

# Protokoll

År 2008, 14., 15. og 16. oktober ble det gjennomført tarifforhandlinger mellom AAF og HK vedrørende Landsoverenskomsten.

**Til stede fra AAF:**

Anders Frydenlund, Tove Haug, Margrethe Mortensen, Ole Geir Instefjord, Dag Olav Sæther, Berit Aaker og Sissel Bugge. Forfall Kirsti Mandal og Toril Hagen.

**Til stede fra HK:**

Karin Solum, Odd Erik Kokkin, Øivind Tord Lier, Grethe Sørensen, Turid Eriksen, May Britt Christensen, Tone Bråten, Stein Arne Lunderbye, Unni J. Garcia, Mette Aas og Roy Kristiansen. Forfall Hilde I. Kvam.

Etter felles og sær møter kom partene fram til følgende resultat:

**DEL I  
HOVEDAVTALEN**

Inngått mellom Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening og Handel og Kontor i Norge.

**DEL II  
LANDSOVERENSKOMSTEN**

Inngått mellom Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening og Handel og Kontor i Norge.

**§ 1 OVERENSKOMSTENS OMFANG**

Annet avsnitt endres og flyttes til protokolltilførsel.

**§ 2 TARIFFAVTALENS GARANTIORDNING**

Tariffområdet skal ikke komme dårligere ut enn resultatet av forhandlingene mellom LO Stat og staten.

1

### § 3 ANSETTELSESFORHOLD

#### 3.1 Stillingsutvalget (SU)

Formål	<p>Hensikten med Stillingsutvalget (SU) er å sikre arbeidstakerne innflytelse i ansettelser og innplassering av stillinger, samt vurdering av eventuelle interne opprykk.</p> <p>Alle foretak/bedrifter skal opprette et Stillingsutvalg.</p>
Organisering	<p>SU skal bestå av minst 2 representanter fra hver av partene i bedriften/foretaket. I foretak/bedrifter med færre enn 10 ansatte kan SU bestå av en tillitsvalgt og en representant for foretaket/ bedriften.</p>
Oppgaver	<p><b>SU skal:</b></p>
Nyansettelse	<p>1) behandle og innstille ved tilsetting;</p>
Innplassering i lønnsgrupper	<p>2) foreta innplassering av stillingene i lønnsgrupper, med de unntak som gjelder for den enkelte virksomhet, i henhold til lønssystemet. SU har besluttende myndighet når det gjelder stillingsinnplassering i lønnsgrupper 1-9. Stillinger i lønnsgruppe 10 får sin lønn fastsatt av foretaket/ bedriftens besluttende organer - dersom ikke annet er avtalt lokalt.</p> <p>Lederstillinger og nærmere definerte spesialstillinger som er lønnsinnplassert i dagens lønnsgruppe 7, skal i forbindelse med innplassering i det nye lønssystemet unntas fra behandling i SU.</p> <p>Utvalgte lederstillinger og nærmere definerte spesialstillinger som lønnsinnplasseres i lønnsgruppe 8 og 9 i det nye lønssystemet, skal unntas fra behandling i SU.</p> <p>Partene lokalt utarbeider en oversikt over disse stillingene nevnt i avsnitt 1 og 2.</p>
Vurdering for opprykk	<p>3) kunne årlig behandle forslag om vurdering for opprykk når dette kommer fra nærmeste overordnende, tillitsvalgte/ arbeidstakeren.</p> <p>Gjenstand for slik vurdering er følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Stillinger som er opprettet i året med nytt arbeidsområde</li><li>b) Stillinger hvor ansvars- og arbeidsområdet er vesentlig forandret</li><li>c) Stillinger som foretaket eller de tillitsvalgte mener har uriktig innplassering.</li></ul> <p>Som hjelpemiddel i vurderingen kan f eks skjema i overenskomsten, bilag xx nyttes.</p>

Det skal gå klart fram hvilke vurderingsfaktorer som vektlegges. Forslaget med kopi av utfylt vurderingsskjema framlegges til behandling og vedtak i SU. Den enkelte arbeidstaker har rett til innsyn i vurderingen.

For kriterier om innplassering og opprykk jf. § 5.3.

- Beholde og rekruttere Der det foreligger spesielle behov for å beholde og rekruttere arbeidstakere, skal SU foreta vurderingene når foretaket eller de tillitsvalgte mener det er behov for det.
- Vedtak Enstemmig vedtak i SU angående ovenstående beslutningsområder er bindende. Oppnås det ikke enighet, kan tvisten bringes inn for et part-sammensatt utvalg mellom AAF og HK.
- Lokale rutiner Partene i foretaket/bedriften kan avtale rutiner lokalt, slik at arbeidet i SU blir mest hensiktsmessig og effektiv for det enkelte foretak/bedrift.

### 3.2. **Arbeidsavtale**

Ved ansettelse skal alle arbeidstakere - både fast- og midlertidig ansatte - motta en arbeidsavtale der lønn, innplassering i overenskomstens lønnsplan, prøvetid framgår (jf. arbeidsmiljølovens §§ 14-5 og 14-6).

NY 3.3 Er tidligere 3.4 som er uendret.

Fortrinnsrett for deltidsansatte 3.5 UENDRET

Midlertidig ansatte 3.6 **Sidetekster blir overskrifter**  
Med midlertidig ansatte menes vikarer, ekstrahjelp, prosjekt-/engasjementsansatte i arbeidsforhold som gjelder for et bestemt tidsrom eller for et bestemt arbeid av forbigående art.

Bruk av prosjekt-/engasjementsstillinger, ekstrahjelp eller innleid arbeidskraft kan bare skje i samsvar med forutsetningene i arbeidsmiljølovens §§ 14-9, 14-12 og 14-13.

Behov og vilkår for midlertidig arbeidskraft skal drøftes med tillitsvalgte på forhånd, jf. også protokolltilførsel til Hoved-avtalens § 9-3.

## § 4 ARBEIDSTID

### 4.1 **Bestemmelser om arbeidstid**

Ordinær arbeidstid Den ordinære arbeidstid er 37 timer pr. uke og legges mellom kl. 08.00 og kl. 16.00. På lørdager, dager før hellig- og høytidsdager og julaften avsluttes arbeidsdagen kl. 13.00.

Påske-, pinse-, jul- og nyttårsaften er fridager.

For arbeidstakere tilhørende religioner med andre høytidsdager gis det anledning til å søke om fri uten lønn ved religiøse høytider.

Fra og med 15. mai til og med 15. september legges arbeidstiden mellom kl. 08.00 og kl. 15.00. Deltidsansatte får i sommertiden sin arbeidstid redusert med 12 ½ %, eller de arbeider full deltid mot kompensasjon i lønn.

Sommertid

UENDRET

Annen arbeidstids-  
ordning

Bestemmelsene om arbeidstid skal ikke være til hinder for at partene på den enkelte arbeidsplass kan bli enige om en annen arbeidstidsordning. Den gjennomsnittlige arbeidstiden for perioden en slik avtale gjelder for, må likevel for vedkommende arbeidstakergruppe ikke være lengre enn den arbeidstid som er fastsatt ovenfor. Det skal settes opp protokoll fra forhandlingene.

Fleksitidsavtale

UENDRET

Arbeidstid på reise

UENDRET

#### 4.2 **Permisjon ved etter- og videreutdanning** (overskriften endret)

4.2.1- 4.2.7 - UENDRET

Gammel 4.2.8 flyttes til § 5.14.

#### 4.3 **Unntak fra arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser**

Til arbeidstakere som unntas fra arbeidstidsbestemmelsene i henhold til arbeidsmiljølovens § 10-12, gis det 1 uke - 5 arbeidsdager - ekstra fritid i året. Uka kan avvikles sammenhengende eller over enkelte dager.

Den enkelte arbeidstaker har ansvar og mulighet for å regulere egen arbeidstid, men kan ikke permanent endre den alminnelige arbeidstid eller forskyve kontortiden uten etter avtale med foretaket/bedriften.

### **§ 5 LØNNSBESTEMMELSER**

#### 5.1 **Formål** (erstatte LOK 5.1)

Lønnsbestemmelsene skal være rettferdige, forståelige, enkle å praktisere og i samsvar med virksomhetenes politiske - og personalpolitiske målsettinger. De skal motvirke forskjellsbehandling, motivere til innsats i jobben samt bidra til meransvar, opprykksmuligheter og økt kompetanse.

Lønnsbestemmelsene skal også være en viktig faktor til at virksomheten oppfattes som en attraktiv arbeidsplass.

## 5.2 **Lønnsystemets oppbygging** (erstatter LOK 5.2)

Lønnsystemet består av 10 – ti – lønnsgrupper med lønnstrinn i samsvar med lønnstabell avtalt mellom AAF og HK Norge.

Lønnsgruppene er inndelt etter hvor sammensatt arbeidsoppgavene er og behov for vurdering, planlegging, arbeidsledelse og selvstendighet i stillingen.

Lønnsgruppe 1-9 har en grunnstige, tre alternative stiger (Alt A – C) og alternativ D med alternative direkteplasseringer. Grunnstigen og de tre stigealternativene har opprykk etter ansiennitet. De direkteplasseringsalternativene i alternativ D er ment som supplement til de fire stigealternativene og benyttes dersom en stilling eller arbeidstaker har ”brukt opp” mulighetene i stigealternativene.

Lønnsgruppe 10 har fri lønnstrinnsplassing.

## 5.3 **Innplassering/opprykk** (erstatter LOK 5.3 og 5.5)

Generelt

Innplassering og opprykk i lønnsgruppene og innen samme lønnsgruppen skal være basert på en mest mulig objektiv vurdering av den enkelte stilling og stillingsinnehaver og foretas av SU etter reglene i 3.3.

Kriterier for innplassering

Innplasseringene skjer på bakgrunn av den stillingsbeskrivelse foretaket/bedriften og stillingsinnehaver(e) utarbeider i fellesskap. For stillinger med likt arbeidsområde utarbeides én stillingsbeskrivelse. Som hjelpemiddel i stillingsbeskrivelsen kan f eks skjema i overenskomsten, bilag 8, nyttes.

Kriterier for opprykk

Følgende kriterier kvalifiserer til opprykk i alternativene:

- 1a) Relevant fagbrev for stillingen og er stillingsinnplassert i lønnsgruppe 1 - 4.
- 1b) Annen relevant fagutdanning på tilsvarende nivå/av tilsvarende karakter og lengde som fagbrev og er stillingsplassert i lønnsgruppe 1 - 4.

Det gis to – 2 – lønnstrinn under pkt. 1 a) og b).

- 2) Det kan gis inntil to – 2 - lønnstrinn for relevant videreutdanning fra høyskole og universitet med godkjent offentlig eksamen og tilsvarende minst 30 studiepoeng, og er stillingsplassert i lønnsgruppe 5 – 9.
- 3) Det kan gis ett – 1 – lønnstrinn for dokumentert/utviklet tilleggskompetanse som nyttiggjøres i stillingen.

	4)	Det kan gis inntil to – 2 lønnstrinn for dokumentert real-kompetanse, som nyttiggjøres i stillingen.
Tilleggs-kriterier		Partene i foretaket/bedriften kan lokalt avtale andre tilleggskriterier som kan kvalifisere for ekstra lønnstrinn.
Virknings-tidspunkt ved opprykk		Opprykk innen samme lønnsgruppe eller fra en lønnsgruppe til en annen gjøres gjeldende fra det tidspunkt partene blir enige om.
	5.4	<b>Lønnsansiennitet</b> (erstatte LOK 5.4)
Praksis		Beregning av ansiennitet foretas på grunnlag av arbeidstakerens yrkespraksis og faglige/organisasjonsmessige erfaring der dette er aktuelt. Ved nyansettelse godskrives praksis av betydning for arbeidet med inntil 3 – tre – år.
Deltidsansatte		Deltidsansatte som har gjennomsnittlig arbeidstid tilsvarende 15 timer eller mer i uka, opptjener full ansiennitet. De som har kortere gjennomsnittlig arbeidstid, opptjener halv ansiennitet.
Opptjening etter ansettelse		Følgende gir opptjening av ansiennitet etter ansettelsen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- deltakelse i fagorganisasjonens og tilknyttede organisasjoners arbeid og i offentlige verv</li> <li>- inntil 1 – ett år – for militærtjeneste, siviltjeneste og sivilforsvarstjeneste</li> <li>- inntil 1 – ett år – i forbindelse med permisjon ved fødsel og adopsjon såfremt gjeninntreden skjer umiddelbart etter endt permisjon</li> <li>- inntil 1 – ett – år for omsorgsarbeid</li> </ul>
Omsorgsarbeid definisjon		Som omsorgsarbeid regnes daglig tilsyn og omsorg for barn under 18 år i arbeidstakers husstand, og personer som står den ansatte nær. Arbeidstaker må selv skriftlig be om å få medregnet omsorgstjeneste. Ved omsorg for barn kan arbeidsgiver kreve framvist fødsels-/dåpsattest, og for personer som står den ansatte nær erklæring fra lege/sosialkontor.
Virknings-tidspunktet		Eventuell ny lønnsansiennitet som følge av ny innplassering gjøres gjeldende fra det tidspunkt partene blir enige om. Merknad under tildeling utgår. Jf. protokollen.

GR

KS

## 5.5

**Lønssystemet følger lønnstabellen avtalt mellom AAF og HK Norge**

(Dersom beskrivelsen stillingsinnhold i lønnsgruppene ikke passer i virksomheten, kan partene i virksomheten gi lønnsgruppene et annet stillingsinnhold.)

Lønnsgruppe	Stillingsinnhold	Lønnstabell
<b>1</b>	Arbeidsoppgaver i hht. fastlagte retningslinjer/etablert praksis. Egne vurderinger innen eget arbeids- og ansvarsområde.	Ansiennitetsår: 0 1 2 3 4 6 Lønnstrinn Grunnstige. 28 30 32 34 36 39 Alt. A 29 31 33 35 37 40 Alt. B 30 32 34 36 38 41 Alt. C 31 33 35 37 39 42 Alt. D Direkte innplassert 43 - 47
<b>2</b>	Selvstendige vurderinger og utvikling av framgangsmåter innen eget arbeids- og ansvarsområde. Kan ha opplæring av lærlinger eller nyansatte.	Ansiennitetsår: 0 1 2 3 4 6 Lønnstrinn Grunnstige 32 34 36 38 40 43 Alt. A 33 35 37 39 41 44 Alt. B 34 36 38 40 42 45 Alt. C 35 37 39 41 43 46 Alt. D Direkte innplassert 47 - 51
<b>3</b>	Selvstendige vurderinger og beslutninger ved avvik fra etablert praksis. Utvikling av framgangsmåter utover eget arbeids- og ansvarsområde. Kan innebære gruppeansvar.	Ansiennitetsår: 0 1 2 3 4 6 Lønnstrinn Grunnstige 36 38 40 42 44 46 Alt. A 37 39 41 43 45 47 Alt. B 38 40 42 44 46 48 Alt. C 39 41 43 45 47 49 Alt. D Direkte innplassert 50 - 54
<b>4</b>	Problemløsning og gjennomføringsansvar. Krav til å oppnå mål og resultater. Kan innebære gruppeledelse.	Ansiennitetsår: 0 1 2 3 4 6 Lønnstrinn Grunnstige 40 42 44 46 48 50 Alt. A 41 43 45 47 49 51 Alt. B 42 44 46 48 50 52 Alt. C 43 45 47 49 51 53 Alt. D Direkte innplassert 54 - 58
<b>5</b>	Ansvar for å oppnå mål og resultater som bygger på selvstendige vurderinger, problemløsning og gjennomføringsansvar. Kan innebære arbeidsledelse.	Ansiennitetsår: 0 1 2 3 4 6 Lønnstrinn Grunnstige. 44 46 48 50 52 54 Alt. A 45 47 49 51 53 55 Alt. B 46 48 50 52 54 56 Alt. C 47 49 51 53 55 57 Alt. D Direkte innplassert 58 - 62

6	Selvstendig ansvar for å oppnå mål og resultater innenfor store saksområder. Innebærer beslutningsansvar og fullmakter på vegne av bedriften/ foretaket. Kan ha selvstendig ansvar for plan og utvikling innenfor definerte planområder. Kan innebære koordinering av arbeidsoppgaver for likestilte stillinger.	<table border="0"> <thead> <tr> <th colspan="2"></th> <th colspan="6">Ansiennitetsår:</th> </tr> <tr> <th colspan="2"></th> <th>0</th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>6</th> </tr> <tr> <th colspan="2"></th> <th colspan="6">Lønnstrinn</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Grunnstige</td> <td></td> <td>46</td> <td>49</td> <td>52</td> <td>54</td> <td>57</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td>Alt. A</td> <td></td> <td>47</td> <td>50</td> <td>53</td> <td>55</td> <td>58</td> <td>61</td> </tr> <tr> <td>Alt. B</td> <td></td> <td>48</td> <td>51</td> <td>54</td> <td>56</td> <td>59</td> <td>62</td> </tr> <tr> <td>Alt. C</td> <td></td> <td>49</td> <td>52</td> <td>55</td> <td>57</td> <td>60</td> <td>63</td> </tr> <tr> <td>Alt. D</td> <td></td> <td colspan="6">Direkte innplassert 64 - 68</td> </tr> </tbody> </table>			Ansiennitetsår:								0	1	2	3	4	6			Lønnstrinn						Grunnstige		46	49	52	54	57	60	Alt. A		47	50	53	55	58	61	Alt. B		48	51	54	56	59	62	Alt. C		49	52	55	57	60	63	Alt. D		Direkte innplassert 64 - 68					
		Ansiennitetsår:																																																																
		0	1	2	3	4	6																																																											
		Lønnstrinn																																																																
Grunnstige		46	49	52	54	57	60																																																											
Alt. A		47	50	53	55	58	61																																																											
Alt. B		48	51	54	56	59	62																																																											
Alt. C		49	52	55	57	60	63																																																											
Alt. D		Direkte innplassert 64 - 68																																																																
7	Selvstendig ansvar for å oppnå mål og resultater innenfor til dels komplekse og store saksområder. Innebærer beslutningsansvar og fullmakter på vegne av bedriften/ foretaket. Kan ha selvstendig ansvar for plan og utvikling innenfor definerte planområder. Kan innebære lederoppgaver med budsjett og eller personalansvar.	<table border="0"> <thead> <tr> <th colspan="2"></th> <th colspan="6">Ansiennitetsår</th> </tr> <tr> <th colspan="2"></th> <th>0</th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>6</th> </tr> <tr> <th colspan="2"></th> <th colspan="6">Lønnstrinn</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Grunnstige</td> <td></td> <td>52</td> <td>54</td> <td>56</td> <td>58</td> <td>60</td> <td>62</td> </tr> <tr> <td>Alt. A</td> <td></td> <td>53</td> <td>55</td> <td>57</td> <td>59</td> <td>61</td> <td>63</td> </tr> <tr> <td>Alt. B</td> <td></td> <td>54</td> <td>56</td> <td>58</td> <td>60</td> <td>62</td> <td>64</td> </tr> <tr> <td>Alt. C</td> <td></td> <td>55</td> <td>57</td> <td>59</td> <td>61</td> <td>63</td> <td>65</td> </tr> <tr> <td>Alt. D</td> <td></td> <td colspan="6">Direkte innplassert 66 - 70</td> </tr> </tbody> </table>			Ansiennitetsår								0	1	2	3	4	6			Lønnstrinn						Grunnstige		52	54	56	58	60	62	Alt. A		53	55	57	59	61	63	Alt. B		54	56	58	60	62	64	Alt. C		55	57	59	61	63	65	Alt. D		Direkte innplassert 66 - 70					
		Ansiennitetsår																																																																
		0	1	2	3	4	6																																																											
		Lønnstrinn																																																																
Grunnstige		52	54	56	58	60	62																																																											
Alt. A		53	55	57	59	61	63																																																											
Alt. B		54	56	58	60	62	64																																																											
Alt. C		55	57	59	61	63	65																																																											
Alt. D		Direkte innplassert 66 - 70																																																																
8	Innebærer stor selvstendighet i løsning av oppgaver. Selvstendig ansvar for å oppnå mål og resultater innenfor komplekse og omfattende saksområder. Innebærer beslutningsansvar og fullmakter på vegne av bedriften/ foretaket. Krever dybdekompetanse. Selvstendig ansvar for plan og utvikling innenfor definerte planområder. Kan innebære lederoppgaver med budsjett og personalansvar.	<table border="0"> <thead> <tr> <th colspan="2"></th> <th colspan="6">Ansiennitetsår:</th> </tr> <tr> <th colspan="2"></th> <th>0</th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>6</th> </tr> <tr> <th colspan="2"></th> <th colspan="6">Lønnstrinn</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Grunnstige</td> <td></td> <td>56</td> <td>58</td> <td>60</td> <td>62</td> <td>64</td> <td>66</td> </tr> <tr> <td>Alt. A</td> <td></td> <td>57</td> <td>59</td> <td>61</td> <td>63</td> <td>65</td> <td>67</td> </tr> <tr> <td>Alt. B</td> <td></td> <td>58</td> <td>60</td> <td>62</td> <td>64</td> <td>66</td> <td>68</td> </tr> <tr> <td>Alt. C</td> <td></td> <td>59</td> <td>61</td> <td>63</td> <td>65</td> <td>67</td> <td>69</td> </tr> <tr> <td>Alt. D</td> <td></td> <td colspan="6">Direkte innplassert 70 - 74</td> </tr> </tbody> </table>			Ansiennitetsår:								0	1	2	3	4	6			Lønnstrinn						Grunnstige		56	58	60	62	64	66	Alt. A		57	59	61	63	65	67	Alt. B		58	60	62	64	66	68	Alt. C		59	61	63	65	67	69	Alt. D		Direkte innplassert 70 - 74					
		Ansiennitetsår:																																																																
		0	1	2	3	4	6																																																											
		Lønnstrinn																																																																
Grunnstige		56	58	60	62	64	66																																																											
Alt. A		57	59	61	63	65	67																																																											
Alt. B		58	60	62	64	66	68																																																											
Alt. C		59	61	63	65	67	69																																																											
Alt. D		Direkte innplassert 70 - 74																																																																
9	Stillinger med krav til kompetanse, erfaring og ans var ut over lønnsgruppe 8	<table border="0"> <thead> <tr> <th colspan="2"></th> <th colspan="6">Ansiennitetsår:</th> </tr> <tr> <th colspan="2"></th> <th>0</th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>6</th> </tr> <tr> <th colspan="2"></th> <th colspan="6">Lønnstrinn</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Grunnstige</td> <td></td> <td>60</td> <td>62</td> <td>64</td> <td>66</td> <td>68</td> <td>70</td> </tr> <tr> <td>Alt. A</td> <td></td> <td>61</td> <td>63</td> <td>65</td> <td>67</td> <td>69</td> <td>71</td> </tr> <tr> <td>Alt. B</td> <td></td> <td>62</td> <td>64</td> <td>66</td> <td>68</td> <td>70</td> <td>72</td> </tr> <tr> <td>Alt. C</td> <td></td> <td>63</td> <td>65</td> <td>67</td> <td>69</td> <td>71</td> <td>73</td> </tr> <tr> <td>Alt. D</td> <td></td> <td colspan="6">Direkte innplassert 74 -78</td> </tr> </tbody> </table>			Ansiennitetsår:								0	1	2	3	4	6			Lønnstrinn						Grunnstige		60	62	64	66	68	70	Alt. A		61	63	65	67	69	71	Alt. B		62	64	66	68	70	72	Alt. C		63	65	67	69	71	73	Alt. D		Direkte innplassert 74 -78					
		Ansiennitetsår:																																																																
		0	1	2	3	4	6																																																											
		Lønnstrinn																																																																
Grunnstige		60	62	64	66	68	70																																																											
Alt. A		61	63	65	67	69	71																																																											
Alt. B		62	64	66	68	70	72																																																											
Alt. C		63	65	67	69	71	73																																																											
Alt. D		Direkte innplassert 74 -78																																																																
10	Lederstillinger og stillinger med krav til særskilt-/spesialkompetanse.																																																																	

AP

AS

**5.6 Lærlinger/lærekandidater/praksiskandidater/unge arbeidstakere**

5.6.1 Lærlinger/ lærekandidater/praksiskandidater  
For definisjoner og nærmere retningslinjer jf. bilag 7.

5.8-5.12 UENDRET (ny nummerering 5.7-5.11)

Merknad under eksisterende LOK 5.13 utgår.

5.13 UENDRET

5.14 **Overtidstillegg**  
Overtidstillegget beregnes av regulativlønn m/tillegg.

Generelt	Påbegynt halvtime regnes for halv time. Ved frammøte til overtid etter ordinær arbeidstid skal det betales for minst 2 - to timers overtid.
50 % overtid	For pålagt overtid betales 50 % tillegg slik:  15. mai - 15. september: kl. 06.00 - kl. 08.00 og kl.15.00 - kl. 20.00  16. september - 14. mai: kl. 06.00 - kl. 08.00 og kl. 16.00 - kl. 20.00  Mellom kl. 13.00 og kl. 20.00, for dager der ordinær arbeidstid slutter kl.13.00 (jf. § 4.1.).
100 % overtid	For overtidarbeid mellom kl. 20.00 og kl. 24.00 betales 100 % tillegg.  For overtidarbeid på lørdager, søndager samt hellig- og høgtidsdager betales 100 % tillegg.
150 % overtid	For overtidarbeid mellom kl. 24.00 og 06.00 og på høytidsdager (1. og 17. mai) og bevegelige helligdager betales 150 % tillegg. Nattarbeid kan være påkrevd under tarifforhandlinger, kongresser og landsmøter.
Matpenger	Når en arbeidstaker pålegges overtid og overtiden varer minst 2 - to - timer, betales matpenger med inntil kr 170,- etter regning, dersom foretaket/bedriften ikke har en bedre ordning. Bestemmelsen kommer ikke til anvendelse hvis arbeidstaker får mat før overtidarbeidets begynnelse.
Avspasering	Ved pålagt overtid kan det avtales avspasering. Dersom slik avtale inngås, avspaseres time for time. Overtidstillegget utbetales.

Pålagt deltakelse  
kurs/konferanser

Ved pålagt deltakelse i kurs/konferanser og møter skal evt. overtid beregnes for den tid arbeidstaker faktisk er i arbeid på arrangementet, etter at den alminnelige arbeidstid pr. dag eller uke er trukket fra. Eventuell godtgjørelse for andre forhold enn arbeidstid skal være lik for alle grupper i foretaket/bedriften.

5.15 UENDRET

5.16 **Egenmelding og lønn under sykdom**

Egenmelding kan nyttes for inntil 3 – tre – arbeidsdager om gangen, regnet fra den dagen arbeidstakeren er borte fra arbeidet.

Arbeidstaker kan benytte egenmelding ved 6 seks sykefravær i løpet av 12 måneder, såfremt arbeidstaker ikke har mistet retten til å benytte egenmelding.

Et mer inkluderende  
arbeidsliv

Der hvor bedriften/foretaket har undertegnet avtale om "Et mer inkluderende arbeidsliv (IA)" vil bestemmelsene om egenmeldinger i IA- avtalen gjøres gjeldende. I disse tilfeller vil Landsoverenskomstens bestemmelser om egenmeldinger falle bort.

Lønn under  
sykdom

Arbeidsgiver utbetaler full lønn under sykdom for det tidsrom sykepengene ytes fra Folketrygden.

Full utbetaling av lønn under sykdom medfører også full opptjening av feriepenge, dvs. utover folketrygdlovens begrensning på 48 dager.

NY

5.17 **Reiseeffekter**

For ansatte med utstrakt tjenestereiser dekker arbeidsgiver etter behov og iht. til regning nødvendig koffert, dokumentmappe, vesker og lignende.

## § 6 A PERMISJONER MED LØNN

Generelt

Partene i den enkelte bedrift/foretak treffer nærmere avtale om retningslinjer for ordningens praktisering. Permisjoner etter reglene nedenfor betales med ordinær lønn.

6.3 Punkt a) endres til:

a) Det gis permisjon i inntil 3 – tre – dager når arbeidstaker må være tilstede hos barnet når barnet begynner i barnehage, daginstitusjon, dagmamma eller praktikant.

c) Nytt punkt

Det gis fri inntil 1 time til å gjennomføre foreldresamtaler for barn i barnehage/skole.

## § 8 HELSE, MILJØ OG SIKKERHET

I tillegg til reglene om krav til arbeidsmiljøet i kapittel 4 i arbeidsmiljøloven gjelder følgende: (samme som før 8.1-8.2).

### Ny nummerering 8.3 Synskorrigerende hjelpemidler

Nytt avsnitt 5: Utgifter knyttet til syns- og øyeundersøkelse samt til spesielle synskorrigerende hjelpemidler som følger av denne paragraf, skal dekkes av arbeidsgiver.

Arbeidsgiver dekker utgifter til en rimelig og funksjonell innfatning.

## **§ 9 YTELSE R VED SVANGERSKAP, FØDSEL OG ADOPSJON**

9.1 (9.1 og 9.2 slås sammen) Svangerskapsenger/foreldrepenger  
Arbeidstaker som har rett til svangerskapsenger eller foreldrepenger etter reglene i Lov om folketrygd, utbetales full eller forholdsmessig lønn i permisjonstiden.

9.2 UENDRET

9.3 (Ny)

Lønn ved sykdom under stønadsperioden ved fødsel, adopsjon og svangerskap.

Arbeidsgiver utbetaler full lønn under stønadsperioden ved fødsel, adopsjon og svangerskap for det tidsrom det ytes sykepenger fra Folketrygden.

Full utbetaling av lønn under stønadsperioden ved svangerskap, fødsel, adopsjon, og omsorgspermisjon medfører også full opptjening av feriepenger, dvs. utover folketrygdlovens-begrensning på 48 dager. For reglene om opptjening av feriepenger under sykdom, jf. § 5.16, 4. ledd.

Generelt:

Alle henvisninger til § 11 i Statens Hovedtariffavtale utgår.

## **§ 11 FERIE OG FERIEGODTGJØRING**

5. ferieuke

Den utvidede ferien med 5 – fem - virkedager, jf. ferielovens § 15, forskutteres ved at den resterende delen innføres som en avtalefestet ordning. Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år opprettholdes, jf. ferielovens § 5 nr. 2. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

Feriepengesats

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10. Den alminnelige prosentset for feriepenger er 12 % av feriepengegrunnlaget.

### **§ 13 OBLIGATORISK TJENESTEPENSJON (OTP)**

Alle foretak/bedrifter skal ha en pensjonsordning etter foretaks- pensjonsloven eller innskudds- pensjonsloven som sikrer arbeidstakere i foretaket alderspensjon i samsvar med kravene i lov om obligatorisk tjenstepensjon.

Dette gjelder ikke for foretak som har pensjonsordning i henhold til lov eller tariffavtale for statlig eller kommunalt ansatte.

- 1) Ved etablering av obligatorisk tjenstepensjon (OTP) skal bedriften tilstrebe god og forutsigbare pensjonsordning for de ansatte.  
Forhandlinger om tjenstepensjon skal føres i den enkelte bedrift og skal forankres i en skriftlig avtale mellom de lokale parter.
- 2) I de virksomheter som har etablert pensjonsordning for de ansatte, skal ikke disse kunne forringes uten at det er enighet mellom de lokale parter.

### **§ 15 LIKESTILLING – LIKELØNN**

Det vises til Hovedavtalens tilleggsavtale I «Rammeavtale om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet

### **§ 16 BILAG**

Utgår.

### **NY § 16 SENIORPOLITISKE TILTAK**

Formålet med å iverksette særskilte seniorpolitiske tiltak vil være å legge til rette for at flest mulig arbeider frem til ordinær pensjonsalder.

I tillegg til at dette er i tråd med IA-avtalens mål, vil det også være gunstig å lengst mulig få nyttiggjort seg den erfaring og kompetanse eldre arbeidstakere har.

Det gis tjenestefri med lønn tilsvarende:

- en dag pr. kalenderår for arbeidstakere som har fylt 61 år
- to dager pr. kalenderårs for arbeidstakere som har fylt 62 år (totalt tre dager)
- to dager pr. kalenderår for arbeidstakere som har fylt 64 år (totalt fem dager)

I tillegg kan arbeidsgiver lokalt etter avtale med tillitsvalgte etablere ytterligere livsfaseorienterte ordninger.

Bestemmelsene gjelder fra det året man fyller henholdsvis 61, 62 og 64 år.

Fra fylte 60 år, bør ansatte tilbys seniorkurs.

## § 17 OVERENSKOMSTENS VARIGHET

Overenskomsten gjelder fra 1. mai 2008 til 30. april 2010.

Den fornyes automatisk for 1 – ett – år av gangen hvis den ikke sies opp med minst 2 – to – måneders varsel.

### Lønnsregulering år 2008

Lønnssystemet endres i tråd med den framforhandlede lønnstabellen mellom AAF og HK.

Stillingene innplasseres i lønnssystemets lønnsgrupper og eventuelt i lønngruppens alternative plasseringer.

Lønn endres i tråd med de endringer som framkommer av den nye lønnstabellen..

Med virkning fra 1. mai 2008 gis følgende lønnstillegg:

Lønnstrinn 28- 50 økes med kr 18.000,- .

Lønnstrinn 51 – 79 økes med 4,85%

Lønnstrinn fra 80 og oppover økes med kr 32.000,-

### Overgangsbestemmelser ved innføring av nytt lønnssystem

Partenes intensjon er at overflytting av stillinger fra gammelt til nytt lønnssystem ikke skal medføre økte lønnskostnader.

- Ansatte skal som hovedregel innplasseres i det nye systemet i samme lønnsgruppe, lønnstrinn og ansiennitet som i dag.
- Stillinger som innplasseres i de nye lønnsgruppene 7 – 9, skal som hovedregel innplasseres med samme lønnstrinn og samme ansiennitet som i dag.
- Ansatte som i dag har tilleggstrinn skal innplasseres i samme lønnsgruppe men på alternativ stige.

### Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

Etter 1. september i 2. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom HK og AAF, om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt pris- og lønnsutvikling i 1. avtaleår.

Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjonen som har fremsatt krav innen 14 dagers varsel etter forhandlingenes avslutning, si opp denne tariffavtalen med 14 dagers varsel, dog ikke til utløp før 1. september 2009.

## PROTOKOLLTILFØRSLER

1. § 4.3 Unntak fra Arbeidsmiljølovens bestemmelser utgår.

Nytt pkt. 1:

Forhandlingene føres etter 1. september 2009. Dersom forhandlingene eller mekling ikke fører til enighet (konflikt/streik) utsettes betalingen av lønnstillegg per 1. mai med konfliktperiodens lengde.

2. **Tjenestepensjon** flyttes til nytt pkt. 5.

Nytt pkt. 2:

**Intensjonserklæring om uorganiserte arbeidstakere**

Partene forplikter seg til å arbeide aktivt for at alle ansatte er medlemmer i forbund tilsluttet LO.

3. **Statistikkutvalget** endres til:

Det etableres et fast statistikkutvalg med likt antall representanter fra hver av partene. Statistikkutvalget har som oppgave å utvikle skjemaer/verktøy til innhenting og bearbeiding av datagrunnlag fra medlemsforetakene. Det innsamlede materialet skal bearbeides for å få frem best mulig statistikk over lønnsutviklingen innen gjeldende tariffområde.

Utvalget skal avlegge rapport innen 1. september hvert år.

**Avtalefestet pensjon** nytt pkt. 4:

Det vises til bilag 4.

For øvrig vises det til brev fra statsminister Jens Stoltenberg av 2.4.2008 til Riksmeklingsmannen ved årets tariffrevisjon, jf. vedlegg til protokollen.

**BILAG 1**

Tittelen endres til:

**RETNINGSLINJER FOR KOMPETANSEFONDET FOR ETTER- OG VIDEREUTDANNING FOR ANSATTE OMFATTET AV LANDSOVERENSKOMSTEN MELLOM AAF/HK.**

**BILAG 6**

**AVTALE OM LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR FOR LEDEREN AV HK FAGBEVEGELSE**

Tas ut og vedlegges Hovedavtalen AAF og HK 2006 – 2009.

**BILAG 7**

**SKJEMA FOR STILLINGSBESKRIVELSE**

Utgår.

**NYTT BILAG 7**

**LÆRLINGER/LÆREKANDIDATER OG PRAKSISKANDIDATER**

1. **Definisjoner**

**Lærling** er en som har undertegnet en lærekontrakt med sikte på fag- eller svenneprøve i fag som har læretid i virksomhet, jfr. opplæringslovens § 4-1 og forskriftenes § 1-3.

**Lærekandidat** er en som har undertegnet en opplæringskontrakt med sikte på en mindre omfattende prøve enn fag-/svenneprøve, jfr. opplæringslovens § 4-1.

**Praksiskandidat** er en som har meldt seg til fag-/svenneprøve etter opplæringslovens § 3-5 uten å være elev eller lærling.

## 2. Lærling

### 2.1 Etter lærekontrakt

Lærlinger som tegner lærekontrakt skal lønnes etter bestemmelsene nedenfor.

Læretiden består av opplæringstid og praksistid. Lønn utbetales bare for praksistiden. Avlønningen fastsettes som en prosentvis andel av begynnerlønn for fagarbeidere med fagbrev etter opplæringsloven (offentlig fagbrev).

Dersom partene lokalt er enige, kan en annen prosentvis fordeling avtales innenfor de gitte rammer som er beskrevet nedenfor.

### 2.2 Fag som følger hovedmodellen

Lærlinger som følger hovedmodellen har 2 to års opplæring i skole og 2 to år i foretaket/bedriften. Læretiden i foretaket/ bedriften består av 50 % opplæring og 50 % praksis. I denne tiden lønnes lærlinger slik:

1. halvår: 30 %
2. halvår: 40 %
3. halvår: 50 %
4. halvår: 80 %

av lønnsansiennitet null i lønnsgruppe 1.

### 2.3 Prøveavleggelse og læremateriell

Foretaket dekker utgifter til læremateriell for lærlinger. Foretaket skal også betale ordinær lønn ved avlegging av fagprøve.

## 3. Fagarbeider etter treårig skole

Arbeidstaker med fagbrev fra skole skal første år i foretaket etter avlagt fagbrev lønnes med 80 % av lønnsansiennitet null i lønnsgruppe 1, for deretter å bli plassert i stillingens lønnsgruppe.

Læretiden avsluttes ved avleggelse av fagprøve. Ved ikke bestått prøve kommer forskrift til opplæringsloven § 4-45 til anvendelse. Dersom det avtales frivillig forlengelse i henhold til § 4-45 i forskriften, benyttes siste halvårs sats.

## 4. Lærling med avvikende kontraktvilkår

1. Arbeidstaker over 21 år som ikke er ansatt i bedriften fra før og som inngår lærekontrakt etter forskrift til opplæringslovens § 11-12, 1 ledd, avlønnes etter følgende prosentkala:

1. halvår 45 % 5. halvår 70 %
2. halvår 45 % 6. halvår 80 %
3. halvår 55 % 7. halvår 80 %
4. halvår 60 % 8. halvår 80 %

2. For lærling med begrenset arbeidsevne pga. fysisk eller psykisk funksjonshemming, inntatt etter forskrift til opplæringslovens § 11-12, 2. ledd skal lønns- og arbeidsvilkår avtales direkte mellom bedriftens ledelse, lærlingen og tillitsvalgte. Prinsippene i Handlingsplanen LO/NHO legges til grunn.

3. Lærling som er vurdert som særlig lite skolemotivert og med full opplæring i bedrift, inntatt etter forskrift til opplæringslovens § 11-12, 3 ledd, avlønnes etter følgende prosentkala:

- 1. halvår 30 % 5. halvår 50 %
- 2. halvår 30 % 6. halvår 55 %
- 3. halvår 40 % 7. halvår 55 %
- 4. halvår 40 % 8. halvår 75 %

Virksomheten dekker utgifter til læremateriell ved teoriopplæring.

5. **Lærekandidater**

Lønn til lærekandidaten avtales med virksomheten. Lønnen skal tilsvare lønn til lærling inntatt etter bestemmelsene for lærling med avvikende kontraktvilkår. Foretaket dekker utgifter til læremateriell ved teoriopplæring.

6. **Praksiskandidater**

Arbeidstakere som ønsker å avlegge fagprøve etter opplæringslovens § 3-5 kan søke kompetansefondet (jf. § 14 og bilag 1) om støtte til læremateriell og prøveavlegging. I de tilfeller hvor den ansatte ikke er berettiget til støtte fra kompetansefondet, dekkes utgiftene av foretaket.

Foretaket dekker lønn til prøveavleggelse også ved prøvestasjon og ved den teoretisk

**BILAG 8**

**VURDERINGSSKJEMA FOR TILLEGGSTRINN**

Omarbeides som følge av nytt lønnssystem.

**BILAG 9**

**STILLINGSUTVALGETS (SU) OPPGAVER**

Omarbeides som følge av nytt lønnssystem.

**Svarfrist:** Fredag 7. november 2008 kl. 14.00.

  
ARBEIDERBEVEGELSENS ARBEIDSGIVERFORENING

  
HANDEL OG KONTOR I NORGE





AAF / HK	Lønninger for ansatte som er omfattet av overenskomsten mellom AAF og HK gjeldende fra 1.mai 2008												TABELL A - Hovedlønnstabell 1/1				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Lønns- trinn	Lønns- trinn	Overtidsgodtgjørelse <sup>4)</sup> 50 %	100 %	45 % natt- tidskompen- sasjonen <sup>5)</sup>
Pr. år	Pr. år	Pr. mnd.	Pr. dag	Pr. år	Pr. mnd.	Pr. mnd.	Pr. år	Pr. mnd.	Pr. dag	Pr. mnd.	Pr. mnd.	Pr. mnd.					
	Brutto-lønn <sup>1)</sup>	Bruttolønn - OU <sup>2)</sup>	Pensjonsinnskudd <sup>3)</sup>			Nettolønn											
28	280 200	23 350	778,33	5 604	467,00	274 596	22 883,00	762,80	28	227,40	303,30	68,20					
29	283 800	23 650	788,33	5 676	473,00	278 124	23 177,00	772,60	29	230,40	307,10	69,10					
30	287 400	23 950	798,33	5 748	479,00	281 652	23 471,00	782,40	30	233,30	311,00	70,00					
31	291 000	24 250	808,33	5 820	485,00	285 180	23 765,00	792,20	31	236,20	314,90	70,90					
32	294 800	24 567	818,89	5 896	491,30	288 904	24 075,40	802,50	32	239,30	319,10	71,80					
33	298 600	24 883	829,44	5 972	497,60	292 628	24 385,70	812,90	33	242,40	323,20	72,70					
34	302 400	25 200	840,00	6 048	504,00	296 352	24 696,00	823,20	34	245,50	327,30	73,60					
35	306 300	25 525	850,83	6 126	510,50	300 174	25 014,50	833,80	35	248,60	331,50	74,60					
36	310 300	25 858	861,94	6 206	517,10	304 094	25 341,20	844,70	36	251,90	335,80	75,60					
37	314 600	26 217	873,89	6 292	524,30	308 308	25 692,40	856,40	37	255,40	340,50	76,60					
38	319 000	26 583	886,11	6 380	531,60	312 620	26 051,70	868,40	38	258,90	345,20	77,70					
39	323 500	26 958	898,61	6 470	539,10	317 030	26 419,20	880,60	39	262,60	350,10	78,80					
40	328 300	27 358	911,94	6 566	547,10	321 734	26 811,20	893,70	40	266,50	355,30	79,90					
41	333 000	27 750	925,00	6 660	555,00	326 340	27 195,00	906,50	41	270,30	360,40	81,10					
42	338 500	28 208	940,28	6 770	564,10	331 730	27 644,20	921,50	42	274,80	366,40	82,40					
43	343 800	28 650	955,00	6 876	573,00	336 924	28 077,00	935,90	43	279,10	372,10	83,70					
44	349 600	29 133	971,11	6 992	582,60	342 608	28 550,70	951,70	44	283,80	378,40	85,10					
45	355 200	29 600	986,67	7 104	592,00	348 096	29 008,00	966,90	45	288,30	384,40	86,50					
46	361 100	30 092	1 003,06	7 222	601,80	353 878	29 489,90	983,00	46	293,10	390,80	87,90					
47	367 100	30 592	1 019,72	7 342	611,80	359 758	29 979,90	999,30	47	298,00	397,30	89,40					
48	373 200	31 100	1 036,67	7 464	622,00	365 736	30 478,00	1 015,90	48	302,90	403,90	90,90					
49	379 500	31 625	1 054,17	7 590	632,50	371 910	30 992,50	1 033,10	49	308,00	410,70	92,40					
50	385 800	32 150	1 071,67	7 716	643,00	378 084	31 507,00	1 050,20	50	313,20	417,50	93,90					
51	392 500	32 708	1 090,28	7 850	654,10	384 650	32 054,20	1 068,50	51	318,60	424,80	95,60					
52	399 600	33 300	1 110,00	7 992	666,00	391 608	32 634,00	1 087,80	52	324,40	432,50	97,30					
53	407 000	33 917	1 130,56	8 140	678,30	398 860	33 238,40	1 107,90	53	330,40	440,50	99,10					
54	414 100	34 508	1 150,28	8 282	690,10	405 818	33 818,20	1 127,30	54	336,10	448,20	100,80					
55	421 600	35 133	1 171,11	8 432	702,60	413 168	34 430,70	1 147,70	55	342,20	456,30	102,70					
56	428 900	35 742	1 191,39	8 578	714,80	420 322	35 026,90	1 167,60	56	348,10	464,20	104,40					
57	436 500	36 375	1 212,50	8 730	727,50	427 770	35 647,50	1 188,30	57	354,30	472,40	106,30					
58	444 600	37 050	1 235,00	8 892	741,00	435 708	36 309,00	1 210,30	58	360,90	481,20	108,30					
59	452 600	37 717	1 257,22	9 052	754,30	443 548	36 962,40	1 232,10	59	367,40	489,80	110,20					
60	460 800	38 400	1 280,00	9 216	768,00	451 584	37 632,00	1 254,40	60	374,00	498,70	112,20					
61	469 600	39 133	1 304,44	9 392	782,60	460 208	38 350,70	1 278,40	61	381,20	508,20	114,40					
62	478 700	39 892	1 329,72	9 574	797,80	469 126	39 093,90	1 303,10	62	388,60	518,10	116,60					

