

Avtale nr. 583

HANDELSSOVERENSKOMSTEN

2020-2022

MELLOM

**NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON
OG
NHO SERVICE OG HANDEL**

på den ene side

OG

**YRKESORGANISASJONENES SENTRALFORBUND
OG
NEGOTIA**

på den annen side

Gjelder fra 8. desember 2020

§ 1 Omfang.....	5
1.1 Omfang.....	5
1.2 Unntak	5
1.3 Bemanningsforetak/vikarbyråer	5
§ 2 Arbeidstid.....	5
2.1 Innledende bestemmelser	5
2.2 Arbeidstidsramme	5
2.3 Fastsettelse av arbeidstidsordning	5
2.4 Arbeidsplan	5
2.5 Gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid	6
2.6 Fridagsordninger	6
2.7 Arbeidstid.....	6
2.7.1 Definisjon av døgn	6
2.7.2 Alminnelig daglig arbeidstid	6
2.7.3 Daglig arbeidsfri.....	6
2.7.4 Definisjon av uke.....	6
2.7.5 Alminnelig ukentlig arbeidstid.....	6
2.7.6 Ukentlig arbeidsfri.....	7
2.7.7 Hellig- og helgedagsfri.....	7
2.8 Pauser	7
2.9 Skift.....	7
2.10 Permisjon i forbindelse med utdanning.....	7
2.11 Arbeid på jul-, nyttårs-, pinse- og påskeaften.....	7
2.12 Overtid.....	7
2.13 Personalmøter	8
§ 3 Lønn	8
3.1 Minstelønnsatser	8
3.2 Innplassering på minstelønnsats ved ansettelse	8
3.2.1 Utdanning	8
3.2.2 Praksis	8
3.3 Etterfølgende opprykk.....	9
3.4 Ledende stillinger.....	9
3.5 Funksjons- og ansvarstillegg.....	9
3.6 Midlertidige funksjons- og ansvarstillegg.....	9
3.7 Lønnsfastsettelse	9
3.8 Lokalt lønssystem.....	9

3.9 Tillegg	9
3.9.1. Tillegg for kvelds-, natt- og helgearbeid	9
3.9.2 Tillegg for jul-, nyttår, påske- og pinseaftan	10
3.9.3 Skifttillegg	10
3.9.4 Timer uten tillegg	11
3.10 Beregning av arbeidstakers timelønn	11
3.11 Betaling for overtidsarbeid	11
3.12 Matpenger	11
3.13 Lønn under kurs og konferanser	11
3.14 Lønn under omsorgspermisjon	11
§ 4 Lokale lønnsforhandlinger	12
4.1 Formålsbestemmelse (lønnspolitik)	12
4.2 Lokale lønns-forhandlinger på kjede-/konsernnivå	12
4.3 Lokale lønnsforhandlinger	12
4.3.1 Før de lokale lønnsforhandlingene starter	12
4.3.2 Gjennomføring av lønnsforhandlinger	12
4.3.3 Etter de lokale lønnsforhandlinger	13
§ 5 – Diverse bestemmelser	13
5.1 Spesielle fordeler	13
5.2 Lokaler og arbeidstøy	14
5.3 Reisebestemmelser	14
§ 6 Lærlinger	14
6.1 Lønn	14
6.2 Prøveavleggelse og læremateriell	14
6.3 Ny fagprøve	14
6.4 Praksiskandidater	14
6.5 Lærekandidater	14
6.6 Overtidsbetaling	15
§ 7 Deltidsansatte	15
7.1 Fortrinnsrett for deltidsansatte	15
7.2 Merarbeid for deltidsansatte	15
§ 8 Sykepenger	15
§ 9 Ytelser under militærtjeneste	15
§ 10 Ytelser til etterlatte	15
§ 11 Kompetanse- og bedriftsutvikling	16
§ 12. Varighet	16

§ 13. Uorganiserte bedrifter.....	17
§ 14. Lønnsgaranti.....	17

Bilag:

Bilag 1	AFP
Bilag 2	Sliterordningen
Bilag 3	Opplysnings- og utviklingsfond
Bilag 4	Avtalefestet ferie
Bilag 5	Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987
Bilag 6	Lovfestet ferie for eldre arbeidstakere
Bilag 7	Aktivitetsprogram mellom YS og NHO – likestilling mellom menn og kvinner
Bilag 8	Korte velferdspermisjoner
Bilag 9	Ansatte i vikarbyrå
Bilag 10	Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO)
Bilag 11	Kompetanse
Bilag 12	Ran, ransforsøk, vold

Del I HOVEDAVTALEN NHO – YS

Del II OVERENSKOMSTENS BESTEMMELSER

§ 1 Omfang

1.1 Omfang

Overenskomsten gjelder bedrifter innen handel som selger til sluttbruker. Det vil si;

- bedrifter innen detaljhandel i butikk og/eller på nett,
- lager og administrasjon tilknyttet slike bedrifter.

Overenskomsten gjelder ikke for arbeidstakere som er arbeidsgivers representanter ved fastleggelse av generelle lønns- og arbeidsvilkår, jf. Hovedavtalen § 5.3.

1.2 Unntak

Avtalen gjelder ikke for utsalgssteder som tradisjonelt har vært tilknyttet produksjonsbedrifter, herunder gullsmed, slakter, blomster og bakeri.

Merknad: Partene er enige om at avtale nr. 581 og denne overenskomsten skal ha samme omfang.

1.3 Bemanningsforetak/vikarbyråer

Overenskomsten kan gjøres gjeldende for bemanningsforetak eller vikarbyrå som leier ut sine arbeidstakere, og som utfører arbeid i bedrifter som nevnt i punkt 1.1, jf. bilag 9.

§ 2 Arbeidstid

2.1 Innledende bestemmelser

Arbeidstiden skal fastsettes slik at den i størst mulig grad tilgodeser hensynet til rasjonell, lønnsom drift, arbeidsmiljøet og forutsigbarhet, og slik at arbeidstakernes og arbeidsgivers behov ivaretas.

Hovedavtalens bestemmelser om informasjon, samarbeid og medbestemmelse gjelder ved fastsettelse og endring av arbeidstidsordninger.

2.2 Arbeidstidsramme

Arbeidstidsrammen, det vil si driftstiden eller åpningstid inkludert arbeid før og etter, fastsettes av arbeidsgiver etter drøftelser med tillitsvalgte.

2.3 Fastsettelse av arbeidstidsordning

Arbeidstidsordningen viser hvordan arbeidstiden er organisert og plassert.

Dersom en av partene på bedriften ønsker å gjennomføre endring av den eksisterende arbeidstidsordning, skal det forhandles mellom partene. Resultatet fra forhandlingene skal nedfelles i protokoll.

Varslingsfristen for endret arbeidstidsordning er 4 uker fra forhandlingene er avsluttet, med mindre partene er enige om noe annet.

2.4 Arbeidsplan

Arbeidsplanen angir plassering av arbeidstiden for den enkelte arbeidstaker. Endring av arbeidsplan bør planlegges i god tid og skal drøftes med de tillitsvalgte.

Arbeidsplanen skal synliggjøre arbeidstid, fritid og pauser.

Med mindre partene blir enig om en annen frist, kan arbeidsplan iverksettes tidligst fire uker etter drøftelser med de tillitsvalgte og etter at arbeidstakerne er varslet.

Arbeidsplanen skal være tilgjengelig for arbeidstakerne. For arbeidstakere som jobber dagtid må plasseringen av arbeidstid angis.

Endring av arbeidsplan bør så langt som mulig hensynta deltidsansatte som har andre arbeidsgivere. Det samme gjelder arbeidstakere med helsemessige, sosiale eller andre viktige velferdsgrunner.

2.5 Gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid

Arbeidstiden kan gjennomsnittsberegnes etter skriftlig avtale mellom de lokale partene.

Den gjennomsnittlige alminnelige ukentlige arbeidstiden skal ikke overskride 37,5 timer.

Når det avtales daglig arbeidstid utover 10 timer, bør dette inkludere lange hvileperioder som inkluderer lørdag og søndag.

Gjennomsnittsberegningsperioden kan ikke overstige arbeidsforholdets varighet ved midlertidig ansettelse.

2.6 Fridagsordninger

Arbeidstaker som ifølge sin arbeidsplan arbeider søndager og helligdager skal ha fri for å sikre at det ikke arbeides mer enn ett årsverk (1706,25 timer) totalt.

2.7 Arbeidstid

2.7.1 Definisjon av døgn

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

En annen definisjon av døgn kan fastsettes etter avtale mellom partene lokalt.

2.7.2 Alminnelig daglig arbeidstid

Den alminnelige arbeidstiden må ikke overstige 9 timer per dag.

Den daglige alminnelige arbeidstiden skal som hovedregel avvikles sammenhengende.

Arbeid som utføres før og/eller etter butikkens ordinære åpningstid inngår i den daglige arbeidstiden.

2.7.3 Daglig arbeidsfri

Arbeidstaker skal ha 11 timer arbeidsfri mellom to hovedarbeidsperioder, med mindre de lokale parter er enige om noe annet. Arbeidstaker skal i så fall sikres kompenserende hvileperioder.

2.7.4 Definisjon av uke

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

En annen definisjon av uke kan fastsettes etter avtale mellom partene.

2.7.5 Alminnelig ukentlig arbeidstid

Den alminnelige arbeidstiden er 37,5 timer per uke, med mindre noe annet følger av bilag 5 om nedsettelse av arbeidstiden.

2.7.6 Ukentlig arbeidsfri

Det skal ikke utarbeides arbeidsplaner med kortere sammenhengende arbeidsfri enn 36 timer i løpet av en uke, med mindre partene er enige om noe annet.

2.7.7 Hellig- og helgedagsfri

Arbeidstakere som gjennomsnittlig arbeider mer enn fem timer per dag og fem dager per uke kan kreve fri annenhver helg. For ansatte i skift og turnusordninger skal arbeidsplaner legges opp slik at man i gjennomsnitt har fri annenhver helg.

2.8 Pauser

Når den daglige arbeidstiden er lengre enn 5 timer, skal arbeidstaker ha en pause på 30 minutter. Spisepausen skal så langt det er praktisk mulig legges til midt i arbeidstiden. Er den daglige arbeidstiden 5 timer eller mindre, er pausen 15 minutter. Er den daglige arbeidstiden 3 timer eller mindre, har ikke arbeidstaker krav på pause.

2.9 Skift

Skiftarbeid kjennetegnes ved at ordningen har faste arbeidslag som etter en viss rytme skifter mellom dag-, kveld- og nattarbeid. Arbeidet kan innrettes i 2 eller 3 skift, hele eller deler av døgnet og/eller uken.

Når arbeidstidsordningen medfører redusert arbeidstid, skal timelønnen reguleres opp med disse prosentsatsene:

Fra 37,5 timer - 36,5 timer: 2,74 %

Fra 37,5 timer - 35,5 timer: 5,63 %

Fra 37,5 timer - 33,6 timer: 11,61 %

Vilkårene for nedsettelse av arbeidstid fremgår av bilag 5.

2.10 Permisjon i forbindelse med utdanning

Arbeidstaker som tar utdanning som er relevant for arbeidet, har rett til permisjon uten lønn, slik at det blir minst 2 timer fri mellom arbeidstidens slutt og skoletidens begynnelse.

Ved eksamen i forbindelse med slik utdanning gis permisjon med lønn for den tiden eksamen sammenfaller med arbeidstiden.

Det gis permisjon uten lønn for en lesedag i forbindelse med eksamen. Lesedagen gis i umiddelbar tilknytning til eksamen.

2.11 Arbeid på jul-, nyttårs-, pinse- og påskeaften

Påskeaften er fridag, med mindre bedriftsmessige hensyn tilsier drift.

Arbeid på jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften skal som utgangspunkt baseres på frivillighet. Dersom arbeid likevel må pålegges skal arbeidsgiver tilstrebe en rettferdig fordeling mellom de ansatte fra år til år.

2.12 Overtid

Heltidsansatte har krav på overtidsbetaling ved pålagt eller avtalt arbeid utover avtalt arbeidstid.

Deltidsansatte har krav på overtidbetaling ved pålagt eller avtalt arbeid utover 9 timer per dag eller 37,5 timer per uke.

2.13 Personalmøter

Personalmøter regnes som arbeidstid og skal fortrinnsvis legges i eller i tilknytning til arbeidstiden. Det skal betales minimum 2 timer ved nytt fysisk oppmøte.

§ 3 Lønn

3.1 Minstelønnssatser

Gjelder fra 1. april 2020:

Månedslønn med relevant fagbrev

Begynnerlønn (inkl. fagbrevtillegg) kr 34 371

Fra år 2 og praksiskandidater, jf. § 6.4
(trinn 6 + fagbrevtillegg kr. 9,50 pr time) kr 35 915

Månedslønn uten relevant fagbrev

16 år eller yngre kr 18 916

17 år kr 19 403

Trinn 1: Begynnerlønn fra 18 år kr 25 924

Trinn 2: Fra år 2 kr 26 062

Trinn 3: Fra år 3 kr 26 400

Trinn 4: Fra år 4 kr 27 146

Trinn 5: Fra år 5 kr 28 405

Trinn 6: Fra år 6 kr 34 371

Partenes forutsetning er at avtalens minstelønnssatser skal suppleres med lokal lønnsdannelse. Dette betyr at fravær av lokale lønnsforhandlinger vil være i strid med det overenskomsten legger opp til.

3.2 Innplassering på minstelønnssats ved ansettelse

En arbeidstaker som ansettes i bedriften, plasseres på minstelønnssats på grunnlag av den realkompetansen, utdanningen, praksisen og alderen som arbeidstakeren dokumenterer.

3.2.1 Utdanning

Arbeidstaker med gjennomført videregående skole skal ikke innplasseres under trinn 3.

Gjennomført relevant høyere utdanning gir ett lønnstrinn for hvert fullførte studieår.

3.2.2 Praksis

Hvert praksisår fra tilsvarende virksomhet godskrives med ett lønnstrinn.

Arbeidstaker som har fylt 25 år skal ikke innplasseres under trinn 3.

Arbeidstaker som i gjennomsnitt over ett år har arbeidet 40 % eller mer opptjener full lønnsansiennitet. Arbeidstaker som har arbeidet mindre enn 40 % per uke opptjener halv lønnsansiennitet.

Avtjent førstegangstjeneste i Forsvaret skal godskrives som lønnsansiennitet ved ansettelse i første stilling etter avsluttet tjeneste.

3.3 Etterfølgende opprykk

For etterfølgende opprykk gjelder de samme regler som ved første gangs innplassering, se punkt 3.2. og med virkning fra tidspunktet vilkårene er oppfylt.

Ved permisjon i forbindelse med svangerskap, fødsel eller adopsjon, opparbeides lønnsansiennitet i inntil ett år. Arbeidstaker som har arbeidet 40 % eller mer opptjener full lønnsansiennitet. Arbeidstaker som har arbeidet mindre enn 40 % opptjener halv lønnsansiennitet. Dette forutsetter at arbeidstaker har vært ansatt og utført arbeid i bedriften i minimum 6 måneder før permisjonen starter.

3.4 Ledende stillinger

Arbeidstakere i ledende stillinger skal som utgangspunkt lønnes høyere enn dem de leder.

3.5 Funksjons- og ansvarstillegg

Det kan gis funksjons- og ansvarstillegg for særlige arbeidsoppgaver og ansvarsområder. Tillegget følger oppgavene/ansvaret og faller bort når disse opphører.

3.6 Midlertidige funksjons- og ansvarstillegg

Arbeidstakere som får stedfortrederansvar eller blir konstituert i en stilling med høyere lønn, skal ha denne stillingens lønn fra første dag.

Dersom arbeidstakere ikke overtar stillingens hele og fulle ansvarsområde, skal det avtales et forholdsmessig tillegg.

3.7 Lønnsfastsettelse

Lønn og etterfølgende lønnsøkninger skal skje ved individuell lønnsfastsettelse i henhold til punkt 4.3.2.

3.8 Lokalt lønnssystem

Bedriften kan innføre et lokalt lønnssystem for stillingskategorier etter forhandlinger med de tillitsvalgte. Partene skal bestrebe seg på å bli enige om prinsipper og innretning av det lokale lønnssystem.

For ansatte i stillinger som omfattes av et lokalt lønnssystem kan lønnsinnplassering gjøres ved innplassering i stillingskategori.

Ved etterfølgende lønnsforhandlinger skal det ikke skje en individuell vurdering av arbeidstaker som er omfattet av lokalt lønnssystem.

3.9 Tillegg

3.9.1. Tillegg for kvelds-, natt- og helgearbeid

1. august til 31. desember 2020:

Mandag til fredag:

Etter kl. 18.00: kr 22,- pr. time

Etter kl. 21.00: kr 45,- pr. time

Lørdag:

Etter kl. 13.00: kr 45,- pr. time

Etter kl. 16.00: kr 90,- pr. time

Søndag:

Hele døgnet: kr 96,- pr. time

Arbeidstakere med kortere arbeidstid enn 12 timer per uke gjennomsnittsberegnet over en periode på 4 uker har ikke krav på disse tilleggene.

Fra 1. januar 2021:

Mandag til fredag:

Etter kl. 18.00: kr 22,- pr. time

Etter kl. 21.00: kr 45,- pr. time

Lørdag:

Etter kl. 13.00: kr 45,- pr. time

Etter kl. 15.00: kr 55,- pr. time

Etter kl. 18.00: kr 110,- pr. time

Søndag:

Hele døgnet: kr 110,- pr. time

Ferievikarer omfattes ikke av ordningen.

3.9.2 Tillegg for jul-, nyttår, påske- og pinseaften

For arbeid på jul- nyttårs- og pinseaften etter kl. 13.15 betales 100 % tillegg per time.

For arbeid på påskeaften betales minst 100 % tillegg per time hele døgnet.

Arbeidstakere med stillinger som omfattes av arbeidsmiljøloven § 10-12 (1) og (2) har ikke, uten særskilt avtale, krav på tillegg for kvelds-, natt- og helgearbeid.

3.9.3 Skifttillegg

Skiftsatsene er minimumssatser og kan forhandles lokalt.

Skifttillegg:

Skifttillegg på 2. skift: kr 11,- per time

Skifttillegg på 3. skift og lørdag fra 06.00 til kl. 14.00: kr 50,- per time

Lørdag fra kl. 14.00 til søndag kl. 22.00: kr. 90,- per time

Innføring av skift skal medvirke til mer bruk av heltid.

3.9.4 Timer uten tillegg

Det skal ikke betales tillegg etter punkt 3.9.1 for timer som det betales overtidsgodtgjøring, turnus- eller skifttillegg for.

3.10 Beregning av arbeidstakers timelønn

Ved beregning av timelønn brukes følgende formel:

Månedslønn

_____ = Timelønn

Aktuelt uketimetall x 4 1/3

Timelønnen multipliseres med det antall timer det skal betales for.

Ved trekk i lønn benyttes samme fremgangsmåte.

3.11 Betaling for overtidsarbeid

For overtidsarbeid betales timelønn + et overtidstillegg.

Arbeidstaker som møter til overtidsarbeid – uten at dette er i tilknytning til oppsatt arbeidstidsordning – skal få betalt for minimum to timer.

Overtidstillegg betales med 50 % unntatt for følgende timer:

100 %

- på søndager og helligdager, 1. og 17. mai
- på lørdager og dager før helligdager etter kl. 13.00
- på virkedager i tiden mellom kl. 21.00 og kl. 08.00

3.12 Matpenger

Ved overtidsarbeid i tilknytning til avtalt arbeidstid som varer minst 2 timer betales kr. 90,- i matpenger, hvis ikke bedriften skaffer mat.

Denne bestemmelsen gjelder også deltidsansatte med arbeidstid den aktuelle dagen på 5 timer eller mer og som blir pålagt ekstraarbeid på minst 2 timer.

3.13 Lønn under kurs og konferanser

For kurs og konferanser som pålegges av arbeidsgiver, og som avholdes utenom ordinær arbeidstid, godtgjøres effektiv kurs- / konferansetid med ordinær timelønn. Det er adgang til å avtale andre ordninger, for eksempel avspasering.

3.14 Lønn under omsorgspermisjon

Bedriften dekker ordinær lønn i permisjonstiden for arbeidstakere som innvilges omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel etter arbeidsmiljøloven § 12-3.

§ 4 Lokale lønnsforhandlinger

4.1 Formålsbestemmelse (lønnspolitik)

Partene på bedriften skal sammen lage en lønnspolitik som skal fremme bedriftens verdier og bidra til bedriftens resultater og bærekraftige utvikling. Målet er at lønnen skal fastsettes på en rettferdig og forutsigbar måte og ut fra mest mulig objektive kriterier.

4.2 Lokale lønns-forhandlinger på kjede-/konsernnivå

I bedrifter som er organisert i kjeder, eller inngår i konsern, kan partene bli enige om at lokale forhandlinger skal skje på hver enkelt bedrift eller samlet og sentralt for hele kjeden/konsernet.

4.3 Lokale lønnsforhandlinger

4.3.1 Før de lokale lønnsforhandlingene starter

De tillitsvalgte skal på forespørsel for eget bruk innenfor bedriften få utlevert informasjon om:

- individuelle lønninger for forbundets medlemmer ved bedriften
- anonymiserte lønnsopplysninger for alle arbeidstakere i bedriften
- gjennomsnittlig lønnsutvikling fra de foregående år for de ulike arbeidstakersammenslutninger ved bedriften
- de økonomiske rammene for avsluttede forhandlinger for andre arbeidstakersammenslutninger i bedriften
- eventuelle andre lønnsopplysninger som partene blir enige om.

Som en innledende del av de lokale forhandlingene skal bedriftens regnskap og planer fremlegges og presenteres i et informasjonsmøte i tråd med Hovedavtalen § 9-7. Møtet kan gjennomføres som en del av forhandlingene. De tillitsvalgte må få anledning til å sette seg inn i det materialet som fremlegges.

4.3.2 Gjennomføring av lønnsforhandlinger

En gang hvert år skal bedriften og de tillitsvalgte føre reelle forhandlinger om regulering av det gjennomsnittlige lønnsnivå innen overenskomstområdet. Forhandlingene skal ta utgangspunkt i de fire kriterier; bedriftens økonomi, konkurransevne, produktivitet og fremtidsutsikter.

Forhandlingene skal ikke påbegynnes før det sentrale eller forbundsvise oppgjøret er vedtatt.

Fordeling av den lokale lønnsrammen kan skje som generelle og / eller individuelle tillegg. Partene kan også bli enige om en annen fordeling av lønnsrammen, for eksempel til kompetansehevende tiltak.

Det skal gjennomføres forhandlinger om kriterier for individuelle tillegg.

Dersom partene ikke blir enige, skal individuelle tillegg gis med utgangspunkt i kompetanse og ansvar.

Lønnsjustering som følge av stillingsendring eller utvidet arbeidstid er ikke en del av den lokale rammen.

Det skal settes opp protokoll fra de lokale forhandlingene. Bedriftens siste tilbud gjennomføres selv om partene ikke er kommet til enighet.

Reguleringer gjøres gjeldende fra en på forhånd fastsatt dato mellom 1. april og 1. juli, med mindre bedriften og de tillitsvalgte inngår skriftlig avtale om en annen dato for det enkelte år.

Lederen skal gi arbeidstakeren en tilbakemelding om den vurdering som er gjort, begrunnelsen for denne og eventuelle lønsmessige konsekvenser. Arbeidstakeren må gis anledning til å kommentere vurderingen.

4.3.3 Etter de lokale lønnsforhandlinger

Informasjon til de tillitsvalgte

Etter de lokale lønnsforhandlingene skal de tillitsvalgte for eget bruk innenfor overenskomstens virkeområde i bedriften på forespørsel få utlevert oppgave over lønningene for forbundets medlemmer på individnivå. For øvrig skal tillitsvalgte på forespørsel få utlevert anonymiserte lønnsopplysninger for arbeidstakere på bedriften innenfor overenskomstens virkeområde.

Informasjon til den enkelte arbeidstaker

Orienteringen til den enkelte arbeidstaker er ledelsens ansvar. De tillitsvalgte har taushetsplikt om lønnsreguleringene inntil medlemmene er informert av nærmeste overordnede.

Organisasjonsmessig behandling

Hvis de tillitsvalgte har vesentlige innvendinger mot gjennomføringen av forhandlingene og/eller anvendelsen av de fire kriterier som grunnlag for lønnsreguleringen (den lokale rammen), kan saken bringes inn for Negotia. Negotia tar stilling til om innvendingene er av en slik art at det skal tas opp med NHO Service og Handel.

Et eventuelt møte mellom organisasjonene gjennomføres så snart som mulig og som hovedregel innen 20. oktober.

Drøftelser om individuell lønnsfastsettelse

Dersom den enkelte arbeidstaker oppfatter det personlige lønnstillegget eller vilkår for øvrig som urimelige, kan de tillitsvalgte kreve drøftinger med bedriften.

Evalueringsav de lokale forhandlinger

Dersom en av partene ønsker det, skal partene drøfte måten de individuelle vurderingskriteriene er praktisert på i bedriften. Ved innføring av nye vurderingskriterier skal disse gjøres kjent før neste lønnsforhandling.

Tilleggsreguleringer

Bedriften kan foreta tilleggsreguleringer for å rette opp lønnskjevheter til annet tidspunkt.

§ 5 – Diverse bestemmelser

5.1 Spesielle fordeler

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

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

5.2 Lokaler og arbeidstøy

Arbeidstakerne skal så langt det er mulig, ha oppvarmede og hygieniske spiselokaler og garderober med låsbare skap eller skuffer. Når det ikke er mulig skal bedriften, i samarbeid med de tillitsvalgte, finne frem til en hensiktsmessig og praktisk ordning.

Bedriftens arbeids- og fottøy skal så langt det er praktisk mulig være miljøsertifiserte.

For arbeidstakere med arbeidsoppgaver som medfører spesiell tilsmussing av eller ekstraordinær slitasje på klærne, samt for dem som arbeider under spesielle og vanskelige forhold med hensyn til kulde og trekk, holder bedriften egnet arbeidstøy, som er bedriftens eiendom. Det samme gjelder hensiktsmessig fottøy til arbeidstakere som er utsatt for særlige belastninger.

Arbeidstøy, sko eller uniform som er påbudt av bedriften eller offentlig myndighet, bekostes av arbeidsgiver og er dennes eiendom.

5.3 Reisebestemmelser

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.

Reise i fritiden

Partene anbefaler det utarbeides retningslinjer om reise i fritid.

Hvis slike retningslinjer ikke finnes og en arbeidstaker blir pålagt reise utenom ordinær arbeidstid, skal vilkårene avklares før reisen.

§ 6 Lærlinger

6.1 Lønn

Grunnlag for beregning av lærlingers lønn er bedriftens begynnerlønn med relevant fagbrev.

Lønnen utgjør:

3. året 40 %

4. året 60 %

6.2 Prøveavleggelse og læremateriell

Bedriften dekker utgifter til læremateriell for lærlinger. Bedriften skal også betale ordinær lønn ved prøveavleggelsen.

6.3 Ny fagprøve

For lærlinger som ikke består ordinær fagprøve anmoder partene lærebedriften og lærlingen om at det inngås avtale om forlenget læretid slik at ny prøve kan avlegges

6.4 Praksiskandidater

For arbeidstakere som ønsker å avlegge fagprøve etter opplæringslova § 3-5, skal bedriften dekke utgifter til læremateriell og prøveavleggelse.

6.5 Lærekandidater

En lærekandidat er en som etter loven inngår individuell opplæringskontrakt med sikte på en mindre omfattende prøve enn fag- og svenneprøve.

Lønnen for lærekandidater tilpasses den enkeltes situasjon og fastsettes etter nærmere avtale mellom bedriften og lærekandidaten.

Dersom lærekandidaten mener at det er urimeligheter til stede, kan de tillitsvalgte kreve drøftinger med bedriften, jf. punkt 4.3.3.

6.6 Overtidsbetaling

Ved overtidsarbeid skal lærlingene lønnes som øvrige ufaglærte i bedriften.

§ 7 Deltidsansatte

7.1 Fortrinnsrett for deltidsansatte

Partene er enige om at det skal arbeides for å unngå ufrivillig deltid. Det er et mål å gi arbeidstakere som ønsker det muligheten til økt stillingsandel.

Deltidsansatte gis fortrinnsrett til å utvide sin arbeidstid når bedriften har behov for mer arbeidskraft.

Ved valg mellom flere fortrinnsberettigede deltidsansatte skal bedriften ta hensyn til ansiennitet, kvalifikasjoner og arbeidstidsordningene.

7.2 Merarbeid for deltidsansatte

Deltidsansatte skal tilbys merarbeid ved ledige timer.

§ 8 Sykepenger

Negotia og NHO Service og Handel 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.

§ 9 Ytelser under militærtjeneste

Arbeidstakere som har minst 6 måneders ansettelse i en bedrift og som beordres til militærtjeneste, betales følgende lønn:

- a) For samlet førstegangs tjenestegjøring halv lønn i inntil 3 måneder med fradrag av den godtgjøring vedkommende mottar av det offentlige, unntatt forsørgertillegg.
- b) For senere tjenestegjøring full lønn i inntil 1 måned med fradrag av den godtgjøring vedkommende mottar av det offentlige, herunder også forsørgertillegg.

Betaling av lønn under militærtjeneste bygger på den forutsetning at arbeidstakeren er i arbeid i minst 3 måneder i bedriften umiddelbart etter avtjent militærtjeneste. Fratrer arbeidstakeren etter egen oppsigelse innen utgangen av denne tid, har bedriften adgang til å foreta motregning i tilgodehavende vedkommende måtte ha i bedriften. Arbeidstaker kan avkrevs en erklæring om dette for å få slik betaling.

Bestemmelsene skal også anvendes på arbeidstakere som blir beordret til ordinær pliktig tjeneste i heimevernet, sivilforsvaret eller politireserven.

§ 10 Ytelser til etterlatte

Når en arbeidstaker som har vært ansatt i samme bedrift i minst 3 år dør, skal bedriften utbetale ektefelle - herunder registrert partner, barn eller andre personer som i henhold til skatteloven var å betrakte som forsørget av avdøde, et beløp som tilsvarer full lønn for 2 måneder. Tilsvarende gjelder

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

Hvis bedriften har innført statuttmessig regulert pensjonsordning, gruppelivsforsikring eller andre lignende trygdeordninger som tilfaller de etterlatte, kommer utbetaling fra disse til fradrag ved lønnsutbetalingen. Det samme gjelder ytelser fra folketrygden, med unntak av stønad ved gravferd i henhold til Lov om folketrygd av 28. februar 1997 nr. 19, kapittel 7.

§ 11 Kompetanse- og bedriftsutvikling

Kontinuerlig tilpasning til ny teknologi og overgang til forretningsmodeller som er bærekraftige for klima og miljø vil kreves av alle bedrifter. Investering i arbeidstakernes kompetanse og kunnskap er nødvendig for å opprettholde høy effektivitet, sikre konkurransekraft, videreutvikle virksomheten og ikke minst tiltrekke seg og beholde arbeidstakere.

Partene er enige om at utviklingen av relevant kompetanse for arbeidstakerne blant annet er viktig for bedriftens fremtidsutsikter, konkurranseevne og mulighet til å sysselsette eksisterende arbeidstakere i morgensdagens jobber. Dette er et felles ansvar for bedriften og arbeidstakerne og inngår i partsamarbeidet.

Utviklingen av arbeidstakernes kompetanse skal basere seg på bedriftens behov og gjenspeile samfunnsutviklingen, for eksempel i lys av endrede forretningsmodeller som følge av økt internasjonal konkurranse, ny teknologi, økte effektivitetskrav og klima og miljø. En kontinuerlig og relevant kompetanseutvikling er en forutsetning for fremgangsrike bedrifter. Bedriften har ansvar for å opprette og vedlikeholde en strategi for kompetanseutvikling. Overgangen til et karbonnøytralt samfunn og sirkulærøkonomi vil også kreve ny kompetanse.

På denne bakgrunnen er partene enige om dette:

- Bedriften og den enkelte arbeidstakeren har hver for seg og i fellesskap ansvar for kompetanseutviklingen, og for å delta og fullføre det partene blir enige om.
- Kartlegging og analyse av bedriftens gjeldende og fremtidige kompetansebehov skal omfatte samtlige arbeidstakergrupper.
- På bakgrunn av kompetansekartleggingen, skal kompetansehevende tiltak planlegges og gjennomføres. Dette kan for eksempel skje gjennom det daglige arbeidet, gjennom bruk av interne og eksterne kurs, selvstudier eller konferanser.
- Kartlegging av den enkelte arbeidstakers utviklingsbehov bør inngå som en del av en årlig utviklings- og veiledningssamtale.
- Bedriftene og arbeidstakerne bør bli enige om konkrete mål for opplæring og avsette tilstrekkelige midler i budsjettet til oppbygging og vedlikehold av kompetansen.
- Bedriften bør ha et system for dokumentasjon av den enkelte arbeidstakers kompetanse.

At kompetansespørsmål behandles systematisk, er en forutsetning for å oppnå intensjonen med disse bestemmelsene.

Kompetanse er også regulert i Hovedavtalen kapittel XVIII og bilag 11 til denne overenskomsten.

§ 12. Varighet

Denne overenskomst trer i kraft 8. desember 2020 og gjelder til 31. mars 2022 og videre ett år om gangen dersom den ikke av en av partene skriftlig sies opp med to måneders varsel.

REGULERINGSBESTEMMELSE FOR 2. AVTALEÅR

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

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i YS' Representantskap, eller det organ YS bemyndiger, og NHOs Representantskap.

Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2021)

§ 13. Uorganiserte bedrifter

For uorganiserte bedrifter som er bundet av denne overenskomst gjennom direkte avtale med forbundet vises til Hovedavtalen § 3-1 nr. 4.

§ 14. Lønnsgaranti

Lønnstrinn 6 skal pr. 1.2.2021 utgjøre 90 % av gjennomsnitts årslønn foregående år beregnet som grunnlønn + bonus for gruppen "arbeidere i alt" innen LO NHO-området.

Lavlønnstillegg avtalt mellom LO og NHO utbetales til arbeidstakere som avlønnes under trinn 6. Satsene for trinn 1 – 5 justeres tilsvarende lavlønnstillegget.

Lavlønnstillegg for dem som lønnes på trinn 6 eller over utbetales som differanse mellom lavlønnstillegg fratrukket garanttillegg.

Partene kan bli enige om at garanttillegg fordeles på en annen måte, og hvordan en slik fordeling skal avregnes mot lavlønnstillegg.

Garanttillegg utbetales etter at partene har forhandlet om fordeling mellom de ulike trinnene og hvordan dette skal avregnes mot eventuelle lavlønnstillegg. Garanttillegget etterbetales for timer arbeidet etter 1.2 det aktuelle år.

Oslo, januar 2021

Næringslivets Hovedorganisasjon

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

NHO Service og Handel

Negotia

**Bilag 8 til overenskomst av 2020
til overenskomst nr. 583****LO-NHO AVTALEN OM KORTE VELFERDSPERMISJONER MED TILLEGG
AVTALT MELLOM NORSK INDUSTRI OG FELLESEFORBUNDET**

(Gjelder punktene 4, 5 og 10)

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

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon:

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

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

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

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

måte.

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

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

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

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

**Bilag 9 til overenskomst av 2020
til overenskomst nr. 583****ANSATTE I VIKARBYRÅ**

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

1. Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/ vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde jf § 1.
2. Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.
3. Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.
4. Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.
5. Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratrukke seg etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.
6. Ved utleie til bedrift som er bundet av denne overenskomsten, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften, jf. 2.2.2.
7. Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av denne overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.
8. Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.

**Bilag 11 til overenskomst av 2020
til overenskomst nr. 583****KOMPETANSE**

Internasjonalisering og omstilling krever styrket kompetanseutvikling i næringslivet. Konkurranssevne forutsetter høy faglig kompetanse blant medarbeiderne i bedriftene. Bare konkurranse-dyktige bedrifter kan gi trygge arbeidsplasser. Fag- og yrkesopplæringen er særlig viktig for bedriftenes konkurransevne.

Bedriftenes fremtid vil være avhengig av vedlikehold og fornyelse av de ansattes kompetanse. Det vil derfor være av stor betydning for bedriftene, de ansatte og samfunnet at bedriftene har et høyt faglig nivå.

Ut fra dette er partene enige om følgende:

Kartlegging

Den enkelte bedrift må ha et ansvar for å kartlegge og analysere bedriftenes kompetansebehov med bakgrunn i bedriftenes forretningsidé og strategi. Gjennomføringen av dette arbeidet skal i størst mulig utstrekning skje i samarbeid mellom partene.

Opplæring

På bakgrunn av kartleggingen planlegges og gjennomføres det kompetansehevende tiltak. Dette kan f. eks. skje gjennom det daglige arbeidet, gjennom bruk av interne og eksterne kurs, selvstudier og konferanser. Bedriften og den enkelte har således hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Ut fra egne behov skal bedriftene bidra til å dekke opplæringskostnader forbundet med i verksettelsen av tiltak knyttet til opplæring i henhold til dette punkt.

Offentlige oppgaver

LO og NHO vil arbeide for at myndighetene bidrar til å styrke kompetanseutviklingen gjennom å sørge for at alle deler av det offentlige skole- og utdanningssystemet, herunder voksenopp-læringen, tilbyr relevant opplæring som er organisert slik at den blir attraktiv for arbeidslivet.

**Bilag 12 til overenskomst av 2020
til overenskomst nr. 583**

RAN, RANSFORSØK OG VOLD

1. For bedrifter som driver virksomhet i bransjer med forhøyet risiko for ran, ransforsøk og vold, vil arbeidet med rutiner, forebygging og ettervern knyttet til rans- og voldsproblematikk være en naturlig og sentral del av HMS-arbeidet på det enkelte arbeidssted. Arbeidsgiver skal kunne dokumentere dette i samsvar med de krav som er fastsatt i Internkontrollforskriften § 5.
2. Ved ran, ransforsøk og vold eller overfall skal arbeidsgiver umiddelbart sørge for at den/de utsatte får nødvendig vern og behandling.