

ORIGINAL

Utløp 31.03.2012

# Pakkerioverenskomsten

for  
aviser, pakkerioperatører, sjåførere og bilhjelpere

**2010 - 2012**

mellom

**Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) og  
Mediebedriftenes Landsforening (MBL)**

på den ene side

og

**Landsorganisasjonen i Norge (LO) og  
Norsk Transportarbeiderforbund (NTF)**

på den annen side  
angående lønns- og arbeidsvilkår

DEL I: HOVEDAVTALEN

DEL II: OVERENSKOMSTENS BESTEMMELSER

## Innhold:

§ 1 Overenskomstens omfang.....	3
§ 2 Lønnsbestemmelser.....	3
§ 3 Lønnsansiennitet.....	7
§ 4 Arbeidstøy.....	8
§ 5 Arbeidstid.....	8
§ 6 Overtidsbetaling.....	9
§ 7 Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai.....	10
§ 8 Sivilproduksjon ved nattarbeid.....	11
§ 9 Ferie og feriegodtgjøring.....	11
§ 10 Fleksible arbeidstids-/fritidsordninger.....	11
§ 11 Korte velferdspermisjoner.....	11
§ 12 Lønn under sykdom.....	12
§ 13 Lønn under svangerskap, fødsel og adopsjon.....	12
§ 14 Lønn under verneplikt.....	13
§ 15 Sosiale bestemmelser.....	13
§ 16 Forsikring ved ulykke og død.....	14
§ 17 Etterlønn ved dødsfall.....	14
§ 18 Oppsigelsesfrist.....	15
§ 19 Informasjon/konferanseplikt.....	15
§ 20 Jobbvariasjon.....	15
§ 21 Likestilling.....	16
§ 22 Pensjoner.....	16
§ 23 Behandling av yrkesrelaterte belastningsskader.....	17
§ 24 Kompetansekartlegging og – utvikling.....	17
§ 25 Uorganiserte bedrifter - tariffrevisjoner.....	17
§ 26 Overenskomstens varighet.....	18

## Bilag

1. Fleksible arbeidstids-/fritidsordninger.....	21
2. Bedrifter bundet av ATF/NTF-overenskomsten per 31.12.99.....	22
3. Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m. m:.....	23
4. Sluttvederlagsavtalen.....	25
5. Opplysnings- og utviklingsfondet.....	36
6. Avtalefestet pensjon (AFP).....	39
7. Ferie m.v.....	43
8. Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai.....	46
9. Avtale om korte velferdspermisjoner.....	<b>Feil! Bokmerke er ikke definert.</b>
10.Hovedorganisasjonenes arbeid med likestilling mellom kvinner og menn.....	51

## § 1 Overenskomstens omfang

Overenskomsten omfatter arbeid med å klargjøre, pakke, operere pakkerienes produksjonsutstyr og produksjonsstyringsverktøy, etterbehandle, ferdiggjøre samt transportere aviser.

Merknad:

Unntatt er ansatte som på arbeidsgivers vegne er satt til å lede, fordele eller kontrollere arbeidet, og som ikke i vesentlig grad har plikt til selv å delta i produksjonen.

## § 2 Lønnsbestemmelser

### 1. *Minstelønnssatser*

for arbeidende formenn, pakkerioperatører, sjåførere og bilhjelpere etter fylte 18 år:

- a. **Ufaglærte:** kr 23 709,25 - for hel måned
- b. **Faglærte med relevant fagbrev:** kr 25 862,25 - for hel måned

Fagarbeidertillegg for relevant fagbrev på minimum kr. 25 836,- pr år utover grunnlønn for ufaglærte i den enkelte bedrift.

### c. **Redusert uke:**

De avtaler om redusert uke som er inngått i den enkelte avis opprettholdes, månedslønnen reduseres forholdsmessig.

Det er adgang til for bedriften å tilsette bilhjelpere på redusert uke. Månedslønnen fastsettes da forholdsmessig i samsvar med satsene for hel måned i pkt. a) og c).

### d. **Unge bilhjelperer**

lønnes med:

mellom 16 og 17 år - 70 %, og

mellom 17 og 18 år - 80 %

av overenskomstens minstelønnssats for voksne arbeidere.

### e. **Ledige stillinger**

Ledige eller nyopprettede stillinger skal som hovedregel kunngjøres på en slik måte at de ansatte i bedriften gis anledning til å søke. Deltidsansatte som er i arbeid og som har vært fast beskjeftiget i bedriften i minst ½ år, gis under ellers like vilkår fortrinnsrett ved nyansettelser i pakkeriet.

Ved ledige stillinger som følge av utvidelser eller naturlig avgang skal det foretas en vurdering av om deltidsansatte kan tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold. Det vises for øvrig til § 9-4 i Hovedavtalen.

Deltidsansatte har fortrinnsrett til heltidsstillinger, jf arbeidsmiljøloven § 14 – 3. De lokale parter skal 2 ganger årlig i den enkelte bedrift gjennomgå forhold nevnt i første setning.

#### **f. Reguleringsbestemmelse for mellomoppgjør og samordnet oppgjør**

Etter at resultatet for mellomoppgjør og samordnede oppgjør mellom LO og NHO foreligger, opptas forhandlinger mellom NTF og MBL om regulering av minstelønnssetningene i §2 nr. 1 a) og b) med utgangspunkt i lønnsveksten innenfor avtaleområdet.

Regulering skjer med virkning fra 1. april.

Til grunn for beregningen av lønnsveksten innenfor avtaleområdet legges vekst i fastlønn basert på identiske personer i MBLs lønnsstatistikk. Med fastlønn menes grunnlønn, faste særtilllegg og stillingstillegg.

## **2. Normallønnssetser**

### **Lønnsbestemmelser for lærlinger (Reform 94)**

Grunnlaget for fastsetting av lærlinglønn skal være en prosentandel av ordinær lønn for nyutdannet fagarbeider (fagoperatør i produksjonsteknikk) i bedriftens pakkeri:

1. halvår	35 prosent av lønn for nyutdannet fagarbeider
2. halvår	40 prosent av lønn for nyutdannet fagarbeider
3. halvår	50 prosent av lønn for nyutdannet fagarbeider
4. halvår	75 prosent av lønn for nyutdannet fagarbeider

## **3. Diverse lønnsbestemmelser**

### **a. Tillegg for skiftarbeid**

- I. For arbeidsskift som avsluttes etter kl. 2400 eller påbegynnes før kl. 0600 morgen eller hvor arbeidsskiftet må foregå også søn-, helligdager eller høytidsdag kveld etter kl. 1800, betales følgende tillegg:

Hel uke: kr 1 482,00

- II. For redusert uke beregnes tillegget forholdsmessig.

For arbeidsskift som avsluttes mellom kl. 1800 og kl. 2400 eller som påbegynnes mellom kl. 0600 og kl. 0700 morgen, betales følgende tillegg:

Hel uke: kr 982,00

- III. Merknad:  
Prinsippet om reguleringsbestemmelse av under I og II ovenfor videreføres. Partene forutsetter av SSB og/eller LO/NHO innen reguleringen skal skje per 01.04. hvert år har funnet fram til et statistikkgrunnlag til erstatning for nåværende statistikkhenvisning.

**Protokolltilførsel:**

Partene er positive til å utrede overgang fra ukebaserte tillegg for nattarbeid iht. § 2.3.a. I – V til timebaserte tillegg. Partene vil nedsette et utvalg som innhenter grunnlagsmateriale, samt vurderer dette innen utløpet av første avtaleår. Partene har mandat til å iverksette overgang som nevnt i tariffperioden.

- IV. Der hvor avtale er inngått om redusert uke reduseres beløpene i I og II ovenfor forholdsmessig.
- V. Tillegg for spesielt ubekvem arbeidstid  
Det utbetales tillegg for spesielt ubekvem arbeidstid med kr 315,00 per frammøte for arbeid hvor hele eller deler av arbeidstiden faller mellom kl. 1800 lørdag og kl. 2400 søndag, samt på andre hellig- eller høytidsdager.

Merknad.

Tillegget utbetales uavhengig av lokal avtale om tillegg for ubekvem arbeidstid i dette tidsrommet.

**b. Merknad vedrørende sjåførere**

Når bedriften forlanger at sjåføren skal ha førerkort for å kunne føre kjøretøy med totalvekt over 3 500 kg, skal denne ha et tillegg på kr 455,00 per md. Hvis en annen ansatt blir pålagt å føre et kjøretøy som ovenfor beskrevet, utbetales til denne et forholdsvis tillegg for den tid arbeidet varer.

Faste truckførere som betjener trucker i kl. 4 eller over, lønnes med et tillegg på sjåførlønnen, stort kr 242,50 per md.

**c. Lokale lønnsforhandlinger**

De fastsatte lønnssetninger for arbeidende formenn, pakkerioperatører, sjåførere og bilhjelpere over 18 år, er minstelønnssetninger.

Lokale lønnsforhandlinger skal føres mellom de stedlige parter og skal være reelle, uavhengig av hvilke begreper overenskomsten inneholder mht. forhandlinger, drøftinger, vurderinger e.l.

Partene er enige om at det etter denne avtale skal foregå lokale lønnsforhandlinger en gang hvert avtaleår i tariffperioden. Tidspunktet for lønnsforhandlingene skal avtales i den enkelte bedrift. Partene på den enkelte bedrift kan avtale en oppdeling av tillegget.

Overenskomstens forutsetninger for å gi tillegg til den enkelte arbeidstaker er ansiennitet, dyktighet og erfaring.

Lokale forhandlinger skal gjennomføres på grunnlag av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet. Dette innebærer at partene lokalt bare skal legge til grunn bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurransevne. Det skal dessuten ved vurderingen tas hensyn til eventuelle tariffmessige tillegg gitt siden forrige vurdering.

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

#### **Foreldrepermisjon**

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

### **d. Felleserklæring om lønnssystemer**

Organisasjonene understreker betydningen av et aktivt arbeid for økt produktivitet og lønnsomhet på den enkelte bedrift. Dette er nødvendig for å styrke bedriftens konkurransevne og muliggjøre investeringer som sikrer bedriftene på lengre sikt.

Partene i arbeidslivet vil derfor arbeide for at lokal lønnsfastsettelse i fremtiden knyttes til påviselige ytelses- og/eller resultatforbedringer basert på lønnssystem utviklet i et samarbeid på bedriften. Nye lønnssystemer skal sendes tariffpartene før lønnssystemet settes i verk.

### **e. Nedsatt arbeidsevne**

For arbeidere hvis arbeidsevne er nedsatt på grunn av alderdom, sykdom eller uførhet, fastsettes lønnen etter nærmere avtale mellom arbeidsgiver og vedkommende arbeidstakere og deres tillitsvalgte.

Vikartjeneste og ekstraarbeid betales etter bestemmelsene i denne overenskomst.

Når en arbeider har arbeidet sammenhengende 6 måneder i bedriften, kan bedriften og vedkommende arbeidstaker på fritt grunnlag drøfte spørsmålet om fast ansettelse.

Fast ansettelse medfører ikke endringer i gjeldende praksis med hensyn til lønn under sykdom eller andre spesielle forhold.

## **f. Vikarer og midlertidig ansatte**

1. Ansettelser skjer i overensstemmelse med AML § 14-9. Når det inntas midlertidig ansatte omfattet av pakkerioverenskomsten, skal det tas opp med de tillitsvalgte, jf HA §§ 9 – 3 til 9-4. Bedriften skal oppgi grunnen til ansettelsen og hvilken varighet ansettelsesforholdet antas å få.

Hvis det er behov for midlertidig ansatte ut over den opprinnelige avtalte perioden, har arbeidstaker rett til å fortsette engasjementet til arbeidet er avsluttet (unntatt er ansettelser etter AML § 14-9 c - e).

2. Vikarer og midlertidig ansatte som sammenhengende for et tidsrom av ett år har utført arbeid av en regularitet og et omfang tilsvarende det som er vanlig fullt arbeid for en fast ansatt medarbeider, skal under ellers like vilkår ha fortrinnsrett ved nyansettelse. Denne bestemmelse endrer ikke fortrinnsrett etter AML §§ 14-2 og 14-3.

3. Midlertidig og fast ansatte skal likebehandles når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår, jf AML § 13 – 1 (3).

## **g. Retningslinjer for utbetaling av lønn**

Retningslinjer for utbetaling av lønn, jf. Hovedavtalen mellom LO og NHO Kap XI.

### **§ 3 Lønnsansiennitet**

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

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

Arbeidstaker som har permisjon etter Hovedavtalen § 10-6 nr 2 for lønnet tillitsverv i organisasjonen, opparbeider lønnsansiennitet.

Arbeidstagere som har permisjon i forbindelse med svangerskap/fødsel og adopsjon, opparbeider lønnsansiennitet i inntil ett år, såfremt arbeidstager oppbærer rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter Folketrygdlovens §§ 14-4 og 14-14.

## **§ 4 Arbeidstøy**

Bedriften holder arbeidstaker med to sett arbeidstøy pr. år. Vernesko når dette ansees nødvendig. Med ett sett arbeidstøy forstås kjeledress eller overall, bukse med jakke/skjorte eller lagerfrakk/ermeforkle.

Arbeidstøyet utleveres den enkelte ved fast ansettelse. Arbeidstøyet er bedriftens eiendom og skal innleveres ved utskifting av gammelt/brukt tøy.

Lokale ordninger vedrørende arbeidstøy kan opprettholdes.

## **§ 5 Arbeidstid**

Arbeidstiden må ikke overstige 37,5 timer per uke og fordeles per dag etter overenskomst i de forskjellige bedrifter, dog således at den legges mellom kl. 0700 og 1800.

I arbeidstiden er ikke innbefattet spisetider.

Som skiftarbeid regnes alt arbeid som påbegynnes før kl. 0700 eller som avsluttes etter kl. 1800.

Ved skiftarbeid er den ordinære arbeidstid 33,5 timer per uke.  
(For bedrifter som var bundet av ATF/NTF-overenskomsten pr. 31.12.1999, jf. bilag 10, gjelder følgende bestemmelse: For skiftarbeid er arbeidstiden 33 timer per uke.)

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

Overenskomsten er ikke til hinder for gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, jf. arbeidsmiljøloven § 10-5 (tidl. § 47). Dog forutsettes det at det betales fullt skifttillegg for alle skiftuker.

Inndelingen av arbeidstiden fastsettes innenfor denne ramme for hver enkelt avis etter forhandlinger mellom bedriftens ledelse og personalet ved deres tillitsvalgte, se forøvrig arbeidsmiljøloven § 10-3 (tidl. § 48) om oppsetting av arbeidsplaner.

Ved igangsetting og endring av skiftordninger skal det konfereres om dette senest 14 dager før ordningen iverksettes. Endring i skiftordninger med kortere varsel enn 14 dager kan bare skje når det er enighet om det.

**Merknad:**

Bestemmelsen om at arbeidstiden legges mellom kl. 0700 og kl. 1800 er ikke til hinder for at dagarbeidstiden kan påbegynnes mellom kl. 0600 og kl. 0700 dersom partene på bedriften blir enige om det, for eksempel ved innføring av fleksitid eller på grunn av kommunikasjonsvansker for de ansatte.

Ved oppsetting av arbeidsplan skal det legges vekt på hva de ansatte ønsker, hensynet til HMS, hensynet til velferd, samt de produksjonsmessige forhold i bedriften.

Arbeidsplanen skal være forutsigbar og det skal tilstrebes jevnest mulig fordeling av arbeidstiden på de enkelte dager gjennom uka. Med mindre annet avtales, eller det ikke foreligger produksjonsmessige behov, skal arbeidstiden på det enkelte skift ikke være kortere enn 6 timer.

Arbeidstidsordningen skal så langt det er mulig være lik for alle ansatte innen samme område, jf dog AML § 10 – 2 (2).

Hvis partene i forbindelse med oppsetting av arbeidsplan ikke kommer til enighet, kan hver av partene be om bistand fra Norsk Transportarbeiderforbund og Mediebedriftenes Landsforening. Slik organisasjonsmessig behandling skal være slutført innen 8 dager etter at lokal uenighet er konstatert og partene sentralt varslet.

Ved tvist om bedriftens beslutning er i strid med tariffavtalen kan hver av partene bringe tvisten videre til LO og NHO i medhold av Hovedavtalen § 2-3. Dersom Parat krever det, skal bedriftens beslutning utstå inntil YS og NHO har behandlet tvisten, jf HA § 9-6 nr. 1 tredje ledd.

Ovennevnte regler er ikke til hinder for at Norsk Transportarbeiderforbund evt. LO kan bringe tvist om arbeidstidsordning er innen rammen av AML inn for Arbeidstilsynet/Direktoratet.

## **§ 6 Overtidsbetaling**

Det betales 50 % tillegg for den første timen. Etter denne tid og på dager før helligdager etter ordinær arbeidstids avslutning, samt søn- og helligdager betales 100 % tillegg. Ved arbeidstidsordninger som medfører at enkelte virkedager er arbeidsfrie dager, skal arbeid på disse dager betales med 100 % tillegg.

Overtidsarbeid for den som bare har fast nattarbeid betales med 100 %.

Skiftarbeidere som, når de har arbeidet nattskift, må utføre overtid den påfølgende dag, betales med 100 % tillegg til sin personlige timelønn for hel daguke.

Omregning fra månedslønn til timelønn gjøres etter følgende formel:

$$\text{Timelønn} = \frac{\text{Månedslønn} + \text{eventuelt skifttillegg}}{\text{Aktuelt uketimetall} \times 4 \frac{1}{3}}$$

Ved overtid betales skifttillegg per time som følger:

Fra kl. 1800 til 2400: Ukesats etter § 2.3.a. II dividert med 33,5 timer.

Fra kl. 2400 til 0700: Ukesats etter § 2.3.a. I dividert med 33,5 timer.

Det betales ikke skifttillegg for overtid fra kl. 0700 til 1800. Ved overtid fra nattskift inn i dagtid betales dog i henhold til § 2.3.a. I dividert med 33,5 timer.

For bedrifter bundet av den tidligere ATF/NTF-overenskomsten per 31.12.1999, jf. bilag 2 er delingstallet 33 timer.

Overtidsbetaling rundes opp til nærmeste halve time.

Arbeidstakere som har arbeidet ordinær arbeidstid, og som samme dag blir tilsagt til overtidarbeid i tilslutning til den ordinære arbeidstids slutt, betales, hvis bedriften ikke skaffer mat, kr 74,00 i matpenger dersom overtidarbeidet varer minst 2 timer.

Ved overtidarbeid som vil vare utover 5 timer forutsettes at bedriften sørger for ytterligere forpleining, eventuelt at det avtales et beløp til dekning av matutgifter.

Medarbeidere som budsendes til overtidarbeid som ikke skal utføres i tilslutning til ordinær arbeidstid, betales for minst 2 timer med overtidstillegg, selv om arbeidet varer kortere.

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

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

Ved overtidarbeid skal lærlingene minst lønnes som øvrige ufaglærte i bedriften.

#### **Merknad:**

Partene er enige om at arbeidsmiljøloven § 10-6 (tidl. § 49) er slik å forstå at vilkårene for å benytte merarbeid og rett til fritak for merarbeid er de samme som for overtidarbeid. Dette betyr at alt arbeid utover den avtalte arbeidstid er regulert av lovens vilkår for å pålegge og frita fra merarbeid / overtidarbeid.

## **§ 7 Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai**

Se bilag 8.

## **§ 8**

### **Sivilproduksjon ved nattarbeid**

Bedriftene har i tillegg til avisproduksjon på natt, adgang til å ferdiggjøre og pakke/ekspedere også andre trykksakoppdrag i tidsrommet mellom kl. 2400 og 0600.

## **§ 9**

### **Ferie og feriegodtgjøring**

Ansatte skal ha ferie etter Ferieloven og bilag 6 til overenskomsten om Avtalefestet ferie (AFF).

Den del av feriepengene som overstiger full lønn for vanlig arbeidstid i ferien, kan utbetales i forbindelse med avviklingen av hovedferien eller sammen med lønn for juni måned.

## **§ 10**

### **Fleksible arbeidstids-/fritidsordninger**

Mediebedriftenes Landsforening og Norsk Transportarbeiderforbund er enige om at både arbeidstakernes og bedriftenes situasjon stiller nye og endrede krav til fleksible arbeidstidsordninger.

I denne sammenheng skal så vel arbeidstakerens behov for fleksibilitet i ulike livsfaser og bedriftenes behov for fleksibilitet ut fra stadig sterkere konkurranse vurderes.

Med utgangspunkt i ovennevnte beskrivelse bestemmes:

- Alle arbeidstakere kan ta ut 2 fridager i året i form av fritidsordninger og medarbeidere over 50 år kan ta ut ytterligere 1 dag.  
Tidspunkt for uttak av fritiden må skje etter nærmere avtale med bedriften. Fritiden kan alternativt tas ut som lønnskompensasjon etter avtale mellom bedriften og den enkelte arbeidstaker. Fritid som ikke er tatt ut i løpet av kalenderåret må tas ut som lønnskompensasjon.
- Ovennevnte ordning holdes utenom beregningsgrunnlaget for overtid og inngår ikke i et pensjonsgrunnlag.

Se for øvrig bilag 1.

## **§ 11**

### **Korte velferdspermisjoner**

Se bilag 9.

## **§ 12**

### **Lønn under sykdom**

Under sykdom betales full lønn med fradrag av trygdekassens dagpenger i minst 6 måneder per 12 måneders periode når medarbeideren har rett til sykepenger etter Lov om folketrygd.

Sykepengegrunnlaget etter denne avtale bygger på Folketrygdens sykepengeordning.

Ved fastsettelse av full lønn benyttes likeledes sykepengegrunnlagets beregningsmåte.

Legeattest kan forlanges fremlagt.

## **§ 13**

### **Lønn under svangerskap, fødsel og adopsjon**

1. Ved fødsels- og omsorgspermisjon har medarbeidere rett til full lønn, om permisjon med 100 % er valgt, i det stillingsomfang Lov om Folketrygd fastsetter når bedriften mottar refusjon fra Folketrygden:

Der permisjon med 80 % er valgt reduseres lønn tilsvarende.

Full lønn under fødselspermisjon beregnes som full lønn under sykdom

- 2.1. Rett til permisjon med lønn er basert på ordningen i Lov om Folketrygd per 1. juli 2009 med rett til permisjon i henholdsvis 46/56 uker. Eventuelle utvidelser/endringer i Lov om Folketrygd fører ikke automatisk til utvidelser/endringer i rettigheter etter denne overenskomsten.
- 2.2. Fedrekvoten  
Permisjon med lønn/80 % av full lønn for faren gis i samsvar med rettighetene i Lov om Folketrygd og forutsetter at bedriften mottar refusjon fra Folketrygden. Dette innebærer eksempelvis at når mor er i 50 % stilling, kan faren ta ut 100 % lønn i to uker eller 50 % lønn i fire uker.
3. Fedre har i forbindelse med fødsel rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn.
4. Ved adopsjon av barn under 15 år gjelder en rett til permisjon i inntil 43/53 uker iht. Lov om Folketrygd per 1.juli 2009, når adoptivforeldrene har rett tilforeldrepenger. Rettighetene kan benyttes av kvinnelige og mannlige medarbeidere. Jf. for øvrig Lov om folketrygd §§ 14 – 4 og 14 - 14.

### **Merknad til §§ 12 og 13:**

Ferieloven gir rett til full feriepengeopptjening av lønn som utbetales i forbindelse med sykdom, svangerskap, fødsel og permisjon med fradrag for feriepenger fra Folketrygden.

## **§ 14**

### **Lønn under verneplikt**

1. Under verneplikt betales full lønn til familieforsørgere, halv lønn til andre, dog ikke før lengre tidspunkt enn inntil 12 måneder. Det forutsettes at vedkommende før verneplikten har en ansettelsestid i bedriften på minst 6 måneder og at vedkommende fortsetter i arbeidet etter endt tjenestetid i minst 3 måneder.
2. Det gjøres fradrag for det vedkommende får utbetalt av det militære/administrasjonen for sivile tjenestepliktige.

Sier arbeidstakeren opp i permisjonstiden faller vedkommendes krav på lønn fra bedriften bort fra det tidspunkt oppsigelsen er mottatt i bedriften.

3. Lønn under repetisjonsøvelse:  
Ansatte som har minst 6 måneders ansettelse vil etter søknad få utbetalt mellomlegget mellom den godtgjørelse som er gitt fra staten og den fulle lønn vedkommende ellers ville hatt. Til søknaden må vedlegges dokumentasjon på godtgjørelsen som er gitt fra staten.

## **§ 15**

### **Sosiale bestemmelser**

1. Gravide arbeidstaker som blir omplassert i henhold til arbeidsmiljøloven og/eller forskriften om forplantningsskader og arbeidsmiljø, og dette dokumenteres med legeerklæring, skal opprettholde sine lønns- og arbeidsbetingelser.
2. **Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse**  
Norsk Transportarbeiderforbund og MBL er enige om at det lokalt skal arbeides for og legges til rette for en personalpolitikk slik at eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse, kan fortsette å arbeide frem til ordinær pensjonsalder.

Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift diskuterer arbeidssituasjonen for eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse. Det bør særlig tas hensyn til forhold som kan være belastende for disse arbeidstakerne. I slike tilfeller bør eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse så vidt som mulig, utfra en helsevurdering og eget ønske, fritas for slike arbeidsoppgaver såfremt det er bedriftsmessig mulig å tilrettelegge for dette.

3. **Etniske minoriteter**  
Partene er enige om at det både sentralt og lokalt må arbeides for å tilrettelegge forholdene slik at etniske minoritetsgrupper i større grad velger å ta arbeid innenfor avisbransjen. På denne bakgrunn bør partene lokalt diskutere bedriftsaktuelle problemstillinger knyttet til rekruttering av minoritetsgrupper.
4. Ansatte gis fri med full lønn for å avlegge eksamen (en dag) for offentlig godkjent utdanning

## **§ 16**

### **Forsikring ved ulykke og død**

1. I den enkelte avisbedrift dekkes risiko for ulykker i arbeidet ved et eget forsikringsvern.
2. Medarbeidere skal være sikret 20 G ved ulykker som medfører invaliditet og 9 G ved ulykker som medfører død.  
(G = Folketrygdens grunnbeløp)

## **§ 17**

### **Etterlønn ved dødsfall**

Ved død betales minst 3 måneders lønn til de etterlatte når den avdøde hadde forsørgerplikt. Når en medarbeider som har vært ansatt som sådan ved samme bedrift i minst 10 år avgår ved døden, skal bedriften utbetale vedkommendes ektefelle eller uforsørgede barn full lønn for 6 måneder.

Hvis bedriften har innført statuttmessig regulert pensjonsordning, gruppelivsforsikring eller lignende trygdeordninger som tilfaller de etterlatte, kan de beløp de i henhold hertil har krav på for 3, henholdsvis 6 måneder, komme til fradrag. I de tilfeller hvor medarbeideren betaler andel av forsikrings- eller pensjonspremier, skal fradragsrettens omfang fastsettes forholdsmessig i lokal avtale.

#### **Merknad:**

Partene er enige om at bedriften etter henvendelse i det enkelte tilfelle skal være behjelpelig med å utvirke snarlig utbetaling av de ytelser som er nevnt i foregående avsnitt, eventuelt ved å yte et beløp på forskudd.

Fradragsretten gjelder ikke i bedrifter som var omfattet av ATF/NTF-overenskomsten per 31.12.1999, jf. bilag 2.

## **§ 18**

### **Oppsigelsesfrist**

Oppsigelse må gis med den frist arbeidsmiljøloven (§ 15-3) (tidl. § 58) bestemmer. (Minimum 1 måned ved fast ansettelse).

Ved innskrenkning av personalantallet skal det under ellers like vilkår tas hensyn til ansienniteten, således at den sist ansatte i alminnelighet oppsies først.

## **§ 19**

### **Informasjon/konferanseplikt**

Dersom en bedrift har planer om å gjennomføre omlegginger av sin produksjon, herunder overføre deler av denne, eller motta delproduksjon fra annen bedrift, slik at dette får betydning for de ansattes sysselsetting eller arbeidsoppgaver, skal personalet ved sine tillitsvalgte uoppfordret bli tatt med på drøftelser om dette før viktige avgjørelser tas. Se for øvrig Hovedavtalens § 9 om konferanseplikt.

## **§ 20**

### **Jobbvariasjon**

Av hensyn til den enkeltes helse samt faglig og personlig utvikling, skal partene i bedriften legge stor vekt på at arbeidet tilrettelegges slik at det i avdelinger hvor det er praktisk mulig, gjennomføres jobbvariasjon.

Retningslinjer for gjennomføringen avtales i den enkelte bedrift.

#### **Merknad:**

Som del av utarbeidelsen av den årlige planen for kompetansetiltak, jf. Hovedavtalen kap. XVI, anbefales at de lokale parter også evaluerer retningslinjer/praksis vedrørende jobbvariasjon.

## **§ 21**

### **Likestilling**

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

Slik avtale skal inneholde retningslinjer for at kvinner og menn gis lik lønn for arbeid av lik verdi, samme mulighet til faglig utvikling og avansement og lik rett til opplæring, perfeksjonering, etter- og videreutdanning. Det vises for øvrig til bilag 10 i overenskomsten.

## **§ 22**

### **Pensjoner**

1. Bedriftene skal tilstrebe gode og forutsigbare pensjonsordninger for de ansatte.

Protokolltilførsel:

En god ordning bør gi om lag 2/3 av sluttlønn ved full opptjening. Ordningene kan være ytelses- og/eller innskuddsbasert.

MBL presiserer at dagens lov om folketrygd og tjenstepensjonslovgivning ligger til grunn for denne målformulering.

2. Forhandlinger om tjenstepensjon skal føres på den enkelte bedrift og være reelle. Alle pensjonsordninger skal forankres i en skriftlig avtale. Ved forhandlinger om inngåelse - eller endringer av – tjenstepensjonsordninger, skal konsekvensene både for bedriften og den enkelte utredes av et partssammensatt utvalg. Partene lokalt skal forhandle om kompensasjon for eventuelt pensjonstap ved overgang/endring.
3. Pensjonsavtaler kan ikke endres eller sies opp før forhandlinger er ført, og konsekvensutredninger gjennomført. Dersom partene lokalt ikke kommer til enighet, kan de søke bistand i sine sentrale organisasjoner. Oppsigelsesfristen er 15 måneder. Oppsigelse skal skje skriftlig. Ved skriftlig enighet mellom partene kan avtaler endres/sies opp med kortere varsel.
4. Med lokale parter menes i denne bestemmelsen bedriftens ledelse og bedriftstillitsvalgte fra forbund med landsomfattende tariffavtale med tilsvarende bestemmelser. På arbeidstakersiden velges et felles forhandlingsutvalg som representerer alle arbeidstakere organisert i forbund med tariffavtale på bedriften.
5. Bestemmelsene gjelder også for eksisterende pensjonsordninger.

## § 23

### Behandling av yrkesrelaterte belastningsskader

Bedriften dekker egenandel ved undersøkelse og behandling av yrkesrelaterte belastningsskader hos fysioterapeut og kiropraktor ved henvisning fra lege/bedriftslege, dog begrenset oppad til ti behandlinger per kalenderår.

## § 24

### Kompetansekartlegging og – utvikling

1. Realkompetanse:  
Den enkelte arbeidstaker har rett til å få dokumentert sin realkompetanse. Dette innebærer en beskrivelse av hvilke arbeidsoppgaver den enkelte arbeidstaker har utført gjennom sitt arbeidsforhold samt en oversikt over gjennomført utdanning/etterutdanning.
2. Kompetansegivende tiltak i forbindelse med nedbemanning og oppsigelser:  
Ved nedbemanning/oppsigelser skal bedriften etter økonomisk evne avsette midler og iverksette kompetansegivende tiltak for berørte arbeidstakere som ledd i å bevare deres muligheter til nytt arbeid. De tillitsvalgte skal sikres bred medvirkning i utforming av tiltakene.
3. Partene er enige om at det skal settes i gang fagopplæring etter opplæringsloven § 3-5 i alle bedrifter som oppfyller kravene for å være opplæringsbedrift. Partene på hver enkelt bedrift skal drøfte dette, jf HA kap. XVI.

## § 25

### Uorganiserte bedrifter - tariffrevisjoner

For uorganiserte bedrifter som er bundet av denne overenskomst gjennom direkte avtale med forbundet (såkalte "tiltredelsesavtaler", "hengeavtaler" eller "erklæringsavtaler"), der partene er enige om å tiltre "den til enhver tid gjeldende overenskomst", gjelder følgende:

Disse bedrifter omfattes av tariffrevisjoner mellom overenskomstens parter, uten at "erklæringsavtalen" sies opp.

Som følge av at forbundet og de uorganiserte bedrifter er enige om å tiltre den til enhver tid gjeldende overenskomst, gjennomføres det ikke særskilt forhandling og/eller mekling mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter, idet forhandling/mekling mellom overenskomstens parter også omfatter/gjelder mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter.

Når LO/forbundet sier opp overenskomsten, varsles de uorganiserte bedrifter om dette ved kopi av oppsigelsen. Dette varsel regnes som forutgående oppsigelse av tariffavtalen og tilfredsstiller arbeidstvistslovens krav for iverksettelse av lovlig arbeidskamp.

Forbundet har rett til å ta medlemmer i disse bedrifter ut i arbeidskamp med varsling av plassoppsigelse og eventuell plassfratredelse i henhold til fristene i Hovedavtalens § 3-1 nr. 1,2 og nr 4, samtidig som det varsles plassoppsigelse/plassfratredelse i hovedoppgjøret. Eventuell arbeidskamp i uorganiserte bedrifter opphører samtidig med opphør av arbeidskampen i hovedkonflikten.

Når det er sluttet ny avtale mellom partene i overenskomsten, gjelder denne for de uorganiserte bedrifter uten særskilt vedtakelse.

Disse bestemmelser er en nødvendig konsekvens av Hovedavtalens § 3-1 nr 3. Dersom forbundet eller bedriften ønsker å gjennomføre en selvstendig tariffrevisjon må "erklæringsavtalen" sies opp i henhold til de oppsigelsesregler som gjelder.

## § 26

### Overenskomstens varighet

#### 1. Varighet

Overenskomsten gjelder fra 1. april 2010 til 31. mars 2012 og videre ett år om gangen hvis den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 - to – måneders varsel.

#### 2. Ikrafttreden

Det gis et generelt tillegg kr 1,00 per time (kr 41 950,- per år) med virkning fra 1. april 2010.

Minstelønnsatsene økes med kr 13 per time (inkl. det generelle tillegget) med virkning fra 1. april 2010.

Likelønnpott kr 0,50

Det skal fastsettes en lav- og likelønnpott på den enkelte bedrift på kr 0,50 pr time pr årsverk. Partene lokalt skal gjennom forhandlinger bruke denne potten til å rette opp eventuelle kjønnsbaserte- og andre skjevheter som måtte være på bedriften. De deler av lav- og likelønnpotten som ikke benyttes til å rette opp eventuelle skjevheter, fordeles med like store beløp per årsverk. Tillegget gis med virkning fra 1. juli 2010

Utjevningstillegg kr 2,50

Det avsettes kr 2,50 pr time pr årsverk for arbeidstakere omfattet av pakkerioverenskomsten som et utjevningstillegg til lokal fordeling. Midlene anvendes til det/ de formål de lokale parter måtte bli enige om. Hvis partene ikke blir enige om anvendelsen av midlene, fordeles midlene likt. Tillegget gis med virkning fra 1. juli 2010.

Det generelle tillegget, økningen i minstelønnsatsene og økningen i skiftsatsene gjøres gjeldende fra 1. april 2010.

Lav- og likelønnpotten og utjevningstillegget gjøres gjeldende fra 1. juli 2010.

Omregning av skifttillegg og overtidstillegg og forbedring i sosiale goder foretas fra vedtagelsen 24. juni 2010. Ansatte som slutter før vedtagelsen, etterbetales ikke.

### **3. Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår**

Før utløpet av første avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom NHO 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 forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i første avtaleår.

Endringene i tariffavtalen for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap, eller det organ LO bemyndiger, og NHOs Hovedstyre. 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 2011).

### **Protokolltilførsler**

Partene er enige om å nedsette et utvalg med sikte på å legge et grunnlag for regulering av vilkår for produksjon av søndagsaviser og i forbindelse med utgivelse av nyhetsavis på flere høytids- og helligdager. Arbeidet skal være avsluttet innen 1. mars 2011.

Partene er enige om å gjennomføre et utvalgsarbeid for å gjennomgå bestemmelsene om ukentlige skifttillegg i bedrifter knyttet til pakkerioverenskomsten i NTF. Utvalget skal vurdere en eventuell overgang til timesatser. Arbeidet skal være avsluttet innen 30. juni 2011.

**Pakkerioverenskomsten 2010-2012 har følgende bilag:**

1. Fleksible arbeidstids-/fritidsordninger
2. Bedrifter bundet av ATF/NTF-overenskomsten pr. 31.12.1999
3. Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.

**Overenskomsten omfatter i tillegg følgende generelle bilag, jf protokoll mellom LO og NHO av 25. mai 2010:**

4. Avtale om sluttvederlag
5. Opplysnings- og utviklingsfondet
6. Avtalefestet pensjon (AFP).
7. Avtalefestet ferie mv. (AFF)
8. Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai.
9. Avtale om korte velferdspermisjoner
10. Likestilling mellom kvinner og menn

Oslo, august 2010



-----  
Landsorganisasjonen i Norge



-----  
Næringslivets Hovedorganisasjon



-----  
Norsk Transportarbeiderforbund



-----  
Mediebedriftenes Landsforening

## **FLEKSIBLE ARBEIDSTIDS-/FRITIDSORDNINGER**

### **Vedrørende bestemmelsen om fleksible arbeidstids-/fritidsordninger:**

MBL og NTF erkjenner behovet for presisering av den nye overenskomstbestemmelsen vedrørende fleksible arbeidstids-/fritidsordninger. Under henvisning til forhandlingene og meklingen ved tariffrevisjonen 2002, legges følgende til grunn:

1. De to fridagene med full lønn gjelder samtlige som var ansatt per 1. januar i kalenderåret.
2. Ved nyansettelser gis 2 fridager med full lønn for alle som tiltrer før 1. juli og 1 fridag for dem som tiltrer 1. juli eller senere. Tilsvarende gjelder antall dager det kan kreves lønnskompensasjon for.
3. Fridagen med full lønn/lønnskompensasjonen for arbeidstakere over 50 år, gjelder fra det året man fyller 50 år uten forannevnte regel om avkorting i forhold til tiltredelsestidspunktet.
4. For deltidsansatte med lavere stillingsbrøk enn 50 % stilling, reduseres fridagene tilsvarende.
5. I de tilfeller arbeidstaker velger lønnskompensasjon i stedet for fridag(er), legges til grunn at hver dag representerer 1/26-del av vedkommendes månedslønn, hvis ikke de lokale parter har inngått avtale om annet.
6. Midlertidige tilsetninger for kortere tid en 4 måneder omfattes ikke av denne avtalen.

**Bedrifter bundet av ATF/NTF-overenskomsten per 31.12.99**

Revidert per 1. mai 2010

**NR1 Trykk Larvik**

*(tidl. Larvik Rotasjonstrykkeri)*

**NR1 Trykk**

*(tidl. Media Øst Trykk, navneendring 1/7-04)*

**NR1 Trykk Mosjøen**

*(tidl. Helgeland Arbeiderblad)*

## **Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m. m:**

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

### **1. Innleie av arbeidstakere**

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere i henhold til gjeldende regler i arbeidsmiljølovens kap. 14 (se §§14-12 og 14-13) skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalen §§ 9-3 – 9-6. Dette gjelder ikke innleie av vikarer som skal erstatte navngitte enkeltpersoner. Ved slik innleie skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos virksomheten når innleide arbeidstakere skal arbeide innen pakkeriavtalens virkeområde.

### **Innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer)**

Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer) gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12. Ved innleie etter § 14-12 (2) skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsvirksomheten (vikarbyrået) når innleide arbeidstakere skal arbeide innenfor pakkeriavtalens virkeområde.

Bedriften skal fremlegge tilgjengelig informasjon, slik at de tillitsvalgte ser at innleien er i tråd med lov- og avtaleverk.

### **Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter**

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

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

### **2. Utsetting av arbeid**

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale med underleverandør om utsetting av arbeid skal behov og omfang drøftes med de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalen § 9-3 – 9-6.

Bedriften skal på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos underleverandør når underleverandørs ansatte arbeider innen pakkeriavtalens virkeområde.

Dersom underleverandør som bedriften har inngått avtale med, benytter seg av underleverandører må denne/disse underleverandører påta seg tilsvarende forpliktelse overfor sine ansatte.

### **3. Personvern og taushetsplikt**

Det er en forutsetning at de lønns- og arbeidsvilkår som bedriften blir bedt om å dokumentere er tilstrekkelig anonymisert og ikke strider mot lov. Virksomhetens behov, eksempelvis konkurransemessige forhold, kan tilsi at informasjonen ikke bør gis videre. I slike tilfeller kan arbeidsgiver pålegge tillitsvalgte og eventuelle rådgivere taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter utløpet av vedkommendes mandatperiode. Det er ingen taushetsplikt i forhold til å gi informasjon videre til relevant offentlig myndighet.

### **4. Bruk av vikarer**

Vikarer, jfr. arbeidsmiljøloven § 14-9 nr. 1 b) erstatter navngitte personer for et bestemt arbeid eller tidsrom

### **5. Andre forhold**

I bedrifter som har, eller står i fare for å gå til oppsigelser og permitteringer vises det i denne sammenheng spesielt til regler om permittering og oppsigelse i Hovedavtalen kap. VIII, Hovedavtalen § 10-4 og arbeidsmiljøloven kapittel 15.