

## Protokoll

År 2022, den 10. 11. og 12. mai,  
ble forhandlingsmøter avholdt  
mellom Industri Energi og Norsk  
Industri vedrørende  
tariffrevisjonen 2022 for  
overenskomst nr 106 for Kjemisk  
teknisk industri

Til stede:

For Industri Energi:

Cay Nordhaug, Steffen Nilsen, Alida Johanne Domaas, Egil Brandsøy, Tom Jacobsen, Øyvind Lyngholm, Alf Jørgen Kristiansen, Truls Hvitstein, Per Øistein Kivijarvi, Arild Singstad, Tor Kristian Klauset, Anders Anglevik, Morten Hervig Matrinsen, Ewa Landgren, Anders Eriksen, Odd Tegler, Frank Bjørnseth og Morten Broen

For Norsk Industri:

Sunniva Berntsen, Hans-Martin Møllhausen, Dag Solicki, Egil J. Bye, Bjørn Lie, Tore Nystuen og Linda Merethe Granlund.

\*\*\*

Etter forhandlinger ble partene enige om følgende:

Lønnstillegg

Det gis et generelt tillegg på kr 4,00 (37,5t/uke) gjeldende fra 1. april 2022.

Det gjøres følgende endringer i overenskomsten:

### § 3 Almennelige lønnsbestemmelser

Ny minstelønnsats fra 1. april 2022 er kr 190,00. Dette er inkludert det sentrale tillegget på kr 4,00 per time.

#### § 3.1.4 Fagtillegg

Fagtillegget økes til kr 12,00 per time.

Økningen av fagtillegget skal ikke få lønsmessige konsekvenser for de arbeidstakere som har fagtillegg som er høyere eller lik den nye satsen for fagtillegg.

Nytt pkt 3.1.7 Tjenestereiser

Ved behov for reisevirksomhet i bedriftens tjeneste skal bedriften fastsette et reiseregulativ.

## § 5 Skifttillegg

Skifttilleggene heves slik:

### §5.1. Ordinært skiftarbeid

Ettermiddagsskifttillegg økes til	kr 19,38
Nattskifttillegget økes til	kr 32,21

### §5.2 Ordinært søndagsskift

Søndagsskifttillegget økes til	kr 82,55
--------------------------------	----------

### §5.3 Skiftarbeid i forbindelse med hellig- og høytidsdager

Skifttillegg store høytider økes til	kr 184,38
--------------------------------------	-----------

Økningen av skifttilleggene skal ikke få lønsmessige konsekvenser for de arbeidstakerne som har skifttillegg som er høyere eller lik de nye satsene for skifttillegg

### 5.5 Overføring fra skift til dagtid

Dersom en skiftarbeider som har minst 20 15 års sammenhengende arbeid på skift i bedriften, overføres til dagarbeid, nedtrappes skifttillegget halvårlig over 2 år. Denne bestemmelsen kommer bare til anvendelse dersom overføringen har sitt grunnlag i bedriftens behov for mannskapsreduksjoner på skift, omorganiseringer og lignende, eller hvis overføringen skjer av helsemessige grunner og fastlege evt. bedriftslege anbefaler slik overføring.

## § 6 Overtidsarbeid

### § 6.6 Matpenger

Matpengesatsen økes til kr 96,00 i samsvar med protokoll mellom NHO og LO.

### § 7.2 Forskjøvet arbeidstid ved overgang

Engangskompensasjonen økes fra kr. 750,00 til 1000,00.

## § 12 Seniorpolitikk

### Nytt tredje avsnitt

Norsk Industri og Industri Energi vil understreke viktigheten av at de lokale partene en gang i hver tariffperiode gjennomgår de etablerte bedriftsordningene, og hva disse gir i tillegg til de

ulike ytelser som folketrygden gir ved oppnådd pensjonsalder, ved uførhet osv. for de enkelte grupper av arbeidstakere.

§14 kompetanse og opplæring

§14.1 Generelt

Den kjemisk-tekniske industriens framtidige konkurransevne vil i stor grad være avhengig av tilpasning til ny teknologi og arbeidstakernes kunnskaper og kompetanse.

Med sikte på at arbeidstakerne skal kunne kvalifisere seg for nye oppgaver, og kunne oppfylle bedriftens fremtidige krav, er partene enige om:

- Bedriften og tillitsvalgte skal regelmessig drøfte generelle opplæringsmål med tanke på å øke de ansattes kompetansenivå. Partene skal drøfte effektiv og fleksibel tilrettelegging for opplæring, herunder bruk av digital opplæring der dette er hensiktsmessig.
- Bedriften og de tillitsvalgte skal jobbe for å treffe tiltak med sikte på å øke interessen og muligheter for fagopplæring ved inntak av lærlinger samt bl.a. ved å søke å legge forholdene økonomisk til rette - f.eks. ved at bedriften eller stedlig skole dekker utgiftene til undervisning og læremateriell.
- At bedriften og de tillitsvalgte skal hvert år drøfte om det er et kompetansegap i henhold til bedriftens behov for kompetanse og hvordan det eventuelt det i så fall kan legges til rette for at ufaglærte arbeidstakere får anledning til å ta fagbrev fag-, etter- og videreutdanning. Drøftingene skal ta utgangspunkt i bedriftens og den enkelte arbeidstakers behov for fagarbeidere og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det bør være en målsetting at det drives fagopplæring i alle bedrifter som oppfyller kravene for å være opplæringsbedrift
- Arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3-5 i opplæringsloven i arbeidslivet - "praksiskandidatordningen", opprettholdes også i fremtiden.
- At det legges til rette for kompetansehevende tiltak gjennom industrifagskolen eller andre relevante etter- og videreutdanningsløp, i den grad dette ikke er til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift- og personaldisponeringer. Det er en forutsetning at utdanningen øker produktiviteten og omstillingsevnen til bedriften og den enkelte arbeidstaker. Eventuelle tiltak skal avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

For at den enkelte skal motiveres og gis mulighet til etter- og videreutdanning, kan det etter enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker gis anledning til å gjennomføre kompetansehevende tiltak som nevnt over av inntil 7,5 timers varighet pr. år, betalt med ordinær lønn, innvilgelse av dette krever en målsetting om fullføring og at arbeidstaker selv bidrar med nødvendig egeninnsats i fritiden. Øvrige kriterier avtales lokalt.

Partene sentralt og lokalt skal må-legge til rette for at arbeidsinnvandrere som arbeider i landet og som sikter mot å bli en del av det norske arbeidsmarkedet, må få styrket sine grunnleggende ferdigheter i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur.

**Nytt under § 14.2:**

Etter setning 2:

Arbeidsgiver dekker lønn og utgifter ved prøveavleggelse og ved den teoretiske del av fagprøven for lærlinger og praksiskandidater. Arbeidsgiver er ikke forpliktet til å dekke lønn mer enn en gang innen samme fag. I den utstrekning teori- og perfektjonskurs finner sted i arbeidstiden, betales ordinær lønn.

**§ 19 Diverse bestemmesler****Arbeidstøy og vernebriller**

*Nytt punkt under første ledd*

Der hvor arbeidstaker utfører arbeid hvor arbeidet krever vernebriller, skal bedriften tilby vernebriller med styrke til arbeidstakere som har et dokumentert behov for dette og hvor vernebriller som benyttes utenpå ordinære briller ikke gir hensiktsmessig vern. Nærmere retningslinier for ordningens praktisering. f.eks utgiftsdekning, arbeidets varighet mv., utarbeides på den enkelte bedrift.

***Deltagelse på bransjevise samarbeidskomiteer:***

Hovedtillitsvalgte eller dennes stedfortreder, skal ikke uten tvingende grunn nektes fri for å delta i møter i samarbeidskomiteer for bransjen. Arbeidsgiver dekker tapt arbeidsfortjeneste for inntil fire dager per år fordelt på to møter.

**§ 20 Overenskomstens varighet**

Denne overenskomst gjelder fra 1. april 2022 til 31. mars 2024 og videre ett år av gangen hvis den ikke sies opp skriftlig av en av partene med to – 2 – måneders varsel.

**Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår:**

Før utløpet av 1. 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 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs representantskap eller det organ LO 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 2023).

**Ikrafttreddelsesbestemmelser**

Det generelle tillegget på kr 4,00 per time gis fra 1. april 2022.

Øvrige endringer i satser og overenskomstbestemmelser gjøres gjeldende med virkning fra og med 12.05.22. Lønnsforhøyelsene gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som er sluttet i bedriften før vedtakelsen. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg mv. for arbeid utført før vedtakelsen.

**Til protokollen****Dysleksivennlig bedrift**

Bedriften må legge til rette for at relevant kunnskap er tilgjengelig for at ansatte med særskilte behov skal få mulighet til å øke sin kompetanse. Hanne- prosjektet, dysleksivennlig bedrift, er et eksempel på dette.

**Drøftelser**

Partene er enige om å drøfte eventuelle endringer i omfangsbestemmelsen på Kjemisk teknisk overenskomst hvis det blir endringer i omfangsbestemmelsen på Elektrokjemisk overenskomst. Det skal foreligge enighet mellom partene for at omfangsbestemmelsen i kjemisk teknisk overenskomst eventuelt skal endres.

**Likestilling**

Partene skal holdes orientert om eventuelt utvalgsarbeid knyttet til likestilling og ikke-diskriminering på Elektrokjemisk overenskomst, jfr. Riksmeklerens møtebok pkt 9,

\* \* \*

Partene er kommet til enighet og oppgjøret er vedtatt 12. mai 2022.

For Industri Energi



Cay Nordhaug

For Norsk Industri



Sunniva Berntsen  
Sunniva Berntsen

