

PROTOKOLL

År 2022, den 8. juni ble det gjennomført
forhandlinger mellom Hovedorganisasjonen
Virke og Parat om revisjon av
Verkstedoverenskomsten

Til stede:

Fra Hovedorganisasjonen Virke:

*Torgeir Kroken
Ketil Sundbotten
Lena Munkelien, Jungheinrich*

Fra Parat:

*Kjell Morten Aune
Johannes Leirbekk, Delaval
Hasse Greiner Hansen, Wennstrøm
Geir Bjørnerud, Jungheinrich
Erik Olerud, Jungheinrich*

I ØKONOMI

Tilleggene i pkt. 1 og 2 nedenfor gis med virkning fra 01.04.2022.

1. Det gis et generelt tillegg på kr. 4 pr. time.

Minstelønnssatsene heves tilsvarende.

2. Økning av overenskomstens satser

Minste timefortjeneste:

	Nye satser
§ 3.1.1. Fagarbeider – nybegynner	197,01
§ 3.1.1 Fagarbeider – etter 1 år	198,82
§ 3.1.2 Spesialarbeider – nybegynner	188,04
§ 3.1.2 Spesialarbeider – etter 1 år	189,95
§ 3.1.3 Hjelpearbeider – nybegynner	179,17
§ 3.1.3 Hjelpearbeider – etter 1 år	180,96

TK
UMA

Skiftsatser

Det fastsettes følgende skiftsatser (§ 5.3):

		Nye satser
5.3.1	2 -skift	1. skift
		Intet
		2. skift
		21,16
		Søndag/helligdag
5.3.2	3 -skift	45,22
		Jul ol.
		64,83
		1. skift
		Intet
5.3.3 Hel-	kontinuerlig.	2. skift
		21,81
		3. skift
		32,46
		Søndag/helligdag
		46,53
		Jul ol.
		66,66
		1. skift
		Intet
		2. skift
		23,12
		3. skift
		34,29
		Søndag/helligdag
		49,13
		Jul ol.
		70,44

Tillegg arbeid offshore (bilag 14):

Det fastsettes følgende satser for arbeid offshore:

	Nye satser
VO-delen Bilag 14 pkt. 14.2 Offshoretillegget	86,73
VO-delen Bilag 1 pkt. 14.5 Nattillegget	47,52
VO-delen Bilag 1 pkt. 14.6 Tilkomsttillegg	52,57

Deltidstillegg og tillegg for smussig arbeid (5.3.3/ § 5.4.1):

Det fastsettes følgende satser for deltidstillegg og smussig arbeid:

	Nye satser
§ 5.3.3 Deltidsarbeid etter kl. 1530	9,70
§ 5.4.1 Særlig smussig arbeid – per time	9,74

Bilag 9 Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17.mai

§ 1.8 Helkontinuerlige skiftarbeidere for hvert arbeidende skift

Ny stats:

kr 52,57

§ 5.1.8 Matpenger

Endres til kr 96,00

716
Knytt

II ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

Endringer i kursiv og understreket eller ~~overstrøket~~.

§ 1.1 Virkeområder

Overenskomsten gjelder også for fag, spesial- og hjelpearbeidere med kvalifikasjoner og/eller kunnskap utover overnevnte stillingsgrupper med mindre disse i henhold til praksis hører inn under andre overenskomstområder.

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

§ 1.2 Faggrupper og øvrige stillinger

Nytt siste avsnitt:

I bedrifter bundet av Verkstedoverenskomsten, kan bestemmelsene i VO bilag 7 ved lokal enighet gjøres gjeldende for medlemmer av Parat iht. bilagets punkt 1.2.

Kap. IV Lønnssystemer og lokale forhandlinger

Kap. IV er omredigert og hele bestemmelsen er derfor tatt med i protokollen.

§ 4.1 Lønnssystemer generelt

Basert på bestemmelsene i denne overenskomsten og tradisjonene til de ulike bransjene som omfattes av denne, kan ulike lønnssystemer avtales. Partene er enige om at det er av stor betydning at bedriften har et lønnssystem som tar hensyn til produktivitet, effektivitet og kvalitet; og som tilfredsstiller intensjonene i arbeidsmiljølovens kapittel 3 og kapittel 4. Lønnssystemer må derfor tilpasses forbedringer vedrørende

Teknologisk utvikling og digitalisering

- Maskiner og utstyr
- Lokaler og arbeidsplasser
- Metoder og prosesser
- Planlegging av arbeidsorganisasjon

Andre tiltak som fremmer et godt arbeidsmiljø og en rasjonell og effektiv produksjon. Partene i arbeidslivet vil derfor arbeide for at lokal lønnsfastsettelse i fremtiden knyttes til påviselige ytelses- og/eller resultatforbedringer basert på lønnssystem utviklet i et samarbeid på bedriften.

VIRKE og Parat forutsetter at partene på den enkelte bedrift vurderer om arbeidstakere med spesielle kvalifikasjoner eller kunnskaper utover det som normalt kreves av stillingsgrupper, herunder arbeidstakere som kvalifiserer seg til de nye arbeidsoppgaver som innføring av ny teknologi fører med seg (jf. § 1.3), skal gis en høyere fortjeneste.

JK
UNA

- 4.1.2 VIRKE og Parat vil påpeke at det er av avgjørende betydning at det arbeides for forbedring av den enkelte bedrifts totale produktivitet. Dette må gjøres ved en kontinuerlig forbedring cvedrørende maskiner og utstyr, lokaler og arbeidsplasser, råmaterialer og halvfabrikata, metoder og prosesser, planlegging og arbeidsorganisasjon, samt andre tiltak som fremmer et godt arbeidsmiljø og en rasjonell og effektiv produksjon.

Det må også arbeides for en effektiv utnyttelse av maskiner og utstyr og av arbeidstiden. Det er nødvendig at partene til enhver tid samarbeider om dette, og erkjenner et felles ansvar for en positiv utvikling.

4.2 **Oppsigelse av avtaler om lønnssystem**

Avtaler om lønnssystemer kan, dersom ikke annet er avtalt, sies opp med 1 - en - måneds varsel. Det forutsettes at partene på bedriften har ført forhandlinger før oppsigelse finner sted. Dersom en av partene krever organisasjonenes medvirkning til utforming av lønnssystem eller for å få avklart fortolkningsspørsmål vedrørende tariffavtale, skal slikt møte avholdes uten ugrunnet opphold. Det samme gjelder hvis organisasjonene blir enige om å avholde et organisasjonsmessig møte for å drøfte spørsmålet om lønnsregulering. Oppsigelsen utstår inntil slikt forhandlingsmøte er avholdt.

§ 4.3 **Tidlønn/fastlønn**

- 4.3.1 Med tidlønn/fastlønn forstås et lønnssystem hvor fortjenesten beregnes i henhold til arbeidet tid (pr. år, måneder, uker, timer) der det ikke er praktisk mulig å føre oversikt over antall arbeidete timer, kan fastlønn/provisjon avtales. Partene har krav på at kontrollsystemer for medgått arbeidstid etableres.

- 4.3.2 Forskjellige tidlønnssystemer/fastlønnssystemer/provisjonslønnssystemer skal kunne anvendes for deler av bedriften eller felles for hele bedriften. Tidlønnssystemer/fastlønnssystemer/provisjonslønnssystemer skal avtales skriftlig.

- 4.3.3 Det kan avtales at fortjenesten i et tidlønnssystem / fastlønnssystem/ provisjonslønnssystem skal være oppdelt. Det avtales i så fall spesielle satser for akkordberegningstimelønn, jf. pkt. 3.1.4 og for avsavn jf. § 4.8.

4.4 **Lokal lønnsvurdering, lokale lønnsforhandlinger og kriterier for lønnsregulering**

En gang i hvert avtaleår skal det foretas en vurdering og eventuell regulering av fortjenestenivået. Tidspunktet for vurderingen skal være fastlagt i lokal avtale. Partene kan i forbindelse med den årlige vurdering avtale at et eventuelt tillegg skal oppdeles slik at en del av tillegget blir utbetalt senere i avtaleåret.

Grunnlaget for vurderingen skal være bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter, konkurranseevne og den aktuelle arbeidskraftsituasjon. Ekstern lønnsstatistikk, andre bedrifters lønnsnivå eller lønnsutvikling skal ikke kunne påberopes som grunnlag for regulering utover det som fremgår av foregående setning. Ved vurderingen skal det tas hensyn til eventuelle tariffmessige tillegg gitt siden forrige vurdering.

Ved den lokale lønnsreguleringen bør også den etablerte lønnsdifferensieringen mellom stillingsgrupper vurderes.

TK
d/MA

Tillegget fastsettes etter avtale mellom bedriftens leder eller dennes representant og hver enkelt arbeidstaker, og eventuelt etter konferanse med de tillitsvalgte. Hvis den enkelte arbeidstaker eller de tillitsvalgte mener at det er urimeligheter til stede som gir grunnlag for fornyet vurdering, kan saken tas opp i konferanse med bedriftsledelsens representant.

For å fremme mest mulig objektiv vurdering av den enkelte arbeidstaker, skal det avtales retningslinjer for fastsettelse av disse tillegg.

Etter dyktighet, kompetanse, praksis, ansvar og jobbinnhold, skal den enkelte betales et tillegg til minste timefortjeneste.

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

~~Den tillitsvalgte kan kreve utlevert en oppgave over lønninger for de i forbundet organiserte ansatte.~~

De tillitsvalgte skal på anmodning få utlevert lister som viser status og timefortjeneste, eventuelt det nødvendige materiale som gir grunnlag for slik oversikt.

Virke og Parat forutsetter at de lokale partene gjennomfører reelle forhandlinger, og at det settes opp protokoll fra forhandlingene.

4.5 Uenighet om satsene i lønnssystemet

Oppnås ikke enighet om satsene i et lønnssystem, og avtalen er sagt opp i henhold til Verkstedoverenskomstens punkt 4.1.2, betales den enkelte arbeidstaker 45 % av sin gjennomsnittlige timefortjeneste eksklusiv alle tillegg i sist kjente kvartal. Det forutsettes tilsvarende arbeidsytelse.

Partene kan avtale at gjennomsnittlig timefortjeneste eksklusiv alle tillegg for henholdsvis fag-, spesial- og hjelpearbeidere skal legges til grunn.

§ 4.6 Produktivitetsavtale - produktivitetstillitsvalgte

Når et lønnssystem med en spesiell produksjons- eller produktivitetsavtale krever det, kan det inngås avtale om at arbeidstakerne velger en produktivitetstillitsvalgt, som lønnes av bedriften for den tid partene er enige om skal brukes til dette arbeid.

Den produktivitetstillitsvalgte skal være en arbeidstaker med god kjennskap til bedriften. Vedkommende skal arbeide i nær kontakt med alle ledd vedrørende produktivitetsspørsmål, og skal ha et særlig ansvar for rent generelt å øke forståelsen for at hver enkelt kan bidra til å bedre bedriftens konkurranseevne og derved skape økonomiske forutsetninger for trygge og gode arbeidsforhold.

§ 4.7 Bonussystem

4.7.1 Bonussystemer består av en fast lønnsandel og en mindre bevegelig andel, felles for hele bedriften, avdelingen eller grupper.

4.7.2 Forskjellige former for bonussystemer kan anvendes. Bonussystemer skal avtales skriftlig.

TK
N/A

- 4.7.3 Den faste lønnsandel behandles i henhold til bestemmelsene i Verksteds-overenskomstens § 4.2 Tidlønn/fastlønn/provisjon.
- 4.7.4 Den bevegelige lønnsandel gjøres avhengig av bedriftens, eventuelt gruppens, produksjonsresultat og behandles i henhold til bestemmelsene i Verkstedoverenskomstens § 4.5 Akkord. Også andre kriterier skal kunne avtales, men målekriterier som skadefrekvens og sykefravær bør unngås. Det avtales retningslinjer for beregning av denne del.
- 4.7.5 Ved bonussystemer er arbeidstakerne garantert lønssystemets faste del.
- 4.7.6 Andre arbeidstakerkategorier kan etter avtale delta i bonussystemer.
- 4.7.7 Partene anbefaler at det opprettes produktivitetsavtaler på bedrifter med bonussystem.

§ 4.8 Akkordarbeid alminnelige bestemmelser

- 4.8.1 Med akkordarbeid forstås arbeid hvor hele fortjenesten eller en del av den varierer med ytelse, produsert mengde o.l.
- 4.8.2 Forskjellige akkordsystemer skal kunne anvendes. Det skal på forhånd treffes skriftlig avtale om hvilket akkordsystem som skal legges til grunn.
- 4.8.3 Ved akkordsystemer hvor det inngår en fast andel avtales det en egen akkordberegningstimelønn, jf. pkt. 3.1.5.
- 4.8.4 Akkordprisen skal som hovedregel avtales før arbeidet påbegynnes. Blir partene enige om en utsettelse, bør akkorden likevel avtales før arbeidet er avsluttet.
- 4.8.5 Oppnås ikke enighet om akkordprisen, forholdes overensstemmende med Verkstedoverenskomstens punkt 4.1.5.
- 4.8.6 Akkordoverskuddet skal utbetales senest 2. lønnsdag etter at akkorden er innlevert og godkjent. Ved felles akkorder får arbeidstakerne andel i overskuddet i forhold til sin timelønn, og det antall timer de har deltatt i akkorden.
- 4.8.7 Arbeidsledere skal ikke kunne overta eller være delaktige i akkorden
- 4.8.8 Partene er enige om at arbeidsstudier skal kunne anvendes. Grunnlaget for anvendelsen er tilleggsavtale til Hovedavtalen (retningslinjer for bruk av arbeidsstudier). Når arbeidsstudiene skal omfatte akkordtidsstudier (grunntidsstudier), skal det opprettes skriftlig avtale.

Før akkordtidsstudier (grunntidsstudier) påbegynnes, skal det dessuten foreligge skriftlig avtale inneholdende størrelse av akkordgrunnlag, de nødvendige tilleggstider og bestemmelse om gyldighetstid.

Ved avtaleakkord fastsettes eller forandres akkordprisen gjennom fri forhandling mellom bedriften og den arbeidstaker eller representant for de arbeidstakere som tilbys akkord. Arbeidstakerne kan dog konferere med sine Arbeidskamerater om prisen. Akkorder som skal

TK
UUA

gjelde for flere eller samtlige arbeidstakere i en bedrift eller avdeling, skal avtales skriftlig.

- 4.8.9 Engangsakkorder fastsettes etter forhandling mellom bedriftens representant og den eller de arbeidstakere som skal utføre arbeidet. Ved engangsakkorder er arbeidstakerne garantert Verkstedoverenskomstens minste timefortjeneste.

Det er en forutsetning for utbetaling av akkordavsavn at arbeidet utføres i akkordtempo. Praktikanter kan også tilstås akkordavsavn etter avtale på bedriften.

Akkordavsavnets størrelse fastsettes i skriftlig avtale mellom partene på bedriften. Hvor partene på bedriften ikke blir enige om akkordavsavnets størrelse, forholdes overensstemmende med Verkstedoverenskomstens punkt 4.1.5.

§ 4.9 Månedslønn

Det er anledning for de lokale parter å avtale at månedslønn skal kunne anvendes i stedet for timelønn. Ved bruk av månedslønn gjelder alle Verkstedoverenskomstens bestemmelser som er basert på timer, men med omregningsfaktor 162,5 timer pr. måned. Månedslønnede beholder sin månedslønn uavkortet også i uker med bevegelige helligdager eller 1. og 17. mai, med mindre retten til godtgjørelse tapes i henhold til bestemmelsene i punkt 5.1.3

§ 4.10 Utlønning

Hvis partene avtaler utlønning en gang pr. måned eller hver 4. uke, skal det være anledning til å få delutbetaling på forskudd. Slike avtaler skal være skriftlige.

§ 4.11 Lønnsansiennitet

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

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

Arbeidstakere som har permisjon i forbindelse med svangerskap/fødsel og adopsjon, opparbeider lønnsansiennitet i inntil ett år, såfremt arbeidstaker oppbeholder rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter Folketrygdlovens del V kap. 14.

Ny § 4.12 Likelønn

Partene er enige om at kvinner og menn etter Verkstedoverenskomsten 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. likestillings- og diskrimineringslovens 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

TK
MUA

vurdere om tilbudene er tilpasset kvinners yrkesdeltakelse. De lokale parter må sikre at kvinner og menn likebehandles.

- klarlegge hvilke kriterier som benyttes for ansiennitetstillegg.
- 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 folketrykkeloven § 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.
- I alle bedrifter som etter loven, har plikt til å gjennomføre kjønnsdelt lønnskartlegging annethvert år, skal de tillitsvalgte delta i planlegging og evaluering av lønnskartleggingen.

§ 5.4.2 Arbeidstøy

Bedriften holder nødvendige vareklær og arbeidstøy, og besørger dette vasket hvis partene ikke blir enige om annen ordning. Ved behov skaffer arbeidsgiver til veie tilpasset ordinært arbeidstøy til kvinner og menn der unisex-modell ikke er tilfredsstillende. Det er en forutsetning at arbeidstøyet tilfredsstiller nødvendige HMS-krav, og at dette er praktisk mulig og økonomisk forsvarlig. Nærmere retningslinjer for utlevering, vask mv avtales på den enkelte bedrift. Arbeidstøyet skal være bedriftens eiendom. Arbeidstøyet utleveres ved tiltredelse i bedriften.

Der hvor arbeidstaker utfører arbeid hvor arbeidet krever 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 for ordningens praktisering, f.eks. utgiftsdekning, arbeidets varighet mv., utarbeides på den enkelte bedrift.

Ny § 8.5 Tjenestepensjoner

Virke og Parat vil 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.

Kap. VII Likestilling og likeverd

§ 7.1 Likestilling mellom kvinner og menn og ikke-diskriminering.

- 7.1.1 ~~Partene er enige om at kvinner og menn skal vurderes etter de samme normer og prinsipper slik likestillingsloven krever. Det vises også til bilag 7.~~

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.

TK
MGA

Arbeidsgeber 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 kapittel 6-12 om likelønn, bilag 6 og Hovedavtalens Tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

~~7.1.2 Partene er enige om både sentralt og lokalt å fortsette arbeidet med å tilrettelegge forholdene slik at kvinner og menn gis like muligheter til å ta del i de forskjellige arbeidsoppgaver innenfor industrien~~

~~7.1.3 Bedriften skal slik likestillingsloven krever i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelser, forfremmelse og kompetansegivende etter og videreutdanning, samt fortjenestemessig.~~

~~7.1.4 Dersom en av partene krever det, kan det inngås lokal avtale om måten samarbeidet organiseres på. Partene i bedriften kan be om bistand fra organisasjonene ved utforming av lokale avtaler. Skal de lokale parter i tariffperioden drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med henblikk på å opprette en bedriftstilpasset likestillingsavtale. Formålet med en slik avtale skal være å oppnå at alle arbeidstakere uansett kjønn gis samme mulighet til arbeid og faglig utvikling, og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement, samt videre å bidra til at flere kvinner vil finne seg en arbeidsplass i industrien. I forbindelse med eventuell opprettelse av likestillingsavtale og som grunnlag for likestillingsarbeid i bedriftene, vil Norsk Industri og Parat peke på at:~~

- ~~• likestilling er et lederansvar~~
- ~~• likestilling mellom kjønnene omfatter mer enn lønsspørsmål~~
- ~~• likestilling gjelder også holdninger og normer som krever sterk medvirkning fra de tillitsvalgte~~
- ~~• likestillingsarbeidet bør drøftes og følges opp i etablerte samarbeidsfora i bedriften~~

7.1.5 Gravide arbeidstakere blir ny 7.1.2

§ 7.3 Andre nasjonaliteter

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

TK
MUA

Kap. IX Varighet, oppsigelse, bilag og omfang

§ 9.1 Varighet oppsigelse

Denne overenskomst trer i kraft per 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.

§ 9.2 Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom Virke 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 representantskap eller det organ YS bemyndiger og Virke. 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).

Bilag 5

1., 3. og 4. kulepunkt endres slik:

- at bedriften og de tillitsvalgte regelmessig skal drøfte generelle opplæringsspørsmål med tanke på å øke de ansattes kompetansenivå. Partene skal drøfte effektiv og fleksibel tilrettelegging for opplæring, herunder bruk av digital opplæring, der dette er hensiktsmessig.
- 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 eventuelt kan legges til rette for at ~~ufaglærte arbeidstakere~~ får anledning til å ta ~~fagbrev~~ fag-, etter- og videreutdanning. 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.

Nytt kulepunkt tas inn:

- at det legges til rette for kompetansehevende tiltak gjennom Industrifagskolen eller andre relevante etter- og videreutdanningsløp, i den grad dette ikke er til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift- og personaldisponeringer. Det er en forutsetning at utdanningen øker produktiviteten og omstillingsevnen til bedriften og den enkelte arbeidstaker. Eventuelle tiltak skal avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

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.

TK
KMA

Nytt Bilag 7 Omfang

§ 1 Omfang

1.1 Etablering

Dette bilaget kan tas i bruk ved lokal avtale i bedrifter hvor Verkstedoverenskomsten allerede er gjort gjeldende.

Den lokale avtalen skal følge bestemmelsene i Hovedavtalen § 5-4.

1.2 Stillinger tilknyttet produksjonen og stillinger i produksjonen

Ved enighet mellom lokale parter kan bestemmelsene i dette bilaget gjøres gjeldende for medlemmer av Parat i stillinger tilknyttet produksjonen som bl.a. ingeniør, tekniker, programmerer, inspektør, arbeidsleder m.m.

Ved lokal enighet kan det også fastsettes at vilkårene i bilaget gjøres gjeldende for særskilte ansatte/grupper som har stillinger i produksjonen, § 1.1 og § 1.2

Bilaget omfatter ikke ansatte i administrative/merkantile stillinger.

Bilaget omfatter ikke medlemmer av Parat som utgjør bedriftens øverste ledelse. Det samme gjelder medlemmer av Parat som er bedriftens representanter ved fastleggelse av generelle lønns- og arbeidsvilkår.

1.3 Varsel

De tillitsvalgte skal skriftlig varsle bedriften om hvilke medlemmer av Parat i stillingskategorier som skal være omfattet av bilaget. De ansatte omfattes av bilaget først når bekreftelse fra bedriften foreligger.

Kravet fremsettes for navngitt(e) person(er).

1.4 Tillitsvalgte

Parats tillitsvalgte skal kunne representere medlemmer av Parat omfattet av dette bilaget, jf HA kapittel 5.

Merknad:

Parat viser til forbundets retningslinjer, der det fastsettes at bare medlemmer som omfattes av en lønnsforhandling (lønnsavtale) har stemmerett om resultatet.

§ 2 Arbeidstid

Den ordinære effektive arbeidstid skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke i gjennomsnitt.

Det vises til bilag om "Nedsettelse av arbeidstiden fra 1/1-1987", se bilag 4 til fellesdelen.

§ 3 Lønn

3.1 Individuell lønnsfastsettelse

Lønnen for den enkelte arbeidstaker fastsettes som månedslønn.

TK
KMA

Bedriften skal fastsette den enkeltes lønn individuelt etter en saklig vurdering av kompetanse, dyktighet, resultatoppnåelse og stillingens ansvars- og arbeidsområde. Ytterligere kriterier fastsettes av bedriften etter drøftinger med de tillitsvalgte. Det skal ikke faktisk eller reelt forskjellsbehandles på grunnlag av kjønn.

I forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene skal bedriften også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon og langvarig sykdom.

Individuell lønnsfastsettelse forutsetter dialog, for eksempel lønssamtale, mellom leder og medarbeider. Lederen skal gi medarbeideren tilbakemelding om den vurdering som er gjort i henhold til fastsatte vurderingskriterier, begrunnelsen for denne og eventuelle lønsmessige konsekvenser. Medarbeideren må gis anledning til å kommentere vurderingen.

Ved vurderingen av de individuelle lønninger skal det tas hensyn til så vel den utvikling i lønningene generelt som må forventes det enkelte år, som til den endring som er skjedd med hensyn til den enkeltes kompetanse.

Lønnsdifferensieringen i en bedrift skal tilstrebes foretatt så rettferdig som mulig under hensyntagen til de ovenfor fastsatte retningslinjer for individuell lønnsfastsettelse.

I den utstrekning tillitsvalgte i det enkelte år finner det nødvendig for å rette opp oppståtte skjevheter, skal den kunne foreta en tilleggsregulering til et annet tidspunkt enn ovenfor bestemt. Bedriften kan også ta opp slike spørsmål med tillitsvalgte.

3.2 Lokale lønnsforhandlinger

Tidspunkt for lokale lønnsforhandlinger avtales lokalt på bedriften.

Hvis lønssystemet ikke gir oversikt over den enkelte arbeidstakers lønnsforhold, skal de tillitsvalgte på forespørsel få utlevert ajourførte lister som viser status og fortjeneste for alle ansatte medlemmer av Parat som omfattes av bilaget.

Forhandlingene gjennomføres i henhold til § 4.3. Oppnås ikke lokal enighet om rammen for regulering av fortjenestenivået kan saken bringes inn for Parat som tar stilling til om saken tas opp med Virke. I alle tilfelle skal bedriften gjennomføre reguleringene.

Hvis Parat ber Virke om forhandlingsmøte om lønnsforholdene, skal nødvendige opplysninger, herunder protokoller, vedlegges. Målsetningen med det organisasjonsmessige møtet vil være å finne en løsning på den lokale lønnstvist.

Eventuell iverksettelse av tempreduksjon (dagsing) etter VO § 4.4 gjelder ikke for arbeidstakere som omfattes av dette bilaget. De skal heller ikke pålegges andre arbeidsoppgaver enn normalt i en slik situasjon.

Nytt Bilag 13 Tariffavtale for arbeid offshore

1. Definisjoner

TK
MGA

(...)

Merknad

Hvis enkelte oppdrag unntaksvis skulle kreve nattekvarter i land, henvises til 2.2, første setning, under hensyntagen til definisjonen av avtalens virkeområde i 2.1

2. Virkeområde - nytt punkt 2.5:

2.5 Hvis enkelte oppdrag unntaksvis skulle kreve nattekvarter i land, henvises til 2.2, første setning, under hensyntagen til definisjonen av avtalens virkeområde i 2.1

3. Arbeidstid, overtid mv.

3.2 Rotasjonsordninger

(...)

Ved årsavregningen skal først timer utover fullt normalt årsverk (basert på rotasjonsordning 14-21-14-28) godtgjøres som for overtid bestemt etter reglene i pkt. 3.9.1 og 3.9.2.

KommentarMerknad

På bakgrunn av kontraktsforpliktelser, rekrutterings- og kapasitetsbehov og nødvendige tilpasninger hos den enkelte bedrift er partene innforstått med at innføring av ny rotasjonsordning 14-28 vil være tidkrevende. Partene understreker at ny rotasjonsordning skal være implementert innen 31.12.2014. Avvik fra dette avtales med tillitsvalgte.

Partene er ~~videre~~ enige om at ved eventuelle fremtidige arbeidstidsreduksjoner i industrien/samfunnet som gjennomføres uten reduksjon i lønn, skal slike reduksjoner kompenseres verdimessig økonomisk.

Merknad:

Etter å ha fullført planlagt oppholdsperiode offshore skal arbeidsgiver sikre arbeidstaker sammenhengende arbeidsfri tilsvarende varigheten på siste fullførte oppholdsperiode før det kan foretas ny utreise offshore. Eventuelle avvik fra dette kan avtales med arbeidstaker.

Partene er enige i at innføring av 14-28 rotasjon i 2014 ikke innebærer endring av praksis og den forståelse partene har knyttet til offshorebilaget, utover retten til å arbeide redusert årstimetall.

Nytt punkt 3.3:

3.3 Rammer for løpende pluss- og minustid ved oppstart av arbeidsoppdrag

Arbeidstaker skal ha sitt arbeid fordelt så jevnt som mulig gjennom året. Imidlertid anerkjenner partene at uforutsigbarhet i kundeoppdrag også kan medføre uforutsigbarhet for arbeidsoppdrag offshore.

Partenes formål med denne presiseringen er å gi mer forutsigbarhet for arbeidstid og fritid for ansatte.

TK KMA

Ansatte kan i perioder bli satt på rotasjonsordninger hvor normal friperiode avkortes/ forlenges, eller hvor normal oppholdsperiode ikke kan gjennomføres. Dersom lokale parter ikke har avtalt noe annet, gjelder følgende rammer for pålagt pluss- og minustid gjennom avregningsperioden for arbeid offshore iht. VO-bilag 1 pkt. 3 om arbeidstid m.m.:

- 150 timer plusstid (134,4 offshoretimer)
- 75 timer minustid (67,2 offshoretimer)

Grensetallet på pluss- og minustid gjelder til enhver tid i løpet av årsavregningsperioden.

Pålegg om arbeid utover overnevnte ramme for plusstid godtgjøres som for overtid bestemt. Overtidstillegget går til fortløpende ut- betaling iht. bedriftens rutiner for lønnsutbetaling. Ved den årlige avregningen skal arbeidede timer som allerede er godtgjort som for overtid bestemt iht. rammetallet (150) ikke godtgjøres med nytt overtidstillegg hvis arbeidstaker har plusstid utover fullt årsverk (1582). Det vises til dagens bestemmelse om årsavregning i bilaget punkt 3.2 femte ledd.

Minustid utover nevnte ramme godtgjøres med individuell timefortjeneste og kan ikke kreves innarbeidet.

Avvik fra ovennevnte kan avtales mellom arbeidstaker og arbeids- giver. Arbeidstaker og arbeidsgiver kan avtale at inntil 37,5 timer minustid på årsavregnings kan overføres til neste årsavregningsperiode.

Minustimer som ikke avtales overført, skal strykes uten trekk i lønn.

3.6 Arbeid utover oppholdsperiode

Dersom uforutsette hendinger gjør at mannskapsbytte ikke kan gjennomføres til avtalt tid, må de ansatte være forberedt på å fortsette arbeidet. Hvis partene i det enkelte tilfelle ikke blir enige om at arbeidstiden utover normal oppholdsperiode skal betales med overtidsgodtgjørelse, (100 %), skal avspasering finne sted. Arbeid utover normal oppholdsperiode skal kompenseres som for overtid bestemt. Overtidstillegget skal utbetales fortløpende i henhold til bedriftens rutiner for lønnsutbetaling. For ansatte som ved utreise hadde minustid, jfr. pkt. 3.3, kan arbeidet tid utover normal oppholdsperiode inngå i årsverket. Avvik kan avtales lokalt. Arbeidede timer som allerede er godtgjort som for overtid bestemt skal ikke godtgjøres med nytt overtidstillegg.

(I de tilfeller der man etter avtale velger å kompensere den opparbeidede avspaseringstid med overtidstillegg, skal overtidstillegget beregnes av det beregningsgrunnlag, jf. VO- delens § 5.2, som gjelder på det tidspunkt etterbetaling skjer.)

3.9 Forskjøvet arbeidstid

Forskjøvet arbeidstid utenfor den fastlagte arbeidstidsordning for den enkelte arbeidstaker, betales med som for overtidsgodtgjøring bestemt (100 %).

3.10.1 Avregning av arbeidstiden for personell som arbeider offshore, og vekselvis arbeider offshore, på landanlegg og ved faste driftsteder der arbeidstiden er gjennomsnittsberegnet.

TK
Wes

3.10.1 Den enkeltes totale arbeidstid skal avregnes der all arbeidet tid offshore, på landanlegg og ved faste driftssteder skal inngå i den totale arbeidstid og gjøres opp minimum en gang pr. 12 måneder. Årlig avregningstidspunkt avtales lokalt.

I perioden for avregning legges til grunn at den enkelte har startet med en oppholdsperiode offshore eller en arbeidsperiode på land og avsluttet med en fullført avspaseringsperiode.

All arbeidet tid utover tariffestet tid skal avspaseres. Hvis disse timer ikke er påbegynt avspasert ved avregningstidspunktet utbetales disse timer som for overtid bestemt. Partene lokalt kan avtale at den enkelte etter eget ønske kan overføre inntil 200 timer for avspasering på et senere tidspunkt.

3.10.2 Modell for avregning av arbeidstid

Alle arbeidede timer utenom overtid/ekstra tid som allerede er oppgjort og betalt i henhold til overenskomsten omregnes til 37,5 timer pr. uke jf. VO-delen 2.5.5.

Perioder med ferie og fravær skal det tas hensyn til i avregningen. Ved beregning av korrekt mertid skal det legges til grunn at fravær ikke skal innarbeides.

3.10.3 Behandling av sykefravær og annet legitimt lønnet fravær i avregningen.

Sykefravær og annet legitimt lønnet fravær i forbindelse med permisjoner fra arbeidsperioder, registreres som arbeidet tid unntatt i de tilfeller hvor sykefravær oppstår etter at årstimeverket er oppfylt.

3.10.4 Avregning

De lokale parter kan avtale praktiske løsninger slik at bedriften kan benytte det samme avregningstidspunktet for alle arbeidstakerne, herunder overføring av minus/plusstid for dette formålet.

Merknad:

Innleie fra bemanningsforetak

Parat og Virke erkjenner at industrien kan ha behov for å supplere egenbemanning med innleie fra bemanningsforetak.

Organisasjonene forutsetter at lokale parter finner nødvendige løsninger for å kunne benytte innleie fra bemanningsforetak, herunder inngår avtaler iht. aml §14-12 (2) der dette er nødvendig. Det forutsettes videre at lokale parter tar utgangspunkt i bedriftens produksjonsbehov og bemanningssituasjon.

4. Reisebetingelser - Mønstring

4.1 Reise - ventetid - reiseutgifter

(...)

~~Denne bestemmelse trer i stedet for eventuelle lokale avtaler, med virkning fra og med bedriftens lokale forhandlingsdato 1992.~~

~~4.4 Avbrudd, kansellering av offshoreperiode~~

~~Dersom arbeidsgiveren på grunn av uforutsette hendinger må kansellere eller avbryte offshoreperioden, skal de ansatte, og hvis mulig også de tillitsvalgte, varsles så tidlig som~~

TK
KMA

mulig. De ansatte kan, etter at nødvendig avspasering er avtalt, tilvises annet arbeid. Retningslinjer for avspasering avtales mellom bedriftsledelsen og arbeidstakernes tillitsvalgte.

4.4 Avbrudd, kansellering av oppholdsperiode

Ved avbrudd i oppholdsperioden og kansellering av planlagt oppholdsperiode gjelder følgende:

- a. Avbrudd i oppholdsperioden
Dersom arbeidsgiver avbryter oppholdsperioden etter ankomst innretning, betales tapte arbeidstimer med timefortjeneste (maks 12 timer pr. døgn) + 11,61 % + en kompensasjon pr. time tilsvarende offshoret tillegg. Arbeidstakeren kan i slike tilfeller anvises annet arbeid for resterende del av oppholdsperioden.
- b. Kansellering av planlagt oppholdsperiode
I de tilfeller arbeidsgiver kansellerer planlagt oppholdsperiode etter avreise fra hjemsted, betales timefortjeneste (eksl. 11,61% kompensasjon for redusert arbeidstid og offshoret tillegg) for 12 timer. Samlet kompensasjon, inkl. eventuell ventetid iht. pkt. 4.3, skal ikke overstige 12 timer per døgn.

Eventuelle manglende timer grunnet forhold som oppstår etter pkt. b) håndteres etter pkt. 3.3 (rammer for pluss- og minustid) og pkt. 3.10 (avregningsbestemmelsen).

III GJENNOMFØRING

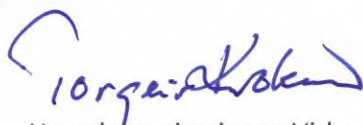
Endringene gjøres gjeldende fra 1. april 2022. Lønnsregulering foretas ikke for ansatte som er fratrådt 8. juni 2022 eller tidligere.

Det skal ikke foretas omregning og etterbetaling av godtgjøring for overtid- og skiftarbeid eller andre uregelmessige tillegg for arbeid som er utført til og med 8. juni 2022.

IV SVARFRIST

Begge parter har godkjent oppgjøret ved signering av avtalen.

Oslo, 8. juni 2022


Hovedorganisasjonen Virke
Torgeir Kroken


Parat
Kjell Morten Aune