

ENERGISTASJONS OVERENSKOMSTEN

2024-2026

Inngått: 1. april 2024

Utløp: 31. mars 2026

mellom

Hovedorganisasjonen Virke

på den ene side

og

Landsorganisasjonen i Norge

og

Handel og Kontor i Norge

på den annen side

Innholdsfortegnelse

Del I	HOVEDAVTALEN MED TILLEGSAVTALER (SE EGEN TRYKKSÅK)	3
Del II	ENERGISTASJONSOVERENSKOMSTEN	3
§ 1	OVERENSKOMSTENS OMFANG OG DEFINISJONER	3
§ 2	ARBEIDSTID	4
§ 3	OVERTIDSARBEID	8
§ 4	FERIE OG FERIEGODTGJØRING	10
§ 5	SYKEBESTEMMELSER	10
§ 6	AVTALEFESTET PENSJON (AFP) OG SLITERORDNINGEN	11
§ 7	OMSORGS- og PERMISJON	11
§ 8	ETTERLØNN VED DØDSFALL	11
§ 9	SPEIELLE FORDELER	12
§ 10	ANSETTELSE OG OPPSIGELSE	12
§ 11	LØNSFASTSETTELSE	13
§ 12	ANSIENNITETS- OG ALDERSOPPRYKK MV.	15
§ 13	BESTEMMELSER VEDRØRENDE AVREGNING OG BEREGNING AV LØNN	16
§ 14	DELTIDSANSATTE, MIDLERTIDIG ANSATTE OG INNLEIE AV ARBEIDSKRAFT	17
§ 15	DIVERSE BESTEMMELSER	20
§ 16	KOMPETANSE- OG BEDRIFTSUTVIKLING	21
§ 17	LIKESTILLING	22
§ 18	LIVSFASEPOLITIKK	23
§ 19	OVERENSKOMSTENS IKRAFTTREDELSE, VARIGHET OG LØNSREGULERINGER	23
§ 20	PENSJON	25
	FELLESEKTLÆRINGER	26
	Bilag 1. MINSTELØNNSSATSER FOR PERSONELLKATEGORI (JF. 1.2.1)	27
	Bilag 2. LØNSBESTEMMELSER FOR LÆRLINGER	28
	Bilag 3. KORTE VELFERDSPERMISJONER	29
	Bilag 4. AVTALE OM NY AFP-ORDNING	31
	Bilag 5. SLITERORDNINGEN	34
	Bilag 6. FERIE	38
	Bilag 7. LIKESTILLING	40
	Bilag 8. ETTER- OG VIDEREUTDANNING	43
	Bilag 9. RAN, RANSFORSØK, VOLD ELLER TRUSLER OM VOLD	45
	Bilag 10. ANSATTE I VIKARBYRÅER	46
	Bilag 11. SAMARBEID OM BÆREKRAFTIG UTVIKLING AV BEDRIFTEN	47

Del I HOVEDAVTALEN MED TILLEGSAVtaler (SE EGEN TRYKKSak)

Del II ENERGISTASJONSOVERENSKOMSTEN

§ 1 OVERENSKOMSTENS OMFANG OG DEFINISJONER

1.1 Omfang

- 1.1.1 Overenskomstens bestemmelser skal gjelde for arbeidstakere som har sitt arbeid på bensinstasjoner.

For arbeidstakere som ved ansettelsen eller senere, betinger seg ansettelsesvilkår som gir rett til permisjon uten lønn eller særvilkår når det gjelder ferie, gjelder ikke §§ 7 og 9.

- 1.1.2 Overenskomsten gjelder ikke for utplasserte skoleelever og elever som gis praksisopplæring i arbeidslivet eller personer som gjennomgår yrkesorienterende program.

Det vises for øvrig til de spesielle bestemmelser som gjelder for lærekandidater, lærlinger og faglærte.

- 1.1.3 Når hovedavtalens vilkår for opprettelse av tariffavtale foreligger, kan denne overenskomst gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som er medlem i Virke, og som har ansatte som blir leid ut og utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde, jf. pkt. 1.1.1. Se § 14.4 og bilag 10 Ansatte i vikarbyrå.

1.2 Definisjoner

1.2.1 Personellkategori

Ansatte som har sitt arbeid på bensinstasjoner.

Ekstrahjelp:

Med ekstrahjelp menes arbeidstakere som blir tilkalt for å dekke spesielle behov som er av kort varighet og som ikke er regelmessige. Med spesielle behov menes f.eks. kortvarige sykefravær, kortvarige vikariater o.l.

Lærekandidater og lærlinger

Lærekandidat er den som etter opplæringsloven inngår individuell opplæringskontrakt med sikte på en mindre omfattende prøve enn fag og svenneprøve.

Lærlinger er de som i følge kontrakt er ansatt til opplæring.

Faglærte er de som har bestått fagprøven.

Følgende paragraf gjelder ikke for lærekandidater og lærlinger:

§ 2, pkt. 2.5.3. Fri med lønn for skolegang

§ 9. Etterlønn ved dødsfall

Lønnen for lærekandidater tilpasses den enkeltes situasjon og fastsettes etter nærmere avtale mellom bedriften og vedkommende person sammen med tillitsvalgt.

Avlønning av lærlinger fremgår av bilag 2.

§ 2 ARBEIDSTID

2.1 Døgn

2.1.1 Døgn

Med døgn menes tiden fra kl. 00.00 til kl. 24.00.

Et annet klokkeslett kan brukes som utgangspunkt for døgnet og uken når ordningen bygger på tariffavtale eller på annet grunnlag som ikke ensidig kan endres av den ene part i arbeidsforholdet.

2.1.2 Daglig arbeidstid

Den daglige effektive arbeidstid skal avvikles sammenhengende med mindre annet er avtalt mellom bedriften, de tillitsvalgte og den enkelte arbeidstaker. Arbeidstiden skal ikke overstige 9 timer. (Se dog pkt. 2.4).

Den daglige arbeidstid legges i tiden mellom kl. 06.00 – kl. 18.00 de seks første virkedagene i uken.

2.1.3 Daglig fritid

- I henhold til arbeidsmiljøloven § 10-8 (1) skal det være 11 timers arbeidsfri periode mellom to arbeidsperioder.
- Spisepausen skal så langt det er praktisk mulig legges til midt i arbeidstiden.
- Det er adgang til skriftlig å avtale kortere spisepause enn en halv time der den effektive arbeidstid er kortere enn 8 timer. Spisepausen kan helt bortfalle på dager hvor arbeidstiden er 5 ½ time eller kortere.

2.2 Uke

2.2.1 Med uke menes tiden fra mandag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

Et annet klokkeslett kan brukes som utgangspunkt for uken når ordningen bygger på tariffavtale eller på annet grunnlag som ikke ensidig kan endres av den ene part i arbeidsforholdet.

2.2.2 Ukentlig arbeidstid

Den ordinære effektive arbeidstid skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke, jf. dog punkt 2.4.

I virksomheter hvor driften krever at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, skal ordinær effektiv arbeidstid ikke overstige 9 timer i døgnet og 35,5 timer i uken. Se for øvrig arbeidsmiljøloven § 10-4 (4) og Energistasjonsoverenskomstens § 2.7.

Arbeidstakere som arbeider i 100 % stilling har rett til å arbeide 37,5 timer pr. uke i gjennomsnitt. Dersom dette ikke lar seg gjennomføre innenfor den avtalte arbeidstidsrammen, har arbeidstaker rett til å kreve at arbeidstidsordningen skal gi mulighet for innarbeidelse av den resterende tid, jf. § 2.4.

2.2.3 Ukentlig fritid

Partene anbefaler at arbeidstiden fordeles på 5 dager i uken så fremt saklige grunner ikke tilsier en annen ordning.

Den alminnelige arbeidstid for arbeidstakeren skal fordeles slik at det hver uke er en sammenhengende fritid på minst 36 timer og slik at det alltid inngår et helt døgn i friperioden. Fritida skal så vidt mulig legges til en søn- eller helgedag og gis samtidig for alle arbeidstakere ved virksomheten.

Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte kan avtale at denne fritida gjennomsnittlig skal være 36 timer, men aldri kortere enn 28 timer i noen enkelt uke. Perioden for gjennomsnittsberegningen av fritida skal tilsvare den perioden arbeidstida er gjennomsnittsberegnet etter arbeidsmiljøloven § 10-5.

Ordningen fastsettes etter forhandlinger og særskilt avtale mellom bedriften og personalet ved deres tillitsvalgte. Det skal settes opp protokoll fra disse forhandlinger.

2.2.4 Øvrige fridager

Hvis den gjennomsnittlige arbeidstid pr. uke etter fradrag av fridagene ovenfor er over 37,5 timer pr. uke, skal overskytende tid avvikles som hele fridager og fortrinnsvis legges til mandag i sammenheng med frilørdagen så fremt dette er forenlig med rasjonell arbeidstidsordning.

Fridager som nevnt ovenfor avvikles etter bruttosystemet. Det samme gjelder øvrige fridager som avvikles etter et fast system. Fridager ut over dette avvikles etter netto-systemet.

2.3 **Arbeidstidens inndeling og plassering**

I tillegg til reglene i arbeidsmiljøloven gjelder følgende:

Fastsettelse av arbeidstidsrammen for bedriften og inndelingen av den daglige arbeidstid med faste spisepauser av minst 1/2 times varighet, fastsettes etter forhandlinger og særskilt avtale mellom bedriften og personalet ved dets tillitsvalgte.

Det skal settes opp protokoll fra disse forhandlinger.

Endringer i avtalt arbeidstidsordning kan bare skje etter forhandlinger mellom bedriften og personalet ved dets tillitsvalgte, og etter at bestående arbeidstidsordning er sagt opp skriftlig med 4 ukers varsel. Ny arbeidstidsordning skal fremlegges senest 3 uker før

varslingsfristens utløp. Dersom fremleggelsen skjer senere, skal iverksettelsestids-punktet forskyves tilsvarende.

Merknad til foregående avsnitt:

Partene er enige om at man ikke skal bruke 4-ukersvarselet for jevnlig endringer.

Hvis partene på bedriften ikke blir enige, kan ny arbeidstidsordning ikke iverksettes før utløpet av varslingsfristen på 4 uker. Hvis partene på bedriften blir enige, kan ny arbeidstidsordning iverksettes uavhengig av 4-ukersvarselet.

Den deltidsansatte skal ha anledning til å konferere med de tillitsvalgte på forhånd. Den avtalte faste arbeidstid som skal ligge innenfor rammen av arbeidstidsordningen for heltidsansatte, kan bare endres etter forutgående avtale med vedkommende deltidsansatte og etter en varselfrist på 4 uker, med mindre det avtales en kortere frist.

Har en bedrift planer om forandring av drift/arbeidstiden og disse vil få innvirkning på arbeidstidsordningen, skal saken først behandles i overensstemmelse med reglene i Hovedavtalens kap. IV. Som alminnelig retningslinje for fastsettelsen av arbeidstiden gjelder at inndelingen mest mulig skal tilgodese hensynet til rasjonell og lønnsom drift.

2.4 Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden

Partene ved den enkelte bedrift kan treffe skriftlig avtale om en arbeidstidsordning over en nærmere fastsatt periode på høyst 52 uker, jf. arbeidsmiljøloven § 10-5. Den gjennomsnittlige arbeidstid for perioden kan høyst være 37,5 effektive timer pr. uke samtidig som ingen enkelt arbeidsdag må overskride 10 effektive timer. Det henvises for øvrig til den adgang bedriften og de tillitsvalgte etter arbeidsmiljølovens § 10-5 (2), har til å avtale skriftlig en arbeidstid utover de grenser som er nevnt ovenfor.

For en arbeidstaker som er ansatt for et bestemt tidsrom eller for en sesong, må arbeidstiden ikke beregnes gjennomsnittlig over et tidsrom som er lengre enn arbeidsforholdets varighet.

En arbeidstaker som tiltrer eller fratrer sin stilling før utløpet av den periode en arbeidstidsordning er avtalt for, og som har hatt en gjennomsnittlig arbeidstid på mer enn 37,5 timer pr. uke, har ikke rett til betaling for det overskytende antall timer. Det kan heller ikke gjøres fradrag i lønnen hvis en arbeidstaker under samme betingelser har hatt en kortere arbeidstid i beregningsperioden enn gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke.

2.5 Spesielle arbeidstidsbestemmelser

2.5.1 Arbeidstid før og etter bedriftens åpningstid skal regnes som ordinær arbeidstid.

2.5.2 For hver arbeidstidstime på nyttårsdag, Skjærtorsdag, Langfredag, 1. og 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kristi Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 2. juledag samt etter kl. 15.00 jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften betales en tilleggsgodtgjørelse lik den ordinære timelønn. Det kan ikke ytes tillegg etter § 2.5.2 og § 2.6.1 samtidig.

2.5.3 I de tilfeller den ansatte tar utdanning som:

a) gir lønnsansiennitet etter § 12. og

- b) har tilknytning til vedkommendes arbeid, og
- c) begynner kl. 16.00 eller senere,

skal gis fri slik at det mellom arbeidets slutt og skoletidens begynnelse blir minst to timer.

Eksamensdager i forbindelse med ovennevnte utdannelse skal gis fri uten lønnstrekk.

Det gis permisjon med lønn for én lesedag i forbindelse med eksamen knyttet til ovennevnte utdannelse. Lesedagen gis i umiddelbar tilknytning til eksamen.

2.5.4 Kurs og konferanser

Dersom arbeidsgiver pålegger, eller ber om, at den ansatte deltar på kurs og konferanser utenom ordinær arbeidstid, godtgjøres effektiv kurs- og konferansetid med ordinær timelønn. Det er adgang til å avtale andre ordninger, for eksempel avspasering.

- 2.5.5 Ved innføring av ordninger med faste regelmessige personalmøter, kan bedriften legge disse som ordinær arbeidstid enten før eller etter den vanlige arbeidstid etter konferanse med de tillitsvalgte.

For øvrig kan personalmøter ved behov legges etter ordinær arbeidstid. Det skal treffes avtale med den tillitsvalgte på forhånd, så sant det er mulig. Slike møter skal godtgjøres som overtid dersom betingelsene for overtid etter Energistasjonsoverenskomsten for øvrig er til stede. Det skal betales minimum 2 timer ved nytt oppmøte.

- 2.5.6 Partene ved den enkelte bedrift kan treffe skriftlig avtale om fleksibel arbeidstid (fleksitid).

2.6 Tillegg for kvelds-, natt- og helgearbeid

- 2.6.1 Tillegg for kvelds-, natt- og helgearbeid utbetales:

Mandag til fredag:

Kl. 18.00 til 21.00:	kr 12,- pr. time
Kl. 21.00 til 24.00:	kr 22,- pr. time
Kl. 00.00 til 06.00:	kr 32,- pr. time

Lørdag:

Kl. 18.00 til 24.00:	kr 27,50 pr. time
----------------------	-------------------

Søndag:

Kl. 00.00 til 06.00:	kr 38,00,- pr. time
Kl. 06.00 til 18.00:	kr 24,50 pr time
Kl. 18.00 til 24.00:	kr 27,50 pr time

- 2.6.2 Det skal ikke betales tillegg for timer som det betales overtidsgodtgjøring eller skifttillegg for.

2.7 Skiftarbeid

2.7.1 Alminnelige bestemmelser om skiftarbeid

For øvrig er det adgang til å innføre skiftordning etter arbeidsmiljøloven regler, uten at dette skal medføre noen forlengelse av den daglige arbeidstid. Innføring eller endringer av skiftordninger kan bare gjennomføres etter enighet mellom bedriften og de tillitsvalgte. Bestående arbeidstidsordning må sies opp skriftlig, og skiftplan settes opp minst 4 uker i forveien.

Merknad:

I tilfelle særlige uforutsette hendelser kan det etter enighet med de tillitsvalgte gjøres endringer i eksisterende skiftplan.

- 2.7.1.1 Hvis det innenfor den daglige arbeidstidsramme innføres 2-dag skift som verken går lørdag aften eller i helligdagsdøgnet, skal den ukentlige arbeidstiden være 36,5 t/uke.

For andre typer skiftordninger skal arbeidstidens lengde være henholdsvis 37,5, 35,5 og 33,5 t/uke, hvor loven har henholdsvis 40, 38 og 36 t/uke.

For hel- og deltidsansatte på skift i ordninger som fremgår av ovennevnte ledd gjelder følgende beregning

Grunnlønn §19.2 x 37,5 t = Omregnet grunnlønn

35,5 t eller 33,5 t

- 2.7.1.2 Avtalen mellom de lokale parter om betingelsene med hensyn til skiftplan og lønnsvilkår sendes etter forespørsel til organisasjonene til orientering.

§ 3 OVERTIDSARBEID

3.1 Overtidsarbeid kan anvendes i den utstrekning gjeldende lov hjemler.

Hva angår en arbeidstakers rett til fritakelse for overtidsarbeid se arbeidsmiljøloven § 10-6 (10).

Arbeid som forlanges utført utover den i § 2 nevnte arbeidstid for heltidsansatte, skal regnes som overtidsarbeid og betales med lønnen omregnet til timebetaling + 50 % for tidsrommet mellom kl. 06.00 og kl. 21.00 på virkedager.

Deltidsansatte får overtidsbetaling hvis de arbeider utover sin avtalte arbeidstid når:

1. de arbeider ut over 37,5 timer en enkelt uke, eller
2. den totale arbeidstid den enkelte dag overstiger 9 timer.

- 3.2 Ved overtid etter endt ordinær arbeidstid, løper de 50 % dog først fra overtidsarbeidets begynnelse hvis arbeidstakerne krever pause mellom ordinær arbeidstids avslutning og overtidsarbeidets begynnelse.

Det betales bare for effektiv arbeidstid.

Når arbeidstaker blir pålagt overtidsarbeid av mer enn 2 timers varighet etter at den alminnelige arbeidstid er avviklet, skal arbeidstakeren først gis en pause på minst en halv time. Når forholdene gjør det nødvendig, kan pausen kortes ned eller forskyves. Pauser som legges etter alminnelig arbeidstids slutt, godtgjøres som overtidsarbeid, men regnes ikke med i det antall timer det er tillatt å arbeide overtid etter arbeidsmiljøloven § 10-6. Forskyves pausen til før alminnelig arbeidstids slutt, regnes den med som en del av den alminnelige arbeidstiden.

3.3 Overtidsarbeid betales med 100 %:

I tidsrommet 21.00 til 06.00 på virkedager, og på søn- og helligdager etter den ordinære arbeidstids slutt.

3.4 Timelønnen for den enkelte arbeidstaker finnes ved å dividere månedslønnen med det aktuelle gjennomsnittlige uketimetall x 4 1/3. Hvis ikke annet er avtalt, regnes det bare i hele og halve timer slik at påbegynt halvtimer regnes for halv time.

3.5 Krav i henhold til oppgave over utført overtidsarbeid skal av arbeidstakeren innleveres snarest mulig, og under enhver omstendighet innen utløpet av den påfølgende lønnsperiode, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

3.6 Arbeidstakere under 18 år kan ifølge lov ikke nyttes til overtidsarbeid i Arbeidsmiljø-lovens forstand.

3.7 Matpenger, kr. 107,- skal betales i forbindelse med overtidsarbeid til arbeidstaker:

- a) som allerede har arbeidet ordinær dagtid og som samme dag blir tilsagt til overtid i tilslutning til den ordinære arbeidstids slutt, og
- b) når overtiden varer mer enn 2 timer og
- c) når bedriften ikke skaffer mat og
- d) det ikke er betalt for spisetiden med et beløp som minst svarer til matpengene. Hvis betalingen for spisetiden er mindre enn matpengene, utbetales differansen. Det vises for øvrig til arbeidsmiljøloven § 10-9 (2).

Merknad:

I bedrifter hvor det har vært uomtvistelig praksis med bedre ordning, beholdes denne.

3.8 Når bedriften beordrer overtid med nytt fremmøte, skal det betales for minst 2 timers overtid. Fremmøte etter hvile- eller spisepause regnes ikke som nytt fremmøte.

3.9 Det skal ikke betales overtidstillegg for arbeidstimer som etter § 2.6.1. er å betrakte som ubekvem arbeidstid.

§ 4 FERIA OG FERIEGODTGJØRING

4.1 Ferie og feriegodtgjøring gis i samsvar med Lov om ferie.

4.2 Ved utregning av feriegodtgjøring for månedslønnede, regnes 1 måned som 26 arbeidsdager. Feriegodtgjøring etter ferieloven erstatter 25/26 av månedslønnen.

Det er adgang for partene i den enkelte bedrift til å avtale skriftlig at det skal benyttes en annen divisor.

4.3 Når det gjelder den 6. ferieuken for arbeidstakere over 60 år, er det en forutsetning at arbeidstakerens ønsker når det gjelder avvikling av ekstraferien, imøtekommes så langt det er mulig. Organisasjonene er imidlertid enige om at ekstraferie for eldre arbeidstakere ikke kan kreves henlagt til et tidspunkt som skaper vanskeligheter for driften, eller for en systematisk ferieavvikling for bedriftens arbeidsstokk som helhet. Hvor dette er tilfelle, har bedriften rett til å kreve at arbeidstakeren velger et annet tidspunkt for avvikling av sin ekstraferie.

For øvrig vises det til bilag 6 i overenskomsten.

4.4 Dersom partene på den enkelte bedrift er enige – jf. ferielovens § 11 nr. 1 – kan opp-tjente feriepenger utbetales samlet på vanlig lønningssdag i mai/juni måned, uavhengig av tidspunktet for faktisk avvikling av ferie.

§ 5 SYKEBESTEMMELSER

5.1 Sykepenger

Det henvises til bestemmelsene i Lov om folketrygd kap. 8.

5.2 For sykefravær som skyldes skade voldt av tredjemann, forskutterer arbeidsgiveren sykepenger innenfor arbeidsgiverperioden i påvente av erstatningsoppgjør. Den del av erstatningsbeløpet som tilsvarer de forskutterte sykepenger, tilfaller arbeidsgiveren.

5.3 Hvis bedriften forlanger det, er arbeidstakeren pliktig til å la seg undersøke av en lege bedriften anviser, jf. arbeidsmiljøloven § 9-3 og § 9-4. Denne undersøkelsen skjer for bedriftens regning.

5.4 Partene er enige om betydningen av at bestemmelsen om lønn under sykdom ikke misbrukes. I tilfelle hvor det er grunn til å tro at misbruk er til stede, innrapporteres forholdet, og saken tas opp mellom organisasjonene.

5.5 En arbeidstaker som er forhindret fra å møte fram til arbeidet på grunn av sykdom, er forpliktet til å varsle bedriften om dette uten ugrunnet opphold og med opplysning om fraværets sannsynlige lengde.

Varer arbeidsuførheten for en arbeidstaker ut over de dagene egenmelding kan nyttes, skal lege søkes og fraværet bekreftes av lege fra og med den første dag arbeidstakeren skulle ha vært i arbeid igjen etter egenmeldingsperioden.

Arbeidstakere som har fått sykepenger av bedriften på grunnlag av egenmelding, skal ved gjenopptakelsen av arbeidet gi en skriftlig erklæring om at fraværet skyldtes syk-dom når en slik ordning er fastsatt av bedriften.

Det vises til erklæring som arbeidstakeren må undertegne for å få betaling i henhold til 5.1.

- 5.6** Ved sykefravær som varer utover 3 måneder, skal arbeidstakeren så vidt mulig, gi melding til bedriften om tilbakekomst med minst 14 dagers varsel.
- 5.7** En arbeidstaker som er på arbeidsavklaringspenger skal regelmessig holde bedriften orientert om sin situasjon. Bedriften skal gis melding om tilbakekomst så tidlig som mulig, og senest med 1 måneds varsel.

Forskuttering av sykepenger

HK og Virke vil anbefale lokale parter å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenger der dette ikke gjøres. Bedriftene har ikke adgang til å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger.

§ 6 AVTALEFESTET PENSJON (AFP) OG SLITERORDNINGEN

Partene er enige om at avtalen med avtalefestet pensjon (AFP, bilag 4) og Sliterordningen, (bilag 5) er en del av overenskomsten.

§ 7 OMSORGSPERMISJON

Arbeidstaker som har vært ansatt i minst 1 år gis omsorgspermisjon etter følgende regler:

Ved permisjon i henhold til arbeidsmiljølovens § 12-3 (farens/medforelderens rett til 2 ukers omsorgspermisjon ved fødsel) gis rett til lønn under permisjon, dersom faren/medforeldereren overtar omsorgen for andre barn under 10 år eller tar hånd om moren og barnet etter fødselen.

Bor foreldrene ikke sammen, har annen omsorgsperson som bor sammen med moren på samme vilkår som far/medforelder etter regelen ovenfor, rett til permisjon.

Permisjon med lønn er oppad begrenset til 2 uker. Ved beregning av lønn skal det ses bort fra lønnsgrunnlag som overstiger 6 ganger folketrygdens grunnbeløp.

Bestemmelsene om permisjon med lønn gjelder for inntil 10/12 dager innen kalenderåret avhengig av om arbeidstaker har 5 eller 6 dagers arbeidsuke.

§ 8 ETTERLØNN VED DØDSFALL

Etterlatte som arbeidstaker har forsørget/hadde plikt til å forsørge, skal utbetales etterlønn tilsvarende full lønn i 2 måneder regnet fra dødsfallet. Dersom arbeidsgiver har tegnet

gruppelivsforsikring, erstatter denne etterlønnen hvis etterlatte er sikret minst samme beløp.

Som etterlatt regnes i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge som er nevnt):

- a) Avdødes ektefelle eller registrert partner. Vedkommende regnes ikke som ektefelle/partner dersom det er avsagt dom eller gitt bevilgning for separasjon, skilsmisse eller oppløsning av partnerskapet selv om avgjørelsen ikke er rettskraftig.
- b) Samboer. Som samboer regnes person avdøde levde sammen med på dødsfalltidspunktet og som ved bekreftelse fra folkeregisteret kan dokumentere at samboerforholdet har bestått de to siste år, eller som har samme bopel og felles barn med arbeidstaker.
- c) Barn under 20 år.

Dersom bedriften har pensjonsordning som tilgodeser etterlatte eller utbetaler andre ytelser i forbindelse med dødsfallet, skal etterlønnen avkortes tilsvarende.

Dersom det er tegnet forsikring, forskutterer bedriften et beløp tilsvarende 2 måneder lønn og trer for beløpet inn i forsikringskravet.

Retten til etterlønn gjelder når en arbeidstaker som har vært ansatt i stilling som nevnt i punkt 1.2.1 i samme bedrift i minst 2 år, avgår ved døden.

§ 9 SPESIELLE FORDELER

Spesielle fordeler som er praktisert eller tilsagt den enkelte eller samtlige som omfattes av denne overenskomst, kan ikke forringes i tariffperioden.

Merknad:

Ved fusjon kan det tas opp til drøftelser eventuell samordning av praktiserte fordeler.

§ 10 ANSETTELSE OG OPPSIGELSE

10.1 Ansettelse

- 10.1.1 Arbeidsavtalen bekreftes skriftlig og skal være i henhold til kravene i arbeidsmiljøloven § 14-6.

10.2 Oppsigelse

- 10.2.1 Hva angår drøftelser, oppsigelsens form, avgivelse og innhold, se arbeidsmiljøloven §§ 15-1 og 15-4.
- 10.2.2 For arbeidstakere som er ansatt for et bestemt tidsrom eller for å utføre et bestemt arbeid av forbigående art, opphører arbeidsforholdet uten forutgående oppsigelsesfrist ved den avtalte ansettelsesperiodens utløp eller det bestemte arbeids avslutning, jf. arbeidsmiljølovens § 14-9 (5).

- 10.2.3 Oppsigelsesfrister jf. arbeidsmiljølovens § 15-3.
- 10.2.4 Hva angår vern mot usaklig oppsigelse, oppsigelsesvern ved sykdom, ved svanger-skap, etter fødsel og ved militærtjeneste, se arbeidsmiljølovens §§15-6, 15-7, 15-8, 15-9 og 15-10.
- 10.2.5 Hva angår arbeidstakerens rett til å kreve forhandlinger, reise søksmål og de frister som gjelder i den forbindelse, se arbeidsmiljølovens §§ 17-3 - 17-5.
- 10.2.6 I tilfelle innskrenkning av personalet skal det tas hensyn til ansienniteten slik at den sist ansatte i alminnelighet sies opp først. Før slik oppsigelse finner sted, skal det konfereres med de tillitsvalgte. Unntatt fra denne bestemmelse er arbeidstakere som har mindre enn 3 års ansiennitetsbetingende øvelse og arbeidstakere som har kortere ansettelsestid enn 1/2 år i bedriften.

10.2.7 Lærlinger

Lærlinger er arbeidstakere i lærebedrifter med de rettigheter og plikter som følger av lover og tariffavtale. Hva angår læretidens avslutning, videre arbeid i bedriften etter avsluttet læretid etc., vises det til opplæringsloven kap. 4.

Bestemmelsen om å følge ansiennitetsprinsippet i forbindelse med innskrenkninger/ rasjonalisering (§ 10.2.6.) kommer ikke til anvendelse for lærlinger.

Ved oppsigelse fra samme bedrift etter avlagt godkjent fagprøve, regnes læretiden med i ansiennitetsberegningen.

Merknad:

Hva angår bedriftens informasjonsplikt mv. når det gjelder saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold, se Hovedavtalens Kap. IV.

§ 11 LØNSFASTSETTELSE

11.1 Innledning

Ved ansettelse fastsettes lønn i henhold til

- 12.2 for personellkategori
- bilag 2 for lærlinger

11.2 Lønnsfastsettelse personellkategori

De fastsatte lønnsatser er minstelønnsatser (se 19.2). De ansatte skal etter en samlet vurdering av faktorene som er nevnt i § 11.3, lønnes utover de fastsatte minstelønnsatser.

Den gjennomsnittlige størrelse av disse tillegg skal avpasses etter såvel stedlige som bransje- og driftsmessige forhold.

Ovenstående lønsvurdering skal skje én gang årlig, i henhold til § 11.3.

Ansatte under lederopplæring i regi av bedriften skal lønnes ut over minstelønssats etter reglene i § 11.3.

11.3 Årlig lønnsvurdering

Forhandlingsmøte før den årlige lønnsvurdering

I forbindelse med den årlige lønnsvurdering skal de tillitsvalgte for eget bruk innenfor bedriften på anmodning få utlevert oppgave over lønninger for de i forbundet organiserte arbeidstakere som er omhandlet i § 11.2.

Før den årlige lønnsvurdering foretas, kan de tillitsvalgte kreve et forhandlingsmøte med bedriftsledelsen for å ta opp det prinsipp og de retningslinjer bedriftens lønnsfastsettelse foretas etter med sikte på å oppnå en objektiv vurdering og et mest mulig rettferdig resultat. Det skal også legges vekt på bedriftens økonomi og konkurranseevne. Bedriften skal bidra til utveksling av synspunkter og informasjon om de forhold bestemmelsen omfatter. Bestemmelsen er heller ikke til hinder for at lønnstillegg legges ut med likt beløp for flere arbeidstakere.

Under dette møtet kan de tillitsvalgte ta opp og fremme synspunkter på det relative lønnsnivå ut fra stedlige og bransjemessige forhold, og fremføre generelle synspunkter med hensyn til lønnsvurderingene og det samlede resultat av disse vurderinger. Med stedlige eller bransjemessige forhold siktes det til lønnsmessige forhold for arbeidstakere nevnt i § 1.2.1. i bedrifter som lokaliseringmessig kan sammenlignes eller tilhører samme bransje.

Fra møtet skal det settes opp protokoll.

Dersom partene lokalt ikke kommer til enighet har bedriften anledning til å foreta lønnsvurderingene og iverksette resultatet, uten at uenigheten gir rett til streik eller annen aksjon. Uenigheten kan ikke tvistes etter Hovedavtalens § 3.3 eller bringes inn for Arbeidsretten. Vilkåret for å bringe en sak inn for organisasjonene er at det foreligger tvist om forståelsen av punkt 11.3, som i tilfelle skal behandles etter Hovedavtalen § 3.3.

Generelt om lønnsvurderingen

Retningsgivende for lønnsfastsettelsen er bl.a. prinsippet om lik lønn for arbeid av lik verdi. Dette betyr bl.a. at stillingsbenevnelse og avlønning er i samsvar med arbeidsoppgavene.

Ved lønnsfastsettelsen skal det særlig tas hensyn til stillingens arbeids- og ansvarsområde og de faglige og fysiske/psykiske krav som stilles, krav til ledelse av andre, økonomisk ansvar o.l.

Ved den personlige lønnsvurdering av den enkelte skal det tas hensyn til dyktighet, initiativ og anvendelighet. Det samme gjelder utdannelse, praksis og ansettelsestid.

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

Når bedriften har foretatt den årlige lønnsvurdering, skal de tillitsvalgte orienteres om det gjennomsnittlige resultat for de samme arbeidstakere innen rimelig tid.

Hvis den enkelte arbeidstaker mener urimeligheter er til stede som gir grunnlag for fornyet vurdering av vedkommendes lønn etter bestemmelsene i denne paragraf, kan de tillitsvalgte på arbeidstakerens vegne drøfte saken med bedriftsledelsens representanter.

11.4 Høyere utdanning

Ved ansettelse vektlegges relevant høyere utdanning (minst bachelor fra universitet eller høyskole).

11.5 Spesielle tillegg

Ansatte som leilighetsvis i minst 4 timer sammenlagt pr. dag nyttes i høyere betalt stilling i annen arbeidsgruppe, lønnes etter de for vedkommende arbeid fastsatte lønnssetser.

Ved vikariat i stilling med mer kvalifisert og ansvarsfullt arbeid som varer utover 3 uker i sammenheng, skal bedriften yte vedkommende en passende godtgjøring fra første dag.

Angående lønsmessig kompensasjon for kvelds-, natt- og helgearbeid, se § 2.6.

Det er adgang til å avtale at skifttillegg helt eller delvis gis ved tilsvarende avkorting av arbeidstiden. Slike avtaler skal innsendes til organisasjonene til godkjenning.

Ansvarstillegg og andre spesielle tillegg som er knyttet til stillingen skal beholdes uavkortet i tillegg til den til enhver tid gjeldende lønnssetts ved tariffregulering.

Avtalen skal foreligge skriftlig og skal spesifisere at tillegget skal beholdes uavkortet.

Det henvises i denne forbindelse til § 11.3, 7. ledd.

11.6 Varig nedsatt arbeidsevne

Arbeidstakere med varig nedsatt arbeidsevne kan tilbys individuelt tilrettelagte arbeidsoppgaver og arbeidsvilkår. For disse arbeidstakerne kan det etter drøftinger med de tillitsvalgte inngås individuelle avtaler mellom den enkelte ansatte og bedriften. Lønnen fastsettes uavhengig av overenskomstens lønnssetts, etter nærmere avtale mellom bedriften og arbeidstaker, etter at denne har hatt anledning til å konferere med de tillitsvalgte.

§ 12 ANSIENNITETS- OG ALDERSOPPPRYKK MV.

Ansiennitetsberegning

For arbeidstakere som arbeider mindre enn 18 ¾ timer per uke gis ansiennitetsopprykk hvert annet år i tråd med lønnstabell.

For arbeidstakere som arbeider 18 ¾ timer per uke eller mer gis ansiennitetsopprykk hvert år i tråd med lønnstabell.

For arbeidstakere ansatt før 1. mai 1990 regnes ansiennitet fra denne dato.

Godskrivelse av praksis fra annen bedrift

Relevant praksis fra annen bedrift godskrives.

Merknad:

Endringen innebærer ikke en forringelse av tidligere bestemmelser.

Slik praksis godskrives begrenset oppad til nest høyeste sats.

Lønnsansiennitet under svangers-/fødsels- og adopsjonspermisjon

Lønnsansiennitet opparbeides i inntil ett år ved permisjon i forbindelse med svangerskap, fødsel og adopsjon, såfremt arbeidstaker har vært ansatt i bedriften i minimum 6 måneder før permisjon tok til.

Slik ansiennitet opparbeides ved hver fødsel/adopsjon, så sant arbeidstaker har vært i arbeid minst 6 måneder mellom permisjonene.

Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste

Avtjent militær førstegangstjeneste/siviltjeneste skal godskrives som lønnsansiennitet.

§ 13 BESTEMMELSER VEDRØRENDE AVREGNING OG BEREGNING AV LØNN

13.1 Lønnsutbetaling

Lønningene utbetales hver 15. og siste i måneden dersom ikke annen avtale er truffet på den enkelte bedrift.

Faller en lønnsutbetalingsdag på en lørdag, søndag eller lovbestemt helge- eller høytidsdag, skjer utlønning på nærmeste foregående hverdag.

Før bedriften går over til ny eller annen utbetalingsform, skal det forhandles med de tillitsvalgte om gjennomføringen av den nye ordningen.

13.2 Korrigering ved feil utlønning

Er det foretatt feil utlønning, kan de nødvendige justeringer skje i den første lønnsavregning som finner sted etter at feilen er oppdaget. Trekk i lønn skal begrenses til den del av kravet som overstiger det arbeidstakeren med rimelighet trenger for å dekke sine økonomiske forpliktelser og til underhold for seg og sin husstand, jf. Arbeidsmiljøloven § 14-15 (3).

Trekk skal dog begrenses til maksimalt 3 måneder tilbake i tid. Arbeidstakeren og den tillitsvalgte skal varsles før justering finner sted.

Hvis arbeidstakeren burde forstått at utlønningen var feil, kan trekket foretas for maksimalt 6 måneder tilbake i tid.

13.3 Omregning av månedslønn

Når det f.eks. på grunn av tidspunktet for tiltredelse eller fratredelse i bedriften er nødvendig å beregne lønn for del av måned, skal dette skje slik:

Månedslønnen divideres med månedens dagantall fratrukket søndager. Det fremkomne beløp multipliseres med det antall dager - fratrukket søndager - som faller i det tidsrom arbeidstakeren er i arbeid.

Ved beregning av feriegodtgjøring regnes 1 måned lik 26 arbeidsdager. Se dog § 4.2., 2. ledd.

Ved fravær inntil 7 kalenderdager som ikke berettiger til lønn, skal lønnstrekk for måneds- eller ukelønnede heltidsansatte foretas for det aktuelle antall arbeidstimer vedkommende har vært fraværende. Timelønnen beregnes i henhold til bestemmelsene i § 3.4, for deltidsansatte forholdsmessig.

Ved fravær mer enn 7 kalenderdager beregnes lønn som nevnt i annet ledd ovenfor.

Hvis ikke annet er avtalt, foretas lønnstrekk for påbegynte halvtimer/30 minutter.

§ 14 DELTIDSANSATTE, MIDLERTIDIG ANSATTE OG INNLEIE AV ARBEIDSKRAFT

14.1 Deltidsansatte

Med deltidsansatte menes arbeidstakere som på årsbasis er beskjeftiget enkelte faste dager i uken med full eller redusert arbeidstid disse dager, eller arbeidstakere som på årsbasis arbeider fast hver dag med redusert daglig arbeidstid.

Den avtalte daglige arbeidstid skal avvikles sammenhengende.

Deltidsansatte kommer inn under Energistasjonsoverenskomstens bestemmelser, og skal ha månedslønn i forhold til lønnsbestemmelsene i § 11. Lønnen fastsettes i forhold til bedriftens praktiserte arbeidstid for heltidsansatte.

Merknad:

Hvis det ved gjennomsnittsberegning av arbeidstiden for deltidsansatte ikke er tatt hensyn til redusert arbeidstid som følge av arbeidstidsordningen for heltidsansatte, f.eks. sommertid, foretas reduksjon i månedslønnen for den manglende arbeidstid.

Ved ansettelse skal det avtales skriftlig hvilken fast arbeidstid og lønn vedkommende skal ha. Den avtalte faste arbeidstid skal ligge innenfor rammen av arbeidstidsinndelingen for heltidsansatte.

De tillitsvalgte skal ha gjenpart av avtalen om lønn og arbeidstid for de i forbundet organiserte arbeidstakere.

Merknad:

Deltidsansatte som ved ansettelse eller ved senere forandringer av ansettelsesvilkårene betinger seg rett til permisjon uten lønn eller særvilkår når det gjelder ferie, kommer ikke

inn under Energistasjonsoverenskomstens sosiale bestemmelser - §, 7 og 9 - og har ikke rett til lønn for bevegelige helligdager.

Partene er enige om at det skal være samsvar mellom avtalt stillingsandel og faktisk arbeidstid.

Merknad:

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for å unngå ufrivillig deltid. Det er et mål å gi de ansatte som ønsker det muligheten til økt stillingsandel.

HK og Virke oppfordrer de lokale parter til å ta i bruk overenskomstens bestemmelser om fortrinnsrett og drøftelser om dette, se § 14.2 og Hovedavtalen § 4-5.2.

- 14.2** Deltidsansatte som er i arbeid og som har vært beskjeftiget fast minst 1/2 år i sammenheng, gis fortrinnsrett til å utvide sin arbeidstid når bedriften har behov for mer arbeidskraft eller når timer blir ledige ved f.eks. oppsigelser o.l.

Ved valg mellom flere fortrinnsberettigede deltidsansatte, skal bedriften ta hensyn til ansiennitet, kvalifikasjoner, øvrige ansattes arbeidstidsordninger og den ansattes eget forhold.

Deltidsansatte skal gis merarbeid av midlertidig karakter fram for ekstrahjelp. I tillegg gis også fortrinnsrett til heltidsstillinger.

Merknad:

I tilfeller der arbeidstaker hevder at det ikke er samsvar mellom avtalt stillingsandel og faktisk omfang, skal virksomheten og tillitsvalgte drøfte den ansattes krav om økt stillingsandel opp mot virksomhetens reelle behov for fast bemanning.

14.3 Midlertidig ansatte

Med midlertidig ansettelse menes vikariater, ekstrahjelp, prosjekt-/engasjementstillinger og andre arbeidsforhold som gjelder for et bestemt tidsrom eller for et bestemt arbeid av forbigående art.

- a) Med vikariater menes arbeidsforhold hvor arbeidstakere tilsettes for andre arbeidstakere som er midlertidig fraværende, f.eks. på grunn av ferieavvikling, sykdom, permisjon e.l.
- b) Med ekstrahjelp menes arbeidstakere som for et bestemt tidsrom skal dekke spesielle behov som er av kort varighet, som f.eks. sesongarbeid, sesongsalg, julehandel, ekstra arbeidspress o.l.
- c) Med prosjekt-/engasjementstillinger menes arbeidsforhold hvor arbeidstakeren skal utføre et bestemt arbeid av forbigående art.

Ved avgrensning av ovennevnte definisjoner skal det sees hen til den funksjon vedkommende skal ha i bedriften.

Når det gjelder adgangen til rettsgyldig å avtale midlertidig ansettelse, vises til arbeidsmiljøloven § 14-9 slik den lyder til enhver tid.

Midlertidig ansatte omfattes av overenskomstens bestemmelser, med unntak av §§ 7 og 9 samt bestemmelsene om korte velferdspermisjoner (jf. bilag 3).

Merknad:

Bedriften skal drøfte sysselsettingen med de tillitsvalgte, slik at disse er orientert om det tallmessige og generelle forhold vedrørende heltidsansatte, deltidsansatte og personer i midlertidige ansettelsesforhold. Dersom de tillitsvalgte mener at det tallmessige forhold mellom gruppene er urimelig, kan de ta saken opp med bedriften og eventuelt bringe den inn for hovedorganisasjonene.

14.4 Innleie av arbeidskraft

Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12. Ved innleie av arbeidstakere fra bedrifter som ikke har til formål å drive utleie, gjelder arbeidsmiljøloven § 14-13.

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.

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom LO og en arbeidsgiversammenslutning gjelder ikke bilagene 4, 5, 6, 8 og 9 og tilleggsavtale 8 og 9 i hovedavtalen.

Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av annet avsnitt 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.

Hovedavtalen kap. 4 gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO og Virke, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften.

Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av Hovedavtalen mellom LO og Virke, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i annet avsnitt slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet iht. arbeidsmiljøloven § 14-12 c.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften.

Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgtarbeid, jf. hovedavtalen § 4-4.1.

§ 15 DIVERSE BESTEMMELSER

15.1 Spiselokaler og garderober

Bedriften plikter så vidt mulig å anwise arbeidstakerne oppvarmede og hygieniske spiselokaler og garderober med låsbare skap eller skuffer. I tilfelle det ikke er mulig å stille slike lokaler til disposisjon, skal bedriften i samarbeid med de tillitsvalgte finne frem til en hensiktsmessig og praktisk ordning.

Merknad til 15.1:

Hva angår krav til arbeidsmiljøet, arbeidsplassen, tilrettelegging av arbeidet, hvilepauser og fritid, henvises det til arbeidsmiljølovens §§ 4-1 - 4-4 og § 10-9 (1).

15.2 Arbeidstøy

Bedriften holder heltidsansatte arbeidstakere med 2 – to – sett arbeidstøy per år, og hensiktsmessig arbeidstøy til pålagte oppgaver som tankpeiling o.l.

Ved 1 sett arbeidstøy forstås kjeledress eller overall, bukse med jakke, lagerfrakk, armforkle.

Der uniform forlanges, skal tilstrekkelig arbeidstøy utleveres.

Arbeidstaker som arbeider ute om vinteren eller i uoppvarmet serviceanlegg tilstilles varmedress etter behov.

Det samme gjelder regntøy, hansker, votter og luer.

Vask/rens av arbeidstøy besørages av bedriften en gang per uke på en hensiktsmessig måte, i forståelse med de tillitsvalgte. Der dette ikke er praktisk gjennomførbart, betales den enkelte kr. 40,- per uke i vask/rensegodtgjørelse.

For deltidsansatte avpasses bestemmelsen etter nærmere avtalt behov lokalt.

Bedriften holder de ansatte med hensiktsmessig skotøy for smørehall.

15.3 Ledige stillinger

Ledige stillinger skal normalt kunngjøres på en slik måte - f.eks. ved interne oppslag - at de ansatte i bedriften gis anledning til å søke.

15.4 Arbeidstakere som tar permisjon i henhold til arbeidsmiljølovens §§ 12-2 - 12-5, er sikret å få beholde samme stilling eller å få en likeverdig stilling ved bedriften etter endt permisjon.

15.5 Reisebestemmelser

Reiseutgifter

Under reiser i bedriftens tjeneste skal arbeidstakeren ha dekket diett og reiseutgifter etter bedriftens regulativ hvis slikt finnes. Der det ikke finnes slikt regulativ, refunderes faktisk

nødvendig dokumenterte utgifter, oppad begrenset til bestemmelsene i statens regulativ for diett og reiser.

Ved beordret overtidsarbeid utenom de tider de kollektive transportmidler er i gang, skal det på den enkelte bedrift fastsettes retningslinjer vedrørende transport til og/eller fra arbeidsplassen, eventuelt transportgodtgjøring eller at det treffes avtale herom for det enkelte tilfelle.

§ 16 KOMPETANSE- OG BEDRIFTSUTVIKLING

Kompetanse

Omstilling som følge av nye krav til bærekraftige forretningsmodeller med hensyn til klima og miljø, i overgangen til et karbonnøytralt samfunn, akselererende teknologiutvikling, nye netthandelsbaserte forretningsmodeller og tøffere konkurranse krever styrket kompetanseutvikling i bedriftene. Konkurranssevne forutsetter høy faglig kompetanse blant medarbeiderne på alle nivåer i bedriften. Bare konkurransedyktige bedrifter kan gi trygge arbeidsplasser. Opplæringen er særlig viktig for bedriftenes omstillings- og konkurransevne.

Utvikling av, investering i og satsning på de ansattes kompetanse skal basere seg på bedriftens behov og gjenspeile samfunnsutviklingen, sett hen til endrede forretningsmodeller som følge av økt internasjonal konkurranse, ny teknologi, økte effektivitetskrav og klima og miljø.

Partene har et felles ansvar for gjennom dialog og samarbeid å stimulere til en kultur for livslang læring.

Det forventes at den enkelte ansatte utvikler og anvender sin kompetanse i samspill med arbeidsgiver.

Kartlegging

Bedriftens fremtid vil være avhengig av at det legges til rette for at ansatte har rett kompetanse til rette tid for å møte bransjens utviklingsbehov. Den enkelte bedrift har et ansvar for å kartlegge og analysere bedriftenes gjeldende og fremtidige kompetansebehov. Gjennomføringen av dette arbeidet bør i størst mulig utstrekning skje i samarbeid mellom de lokale partene.

Kartlegging av bedriftens kompetansebehov skal omfatte samtlige arbeidstakergrupper og bør gjennomføres regelmessig.

Kompetanseutvikling

Bedriften og den enkelte har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen. Det kan f.eks. skje gjennom det daglige arbeidet, gjennom bruk av interne og eksterne kurs, selvstudier og konferanser. Kompetansetiltak bør dokumenteres i den grad det er mulig.

Det oppfordres til dialog mellom partene om konkrete mål for opplæring, oppbygging og vedlikehold av kompetanse i bedriften.

Bedriften dekker kostnadene ved interne og eksterne opplæringstiltak som den iverksetter. Ved pålagt deltakelse i kompetansehevende kurs og konferanser utenfor arbeidstid i

bedriftens/bransjens regi, dekker bedriftene reise- og oppholdskostnader samt ordinær lønn i selve kurs/konferansetiden.

Etter avtale kan bedriften helt eller delvis også dekke utgifter til annen relevant utdanning. Nye fleksible opplæringsformer gir bedriftene og de ansatte flere veier fram til økt nødvendig kompetanse.

HK og Virke skal hver for seg og i fellesskap medvirke til at antallet lærlinger øker. De ansatte bør oppmuntres til å ta fagbrev som § 3-5 kandidater etter opplæringsloven. Partene bør undersøke muligheten til å gjennomføre fagbrevutdanning i arbeidstiden.

Partene lokalt har et ansvar for å tilrettelegge slik at avtalt kompetanseheving kan gjennomføres.

Opplæringsplaner

Kartlegging av kompetanse og kompetansebehov i bedriften danner grunnlag for regelmessig oppdatering av opplæringsplaner. Bedriftens planer for kompetanseutvikling og opplæringsplanene skal i størst mulig utstrekning gjennomføres i samarbeid mellom de lokale partene.

Partene bør bli enige om konkrete mål for opplæring.

Det vises for øvrig til Tilleggsavtale I og VI til Hovedavtalen.

§ 17 LIKESTILLING

- 17.1** 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.
- 17.2** Partene er enig i at det er en ressurs for arbeidslivet at arbeidstakere, uansett kjønn, gis arbeidsforhold og utviklingsmuligheter som bidrar til en jevnere kjønnsfordeling på alle nivåer i bedriftene. Partene er enig i at det er viktig å videreføre arbeidet med dette sentralt og lokalt.
- 17.3** Bedriftene skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelser, lønnplassering, forfremmelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning.
- 17.4** Arbeidsgiver har ansvar for bedriftens lovpålagte likestillingsarbeid, men begge parter har ansvar for å ta initiativ i likestillingsspørsmål. I tariffperioder, bør de lokale parter drøfte forhold knyttet til likestilling og ikke-diskriminering med henblikk på å inngå en lokal likestillingsavtale. Der det ikke inngås lokal avtale, skal likestillingsarbeidet gå inn i det etablerte systemet for samarbeid, informasjon og drøftelse i bedriftene.

Det vises også til Hovedavtalens Tilleggsavtale V Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet. Aktivitetsprogrammet og likestillings- og diskrimineringsloven.

§ 18 LIVSFASEPOLITIKK

De lokale partene i den enkelte virksomhet bør drøfte livsfasepolitikk.

Formålet er blant annet å:

- gjøre bedriften attraktiv og konkurransedyktig
- ivareta arbeidstakernes behov i livets ulike faser
- beholde og utvikle arbeidstakernes kompetanse
- redusere sykefravær og frafall

I forbindelse med drøftingene skal de lokale partene vurdere tiltak for å legge til rette for at ansatte i ulike aldre og livssituasjoner skal kunne utføre sitt arbeid på best mulig måte for både individet og bedriften.

Livsfasepolitikken er en del av personalpolitikken i virksomheten.

§ 19 OVERENSKOMSTENS IKRAFTTREDELSE, VARIGHET OG LØNNSREGULERINGER

19.1 Denne overenskomst med bilag trer i kraft fra 1. april 2024 og gjelder til 31. mars 2026. De nye minstelønnsseter gjelder fra 1. april 2024. Overenskomsten fornyes automatisk for 1 år om gangen hvis skriftlig oppsigelse fra en av partene ikke er fremkommet innen 2 måneder før utløpstid.

Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

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

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap, eller det organ LO bemyndiger og 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 2025).

Gjennomføring av lønnsregulering pr. 1. april 2024

- a) I lønnstillegg som gis fra 1. april 2024 er det adgang til å ta hensyn til tillegg som er gitt pr. 1. januar 2024 eller senere. Dette gjelder ikke kvalifikasjonstillegg, lønnstillegg som følge av opprykk på skala, eller lønnsregulering som har funnet sted på grunn av endret eller utvidet arbeidsområde eller fordi vedkommende har overtatt annen stilling i firmaet.
- b) Lønnsregulering foretas ikke for ansatte som er fratrudd på vedtakelsesdagen eller tidligere.

- c) De tillegg som følger av lønnsreguleringen pr. 1. april 2024, gis ikke til ansatte som tiltrer stillingen etter 31. mars 2024 såfremt deres lønn minst svarer til de lønninger som gjelder fra 1. april 2024. Det samme gjelder når tariffavtale opprettes etter 31. mars 2024.
- d) Resultatlønnsavtale for ansatte som kommer inn under dette tariffoppgjør, reguleres slik at den samlede fortjeneste med samme prestasjon/ytelse stiger overensstemmende med generelle lønnstillegg.

Inntil enighet om slik regulering er oppnådd, gjennomføres lønnsregulering ved tillegg til fast lønn.

For øvrig er partene enige om at man ved den tekniske gjennomføring av regulering av resultatlønnsavtaler som følge av denne tariffrevisjon, skal følge de samme retningslinjer som er fastsatt ved tariffrevisjonen 1972 mellom Norsk Arbeidsgiverforening og Landsorganisasjonen i Norge.

- e) Det skal ikke foretas omregning og etterbetaling av godtgjøring for overtid- og skiftarbeid mv. og av tillegg for ubekvem arbeidstid som er utført til og med vedtakelsesdagen.
- f) Prinsippene i de foranstående punkter følges tilsvarende ved eventuell lønnsregulering pr. 1. april 2025.

19.2 Minstelønnsatser pr. 1. april 2024:

Personellkategorier	Ny månedslønn	Ny timelønn
Ungdom under 18 år	22 154,25,-	kr 136,33
Butikkpersonell 0 år	29 018,00,-	kr 178,57
Butikkpersonell 2 år	29 505,00,-	kr 181,57
Butikkpersonell 3 år	29 993,00,-	kr 184,57
Butikkpersonell 4 år	30 480,00,-	kr 187,57
Butikkpersonell 5 år	31 455,00,-	kr 193,57
Butikkpersonell 6 år	38 117,75,-	kr 234,57

Ledende personell skal ligge minst kr 5,- over minstelønnsattsene.

Deltids- og midlertidig ansatte gis forholdsmessige tillegg.

Grunnlønn

Grunnlønn: Minstelønnsatts

Nyutdannet fagarbeiders lønn: Minstelønnsatts + fagbrevtillegg

Lønn til faglært

Fagarbeider med relevant fagbrev gis et fagbrevtillegg på kr 10,00 per time fra 1. april 2016.

Satsene i punkt 19.2 er basert på 37,5 timer per uke = 162,50 timer per måned.

Fagarbeider etter 3-årig skole

Ansatte med fagbrev fra skole skal første år i bedriften etter avlagt fagbrev avlønnes med 80 % av nyutdannet fagarbeiders lønn. Han/hun plasseres deretter inn med null års ansiennitet.

Praksiskandidater - Dekning av utgifter

For de arbeidstakere som ønsker å avlegge fagprøve etter opplæringslovens § 3-5, skal bedriften dekke utgifter til lærebøker og avgifter til fagprøven.

Bedriften skal betale ordinær lønn ved fagprøven.

Fagbrevtillegg utbetales fra den 1. i måneden etter bestått fagprøve

Lokale forhandlinger

Lokale forhandlinger føres på basis av den enkelte overenskomst og slik at tillegg gis på grunnlag av den enkelte virksomhets økonomiske virkelighet, dvs. virksomhetens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne.

Lokale forhandlinger føres mellom de stedlige parter og skal være reelle, uavhengig av hvilke begreper overenskomstene inneholder mht. forhandlinger, drøftinger, vurderinger eller lignende.

Lønnsgarantiordningen

Energistasjonsoverenskomstens personellkategori-ledende personell skal per 1. april utgjøre 95 % av statistikkgrunnlaget for Energistasjonsoverenskomsten. Statistikkgrunnlaget skal være lønn inkludert bonus foregående år for nevnte overenskomst.

Ovennevnte regulering skal skje med virkning fra 1. april, og beregnes og justeres i forbindelse med det sentrale tariffoppgjøret. Eventuelle generelle tillegg som gis i de sentrale forhandlingene kommer i tillegg til reguleringene etter denne bestemmelsen.

Tillegg som fremkommer etter disse beregninger kan etter avtale mellom partene fordeles på alle personellkategorier. Rammen for eventuell fordeling er det beløp som fremkommer etter ordlyden i første avsnitt.

Denne lønnsgarantiordningen gjelder i perioden fra og med 1. april 2024 til og med 31. mars 2026.

§ 20 PENSJON

Virke og HK vil understreke viktigheten av at de lokale parter 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 de endringer i de ordninger bedriften har. Fra drøftingene settes det opp protokoll.

FELLESEKTLÆRINGER

Et åpent arbeidsliv

Handel og Kontor i Norge og Virke erkjenner de felles utfordringer som ligger i at de tjenesteytende næringene er arbeidskraftintensive og hvor behovet for arbeidskraft er økende.

Det er derfor viktig at det skapes et trygt og godt arbeidsmiljø og at leder og tillitsvalgte får et spesielt ansvar for å medvirke til at dette blir åpent og inkluderende. Partene erkjenner at det er nødvendig aktivt å motarbeide holdninger som kan virke diskriminerende pga. rase, hudfarge, etnisk eller nasjonal opprinnelse, politiske, religiøse eller kulturelle syn, eller seksuell legning og samlivsform.

Post i butikk

Stadig mer verdifulle varer omsettes i butikk. I tillegg blir også stadig flere tjenester lagt til butikk, tjenester som i mange tilfeller medfører utstrakt bruk av kontanter og elektroniske betalingssystemer. En av disse tjenestene er "Post i butikk" som i dag er innført i en rekke dagligvareforretninger rundt om i Norge for å øke tilgjengeligheten og servicetilbudet til publikum.

Virke og Handel og Kontor i Norge er enige om at de nye tjenestetilbud medfører at de ansatte vil ha behov for opplæring og trening i de nye funksjoner de skal utøve. Det er viktig at butikkene sørger for at de ansatte får slik opplæring.

En større gjennomstrømming av kontanter kan medføre at butikkene lettere vil bli utsatt for ran. Det er derfor viktig at disse butikkene vurderer sine sikkerhetsrutiner og etablerer sikkerhets- og ettervernstiltak som ivaretar de ansatte på best mulig måte. Partene viser i den forbindelse til "Sikkerhet mot ran" – et fellesprosjekt utarbeidet av partene – som vil ivareta sikkerheten på en svært god måte.

Når det gjelder kontrolltiltak for post i butikk, vises det til Avtale om kontrolltiltak i bedriften – Tilleggsavtale VII i Hovedavtalen mellom Virke og LO.

Oslo, 7. mai 2024

Astrid Flesland /s/
Hovedorganisasjonen Virke

Christopher Beckham /s/
Handel og Kontor i Norge

Peggy Hessen Følsvik /s/
Landorganisasjonen i Norge

Denne overenskomsten er elektronisk godkjent.

Bilag 1. MINSTELØNNSSATSER FOR PERSONELLKATEGORI (JF. 1.2.1)

Minstelønnsatser pr. 1. april 2024 blir som følger:

Personellkategorier	Ny månedslønn	Ny timelønn
Ungdom under 18 år	22 154,25,-	kr 136,33
Butikkpersonell 0 år	29 018,00,-	kr 178,57
Butikkpersonell 2 år	29 505,00,-	kr 181,57
Butikkpersonell 3 år	29 993,00,-	kr 184,57
Butikkpersonell 4 år	30 480,00,-	kr 187,57
Butikkpersonell 5 år	31 455,00,-	kr 193,57
Butikkpersonell 6 år	38 117,75,-	kr 234,57

Ledende personell skal ligge minst kr 5,- over minstelønnsatsene.

Bilag 2. LØNNBESTEMMELSER FOR LÆRLINGER

1. Grunnlag for beregning av nyutdannet fagarbeiders lønn i bedriften, jf. personellkategori II

3. året: 40 % av lønnsatsen for det 1. året som faglært

4. året: 60 % av lønnsatsen for det 1. året som faglært

2. Partene er enige om at lærlinger som ikke består fagprøve, kan avlegge ny fagprøve etter forskrift til opplæringsloven § 3-62. Partene anmoder bedriftene om å inngå en slik frivillig avtale mellom lærebedrift og lærling om forlenget læretid slik at ny prøve kan avlegges.

I perioder uten skolegang har lærlingene arbeidsplikt, og bedriften opplæringsplikt, innenfor de bestemmelser som gjelder for arbeidstidens lengde i Energistasjonsoverenskomsten. Så vidt det er mulig gis lærlinger under 18 år sommerferie samtidig med sin(e) foresatte.

For lærlinger er beregningsgrunnlaget for overtidstillegget minstelønnsatsens personellkategori butikkpersonell.

3. **Læremateriell og prøveavleggelse**

Bedriften dekker utgiftene til materiell i forbindelse med opplæringen i bedriften. Bedriften skal betale ordinær lønn ved fagprøven.

Bilag 3. KORTE VELFERDSPERMISJONER

I de bedrifter som ikke har tilsvarende eller bedre ordninger, skal følgende bestemmelser gjelde om korte velferdspermisjoner:

Avtalen skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjoner:

1. Ved dødsfall og begravelse/bisettelse når det gjelder den nærmeste familie, har arbeidstakeren krav på til sammen inntil 3 dagers permisjon betalt med ordinær lønn.

Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstakeren, så som ektefelle/registrert partner, samboer, medforelder, barn, stebarn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn.

Permisjon ved begravelse/bisettelse av ansatte, slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.

2. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll hos tannlege, lege og helsepersonell som kan sykemelde og viderebehandling som disse anviser. Det dreier seg her om tilfelle hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I det enkelte tilfelle vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfelle faller utenfor bestemmelsene som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. For øvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfelle som oftest være sykmeldt.
3. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet.

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

4. Permisjon for ektefelle/registrert partner eller samboer når det er nødvendig i forbindelse med nedkomst.
5. Permisjon ved flytting til ny fast (registrert i folkeregisteret) bopel.
6. Permisjon ved spesiell tilkalling i arbeidstiden i forbindelse med blodgivning.
7. Permisjon ved eget bryllup/inngåelse av eget partnerskap.
8. Permisjon ved sesjon.
9. Når det er påkrevet å følge barn første gang det begynner i barnehage og/eller grunnskole har arbeidstakeren rett på inntil 2 dagers permisjon med lønn.

Videre gis det rett til permisjon med lønn 1 dag pr. barn pr. år selv om arbeidstaker allerede samme år har benyttet retten til permisjon med lønn i 2 dager etter ovennevnte regel i følgende tilfelle:

Når det på grunn av spesielle forhold og etter henstilling fra barnehage eller skole er nødvendig med ytterligere oppfølging fra foresatt, samt når et barn bytter barnehage/skole.

10. Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer. Behovet for permisjon skal varsles senest to uker før dato for konferansetimen.
11. Permisjon ved planleggingsdager i barnehage, SFO og barneskole. Permisjonen er ulønnet og innvilges kun dersom det ikke medfører vesentlig ulempe for driften.
12. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
13. 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. Ordningen opphører når barnet fyller 1 år.

Generelle bestemmelser

Samboer er likestilt med ektefelle/registrert partner. Som samboer regnes person som har hatt samme bopel som den ansatte i minst 2 år (registrert i folkeregistret) eller som har samme bopel og felles barn med arbeidstaker.

Partene på den enkelte bedrift treffer nærmere avtale om retningslinjer for praktisering av ordningen med velferdspermisjon.

Dersom annet ikke uttrykkelig fremgår av den enkelte bestemmelse ovenfor, gis velferdspermisjon for nødvendig tid inntil en dags varighet, betalt med ordinær lønn.

Bestemmelsene i dette bilaget om permisjon med lønn gjelder for inntil 10/12 dager avhengig av om arbeidstaker har 5 eller 6 dagers arbeidsuke.

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 fratruke med førtidspensjon før oppnådd pensjonsalder etter folketrygden.

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

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

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

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

II. Vedtekter

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

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

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

III. Opprinnelig AFP-ordning

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

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

IV. Ny AFP-ordning

Ny AFP ytes til arbeidstakere født i 1944 eller senere og som 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 pensjonsgivende inntekt fram til og med det kalenderår arbeidstakeren fylte 61 år, og opp til en øvre grense på 7,1 G. Pensjonsgivende inntekt fastsettes på samme måte som ved beregningen av 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 inntekstpensjon i ny alderspensjon i folketrygden, både under opptjening og utbetaling.

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

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

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

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

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

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

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

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

VIII.

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

oooOooo

Vedtekter fåes også ved henvendelse til HK sentralt eller til Virke.

Bilag 5. SLITERORDNINGEN

mellom

Landsorganisasjonen i Norge og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

§ 1 Bakgrunn og formål

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

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

Denne protokollen (Sliterbilaget) erstatter protokollen fra oppgjøret 2018.

§ 2 Etablering

Sliterordningen opprettes mellom LO og YS som et eget rettssubjekt. Sliterordningen hefter bare for egne forpliktelser. Gjennom opprettelsen av Sliterordningen vil LO og YS ivareta sin tariffoppliktelse etter § 3.

LO og YS avtaler, innenfor dette bilagets rammer, de nærmere rettigheter og plikter for den enkelte arbeidstaker overfor Sliterordningen.

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

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

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

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

§ 3 Tariffavtaler med Sliterbilag

LO og YS skal innta Sliterbilaget i alle tariffavtaler med AFP inngått med NHO. LO og YS skal for alle tariffavtaler med AFP de har med Virke, Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening (AAF), Arbeidsgiverorganisasjonen for samvirkeforetak (SAMFO), Arbeidssamvirkenes Landsforening (ASVL), Glass- og fasadeforeningen (GF), Maskinentreprenørenes Forbund (MEF), Norges Lastebileierforbund (NLF), Norges

Rederiforbund (NR) og KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomhet, tilby Sliterbilaget inntatt uendret.

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

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

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

§ 4 Individuelle krav

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

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

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

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

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

§ 5 Ytelsen

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

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

Ved avgang etter fylte 65 år gis ingen ytelse.

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

Ytelsen opphører ved død eller ved fylte 80 år.

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

§ 6 Finansiering

Sliterordningen finansieres ved kapital som overføres ordningen fra Sluttvederlagsordningen, premie fra bedriftene og avkastning på midlene.

Bedriftene skal betale premie fra 01.01.2019 til og med 31.12.2023. Premiesatsene skal være lik satsene som gjaldt for Sluttvederlagsordningen pr. 31.12.2018. Fra og med 01.01.2019 påløper det ikke lenger premie til Sluttvederlagsordningen.

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

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

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

Bedriftene eller NHO har ikke ansvar for Sliterordningens forpliktelser.

§ 7 Endring og avvikling

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

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

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

Sliterordningen skal avvikles etter siste utbetaling av slitertillegg.

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

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

Oslo, 1. april 2019

Hans-Christian Gabrielsen

Ole Erik Almlid

Vegard Einan

LO

NHO

YS

Bilag 6. FERIE

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

- 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.

Merknad:

Avtalte og godkjente forsøksordninger skal dog ikke svekke tariffbestemte godtgjørelser.

B. Avtalefestet ferie

1. Den utvidede ferien, 5 virkedager jf. ferieloven § 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. ferieloven § 5 nr. 2.

Arbeidstaker kan kreve 5 virkedager fri hvert kalenderår, jf. ferieloven § 5 nr. 1.

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. Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

I forbindelse med at den femte ferieuken er innført skal den alminnelige proSENTSATS for feriepenge være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

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

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

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

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

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

5. Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferieloven § 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.

Merknad:

Deltidsansatte som arbeider 3 dager eller mindre pr. uke kan kreve at den avtalefestede ferien plasseres i arbeidsfrie perioder.

Bilag 7. LIKESTILLING

Fra ord til handling – Et handlingsprogram for likestilling mellom kjønnene

I arbeidet med likestilling har hovedorganisasjonene LO og Virke de senere årene lagt hovedvekten på intensjonsavtaler, brosjyremateriell og generell opplysningsvirksomhet. Det har vært tiltak i riktig retning for å oppnå hovedmålsettingene om lik lønn for arbeid av lik verdi og økt rekruttering av kvinner til alle stillingsnivåer i bedriftene.

Manglende likestilling har med kultur og tradisjon å gjøre. Slike forhold lar seg bare endre gjennom et møysommelig utviklingsarbeid. Som en følge av et slikt syn er dette et handlingsprogram med sterkt fokus på kulturendring gjennom aktiv handling.

Likestilling er ikke et område som kan ses isolert. Dette arbeidet må drives på alle plan og innenfor alle områder. Problemstillinger knyttet til likestilling og lik lønn for arbeid av lik verdi er sammensatt, og det må fokuseres og satses på å få frem helheten i problemstillingene. På denne bakgrunn vil partene presisere:

- Vellykket likestilling forutsetter forankring i toppledelsen og sterk medvirkning fra de tillitsvalgte
- Likestilling er et lederansvar
- Likestillingsarbeidet bør integreres i bedriftens vanlige arbeid og følges opp i etablerte samarbeidsfora i bedriften
- Likestillingsperspektivet skal ivaretas i personalpolitikken ved ansettelser, forfremmelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning

LO og Virke vil ta ansvar for gjennom handling å få til endringer, både strukturelt og kulturelt, og vil i tariffperioden avsette tilstrekkelige ressurser for å gjennomføre disse aktiviteter:

Arbeidet med likestilling i bedriftene

Partene ønsker å foreta en kartlegning av utbredelsen av likestillingsavtaler. Arbeidet skal klarlegge hvilken effekt opprettelse av likestillingsavtaler eventuelt har hatt på likestillingsarbeidet i bedriftene og om avtalene har skapt økt aktivitet på området.

Arbeidet startes snarest og avsluttes innen Hovedavtalens utløp.

Bedriftsutvikling

Vellykket bedriftsutvikling forutsetter at likestillingsaspektet er med som en integrert del. Dette er også en forutsetning for at bedriften skal kunne bruke sine ansatte på en optimal måte.

LO og Virke skal drøfte mulighetene for å gjennomføre prosjekt for utviklingsarbeid i bedriftene med spesielt fokus på likestilling.

Likestillingsperspektivet forutsettes også integrert i organisasjonenes vanlige arbeid innen de enkelte fagområder.

Lik lønn for samme arbeid og for arbeid av samme verdi

Lønnsforholdene i bedrifter tilknyttet ulike overenskomstområder skal forsøkes kartlagt med hensyn til likelønnsprinsippet. Formålet er å avdekke eventuell lønnsdiskriminering i den enkelte virksomhet. Som ledd i dette arbeidet skal partene først finne frem til et felles grunnlag for å vurdere eventuelle lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.

Arbeidet startes snarest og avsluttes innen Hovedavtalens utløp.

Rekruttering

Likestilling i bedriftene forutsetter en jevnere fordeling av kvinner og menn på alle nivåer.

I dag er kvinneandelen høyest på de laveste nivåene. LO og Virke forplikter seg derfor til å arbeide for at bedriftene ved en bevisst rekruttering skaper en jevnere kjønnsbalanse på alle nivåer, samt til å øke andelen av kvinner i styrer, lederposisjoner og i fagarbeiderstillinger.

Kvinnens karrieremuligheter

LO og Virke skal på grunnlag av erfaringer fra løpende prosjekter, anbefale egnede virkemidler for å sikre at kvinner og menn gis like karrieremuligheter i faglige og administrative stillinger.

Deltid

Andelen kvinner som jobber deltid varierer kraftig mellom bransjene.

Ifølge Teknisk Beregningsutvalg (TBU) har lønnsutviklingen for de grupper det finnes tall for, vært noe svakere for deltidsansatte enn for heltidsansatte i den siste 15 årsperiode. En årsak kan være mindre opprykksmuligheter for deltidsansatte. Det å jobbe deltid eller ta ut fødselspermisjon har vist seg å ha negativ effekt på opprykksmulighetene.

Mange deltidsansatte ønsker utvidet arbeidstid. De fleste arbeidstakere som arbeider deltid er kvinner. Arbeid utenom dagtid er ikke uvanlig. Disse forhold kan ha betydning for karriere og avansement i bedriften.

LO og Virke vil gjennom sin deltakelse i TBU medvirke til at alle relevante sider ved deltidsarbeid blir kartlagt og vurdert.

Arbeidsliv – Familiepolitikk

LO og Virke vil aktivt støtte en utvikling mot at menn i større grad tar en del av omsorgspermisjonene. Det forutsettes at fedre gis selvstendig opptjeningsrett til fødselspermisjon. Partene forplikter seg til å utrede konsekvensene av en eventuell innføring av full lønnskompensasjon under sykdom inntil 12 måneder og under lovfestede omsorgspermisjoner.

Informasjon

Partene skal øke informasjonen om arbeidet med likestilling i bedriftene. Det skal vurderes nærmere på hvilken måte dette mest effektivt kan skje.

Finansiering – Gjennomføring

De tiltak som partene har forpliktet seg til å utføre i denne avtale, kan tenkes finansiert i fellesskap ved bruk av for eksempel midler fra OU-fondet. Partene vil videre vurdere hvorvidt det er behov for å knytte til seg ekstern kompetanse til prosjektene.

Bilag 8. ETTER- OG VIDEREUTDANNING

Innledning

Hovedavtalen legger til grunn at omstilling og sterkere konkurranse krever styrket kompetanseutvikling i bedriftene.

Kompetanseutvikling vil derfor være et viktig satsningsområde, og forutsettes ivaretatt i samarbeid mellom bedriften og de ansatte.

Det forutsettes at bedriftens behov for kompetanseutvikling ses i sammenheng med den enkeltes behov for innflytelse på egen kompetanseheving.

Virke representerer bedrifter/virksomheter av stor betydning for en vellykket felles satsning på dette området og partene er enige om å følge opp dette arbeidet i fellesskap overfor myndigheter og andre berørte parter, slik at interessene på dette store området ikke blir hengende etter eller skade-lidende i forhold til utviklingen på andre tariffområder etc.

Opplæringsutvalg

I samsvar med forutsetningene i Hovedavtalen, kan spørsmål knyttet til kompetanseutvikling drøftes og behandles i de enkelte bedriftsutvalg, jf. Hovedavtalens kapittel IV, § 4-6. Dersom bedriften ikke har bedriftsutvalg eller partene lokalt er enige, kan nevnte spørsmål behandles av andre etablerte utvalg eller et eget opplæringsutvalg der partene er likt representert.

Kompetanseutvikling

Partene er enige om at det ved den enkelte bedrift skal utvikles og holdes ved like en systematisk plan for kompetanseutvikling. Planen skal ta utgangspunkt i en vurdering av kompetansebehovene som er nødvendige for å løse de oppgavene bedriften står overfor, og skal beskrive de konkrete tiltakene for kompetanseutvikling.

- Kompetanseplanen bør:
- Ajourholdes årlig
- Motivere til faglig utvikling
- Inneholde planer for gjennomføring av kompetanseutviklingstiltak for den enkelte medarbeider
- Kompetanseplanen bør legge til rette for at medarbeiderne får kompetanseheving gjennom avleggelse av fag- eller svenneprøve gjennom praksisordningen, jf. opplæringsloven paragraf 3 – 5. Bedriften skal i slike tilfelle dekke utgifter til eventuelle kursavgifter, læremateriell og prøveavgifter.

Små og mellomstore bedrifter

For at arbeidet med kompetanseutvikling skal bli mest mulig hensiktsmessig også for små og mellomstore bedrifter, bør det utvikles nye modeller for samarbeid mellom flere bedrifter (jf. Opplæringskontorene og –ringene for lærlingeordningen).

Støtte til livsopphold ved utdanningspermisjon

LO og Virke viser til handlingsplan for kompetanse fra tariffoppgjøret 1998, Arntsen utvalgets innstilling D6 og Riksmeklingsmannens møtebok for lønnsoppgjøret 1999.

Alle arbeidstakere har fått en individuell rett til utdanningspermisjon ved lov vedtatt av Stortinget i 1999, jf. § 12-11. Rettighetene til utdanningspermisjon sikrer likebehandling av alle arbeidsgivere og arbeidstakere.

Ansvar for å dekke utgiftene i forbindelse med kompetanseutvikling for arbeidstakere avhenger av formålet med det enkelte tiltak:

- Utdanning i tråd med bedriftens behov skal dekkes av den enkelte bedrift (jf. Hovedavtalen tilleggsavtale VI)
- Utdanning som bygger på lov om rett til utdanningspermisjon må finansieres på annen måte, for eksempel gjennom Statens Lånekasse

For å sikre helheten i et fremtidig system, forutsetter partene at også prinsippene som er nedfelt i Hovedavtalen tilleggsavtale VI mellom LO og Virke allmengjøres, jf. kravet om allmengjøring i Handlingsplanen fra 1998.

Dersom man deler den siste gruppen inn i to; kan det skilles mellom følgende utdanningskategorier og finansieringsansvar:

1. Utdanning til annet fagområde. Dette må finansieres gjennom ordninger som for eksempel Lånekassen
2. Etter- og videreutdanning innen samme fagområde, men ut over bedriftens behov (jf. Hoved-avtalen tilleggsavtale VI). Ansvar for finansiering av livsopphold under permisjon for denne gruppen er uavklart.

Partene er enige om at etablering av ordninger for støtte til livsopphold for gruppen under punkt 2 gjennom tariffoppgjørene, vil legge ensidige byrder på tariffbundne bedrifter. Det må derfor være en forutsetning at en eventuell slik ordning bygger på like rettigheter og plikter for hele arbeidslivet både i privat og offentlig sektor, og gjelde alle arbeidstakere og arbeidsgivere, jf. kravet om allmengjøring i Handlingsplanen fra 1998.

Partene mener derfor at utviklingen av ordningen må skje i et samspill mellom arbeidslivets parter og de politiske myndigheter.

LO og Virke er enige om at det må utredes nærmere hvordan støtteordning til livsopphold under utdanningspermisjon, jf. punkt 2 ovenfor, kan utformes. Det vises til brev av 9. mai 2000 fra Stats-ministeren til Riksmeklingsmannen. Partene forutsetter at Virke gis deltakelse i det utredningsarbeid som vil bli igangsatt iht. ovennevnte brev.

Bilag 9. RAN, RANSFORSØK, VOLD ELLER TRUSLER OM VOLD

1. Arbeidsgiver skal kartlegge forhold ved arbeidssituasjonen som kan medføre at arbeidstaker blir utsatt for ran, ransforsøk, vold eller trusler om vold. Ved planlegging, utforming og utførelse av arbeidet skal arbeidsgiver sørge for en enkeltvis og samlet vurdering av forhold som kan innebære fare for å bli utsatt for ran, ransforsøk, vold eller trusler om vold.

Risikovurderingen skal særlig ta hensyn til:

- Arbeidets organisering og tilrettelegging
 - Hvor, når og i hvilke situasjoner arbeidstaker kan bli utsatt for ran og ransforsøk, vold eller trussel om vold
 - Alenearbeid
 - Arbeidstidens plassering og organisering
 - Bemanning
 - Kompetanse
 - Utforming av arbeidslokalene og tekniske løsninger
2. Arbeidsgiver skal sammen med de tillitsvalgte og verneombud (jf. Aml § 6-1 Plikt til å velge verneombud) rutinemessig evaluere effekten av iverksatte og planlagte forebyggende tiltak.
 3. Ved ran, ransforsøk, vold, overfall eller trusler om vold skal arbeidsgiver umiddelbart sørge for at den/de utsatte får nødvendig vern og behandling med hensyn til den fysiske og psykiske belastningen som hendelsen kan ha medført.

Bilag 10. ANSATTE I VIKARBYRÅER

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

1. Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.
2. Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.
3. Oppsigelse og avskjed skal gjennomføres i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser.
4. Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratrukket 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.
5. 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 like-behandling i arbeidsmiljøloven.
6. Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.

Bilag 11. SAMARBEID OM BÆREKRAFTIG UTVIKLING AV BEDRIFTEN

Arbeidslivets parter har sammen med myndighetene ansvar for å bidra til en rettferdig og bærekraftig utvikling. Partene skal samarbeide om å skape et karbonnøytralt og sirkulært samfunn med trygge arbeidsplasser. Bærekraftig utvikling er utvikling som tilfredsstiller dagens behov uten å ødelegge for fremtidige generasjoners muligheter til å tilfredsstille sine behov, slik det er definert gjennom FNs 17 bærekraftsmål 1.

Omstilling til et bærekraftig samfunn vil påvirke dagens og fremtidens arbeidsplasser. Å vurdere risiko og muligheter knyttet til dette er avgjørende for lønnsomme og grønne arbeidsplasser. Handelsnæringen har både direkte og indirekte påvirkning på klima og miljø. I tillegg til å redusere eget miljøfotavtrykk kan næringen påvirke både produsenter og forbrukere i riktig retning.

Samarbeidet mellom bedriftene og de tillitsvalgte, slik det er regulert i hovedavtalene, egner seg godt til å finne og iverksette tiltak som medfører at bedriftene utvikler seg i bærekraftig retning. Den enkelte bedrift bør derfor etterstrebe følgende i samråd med de tillitsvalgte;

1. Vurdere og drøfte bedriftens påvirkning på klima, miljø og samfunn. Gjennom dialog bør man i fellesskap sette mål og finne tiltak tilpasset den enkelte bedrifts ulike forutsetninger og påvirkningsmulighet. Dette bør være konkrete mål om å redusere bedriftens miljø- og klimapåvirkning, og tiltak som bidrar til å nå disse målene, for eksempel:
 - Miljøsertifisering av bedriften
 - Miljøsertifisering av produkter og tjenester
 - Redusert energibruk
 - Redusert og mer miljøvennlig transport
 - Resirkulering av varer og utstyr/materialer
 - Redusert avfall, herunder matsvinn
 - Bærekraftige innkjøp
 - Opplæring av de ansatte
2. Ta opp temaet bærekraft i relevante og strukturerte samarbeidsfora lokalt og sentralt. Tiltakene, konsekvensene av tiltakene og andre forhold som har betydning for bedriftens utvikling i bærekraftig retning bør drøftes regelmessig. Det bør vurderes å utpeke representanter blant partene som har særskilt ansvar for oppfølging av tiltakene.

De sentrale parter nedsetter et partssammensatt utvalg for å samarbeide videre om å heve kompetansen om bærekraft, sirkulær økonomi og klima/miljø i handels- og servicenæringen. Utvalget bør vurdere hvordan man i fellesskap med myndighetene kan stimulere til bærekraftig utvikling gjennom partssamarbeid. Partene sentralt skal utvikle og tilgjengeliggjøre veiledere og verktøy som kan bidra til å sette virksomhetene i stand til å omstille seg i en bærekraftig retning.

NOTATER