtidsarbeid ved arbeidsskift som påbegynnes før kl. 07.00 eller som avsluttes etter kl. 18.00 betales med 100 % tillegg.

Overtidsbetaling for lærlinger

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

Overtidsarbeid på arbeidsfrie dager

Ved arbeidstidsordninger som medfører at enkelte virkedager er arbeidsfrie dager, skal arbeid på disse dager betales med 50 % tillegg. Dog betales 100 % tillegg etter kl. 12.00 på dager før søn.- og helligdager og etter kl. 16.00 på ukens øvrige hverdager.

Garantert fortjeneste

Ved ekstraordinær tilkallelse til overtidarbeid (dag eller natt) garanteres en fortjeneste som minst utgjør betaling for 2 overtidstimer à 100 %.

Beregning av overtidstillegg ved skiftarbeid

Det er forutsetningen at skifttillegget skal medtas ved beregning av overtidstillegget.

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.

Pause mellom ordinær arbeidstid og overtid

Hvis arbeidstakeren krever hvilepause mellom ordinær arbeidstids avslutning og overtidarbeidets begynnelse, betales 100 % overtidstillegg først etter 2 timers overtidarbeid. Pausen betales som overtid, men regnes ikke med i det antall timer det er tillatt å arbeide. Jf. arbeidsmiljøloven [§ 10-9](#).

§ 13.9 Matpenger og forpleining

Hvis overtidarbeid i tilknytning til ordinær arbeidstid varsles samme dag og overtiden varer 2 timer eller mer, betales kr 90,- 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.

§ 13.10 Smusstillegg

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

Kap. IV Arbeidsforhold

§ 14. 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.

§ 15. Ferie

Ferie og feriegodtgjørelse gis i henhold til ferieloven og bilag 5. Utbetaling av feriepenger kan skje senest 14 dager før ferien påbegynnes.

§ 16. Arbeidstøy

Bedriften holder arbeidstakerne med ett sett arbeidstøy i året, samt verne-
sko når dette anses nødvendig.

§ 17. 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.

§ 18. Ansettelse

Alle ansettelser skal skje skriftlig.

§ 19. Ansettelsesforhold

Ansettelse på kortere tid enn én uke må ikke finne sted uten som vikar i de områder som er dekket av tidligere "Overenskomst for aviser og trykkerier".

Merknad

Denne bestemmelsen er ikke til hinder for bruk av deltidstillinger dersom lokale parter er enig. Den ukentlige arbeidstid skal være minst 50 % av bedriftens ordinære arbeidstid. Med deltidsansatte menes arbeidstaker som er beskjeftiget enkelte fast avtalte dager i uken med full eller redusert arbeidstid disse dager, eller arbeidstakere som har redusert daglig arbeidstid.

Det er en forutsetning at deltidsansatte følger bedriftens ordinære arbeidsskift for heltidsansatte. Dette betyr at deltid normalt skal brukes innenfor en av skiftplanene, og slik at overtid først betales når deltidsansatte arbeider utover normal arbeidstid for skiftet. De deltidsansatte følger de lønns- og arbeidsvilkår som gjelder for heltidsansatte.

Fast ansatte som går over til å arbeide i deltidstilling har fortrinnsrett til å gå over til fulltidstilling de er kvalifisert for ved bedriftsmessig behov.

Arbeidstakere må etter endt permisjon og ved overgang til full stilling etter en periode med redusert arbeidstid ikke bli arbeidsmessig tilsidesatt.

§ 20. Innleie av arbeidskraft

Ved avtale om midlertidig innleie av personell på overenskomstens virkeområde skal forventet varighet, arbeidsoppgavene til de innleide og hvilket firma de er innleid fra drøftes med de tillitsvalgte. Se bilag [11](#).

§ 21. Oppsigelsesfrister

Oppsigelsesfrister i henhold til arbeidsmiljøloven, per 01.04.2020:

Inntil 5 års ansettelse - 1 måneds 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 arbeidsmiljøloven [kap. 15](#).

§ 22. Utførelse av annet arbeid

Samtlige arbeidstakere kan settes til annet arbeid enn det som følger av ansettelsesavtalen dersom bedriften pga. uforutsette forhold har akutt behov for arbeidskraft på en annen avdeling. Dog ikke i strid med overenskomstens kap. V Fag- og betjeningsforhold.

§ 23. Kanalisering av arbeid

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 ledelsen opplyse hvilke underleverandører som benyttes.

§ 24. 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. Partene vil bidra til at det på den enkelte bedrift skal drives systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerhet. Dette vil bidra til økt produktivitet, bedre kvalitet, økt trivsel og redusert sykefravær.

Et godt arbeidsmiljø bidrar positivt til ansattes helse og kan gjøre arbeidsplassen til en helsefremmende arena.

Der en av partene krever det, skal det i henhold til arbeidsmiljøloven [kap. 7](#), opprettes arbeidsmiljøutvalg også i bedrifter med mindre enn 20 ansatte.

Dersom bedriften har færre enn 10 ansatte, kan man skriftlig avtale en annen ordning, herunder ikke ha verneombud (arbeidsmiljøloven [§ 6 \(1\)](#)). Arbeidstakerne tar da aktuelle spørsmål direkte med ledelsen.

Partene er enige om å arbeide for å arrangere felles grunnkurs i arbeidsmiljø kombinert med interaktiv HMS-opplæring.

§ 25. 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.

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

§ 26. Likestilling

For å fremme likestilling mellom kvinner og menn og oppfylle aktivitetsplikten i henhold til Likestillingsloven, skal det utarbeides en lokal tilpasset likestillingsavtale. Utarbeidelsen skjer i samarbeid mellom bedriftens ledelse og de tillitsvalgte.

Slik avtale skal inneholde retningslinjer for at kvinner og menn gis lik lønn for arbeid av lik verdi, samme mulighet til faglig utvikling og avansement og lik rett til opplæring, perfeksjonering, etter- og videreutdanning. Det vises for øvrig til bilag 7 til overenskomsten.

§ 27. Korte velferdspermisjoner

Den enkelte bedrift skal lage egne retningslinjer om velferdspermisjoner. Bedriftens avtale bør legge opp til et hensiktsmessig system med rett til fri med lønn, innarbeiding og fri uten lønn. Minstekravene som gjelder i YS/NHO-området fremgår av bilag 1.

§ 28. Omsorgspermisjon

Bedriften dekker ordinær lønn i permisjonstiden for ansatte som innvilges omsorgspermisjon i samsvar med arbeidsmiljøloven [§ 12-3](#).

Kap. V Fag- og yrkesgrupper - Betjeningsforhold

§ 29. Fagområde - Betjeningsforhold

De grafiske fagområder inndeles som følger:

Fagområde Førtrykk

Fagområde Trykk

Fagområde Bokbind

Betjeningsregler for fagområdene

Fagområde Førtrykk

Faglært mediegrafiker, faglærte innenfor de tidligere opplæringsområdene reprotknikk, typografi, 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.

§ 29.1 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.

§ 29.2 Grafiske designere

Grafiske designere gis betjeningsrett innen fagområdet førtrykk.

Som grafisk designer aksepteres den som kan dokumentere nødvendige kvalifikasjoner. Kvalifikasjonene må være oppnådd i en skole/praksistid på minst 3 år.

De ansattes tillitsvalgte skal gjøres kjent med dokumentasjonen før ansettelsen. Eventuell tvist om dokumentasjonens holdbarhet avgjøres av organisasjonene.

Grafiske designere skal ikke erstatte/fortrenge grafisk faglært arbeidskraft.

§ 30. Formframstilling

Deler av bestemmelsen for område formframstilling er flyttet til bilag. Betjeningsretten til område formframstilling er ikke endret som følge av dette.

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.

§ 30.1 Hjemmearbeid

Halvfabrikata som benyttes i bedrift som er bundet av denne overenskomst, skal ikke være framstilt ved hjemmearbeid. Med hjemmearbeid forstås arbeid som utføres av arbeidstaker for en bedrift som omfattes av denne overenskomst når arbeidet utføres i arbeidstakerens hjem. Tvist om et arbeid er hjemmearbeid avgjøres av Riksmekleren eller den han oppnevner som oppmann.

§ 31. Trykkere

Deler av bestemmelsen for område trykk er flyttet til bilag. Betjeningsretten til område trykk er ikke endret som følge av dette.

Til betjening av trykkmaskiner kan kun anvendes faglærte trykkere.

Maskinassistenter skal være fylt 18 år.

§ 32. Andre arbeidstakergrupper

Layout og tilrettelegging i produksjonen uten lederansvar

Ferdiggjøring/Pakking

Skjærere

Maskinassistenter

Hjelpearbeidere

Ikke-faglærte tekstinnskrivere

Hjelpe- og spesialarbeidere kan ikke benyttes til fagarbeid

§ 33. Andre arbeidstakergrupper

33.1. Elektronisk publisering

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

33.2. Digitaltrykk

Digitaltrykking er omfattet av denne overenskomst, dog uten eksklusivitet til dette arbeidet.

Kap. VI Opplæring og utdanning

§ 34. Lærlingebestemmelser

Opplæring i faget gis i henhold til gjeldende opplæringsplan.

§ 34.1 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.

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

Enhver bedrift som skal benytte faglært arbeidskraft, har anledning til selv å utdanne denne arbeidskraft under hensyntagen til bedriftens muligheter for å kunne gi fagmessig opplæring, jf. lov om grunnskulen og den vidaregåande opplæringa (opplæringsloven) og gjeldende opplæringsplaner m/svenneprøver (fagprøver). Parat og Norsk Industri forplikter seg til ikke å legge hindringer i veien for partenes adgang til fritt å treffe avgjørelse.

2. Organisasjonene vil, under henvisning til gjeldende skoleordninger, anbefale at opplæring fortrinnsvis bør starte i tidsrommet august - september. Ved inntak av lærlinger tilstrebes lik kjønnsmessig fordeling.
3. 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 VG 1 og VG 2 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 første gangs 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 opplæringsloven. Avlønning i denne perioden skjer med utgangspunkt i den aktuelle siste halvårssats for lærlingen.

§ 35. Regler for 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 9, pkt. 5)

Merknad

1. 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. Dette skal gjøres der en av de lokale partene krever det.

Utvalgets oppgaver vil være å definere bedriftenes kompetansebehov og utarbeide forslag til kompetansefremmende aktiviteter, jf. hovedavtalen kap. XVIII.

2. Kvinner og menn skal gis samme mulighet til faglig utvikling og avansement og skal derfor gis lik rett til opplæring, perfeksjonering, etter- og videreutdanning. Det vises til hovedavtalen tilleggsavtale II.

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

§ 36. Kompetanse

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

Med sikte på at arbeidstakere skal kunne kvalifisere seg til nye oppgaver, og kunne oppfylle bedriftens fremtidige krav, er partene enige om:

- at bedrift og tillitsvalgte hvert år drøfter om det er et kompetansegap i henhold til bedriftens behov for kompetanse og hvordan det i så fall kan legges til rette for at ufaglærte får anledning til å ta fagbrev. Drøftingene skal ta utgangspunkt i bedriftens behov for fagarbeidere og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det bør være en målsetting at det drives fagopplæring i alle bedrifter som oppfyller kravene for å være opplæringsbedrift.
- at partene sentralt og lokalt må legge til rette for at arbeidsinnvandrere som arbeider i landet og som sikter mot å bli en del av det norske arbeidsmarkedet, må få styrket sine grunnleggende ferdigheter i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur.
- ved innføring av et etterutdanningsprogram skal en plan for innhold, behov og gjennomføring drøftes med de tillitsvalgte. Ved enighet inngås en avtale om felles ansvar for gjennomføring mellom bedriften og de tillitsvalgte.

Kap. VII Diverse bestemmelser

§ 37. 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 YS/Parat sier opp overenskomsten, varsles de uorganiserte bedrifter om dette ved kopi av oppsigelsen. Dette varsel regnes som forutgående oppsigelse av tariffavtalen og tilfredsstillende arbeidstvistslovens krav for iverksettelse av lovlig arbeidskamp.

Forbundet har rett til å ta medlemmer i disse bedrifter ut i arbeidskamp med varslings- og plassoppsigelse og eventuell plassfratredelse i henhold til fristene i hovedavtalen § 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 hovedavtalen § 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.

§ 38. Informasjons-/konferanseplikt

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

§ 39. Varighet

Denne overenskomst trer i kraft fra 1. april 2020 og gjelder til 31. mars 2022 og videre for 1- ett - år om gangen dersom ikke en av partene skriftlig har sagt opp avtalen med 2 – to - måneders varsel.

Protokolltilførsler

1. Voksne arbeidstakere

Som voksen arbeidstaker regnes alle som har fylt 18 år.

2. Lokale lønnsforhandlinger

Partene er enige om at det etter denne avtale skal foregå lokale lønnsforhandlinger en gang hvert avtaleår i tariffperioden 01.04.2020 til 31.03.2022. Tidspunktet for lønnsforhandlingene skal avtales i den enkelte bedrift. Partene på den enkelte bedrift kan avtale oppdeling av et eventuelt tillegg. Overenskomstens forutsetninger for å gi tillegg til den enkelte arbeidstaker er ansiennitet, dyktighet og erfaring. Lokale forhandlinger skal gjennomføres på grunnlag av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet og være reelle.

Dette innebærer at partene lokalt bare skal legge til grunn bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne.

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

Det skal dessuten ved vurderingen tas hensyn til eventuelle tariffmessige tillegg gitt siden forrige vurdering.

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

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

Til de lokale forhandlinger skal tillitsvalgte ha rett til å få opplysninger om fortjenestenivå for alle som arbeider på overenskomstens virkeområde.

3. Produktivitetsutvikling

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

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

4. Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

Før utløpet av første avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom NHO og YS, eller det organ YS 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 YS sitt hovedstyre, eller det organ YS bemyndiger, og NHO sitt 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 2021).

Oslo, 13. november 2020

Næringslivets
Hovedorganisasjon

Yrkesorganisasjonens
Sentralforbund
Christopher Navelsaker

Norsk Industri

Parat
Turid Svendsen

Bilag 1 Korte velferdspermisjoner

YS-NHO avtalen om korte velferdspermisjoner

Med tillegg avtalt i frontfaget

(Gjelder punktene 4, 5 og 10)

I tilslutning til Riksmeklerens forslag av 1972 vedrørende likestilling mellom arbeidere og funksjonærer når det gjelder korte velferdspermisjoner, skal det på alle bedrifter inngås avtale om slike permisjoner. Ordningene skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon:

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

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

2. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor når trygden gir stønad til behandlingen. Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfeller vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. Forøvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfeller som oftest være sykmeldt.
3. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
4. Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner i skolen.
5. Kvinner som ammer barn har rett til den tid hun av den grunn trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time pr. dag. Betaling til dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen, og ordningen opphører når barnet fyller 1 år.

6. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet.

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

7. Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.
8. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.
9. Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.
10. Permisjon ved deltakelse i egne barns konfirmasjon.
11. Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.
12. Permisjon for oppmøte på sesjon.

Med samboer menes person som har hatt samme bopel som den ansatte i minst 2 år, og har vært registrert i folkeregisteret på samme bopel som den ansatte i samme tidsrom.

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

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

Bilag 2 Sliterordningen

Avtale 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-entreprenørens Forbund (MEF), Norges Lastebileierforbund (NLF), Norges Rederiforbund (NR) og KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomhet, tilby sliterbilaget inntatt uendret.

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

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

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

§ 4 Individuelle krav

Slitertillegg ytes til arbeidstaker født i 1957 eller senere, og er betinget av at arbeidstakeren

- har fått innvilget AFP fra fellesordningen for avtalefestet pensjon,
- på uttakstidspunktet for AFP var ansatt i bedrift tilsluttet sliterordningen, og
- har hatt en gjennomsnittlig inntekt de tre siste kalenderår før mottak av ytelsen som ikke overstiger 7,1 G.

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

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

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

§ 5 Ytelsen

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

- Ved uttak ved fylte 62 år får man full ytelse.
- Ved uttak ved fylte 63 år får man 2/3 av full ytelse.
- Ved uttak ved fylte 64 år får man 1/3 av full ytelse.

Ved avgang etter fylte 65 år gis ingen ytelse.

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

Ytelsen opphører ved død eller ved fylte 80 år.

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

§ 6 Finansiering

Sliterordningen finansieres ved kapital som overføres ordningen fra 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 3 Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond

Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond opprettet av Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) og – Parat (endret siste gang i 2018).

§ 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 blant annet 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 pkt. 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

Fondets midler bringes til veie ved at arbeidsgiverne hvert kvartal etterskuddsvis innbetaler kr 198,- (til sammen kr 792,- per år), for hvert av forbundets medlemmer som er omfattet av tariffavtale mellom Parat og NHO.

I de kr 198,- er inkludert kr 42,25 (til sammen kr 169,- per år), som trekkes av arbeidstakerens lønn ved hvert trekk.

Innbetalingsordningen og trekkordningen gjelder for heltidsansatte samt for deltidsansatte med 50 % av tariffmessig bestemt gjennomsnittlig normal arbeidstid eller mer.

§ 4 Innkreving av premie

Bedrifter som er bundet av overenskomst med YS-forbund, innbetaler kvartalsvis bedriftens samlede forpliktelser for alle OU-fond til Sluttvederlagsordningen.

Dersom bedriften ikke er bundet av overenskomst med YS, mottar bedriften hvert kvartal krav om premieinnbetaling fra fondets styre.

§ 5 Administrasjon

Fondet ledes av et styre på 4 medlemmer, hvorav partene oppnevner to hver. Vervet som styreleder alternerer mellom Parat og NHO.

§ 6 Midlenes anvendelse og fordeling

Fondsstyret fastsetter hvert år de beløp som forskuddsvis skal avsettes til administrasjons- og revisjonskostnader samt fellesformål som en finner det ønskelig å støtte. Fondets øvrige midler disponeres - med en halvpart til hver - av Parat og NHO, og med utgangspunkt i kriteriene nevnt i § 2.

Alle bedrifter som innbetaler til fondet, skal etter nærmere fastsette regler ha adgang til å delta i tiltak som finansieres av fondet midler.

§ 7 Regnskap og årsberetning

Fondets regnskapsår er kalenderåret. Ved hvert regnskapsårs avslutning utarbeides et årsregnskap som skal revideres av en statsautorisert revisor.

§ 8 Oppløsning

Ved fondets eventuelle oppløsning tilfaller de innestående midler NHO og Parat, slik at hver organisasjon mottar det beløp som den i henhold til avtalens § 6 var berettiget til å disponere. Gjenværende midler må anvendes i overensstemmelse med § 2.

Bilag 4 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 fratrukke seg 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 partene i tariffoppgjøret i 2008 enige om at daværende AFP-ordning skulle avløses av en ny AFP-ordning tilpasset regelverket i den nye alderspensjonen i folketrygden.

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

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

II Vedtekter

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

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

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

III Opprinnelig AFP- ordning

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

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

IV Ny AFP- ordning

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

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

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

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

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

Videre må arbeidstaker født i 1955 eller senere i minst 7 av de siste 9 årene før fylte 62 år (ansiennitetsperioden) ha vært omfattet av ordningen ved arbeidsforhold i et eller flere foretak som var tilsluttet Fellesordningen på det tidspunkt ansienniteten ble opparbeidet. For 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 pensjongivende inntekt fram til og med det kalenderår arbeidstakeren fylte 61 år og opp til en øvre grense på 7,1 G. Pensjongivende inntekt fastsettes på samme måte som ved beregningen av inntektpensjon i folketrygdens alderspensjon.

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

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

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

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

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

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

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

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

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

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

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

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

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

Bilag 5 Avtale om ferie mv.

Innledning

Det er en hovedoppgave for partene å forbedre bedriftenes konkurransevne. 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 arbeidsmiljøloven § 10-5. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres."
- c) "Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker mv. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekontoordning. Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte."

B. Avtalefestet ferie

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

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

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

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

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

Ferie penger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

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

Økningen foretas ved at prosentsatsen for opptjeningsåret endres slik:

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

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

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

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

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

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

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

Merknader:

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

Bilag 6 Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstagere

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

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

Bilag 7 Avtale om likestilling

Aktivitetsprogram mellom YS og NHO Likestilling mellom kvinner og menn

Innledning

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

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

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

Aktivitetsprogram

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

Lokale likestillingsavtaler og likestillingsprosjekter

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

Arbeidsliv – familiepolitikk

Hovedorganisasjonene vil arbeide for en foreldrepermisjonsordning som fremmer likestilling.

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

Likelønn

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

Heltid/deltid

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

Arbeidsflytting mellom sektorene

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

Opplæring og rekruttering – det kjønnsdelte studie- og yrkesvalget

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

Felles informasjon

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

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

Partene viser til hovedavtalen mellom YS og NHO for tilleggsavtale II - rammeavtale om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet, foruten informasjon om arbeid med likestilling på YS og NHOs hjemmesider; <http://www.ys.no> og <http://www.nho.no>.

Bilag 8 Tjenstepensjoner

Norsk Industri og Parat vil understreke viktigheten av at tjenstepensjonsordninger drøftes på de enkelte bedriftene med det formål å etablere bedriftsvise tjenstepensjonsordninger. Norsk Industri og Parat oppfordrer derfor til at det etableres slike ordninger på den enkelte bedrift.

At partene på bedriftene vurderer og eventuelt utvikler egne ordninger, gjør at pensjonsordningene kan tilpasses både bedriftens og de ansattes behov og muligheter, samtidig som partene lokalt kan drøfte lønn, pensjon og andre arbeidsvilkår i en total sammenheng.

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

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

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

- utarbeide nødvendig informasjonsmateriell til bruk i de enkelte virksomheter
- legge til rette for og bistå partene i den enkelte virksomhet med råd og veiledning i forbindelse med drøftingene

- ta opp forhandlinger med enkelte tilbydere av alderspensjonsordninger med sikte på å komme fram til standardkontrakter som kan benyttes i de virksomheter som ønsker å etablere ordninger
- ta opp til drøfting mulighetene for og eventuelt inngå avtale om en felles alderspensjonsordning for de virksomheter som ut fra ulike forhold skulle ønske en slik ordning.

Bilag 9 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 etter-skuddsvis, 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 fedre permisjon, 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 styrerepresentant skal det oppnevnes en personlig vararepresentant.

Vervet som styrets leder alternerer mellom arbeidsgiversammenslutningene 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 10 Prosenttrekk av fagforeningskontingent - ”trekkavtale”

Bilaget gjelder ikke for YS/Parat sine medlemmer. Gjeldende forhold er regulert av hovedavtalen

Bilag 11 Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid mm.

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

1. Innleie av arbeidstakere

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

1.2 Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter

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

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

1.3 Innleie av arbeidstakere fra vikarbyråer (bemanningsvirksomheter)

1.3.1 Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå gjelder arbeidsmiljøloven [§ 14-12](#).

1.3.2 Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-12 a, (forslag i Prop 74L). Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom YS og en arbeidsgiversammenslutning gjelder ikke følgende bilag: 2 – Sliterordningen, 3 - Opplysnings- og utviklingsfondet, 4 - Avtalefestet pensjon, 7 - Likestilling; 9 - Grafisk Utdanningsfond og 10 – Kontingenttrekk.

- 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 Hovedavtalens kap. 5 gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av hovedavtalen mellom YS 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 YS og NHO, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt. 1.3.2 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

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

Merknad

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

Bilag 11a Ansatte i vikarbyråer

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

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

Protokolltilførsel

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

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

Bilag 12 Bestemmelser som er flyttet fra kapittel V

Tidligere § 30. Formframstilling

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 eller godkjente grafiske designere, jf. § 29. Unntatt er framstilling av glatt sats. Til dette arbeidet kan ansettes ufaglærte dersom egnet faglært arbeidskraft ikke melder seg etter at stillingen er kunngjort ledig.

Bedriftens layoutavdeling er ikke bundet av denne bestemmelse når det gjelder framstilling av titler og nødvendig materiell til bruk i layout.

De titler og nødvendige materiell som etter ovennevnte unntaksbestemmelser kan framstilles til bruk i layout, aksepteres som fotoskrift/satsmedia.

Større satsblokker og sats i mengder omfattes ikke av dette unntak.

Tidligere § 31. Trykkere

- A. Til betjening av trykkmaskiner og trykkautomater kan kun anvendes faglærte trykkere.
- B. Til betjening av dypptrykkmaskiner, 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 som ikke er flerfargemaskiner.

Merknad:

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

Protokolltilførsler

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.

For å sikre forsvarlig bemanning og drift, skal bemanningen av dypptrykkmaskiner avtales på den enkelte arbeidsplass i henhold til maskinens format, kapasitet og automatiserings-grad. Om ønskelig kan representanter fra organisasjonene delta under saksbehandlingen.

Tidligere § 33. Bestemmelser vedrørende nye maskiner eller metoder

Blir det i tariffperioden innført nye og/eller endrede produksjons-metoder 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 lønnssetser 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 Riksmekleren.

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 beskjeftigelse.

Bilag 13 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 2018-2020 er minstesats for lønn kr 20,00 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.

parat

ORGANISERT 