

Biloverenskomsten 2018 – 2020

Overenskomst

mellom

**Næringslivets Hovedorganisasjon
og
Norges Bilbransjeforbund**
på den ene side

og

**Landsorganisasjonen i Norge
og
Fellesforbundet**
på den annen side

Samarbeidserklæring

Norges Bilbransjeforbund og Fellesforbundet vil løfte frem viktigheten og nytteverdien av et velfungerende partssamarbeid på bedriftene.

Hovedavtalen er verktøyet for hvordan samarbeidet skal praktiseres, og gir sammen med Biloverenskomsten grunnlag for å inngå lokale avtaler mellom tillitsvalgte og ledelse på bedriften.

Avtalene legger til rette for samarbeid. Gjennom dette skal de ansatte med sin erfaring og innsikt være med å skape de beste forutsetninger for bedriftens fortsatte utvikling, og for trygge og gode arbeidsforhold til beste for så vel bedrift som arbeidstakere.

Partssamarbeid bidrar også til vår felles målsetning om et seriøst arbeidsliv med høy organisasjonsgrad.

Norges Bilbransjeforbund

Fellesforbundet

Innhold

KAP. I OMFANG OG VIRKEOMRÅDE M.V.	6
§ 1 Overenskomstens omfang	6
1. Virkeområde	6
2. Ansettelsesvilkår	8
§ 2 Bilteknikere, fagteknikere, fagarbeidere, og hjelpearbeidere	8
1. Biltekniker I	8
2. Fagarbeider – bilfag	9
3. Hjelpearbeider	9
KAP. II LØNN	10
§ 3 Minstelønnens størrelse	10
4. Servicekjøring/Beredskapsvaktordninger	10
5. Omregning av timer	10
6. Lærlinger	11
§ 4 Bestemmelser om individuell minstefortjeneste	14
§ 5 Sikring av individuell minstefortjeneste	16
§ 6 Minste gjennomsnittlig timefortjeneste (87 %-regelen)	17
KAP. III LØNNSSYSTEMER	18
§ 7 Stedlige lønnsavtaler	18
§ 8 Akkordarbeid	19
1. Anvendelse av akkordarbeid	19
2. Faste akkordtariffer	20
3. Almennelige bestemmelser for alt akkordarbeid	21
4. Frie avtaleakkorder og engangsakkorder	23
§ 9 Bonuslønn	24
§ 10 Tidlønn/fastlønn	25
§ 11 Akkordavsavn	26
KAP. IV ANNEN GODTGJØRELSE	27
§ 12 Smussig arbeid og tillegg for arbeid med større enheter	27
§ 13 Arbeidsoppdrag, reiser, utdanning og møter utenfor bedriften	28
1. Arbeidsoppdrag	28
2. Betaling for reisens forberedelse og avslutning	28
3. Betaling for reisetiden	29
4. Godtgjørelse for reiseutgifter, diett og overnatting	30
5. Særlige tilfeller	30
6. Utdanning og møter	31
§ 14 Verktøygodtgjørelse	31

§ 15 Arbeidstøy	32
KAP. V ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER	33
§ 16 Ordinær arbeidstid	33
2. Dagtid	33
3. Fleksibel arbeidstid	34
4. Deltidsarbeid	34
5. Spisepause	35
6. Nedsettelse av arbeidstid	35
7. A. Flexibilitet	35
§ 17 Overtidsarbeid	36
§ 18 Skiftarbeid	38
§ 19 Godtgjørelse for ubekvem ordinær arbeidstid	41
KAP. VI KORTE VELFERDSPERMISJONER, HELLIGDAGER, 1. OG 17	
MAI, FERIE	42
§ 20 Korte velferdspemisjoner. Besøk hos lege eller sykehus m.v.	42
§ 21 Godtgjøring for helligdager, 1. og 17. Mai	44
1. Godtgjøringen	44
2. Opptjeningsregler	46
3. Utbetaling	46
§ 22 Ferie	47
KAP. VII FAGOPPLÆRING OG UTDANNELSE	48
§ 23 Kompetanse og opplæring	48
KAP. VIII ARBEIDSMILJØ OG VERNETILTAK	51
§ 24 Arbeidsmiljø og vernetiltak	51
§ 25 Attføring	52
KAP. IX DIVERSE BESTEMMELSER	53
§ 26 Diverse generelle avtaler	53
§ 27 Kontingenttrekk	53
§ 28 Andre bestemmelser	53
KAP. X REGULERING OG VARIGHET	58
§ 29 Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår	58
§ 30 Varighet	58

Bilag 1	Sluttvederlagsavtalen.....	59
Bilag 2	Avtale om et opplysnings- og utviklingsfond.....	75
Bilag 3	Avtale om ny AFP-ordning	78
Bilag 4	Avtale om retningslinjer for prosentvis trekk av	82
	fagforeningskontingent - “trekkavtale”	82
Bilag 5	Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987	87
Bilag 6	Likestilling mellom kvinner og menn.....	97
Bilag 7	Ferie m.v.....	99
Bilag 8	Tjenestepensjoner	102
Bilag 9	Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai	104
Bilag 10	Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.....	108
Bilag 10A	Ansatte i vikarbyråer.....	111
Bilag 11	Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstagere.....	113
Bilag 12	Mønster for bedriftsvise lønnsavtaler	114
Bilag 13	Protokoll	127

KAP. I

OMFANG OG VIRKEOMRÅDE M.V.

§ 1 Overenskomstens omfang

1. Virkeområde

- 1.1 Denne overenskomst kan etter krav fra henholdsvis Landsorganisasjonen i Norge/Fellesforbundet på den ene side og Næringslivets Hovedorganisasjon/Norges Bilbransjeforbund på den annen side gjøres gjeldende for hel- og deltidsansatte i bilbransjen.
- 1.2 Overenskomsten gjelder for ansatte som har sitt arbeid innenfor alle områder innen bilbransjen, (f.eks. bilverksteder, bilopprettingsverksteder, billakkeringsverksteder, gaffeltruckverksteder, traktorverksteder, verksteder for anleggsmaskiner, bilgummiverksteder og bensinstasjoner) herunder reparasjon, service, vedlikehold, lakkering, oppretting, lagerarbeid m.m.
 - 1.2.1 Den teknologiske utvikling og den økte opplæring fører generelt sett til en vesentlig heving av de ansattes kompetansenivå. Disse ansatte skal fortsatt omfattes av denne overenskomsten.
 - 1.2.2 Innleide:

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 jfr. § 1.1. Se bilag 10.

Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12.

Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med AML §14-12 a, (forslag i Prop 74L).

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom LO og en arbeidsgiversammenslutning gjelder ikke Bilag 1,2,3,4,5,6 og 8 i Biloverenskomsten.

Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret.

På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

Hovedavtalen Kap. 5 gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet. Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgsarbeid, jfr. HA § 5-6

Saksbehandling:

I protokollen bør det fremgå hva som er bemanningsbehovet, begrunnelsen for ikke å ansette, samt omfanget og varigheten for innleien/utsettingen.

Merknad:

Punktene iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jfr. Prop 74L (2011-2012).

- 1.3 Arbeid som omfattes av denne overenskomst må ikke innenfor verkstedet bortsettes på ringere vilkår enn denne overenskomst bestemmer til bedrifter, hvis virksomhetsområde ikke er tydelig avgrenset så de framtrer som selvstendige bedrifter.

2. Ansettelsesvilkår

- 2.1 De bedrifter som denne overenskomsten omfatter kan ikke ansette noen arbeidstaker på ringere vilkår enn fastsatt i overenskomsten.

§ 2 Bilteknikere, fagteknikere, fagarbeidere, og hjelpearbeidere

1. Biltekniker I

Eksamen fra bilteknisk fagskole.

- 1.2 Biltekniker II/ Fagteknikere, Servicetekniker, Systemtekniker, Systemspesialist og lignende

Som biltekniker II/, Fagteknikere, Servicetekniker, Systemtekniker, Systemspesialist og lignende, kan bedriften etter drøftelser med de tillitsvalgte, anerkjenne fagarbeider som selvstendig utfører arbeidsoppgaver som stiller spesielt høye krav til teoretiske og praktiske kunnskaper. - Slike drøftelser skal gjennomføres minst en gang i året.

- 1.3 I tillegg skal følgende generelle forutsetninger oppfylles:
 - 1.3.1 Fagarbeideren skal ha minst 4 års praksis ved offentlig godkjent verksted etter avlagt fagprøve.
 - 1.3.2 Fagarbeideren skal utføre sitt arbeid rasjonelt og effektivt.
 - 1.3.3 Fagarbeideren skal ha kunnskaper om og erfaring med det aktuelle bilmerke, eventuelt gode kunnskaper om flere

bilmerker.

- 1.3.4 Fagarbeideren skal ved behov kunne veilede og instruere andre arbeidstakere.
- 1.3.5 Fagarbeideren skal videreutdanne seg med tanke på ny teknologi.
- 1.3.6 Fagarbeideren skal kunne nyttiggjøre seg tilgjengelig serviceinformasjon.
- 1.4 Etter anerkjennelse som biltekniker skal vedkommende arbeidstaker fortsatt stå i produksjon.
- 1.5 Under forutsetning av at en fagarbeider fyller de ovennevnte vilkår, kan partene ved den enkelte bedrift avtale hvor mange av bedriftens fagarbeidere som kan innplasseres som bilteknikere.

2. Fagarbeider – bilfag

- 2.1 Vilkår for at en arbeidstaker anerkjennes som fagarbeider er at vedkommende har bestått fagprøve i samsvar med Opplæringsloven, enten etter utstått læretid på kontrakt, eller etter praksis i samsvar med Opplæringsloven § 3-5. Lærlinger og ikke lærlinger skal være fritatt for utgifter i forbindelse med prøveavleggelsen.

3. Hjelpearbeider

- 3.1 Betingelsen for at en arbeidstaker får den for hjelpearbeidere fastsatte minstelønn, er at han har fylt 18 år.

KAP. II

LØNN

§ 3 Minstelønnens størrelse

I tillegg til minstelønnsattsene kommer personlig tillegg etter § 4.4, akkordavsavn etter § 11 pkt. 1. og 2. og eventuelt tillegg etter § 12 (smuss, tungtvogn og diesel)

Minstesattsene er:

1.	Fagarbeidere:			
	nyutlærte	kr	169,50	pr. t.
	etter 1 års praksis	kr	185,00	pr. t.
2.	Hjelpearbeidere:			
	etter fylt 18 år	kr	157,50	pr. t.
	etter 1 års praksis	kr	161,00	pr. t.
3.	Bensinekspeditører:			
	over 18 år	kr	157,00	pr. t.
	etter 1 års praksis	kr	162,50	pr. t.
	unge arbeidstakere 17 år	kr	135,00	pr. t.
	unge arbeidstakere 16 år	kr	129,00	pr. t.

4. Servicekjøring/Beredskapsvaktordninger

Servicekjøring/beredskapsvakter betales som fagarbeidere med ett års praksis. For beredskap i forbindelse med servicekjøring/beredskapsvakter og servicevakt/beredskapsvakt skal det treffes avtale med de tillitsvalgte og den enkelte bedrift, vedrørende den eller de arbeidstakere som dette vedrører.

Dersom arbeidstakere må oppholde seg i sitt hjem som service-/beredskapsvakt, skal partene lokalt avtale godtgjørelse for dette.

5. Omregning av timer

Ved omregning fra timesatser til uke eller månedssatser benyttes henholdsvis 37,5 timer og 162,5 timer. Ved omregning fra uke til månedssats brukes faktoren 4 1/3.

Hvis partene avtaler utlønning en gang pr. måned eller hver 4. uke, skal det være anledning til å få delutbetaling på forskudd. Slike avtaler skal være skriftlige.

6. Lærlinger

Hovedmodellen for yrkes- og fagopplæring har 2 års opplæring i videregående skole (VK1 og VK2), pluss 2 års læretid i bedrift med 50% opplæringstid og 50% verdiskapningstid.

- 6.1. Partene er enige om at forholdene legges til rette for høyere inntak av lærlinger i bedriftene. Dette må gjøres ved å øke interessen for fagutdanning, samtidig som flere bedrifter tar for seg oppgaver med å utdanne fagarbeidere, og at det mellom bedriften og tillitsvalgte drøftes behovet for inntak av lærlinger.

- 6.2 Lærlingenes antall skal normalt ikke overstige følgende skala:

1-2	fagarbeidere	1	lærling
3-5	fagarbeidere inntil	2	lærlinger
6-10	"	4	"
11-15	"	6	"
16-20	"	8	"

og videre 2 lærlinger for hver påbegynt 5. fagarbeider.

Utenom skalaen har bedriften rett til 1 lærling for hvert fag, hvor den har selvstendige fagarbeidere som vesentlig beskjeftiges i vedkommende fag.

Bedrifter som har egne lærlingavdelinger, avtalte planer for opplæring, eller instruktør, kan i forståelse med organisasjonene (NBF og Fellesforbundet) ansette flere lærlinger enn bestemt ovenfor.

- 6.3 Lærlingens timefortjeneste skal utgjøre en prosentandel av ordinær timefortjeneste for nyutdannet fagarbeider i bedriften.

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	halvår
Skole				30	40	50	80	prosent

- 6.4. Lærlinger i fag som har 3 års opplæring i videregående skole (GK, VK1 og VK2) pluss ett års læretid i bedriften, følger følgende lønsskala:

7.	8.	halvår
50	80	Prosent

- 6.5. Lærlinger i fag som har 3 års opplæring i videregående skole (GK, VK1 og VK2) pluss 1,5 års læretid i bedrift, følger følgende skala:

7.	8.	9.	halvår
40	50	80	prosent

- 6.6. For lærlinger som ikke har GK eller VK1 i videregående skole etter Reform 94, gjelder følgende bestemmelser:

For 3 års læretid gjelder følgende skala:

1.	2.	3.	4.	5.	6.	halvår
30	35	40	45	60	90	prosent

For 4 års læretid gjelder følgende skala:

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	halvår
30	35	40	45	50	55	60	90	prosent

- 6.7. Bedriften skal påmelde lærlinger til den pliktige skoleundervisning.
- 6.8. NBF og Fellesforbundet er enige om at det er viktig å sikre rekruttering til bransjen. NBF og Fellesforbundet anmoder derfor de lokale parter om å vurdere behov for tiltak som øker mobilitet og tilgang av lærlinger.

På denne bakgrunn anbefaler NBF og Fellesforbundet de lokale parter å drøfte aktuelle ordninger som blant annet støtte til læremateriell, støtte til oppholdsutgifter, støtte til reise- og flytteutgifter.

- 6.9. Overtid for ordinære lærlinger, TAF- (Teknisk allmennfag)

lærlinger og lærekandidater over 18 år betales som for hjelpearbeidere.

- 6.10. Arbeidsgiver dekker lønn ved prøveavleggelse for alle som skal opp til fagprøve, likeledes dekkes lønn ved den teoretiske del av fagprøven.
- 6.11 For lærlinger med tilleggsteori utover VKI anbefales å finne økonomiske stønadsordninger fra bedriften.
- 6.12. Arbeidstakere over 20 år og med minimum ett års fast ansettelse i bedriften, som er ansatt for å utføre arbeid som hører inn under bilfagene, og som tegner lærekontrakt eller blir lærekandidat, skal bibeholde sin lønn.
- 6.13. Lærling, teknisk- allmennfag (TAF-lærlinger) lønnes som følger:
For den tiden lærlingen er utplassert i bedrift de to første årene, betales 30 % av nyutdannet fagarbeider. De to siste årene betales lønn for verdiskapningstiden, slik at de samlet over alle 4 årene opparbeider en samlet lønn tilsvarende en årslønn for nyutdannet fagarbeider.

Retningsgivende tabell:

1	2	3	4	halvår
55	55	70	75	prosent

- 6.14 Lønn i perioden fra læretidens utløp til førstegangsfag-/svenneprøve avlegges.

Fram til avlagt fagprøve skal lærlingen være sikret arbeid og lønn som i sitt siste lærehalvår. Dersom det går mer enn to måneder fra læretidens utløp til prøven kan avlegges, og lærlingen ikke er skyld i dette, skal lærlingen etterbetales differansen mellom utbetalt lønn og gjeldende fagarbeiders lønn i bedriften for tiden utover 2 måneder.

- 6.15 For lærlinger som ikke består ordinær fagprøve, kan ny

fagprøve avlegges etter Opplæringsloven. Partene anmoder bedriftene om å inngå slik frivillig avtale mellom lærebedrift og lærling om forlenget læretid slik at ny prøve kan avlegges. Ved forlengelse skjer avlønning etter siste halvårssats.

- 6.16 Arbeidstaker som har faglig oppfølging/ansvar for lærling(er), skal være sikret sin timefortjeneste gjennom lokal avtale.

Protokolltilførsel til § 3:

7. For enkelte arbeidstakergrupper nevnt i § 3 er minstelønnsatsene hevet med mer enn det generelle timetillegget. Hevningen vil fremgå av de nye minstesatsene. Denne hevingen skal i seg selv ikke føre til en ekstra fortjenesteøkning utover det generelle tillegget, så lenge timefortjenesten er i henhold til § 3.

Generelt tillegg

1. Fra og med 1. april (grunnet samordnet oppgjør) 2018 gis det et generelt tillegg på kr 1.30 pr. time.

2. Lønnsforhøyelsen gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som er sluttet i bedriften før vedtagelsen. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. for arbeid utført før vedtagelsen.

§ 4 Bestemmelser om individuell minstefortjeneste

1. Ved individuell minstefortjeneste forstås den laveste lønn som kan betales noen arbeidstaker som er i besittelse av de i overenskomstens § 2 bestemte betingelser. Jfr. §§ 3, 4.4 og 6.
2. Bilteknikere skal ligge på et rimelig høyere nivå enn fagarbeidere på bedriften.
3. Arbeidende formenn, og andre som er tillagt et midlertidig utvidet ansvar og arbeidsoppgaver, skal ha en lønn som ligger på et rimelig høyere nivå enn gjennomsnittet for arbeidstakerne innen den faggruppe arbeidstakeren selv tilhører. Spørsmål om

tidsperiode for å utløse en rimelig høyere lønn må avtales lokalt.

4. Etter dyktighet, kompetanse, praksis, ansvar og jobbinnhold skal den enkelte arbeidstaker betales høyere lønn enn minstelønnsstansene. Lønningen fastsettes etter nærmere avtale mellom bedriftens leder eller dennes representant og hver enkelt arbeidstaker i henhold til den lokale lønnsavtalen, og eventuelt etter forhandlinger med tillitsvalgte. Hvis den enkelte arbeidstaker eller tillitsvalgte mener at det er urimeligheter til stede som gir grunnlag for en fornyet vurdering, kan saken tas opp i konferanse med bedriftsledelsens representant.

Det skal avtales retningslinjer for fastsettelse av disse tillegg. Utrykkene arbeidstaker/arbeider gjelder så vel mann som kvinne.

5. Arbeidstaker som er valgt som tillitsvalgt/verneombud, skal under utførelse av vervet være sikret sin timefortjeneste iht. Hovedavtalen og gjennom lokal avtale. Arbeidets omfang avtales lokalt.
6. Arbeidstaker som har faglig oppfølging/ansvar for lærling(er), skal være sikret sin timefortjeneste gjennom lokal avtale.
7. Likelønn
Partene er enige om at kvinner og menn etter Biloverenskomsten under ellers like forhold skal vurderes likt, så vel fortjenestemessig som faglig. Ved lokale lønnsforhandlinger skal derfor partene gjennomgå både menns og kvinners lønnsforhold og vurdere årsakene til eventuelle lønnsforskjeller, ref. likestillingslovens bestemmelser.

Partene lokalt skal, gjennom forhandlinger, rette opp skjevheter som måtte være på bedriften og som skyldes forskjellsbehandling på grunn av kjønn. Ved forhandlingene skal de lokale parter:

- fremskaffe oversikt over lønn for de ulike grupper, fordelt på

kvinner og menn, for å klarlegge om eventuelle forskjeller skyldes kjønn.

- klarlegge hvem som gis tilbud om formell kompetanse, faglig oppdatering, kompetanseheving og lignende tiltak som gir grunnlag for annen lønsplassering og vurdere om tilbudene er tilpasset kvinners yrkesdeltakelse. De lokale parter må sikre at kvinner og menn likebehandles.
- klarlegge hvilke kriterier som benyttes for ansiennitetstillegg, herunder skal partene vurdere om lønssystemet har tatt tilstrekkelig hensyn til at kvinner i sterkere grad enn menn har ulønnet permisjon for å påta seg omsorgsoppgaver.
- kartlegge hvilke kriterier som er benyttet ved inndeling i ulike lønnsgrupper.
- gjennomgå kriteriene for lønnsfastsettelse med sikte på å sørge for at kriteriene er kjønnsnøytrale.
- sjekke at arbeidstakere som har permisjon med rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter Folketrygdloven § 14-4 og § 14-14 er blitt vurdert på samme måte som andre arbeidstakere ved lokale forhandlinger.

Dersom partene, etter gjennomgangen iht. ovenstående, konstaterer at det foreligger forskjellsbehandling på grunn av kjønn, skal forskjellsbehandlingen rettes opp.

8. Lærlinger som utfører selvstendig arbeid, kan gis personlig tillegg etter ovenstående regler.
9. Avtjent førstegangstjeneste i Forsvaret skal godskrives som lønnsansiennitet ved ansettelse i første stilling etter avsluttet tjeneste.

§ 5 Sikring av individuell minstefortjeneste

1. Så lenge denne overenskomst gjelder, må ingen bedrift redusere gjeldende individuelle minstefortjeneste for bedriftens arbeidstakere, unntatt for de som er tilstått delvis uførepensjon. Oppstår tvist om en sådan lønnsreduksjon er berettiget, skal det konfereres herom mellom bedriftens representant og

vedkommende tillitsvalgte (Hovedavtalens § 2-3).

Protokolltilførsel

Overenskomsten gir ikke anledning for bedriften til å redusere den enkelte arbeidstakers fortjeneste utover det som fremkommer i § 5, pkt. 1. Det samme gjelder utgående lønninger ved bedrift som under overenskomstperioden inntreffer/utgår i NBF og/eller NHO.

§ 6 Minste gjennomsnittlig timefortjeneste (87 %-regelen)

1. Arbeidstakernes lønnsforhold skal kontrolleres minst en gang årlig mot lønnsstatistikken som er utarbeidet av SSB. Kontrollen baseres på SSBs statistikk pr. 1. oktober hvert år (3. kvartal til 3. kvartal) med reguleringsdato med virkning fra 1. januar.

Kontrollen skal foretas gruppevis for henholdsvis fagarbeidere og hjelpearbeidere.

2. Ved kontrollen utregnes bedriftens gruppevise gjennomsnittlige timefortjeneste ekskl. overtidstillegg, skifttillegg og helligdagsgodtgjørelse. Bedriftens tall skal minst utgjøre 87 % av tilsvarende grupperes gjennomsnitt i henhold til SSB statistikken.

Merknad

For bedrift organisert med tariffbundne underavdeling(er), egne bedriftsnummer(e) som er geografisk adskilt fra hovedbedrift, skal garantien regnes ut på hver underavdeling såfremt ikke bedriftens ledelse og tillitsvalgte er enige om annet.

3. Dersom bedriftens gjennomsnitt er lavere enn 87 % av statistikkens, skal det foretas regulering opp til 87 %.
4. Arbeidende formenn og bilteknikere skal ikke tas med ved utregningen av de gjennomsnittlige timefortjenestene på bedriften.

5. Denne paragraf omfatter ikke arbeidstakere nevnt i § 3, pkt. 3, vedrørende bensinekspeditører.

KAP. III

LØNNSYSTEMER

§ 7 Stedlige lønnsavtaler

1. Forskjellige typer av lønssystemer som tidlønn/fastlønn, prestasjonslønn som bonus og akkord, skal kunne anvendes (se §§ 8, 9, 10 og 11). Hvis partene ikke blir enige om hvilket lønssystem som skal anvendes, kan bedriften sette arbeidet ut på akkord. Se pkt. 3.
2. Det er av avgjørende betydning for en positiv produktivets/effektivitetsutvikling å velge et lønssystem som er best mulig tilpasset bedriftens produktivets og effektivitetsopplegg. Det må videre arbeides for en kontinuerlig forbedring vedrørende utstyr og maskiner, lokaler og arbeidsplasser, hjelpestoffer og metoder, god innsats av den enkelte ansatte og andre tiltak som fremmer et godt miljø og rasjonell og effektiv avvikling av arbeidet. Det er derfor nødvendig at partene til enhver tid samarbeider om dette og erkjenner et felles ansvar for en positiv utvikling.
3. Avtaler om lønssystemer kan, dersom ikke annet er avtalt, sies opp med en måneds skriftlig varsel. Det forutsettes at partene har ført forhandlinger på bedriften, og hvis en av partene krever det også med organisasjonenes hjelp, før oppsigelse finner sted.

Dersom partene på bedriften ønsker organisasjonsmessig møte før oppsigelse skjer, må dette kreves uten ugrunnet opphold.

4. En gang i hvert avtaleår skal det føres lokale forhandlinger om en eventuell regulering av fortjenestenivået. Tidspunktet for forhandlingene skal være fastlagt i lokal avtale. Partene kan i

forbindelse med den årlige forhandlingen avtale at et eventuelt tillegg skal oppdeles slik at en del av tillegget blir utbetalt senere i avtaleåret.

Grunnlaget for vurderingen skal være bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter, konkurranseevne og den aktuelle arbeidskraftsituasjon.

Ekstern lønnsstatistikk, andre bedrifters lønnsnivå eller lønnsutvikling skal ikke kunne påberopes som grunnlag for regulering ut over det som fremgår av forangående setning. Ved vurderingen skal det tas hensyn til eventuelle tariffmessige tillegg gitt siden forrige vurdering.

5. Oppnås ikke enighet om satsene i et lønssystem, betales 45 % av sist kjente kvartals fortjeneste for henholdsvis gruppene fagarbeidere , spesialarbeidere og hjelpearbeidere ved bedriften. Det forutsettes tilsvarende arbeidsytelse.

Merknad

Ved bedrifter hvor lønssystemet ikke gir oversikt over de enkelte arbeidstakers lønnsforhold, skal tillitsvalgte etter anmodning utleveres lister som viser status, individuell minstefortjeneste og timefortjeneste for det sist kjente kvartal, eventuelt det nødvendige materiale som gir grunnlag for slik oversikt.

§ 8 Akkordarbeid

1. Anvendelse av akkordarbeid

- 1.1 Med akkordarbeid forstås arbeid hvor hele fortjenesten eller en del av den varierer med ytelse, produsert arbeid og lignende.
- 1.2 Forskjellige akkordssystemer, så som tidakkorder med akkordgrunnlag, kroneakkorder o.a., skal kunne anvendes. Det skal på forhånd treffes skriftlig avtale om hvilket akkordsystem som skal legges til grunn. For arbeid som ikke omfattes av faste akkordtariffer, skal akkordarbeid, hvis ikke annet er skriftlig

avtalt, kunne anvendes ved den enkelte bedrift.

- 1.3 Akkordprisen skal som hovedregel avtales før arbeidet påbegynnes. Blir partene enige om en utsettelse, bør akkorden likevel avtales før arbeidet er avsluttet.
- 1.4 Oppnås ikke enighet om akkordprisen, forholdes overensstemmende med § 11 pkt. 1.3.
- 1.5 Akkordoverskuddet skal utbetales senest 2. lønningsdag etter at akkorden er innlevert og godkjent. Ved 14-daglig utlønning skal akkordoverskuddet dog utbetales ved første lønningsdag, såfremt akkorden er innlevert og godkjent i lønningsperiodens første uke. Ved fellesakkorder får arbeidstakerne andel i overskuddet i forhold til sin timefortjeneste og det antall timer de har deltatt i akkorden. Hvis en arbeidstaker som innehar en akkord eller arbeider i en fellesakkord sier opp sin plass eller blir sagt opp, blir overskuddet først utbetalt når akkorden er innlevert og godkjent.
- 1.6 Tekniske ledere, verksmestere og arbeidsformenn skal ikke kunne overta eller være delaktige i disse akkordene.

2. Faste akkordtariffer

- 2.1 Akkordarbeid på de arbeidsoperasjoner som går inn under faste akkordtariffer, kan kun utføres på de vilkår som er nevnt under denne paragrafs pkt. 2 (faste akkordtariffer) og pkt. 3 (alminnelige bestemmelser).
- 2.2 Akkordtider
Som grunnlag for faste akkordtariffer gjelder de av partene vedtatte akkordtider og tekster.
- 2.3 Forberedende og avsluttende arbeider (FA tid)
Norm for FA tider er:
Hente verktøy og varetrekk etc: 0,1 time.
Kjøre inn vogn på plass: 0,1 time.
Kjøre ut vogn til parkeringsplass: 0,1 time.

Feie og rydde vognplass: 0,1 time.

Rense og innlevere verktøy og varetrekk etc: 0,1 time.

Protokolltilførsel:

Krever ut og/eller innkjøring eller sjauing av vogn ut eller inn i verkstedet mer enn 0,1 time, gis operasjonsutøveren et tillegg på 0,15 time.

2.4 Kontrollordning

Det er forutsetningen at alle faste akkordsatser skal gi et rimelig akkordoverskudd. Hvis det i løpet av prøvetiden skulle vise seg at en akkordsats er blitt stipulert slik at den gir et åpenbart urimelig resultat, skal satsen kunne innbringes for et tariffråd til avgjørelse. Tariffrådet skal bestå av to representanter fra hver av partene med en oppmann som oppnevnes av Riksmekler, hvis partene ikke blir enige om oppnevnelsen.

- 2.5 Tiden er bygget på at demontering skal kunne foregå på ordinær måte, slik at det ved fastrustedede eller fastbenede deler gis tillegg som tilsvarer fortjenesten for det øvrige arbeidet. Dette gjelder også for klargjøring av oppdrag og feilsøking. Det er anledning til å treffe avtale om andre ordninger.

Protokolltilførsel

Bedriften skal sørge for tilstrekkelig materiell (tekstkatalog og tidlister) for praktisering av akkordarbeid etter faste akkordtariffer.

3. Alminnelige bestemmelser for alt akkordarbeid

- 3.1 Før akkordarbeid settes i verk skal partene på bedriften vurdere arbeidsoperasjonene med tanke på de miljømessige sidene av arbeidet (jfr. arbeidsmiljøloven §§ 3-2 og 7-2)

3.2 Akkordgrunnlag

For akkordarbeid etter akkordkatalog og faste tidakkorder, forhandles det på individuell basis om akkordgrunnlagene. Akkordgrunnlaget til fagarbeidere skal alltid være høyere enn overenskomstens § 3, pkt. 4, nyutlært fagarbeider. Oppnås ikke

enighet, behandles tvisten i samsvar med Hovedavtalens § 2.3. Oppnås ikke enighet gjennom organisasjonsmessig forhandling, forholdes som bestemt i § 7, pkt. 5. Ved forhandlinger om akkordtider hvor det benyttes grunnlagsmateriale hentet utenfor bedriften, fremlegger den part som foreslår slike tider anvendt, opplysninger om tidenes inntjeningsnivå samt forutsetningene for bruk av tidene, så som hjelpetider, FATider, verktøy, utstyr, praktiserte akkordgrunnlag etc. Opplysningene skal i rimelig grad være bestemmende for fastsettelse av akkordgrunnlagene. Lærling når denne settes til selvstendig akkordarbeid: 95 % av nyutlært fagarbeiders akkordgrunnlag i bedriften.

3.3 Garanti

Ved akkordarbeid er arbeidstakerne garantert sin tidlønnsfortjeneste (individuell timefortjeneste tillagt akkordavsavn).

3.4 Akkordseddel

Akkordarbeidets art og omfang skal før arbeidets påbegynnelse eller så snart man har oversikt over arbeidets omfang, fastsettes på en i dette øyemed utarbeidet akkordseddel som arbeidsgiveren skal ha for hånden. Feilfinning og klargjøring av arbeidsoppdrag inngår ikke i faste akkordtariffer.

Akkordseddelen utstedes i to eksemplarer, hvorav arbeidstakeren beholder det ene. Akkordseddelen skal ha data for merke, modell og operasjonsnummer. Det avregnes i tid og/eller kroner. Ved tilfeldig akkord skal fyldestgjørende arbeidstekst følge som bilag. Det kan avtales andre ordninger.

3.5 Godkjenning av arbeidet

Arbeidsgiveren eller dennes representant har rett og plikt til å kontrollere at arbeidet utføres tilfredsstillende og etter bedriftens anvisning. Når arbeidet er ferdig, skal han på akkordseddelen skriftlig bekrefte at arbeidet er godkjent. Det påhviler arbeidstakeren å varsle i god tid før arbeidet avsluttes, slik at kontroll med henblikk på godkjenning kan finne sted. For innstemplet tid i forbindelse med kontroll betales arbeidstakeren gjennomsnittlig timefortjeneste.

3.6 Avbrytelse av akkorden

Hvis det under utførelsen av akkordarbeid oppstår hindringer som må medføre at arbeidet ikke kan utføres på den forutsatte normaltid, skal arbeidet i sin helhet utføres, og medgått tid godtgjøres med arbeidstakerens gjennomsnittlige timefortjeneste. Ved avbrytelse av akkordarbeid for å utføre reparasjon på annen vogn eller annet arbeid, gis et tillegg på 0,15 time for hver avbrytelse. Det skal etter avtale mellom bedriften og arbeidstakerne ved hvert enkelt verksted være anledning til å treffe en annen fast ordning.

3.7 Utbetaling av akkordoverskudd

Avregning finner sted i henhold til denne paragrafs pkt. 1.4. Arbeidstakerne skal ha anledning til å gjøre seg kjent med hvordan akkorden er gjort opp, enten ved utlevering av akkordseddelen i oppgjort stand eller ved forevisning av lønningsbok.

3.8 Overtidsarbeid

Forlanges akkordarbeid utført på overtid, får arbeidstakerne i tillegg til akkordoverskuddet utbetalt vanlig overtidstillegg, se overenskomstens § 18.

3.9 Nye arbeidsmetoder

Foreligger det eller inntreffer det omstendigheter ved det enkelte verksted som forrykker grunnlaget for en eller flere akkorder, skal det gjennom forhandlinger fastsettes nye akkorder. Oppnås ikke enighet, kan saken avgjøres av det i denne paragraf pkt. 2.4 nevnte tariffråd.

4. **Frie avtaleakkorder og engangsakkorder**

4.1 Frie avtaleakkorder

4.1.1 Akkordprisen fastsettes eller forandres gjennom fri forhandling mellom bedriftens leder eller dennes representant, og den arbeidstaker eller representant for de arbeidstakere som tilbys akkord. Arbeidstakeren kan dog konferere med sine arbeidskamerater om prisen. Akkorder som skal gjelde for flere

eller samtlige arbeidstakere i bedriften eller vedkommende avdeling, skal avtales skriftlig.

- 4.1.2 Ved fastsettelse av en akkord skal arbeidets omfang, pris og andre særbestemmelser registreres og oppbevares. Arbeidstakere som tilbys en akkord basert på et tidligere utført akkordarbeid, skal om de så måtte ønske, ha anledning til å gjøre seg kjent med resultatet av den tidligere akkord.
- 4.1.3 Ved frie avtaleakkorder er arbeidstakerne garantert sin tidlønnsfortjeneste (individuell minsteportjeneste tillagt akkordavsavn).
- 4.1.4 Frie avtaleakkorder kan sies opp med en måneds varsel, hvis ikke en lengre oppsigelsesfrist er avtalt.
- 4.2 Engangsakkorder
 - 4.2.1 Engangsakkorder fastsettes etter forhandling mellom bedriftens representanter og den eller de arbeidstakere som skal utføre arbeidet. Det står arbeidstakerne fritt for å konferere med sine arbeidskamerater om prisen.
 - 4.2.2 Etter avtale med representanter for arbeidstakerne kan engangsakkorder som er kommet uforandret igjen, etableres som faste akkorder. Se denne paragrafs pkt. 2.0.
 - 4.2.3 Ved engangsakkorder er arbeidstakerne garantert sin tidlønnsfortjeneste (individuell minsteportjeneste tillagt akkordavsavn)

§ 9 Bonuslønn

1. Bonussystemer består av en fast lønnsandel og en mindre variabel andel felles for grupper, avdelinger eller hele bedrifter.
2. Forskjellige former for bonussystemer kan anvendes. Bonussystemer skal avtales skriftlig. Ved inngåelse av avtaler

om bonuslønnssystemer anmodes partene ved bedriften om å følge mønster for bedriftsvise bonuslønnsavtaler, bilag 11-1 B til overenskomsten.

3. Den faste lønnsandel behandles i henhold til bestemmelsene i § 10 om tidlønn/fastlønn.
4. Den bevegelige lønnsandel gjøres avhengig av bedriftens, eventuelle grupperes produksjonsresultat og behandles i henhold til Biloverenskomstens § 8 akkordarbeid. Også kriterier for bonusberegning skal avtales, men målekriterier som skadefrekvens og sykefravær bør unngås. Det avtales retningslinjer for beregning av denne del.
5. Ved bonuslønnssystemer er arbeidstakerne garantert lønnssystemets faste lønnsandel.
6. Andre arbeidstakerkategorier kan etter avtale delta i bonuslønnssystemer. Se § 3.
7. Fastsettelse av bonussystemer er et anliggende i den enkelte bedrift.

§ 10 Tidlønn/fastlønn

1. Med tidlønn/fastlønn forstås et lønnssystem hvor fortjenesten beregnes i henhold til arbeidet tid (timer, uker, måneder, år).
2. Forskjellige tidlønnssystemer/fastlønnssystemer skal kunne anvendes. Tidlønnssystemer/fastlønnssystemer skal avtales skriftlig. Ved inngåelse av avtaler om tidlønn/fastlønn anmodes partene ved bedriften om å følge mønsteret for bedriftsvise fastlønnsavtaler, bilag 11-1 C.
3. Lønnssatsene i et tidlønnssystem/fastlønnssystem skal fastsettes som en individuell minstefortjeneste med akkordavsavn som særskilt spesifisert tillegg. Også tillegg etter overenskomstens § 12, så som smuss, tungtvogn og dieselt tillegg, skal særskilt

spesifiseres. Fortjenesten i et tidlønnssystem/fastlønnssystem kan differensieres etter dyktighet, kvalifikasjoner, praksis, ansiennitet, jobbinnhold m.v. Det skal på forhånd avtales hvilke vurderingssystemer eller retningslinjer som skal legges til grunn, og når vurdering og eventuell regulering skal foretas.

4. Det kan avtales at timefortjenesten i et tidlønnssystem/fastlønnssystem skal være uoppdelt. I så fall må det fastsettes spesielle satser, individuelle eller for grupper, som skal anvendes hvor individuell minstefortjeneste er betalingsgrunnlaget i overenskomstens bestemmelser. Det skal i stedlig protokoll anføres med hvilke beløp akkordavsavn og tillegg etter overenskomstens § 12 er medtatt i den uoppdelte lønn. Beløpene må spesifiseres hver for seg.

§ 11 Akkordavsavn

1. For arbeid som ikke utføres på akkord, skal det i tillegg til den individuelle minstefortjeneste betales akkordavsavn. For lærlinger som utfører selvstendig arbeid, skal det avtales personlig akkordavsavn.
2. Akkordavsavnets størrelse fastsettes i skriftlig avtale mellom bedriftens representant og tillitsvalgte. Forhandling om regulering av disse avsavn skal finne sted på avtalt tidspunkt.
3. Hvor partene på bedriften, eventuelt etter organisasjonsmessige forhandlinger, ikke blir enige om akkordavsavnets størrelse, forholdes overensstemmende med overenskomstens § 7 pkt. 5. Det forutsettes at akkordavsavnsordningen er sagt opp med en måneds skriftlig varsel.
4. Det forutsettes at arbeidstiden utnyttes effektivt.

KAP. IV

ANNEN GODTGJØRELSE

§ 12 Smussig arbeid og tillegg for arbeid med større enheter

1. Særlig skitne motorer og understell forutsettes rengjort før arbeidet igangsettes. Er rengjøring ikke foretatt, skal det betales smusstillegg etter følgende regler:
 - 1.1 Partene på bedriften inngår avtale om omfanget av det smussige arbeid, idet hensyn tas til bilmerke og modell.
 - 1.2 a) Partene på den enkelte bedrift kan avtale et fast smusstillegg pr. arbeidet (mønstret) time. Minstesatsene for slikt tillegg er kr 6,40 pr. mønstret time.

b) I stedet for tillegg etter pkt. a) kan partene på den enkelte bedrift avtale smusstillegg pr. jobb. Minstesatsen er i så fall kr 26,40 pr. jobb.
2. Tillegg for arbeid med større enheter
Det betales kr 7,60 pr. time ved arbeid med større enheter så som busser, lastevogner, skapvogner, traktorer, anleggsmaskiner og dieselmotorer.

Tillegget betales også ved arbeid med diesel brennstofftank ut/inn, dyser, rør, pumper, dieselvarmer og filter for diesel brennstoff på personbiler.

Merknad

Godtgjørelsen for arbeid som nevnt i punkt 2 betales utenom smusstillegg pr. jobb ut fra den stedlige avtale om omfanget av det smussige arbeid.

Protokolltilførsel 1

Smusstilleggene etter punkt 1, og 2, ovenfor, skal ved årets slutt

være spesifisert på lønnsoppgavene som sendes likningsmyndighetene.

§ 13 Arbeidsoppdrag, reiser, utdanning og møter utenfor bedriften

Denne paragraf omfatter alle arbeidstakere som av bedriften blir sendt til oppdrag utenfor bedriften, dog ikke arbeidstakere som blir inntatt på arbeidsstedet. Disse omfattes for øvrig av bestemmelsene i overenskomsten.

1. Arbeidsoppdrag

Betaling for arbeidet tid (lønn).

- 1.1 For den tid som medgår til arbeidet betales arbeidstakeren timefortjeneste(n) hvis ikke annet er avtalt.
- 1.2 Sendes arbeidstakeren så langt bort at overnatting utenfor hjemmet er nødvendig, skal det i tillegg til arbeidstakerens timefortjeneste betales et tillegg på 20 % til timefortjeneste(n).
- 1.3 For all arbeidet tid utenfor bedriftens ordinære arbeidstid og for overtidsarbeid, betales i tillegg vanlige overtidstillegg (prosenttillegg) se § 17.
- 1.4 Hvis arbeidet omfatter motorisert anleggsmaskineri og utstyr, og foregår under ekstraordinære naturforhold, så som arbeid under eller delvis under vann, uveisomt fjellterreng eller tunnelanlegg, skal det inngås avtale som tar hensyn til de spesielle forhold.
- 1.5 Arbeidstakere som leder arbeidslag med minst tre arbeidstakere, skal ha et rimelig tillegg til sin timefortjeneste(n).

2. Betaling for reisens forberedelse og avslutning

- 2.1 Den tid som medgår på bedriften innen ordinær arbeidstid til forberedelse og avslutning av et arbeidsoppdrag utenfor bedriften, betales med arbeidstakerens timefortjeneste uten spesielle tillegg.

- 2.2 Den tid som medgår på bedriften utenfor bedriftens ordinære arbeidstid til forberedelse og avslutning av et arbeidsoppdrag utenfor bedriften, betales som bestemt for overtid, se § 17.
- 2.3 Det betales med timefortjeneste for 4 timer etter hjemkomsten når fraværet har vart mer enn 8 døgn. Har fraværet vart over 4 uker, betales timefortjeneste(n) for en dag (8 timer).

3. Betaling for reisetiden

- 3.1 For reisetid som faller innenfor bedriftens ordinære arbeidstid, betales arbeidstakeren timefortjeneste uten spesielle tillegg. For reisetid som faller utenfor bedriftens ordinære arbeidstid, betales som følger:
 - 3.2 Med soveplass:
Timefortjeneste(n) fra bedriftens ordinære arbeidstids avslutning og inntil kl. 20.00.
 - 3.3 Uten soveplass:
Timefortjeneste for hele reisetiden.
 - 3.4 Søn og helligdager:
50 % tillegg til timefortjeneste(n) for reisetid som faller innenfor tidsrommet lørdag kl 12.00 til søndag kl 22.00, og på andre helligdager og 1. og 17. mai mellom kl 07.00 og kl 22.00. Om dager som skulle vært fri, se § 17.3. annet ledd.
 - 3.5 Jul, påske og pinse:
100 % tillegg til timefortjeneste for reisetid som faller innenfor tidsrommet jul, påske og pinseaften kl 12.00 til siste helligdag kl 12.00.

Merknad:

I de tilfeller arbeidstakere blir sendt til kortvarig service og montasjearbeid, eller til arbeid ved annen bedrift innen distriktet, kan det treffes avtale om annen godtgjøring for reise enn det som følger av bestemmelsen i denne paragrafs pkt. 3.0.

4. Godtgjørelse for reiseutgifter, diett og overnatting

4.1 Billetter og andre transportkostnader.

Billettutgifter godtgjøres etter fremlagte regninger hvis annet ikke er avtalt. Når arbeidstakeren etter avtale benytter egen bil, godtgjørelse hver utkjørt kilometer under oppdraget etter statens satser dersom ikke annen godtgjørelse er avtalt.

Det forutsettes at arbeidstakeren fremlegger oppgave over antall utkjørte kilometer i forbindelse med oppdraget. Avtalte eller praktiserte ordninger som er bedre skal ikke forringes.

4.2 Diettgodtgjørelse gjelder også for reisetiden. Diett godtgjøres etter regning, hvis ikke annet er avtalt, eksempelvis i form av et fast beløp eller dersom bedriften har sørget for bespisning.

4.3 Losjigodtgjørelse

Losji (overnatting) godtgjøres etter regning, hvis ikke annet er avtalt, eksempelvis i form av et fast beløp eller dersom bedriften har sørget for losji. Hvis det ikke kan skaffes husvære i rimelig avstand fra oppdragsstedet, skal det sørges for brakker med enkeltrom. Som norm for bedømmelse av vanlige krav til underbringelse i brakker, legges de til enhver tid gjeldende forskrifter fra Helsesråd og Arbeidstilsyn til grunn. I de tilfeller der husvære ikke kan skaffes, bør særskilt avtale inngås før arbeidstakeren reiser ut på oppdrag.

5. Særlige tilfeller

5.1 Oppdrag som strekker seg over mer enn 5 uker

Det treffes avtale i det enkelte tilfelle. Avtalen skal inneholde bestemmelser om fri hjemreise under oppdraget hvis dette er av særlig lang varighet. I tillegg skal bedriften sørge for fri hjemreise i forbindelse med jul og påske samt ved den enkeltes fastsatte sommerferie. Hvor partene ikke blir enige om en annen ordning, skal det treffes avtale om fri hjemreise hver 3. uke. Forutsetningen for reisen er at oppdraget forventes å fortsette minst en uke etter tilbakekomst. For reise og reisetid betales i

henhold til pkt. 3.0 og 4.0. Avbrytes oppdraget av sommer, jul eller påskeferie, inngår hjemreisen i ovennevnte ordning.

- 5.2 Oppdrag i utlandet
Det treffes avtale i det enkelte tilfelle.

6. Utdannelse og møter

- 6.1 Møter og kurs pålagt av arbeidsgiver etter ordinær arbeidstid godtgjøres som om vedkommende hadde vært i ordinært arbeid.

Når arbeidstakeren etter avtale deltar i kurs, skoler, møter m.v. i utdanningsøyemed, godtgjøres som om vedkommende hadde vært i ordinært arbeid.

For reisetid og reiseutgifter betales i henhold til punktene 3 og 4 ovenfor. Det kan dog treffes bedriftsvis avtaler om andre ordninger (Se også § 23).

- 6.2 Kost, losji og reiseutgifter dekkes i henhold til denne paragrafs pkt. 4. Eventuelle kursavgifter betales etter avtale. Avtalte eller praktiserte ordninger som er bedre skal ikke forringes.

§ 14 Verktøygodtgjørelse

1. Verktøygodtgjørelsen skal betales i forhold til verdien av den verktøykasse, herunder også verktøy for lakkerere, som den enkelte arbeidstaker etter avtale holder for sitt daglige arbeid.
2. Fastsettelse av prisene på verktøykassene foretas etter gjeldende dagspriser og etter at kassene er gjennomgått på hver bedrift av en kassasjonsnemnd som godkjenner eller refuserer det verktøy som forefinnes. Nemnda skal bestå av representanter for bedriftsledelse og tillitsvalgte. Eventuelle tvister i denne forbindelse blir å avgjøre av en oppmann som oppnevnes fra teknologiske institutt.

Tillitsvalgte skal for den tid som medgår ved opptelling av verktøy ha utbetalt sin timefortjeneste, hvis de tas ut av

akkordarbeid.

Ellers betales individuell minstefortjeneste. Ved overtid skal overtidstillegg betales.

Som godtgjørelse for verktøy fastsettes 1,7 øre pr. time for hver kr 100,00 verktøyverdi.

Hvis bedriften selv overtar verktøyholdet helt ut, og arbeidstaker gjøres ansvarlig for svinn, skal det betales arbeidstakeren en godtgjørelse for svinn som fastsettes til 0,85 øre pr. time for hver kr 100,00 verktøyverdi.

Godtgjørelsen betales slik at verktøyverdien regnes etter nærmeste kr 100,00. For eksempel blir en kasse til verdi av kr 250,00 å godtgjøre etter verdi kr 200,00, mens en kasse til verdi kr 251,00 godtgjøres etter verdi kr 300,00.

Dersom bedriften selv overtar verktøyholdet helt ut, og arbeidstakeren ikke gjøres ansvarlig for svinn, betales ikke verktøygodtgjørelse.

§ 15 Arbeidstøy

1. Bedriften holder nødvendig arbeidstøy, dog minst to sett arbeidstøy pr. arbeidstaker pr. år.
2. Det skal avtales mellom bedriften og tillitsvalgte med henblikk på å anskaffe mest mulig hensiktsmessige arbeidstøy ut fra de stedlige forhold. Arbeidstakere som vesentlig er beskjeftiget med syrebatterier og radiatorreparasjoner holdes med to sett arbeidstøy av ullstoff og ett par trebunnsko pr. år.
3. Øvrige arbeidstakere holdes med nødvendig vernefottøy, dog ikke utover to par i året.

Merknad

Ved valg av vernefottøy og arbeidstøy skal det tas hensyn til

vinter og sommerbruk. Arbeidstøy utleveres arbeidstakerne senest 14 dager etter tariffårets inntreden. Arbeidstakerne som får ansettelse ved bedriften senere på året, utleveres arbeidstøy ved tiltredelsen.

Arbeidstøy er bedriftens eiendom. Det er forutsetningen at arbeidstøy renses eller vaskes en gang ukentlig, for så vidt dette anses påkrevd.

Bedriften besørger vask eller rensing av arbeidstøy.

Arbeidstøy skal være av den kvalitet at man i alminnelighet kan regne med at de varer tariffåret ut.

4. På bedriften skal forefinnes nødvendig beskyttelsesklær for arbeid utenfor verksted:
 - 4.1 Plagg til beskyttelse mot væte og kulde.
 - 4.2 Ved vognvask: Gummistøvler, hansker og gummiforkle.
 - 4.3 I forbindelse med lakking: Skikket fottøy.
Under oppretting, sveising og lakkeringsarbeid av skjermer, karosseri, ramme m.m. skal bedriften holde tilstrekkelig briller, hansker, beskyttelsesmaske og hørselvern.

KAP. V

ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

§ 16 Ordinær arbeidstid

1. Ved fastsettelse av arbeids og hviletider skal det forhandles med arbeidstakernes tillitsvalgte.
2. **Dagtid**
 - 2.1 Den ordinære ukentlige arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke.

Den daglige arbeidstid legges i tiden mellom kl 06.30 og kl 17.00 de 5 første virkedager i uken. Hvor saklige grunner gjør det nødvendig, kan ordinær arbeidstid legges til lørdager mellom kl 06.30 og kl 12.00.

Partene lokalt kan for grupper av de ansatte imidlertid treffe skriftlig avtale om en annen fast ordinær arbeidstid, av hensyn til bedriftsmessige forhold med bakgrunn i at bilbedriftene er en service- og handelsnæring.

Med utgangspunkt i Riksmeklers forslag (Bilag 5) kan en slik avtale legges innenfor tidsrammen kl 06.30 – 21.00.

Når det gjelder godtgjørelse for ubekvem ordinær arbeidstid henvises til § 19.

- 2.2 Dersom enighet om tidsinndeling ikke oppnås, skal følgende inndeling bli gjeldende:
De 5 første virkedager i uken kl 07.30 – kl 11.00 og kl 11.42 – kl 15.30, og hver 4. lørdag kl 07.30 – kl 09.00 og kl 09.30 – kl 12.00.

Merknad

Arbeidstiden i bilverksteder bør søkes fordelt på 5 dager i uken dersom ikke saklige grunner tilsier en annen ordning.

3. Fleksibel arbeidstid

- 3.1 I bedrifter der en av partene ønsker det, skal det forhandles om fleksibel arbeidstid. Avtaler om fleksibel arbeidstid skal inngås skriftlig og skal minst inneholde bestemmelser om:
- a) Rammetid
 - b) Kjernetid
 - c) Glidetid
 - d) Hvilke arbeidstakere/avdelinger som omfattes av avtalen

4. Deltidsarbeid

- 4.1 For deltidsansatte arbeidstakere som arbeider enkelte fast avtalte

dager i uken med full eller redusert arbeidstid disse dager, eller arbeidstakere som har redusert daglig arbeidstid, skal det skriftlig ved ansettelse av en deltidsarbeider avtales hvilken arbeidstid, hviletid og øvrige ansettelsesvilkår vedkommende skal ha.

5. Spisepause

- 5.1 Partene ved bedriften kan etter avtale legge spisepausene til forskjellige tider for de ansatte dersom dette er av stor betydning for bedriftens driftsmessige forhold.

6. Nedsettelse av arbeidstid

- 6.1 For så vidt arbeidstiden ved lov, offentlig foranstaltning eller i ledende håndverks og industrigrener innenfor Næringslivets Hovedorganisasjon nedsettes, skal partene straks oppta til forhandling spørsmålet om arbeidstidens lengde, og det er hensikten uansett overenskomstens varighet, at samme nedsettelse i arbeidstiden også gjøres gjeldende for de i nærværende overenskomst interesserte arbeidstakere.

7. A. Fleksibilitet

a) ”Der partene lokalt er enige om det, kan det som en forsøksordning iverksettes bedriftstilpassede ordninger som går ut over overenskomstens bestemmelser for så vidt gjelder arbeidstid og godtgjørelser for dette. Slike ordninger skal forelegges forbund og landsforening til godkjenning.”

b) ”Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i arbeidsmiljøloven § 10-5. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres.”

c) ”Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker m.v. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekontoordning. Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte.”

§ 17 Overtidsarbeid

1. Overtidsarbeid kan anvendes i den utstrekning som gjeldende lov hjemler. Overtidsarbeid bør innskrenkes til det minst mulige, og i særdeleshet ikke overdrives av eller overfor den enkelte arbeidstaker, jfr. arbeidsmiljøloven § 10-6.
2. Arbeidstakerne skal også innenfor rammen av den i loven fastsatte begrensning av adgangen til overtidsarbeid enkeltvis være berettiget til fritakelse for overtidsarbeid ved særlige anledninger som møter m.v., samt også av andre private grunner.
3. Overtidsarbeid betales med følgende tilleggsprosenter:

De fem første virkedager i uken betales 50 % tillegg inntil kl 21.00. Etter kl 21.00 betales 100%.

For overtid på frilørdager og andre avtalte fridager betales arbeidstakere som skulle ha fri, 50 % tillegg. Etter kl. 12.00 på lørdager og etter kl 16.00 på øvrige hverdager betales dog 100 % tillegg.

Arbeid på dager før helligdager etter den ordinære arbeidstid og arbeid på søn- og helligdager inntil siste helligdag kl 22.00 betales med 100 %.

For arbeid med oppfyring og andre forberedende arbeider for den daglige drift som påbegynnes kl 04.00 eller senere og går over i den ordinære arbeidstid, betales 50 % tillegg til den ordinære arbeidstid begynner.

- 3.2 Ved lokal enighet kan partene i den enkelte bedrift inngå avtale om avspasering av opparbeidet overtid. Overtidstillegget skal utbetales.

Avtalen skal inneholde bestemmelser om når og hvordan avspasering skal foretas.

Merknad

Ved forskjøvet arbeidstid skal tillegget etter endt ordinær arbeidstid og inntil kl 21.00 være 50%. Deretter betales 100%.

4. Overtidsgrunnlaget utgjør timefortjenesten eksklusiv overtid og skifttillegg for gruppene fag og hjelpearbeidere innenfor den enkelte bedrift i sist kjente kvartal. Partene kan avtale at den enkelte arbeidstakers timefortjeneste eksklusiv overtid og skifttillegg skal legges til grunn.
5. Som overtidarbeid regnes alt arbeid utenfor den enkeltes ordinære arbeidstid. For deltidsarbeidere betales det ikke overtidstillegg for de timene som faller innenfor bedriftens ordinære arbeidstid.
6. Når en arbeidstaker blir tilsagt til overtidarbeid samme dag, og overtiden varer minst to timer, betales kr 86,50 i matpenger. Dette gjelder også deltidsansatte som samme dag blir pålagt arbeid ut over avtalt arbeidstid.

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. I stedet for matpenger kan partene bli enige om at bedriften sørger for gratis middag eller annen forpleining.

7. Når en arbeidstaker etter å være kommet hjem budsendes for utenfor og uten tilknytning til den ordinære arbeidstid å utføre ekstraarbeid, betales dette arbeid etter overtidssatsene på vanlig måte, dog således at arbeidstakeren skal være garantert en minstefortjeneste svarende til hans timefortjeneste for to ordinære timer.

Nødvendig reisetid inngår i overtiden, og nødvendige reiseomkostninger godtgjøres. – Arbeid utover to ordinære timer skal kompenseres med en time ekstra timefortjeneste.

8. Skiftarbeider som arbeider overtid før eller etter skiftet, skal ha

de ordinære overtidsprosjenter i tillegg til skifttillegget for sitt skift.

Protokolltilførsel 1

Overtid som finner sted innenfor samme arbeidstakergrupper hvor bedriften har iverksatt permitteringer, skal kompenseres i fritid snarest mulig eller i løpet av nærmeste følgende uke. Overtidstillegget skal utbetales, men timene skal avspaseres time for time.

Protokolltilførsel 2

Partene har ved årets tariffoppgjør drøftet forskjellige forhold i tilknytning til overtid. Bruk av overtid kan ha mange årsakssammenhenger som varierer fra bedrift til bedrift og over tid. Partene oppfordrer til at man ved den enkelte bedrift, med basis i gjeldende lov og avtalebestemmelser, drøfter hvordan man best kan oppnå en bedre styring og riktig bruk av overtid. I drøftelsen bør årsaker til overtiden og belastningen på arbeidstakerne belyses, og eventuelle tiltak vurderes.

§ 18 Skiftarbeid

1. Det skal være adgang til å anvende 2- og 3-skiftarbeid (jfr. Arbeidsmiljøloven § 10-11). Arbeidstiden på 2-skift skal ikke overstige gjennomsnittlig 36,5 timer pr. uke. Arbeidstiden på 3-skift skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer pr. uke (33,6 timer for helkontinuerlig 3-skift).

Hvis en arbeidstaker ved overgang fra dagarbeid til skift, får kortere arbeidstid regnet over en skiftsyklus, skal det gis kompensasjon for manglende timer. Det samme gjelder ved overgang fra skiftarbeid til dagarbeid.

Ved midlertidig overgang fra dagarbeid til skift og fra 2-til 3-skift, gis kompensasjon for arbeidstidsnedsettelsen ved at skiftarbeiderens fortjeneste på skift inkl. eventuell overtid på skift for hver lønnsperiode, påplusses kompensasjonen (fra 37,5 timer til 36,5 timer 2,74 %, fra 37,5 timer til 35,5 timer

5,63 %, fra 37,5 timer til 33,6 timer 11,61%, fra 36,5 timer til 35,5 timer 2,81 % og fra 36,5 timer til 33,6 timer 8,63 %, eventuelt den prosentats som forekommer hvor arbeidstidsnedsettelsen skjer fra andre timetall).

Ved igangsetting av skift, skal det på forhånd konfereres med arbeidstakernes tillitsvalgte. Fra konferansen skal det settes opp referat.

Ved fastsettelse av skiftplan, skal det forhandles med arbeidstakernes tillitsvalgte. Fra forhandlingene skal det settes opp protokoll.

2. For 2-skiftarbeid (36,5 timer pr. uke) betales følgende tillegg:

1. skift: Intet tillegg til lørdag kl 14.00.
2. skift: kr 19,25 pr. arbeidet time.

For 2-skiftarbeid etter kl 14.00 på dager før søn og helligdager betales kr 41,00 pr. arbeidet time.

Fra kl 14.00 på jul, nyttårs, påske- og pinseaften betales kr 58,90 pr. time.

For 3-skiftarbeid (35,5 timer pr. uke) betales følgende tillegg:

1. skift: Intet tillegg til lørdag kl 14.00.
2. skift: kr 19,95 pr. arbeidet time.
3. skift: kr 29,45 pr. arbeidet time.

For 3-skiftarbeid etter kl 14.00 for dager før søn- og helligdager betales kr 42,35 pr. arbeidet time.

Fra kl 14.00 på jul, nyttårs, påske og pinseaften betales kr 60,60 pr. arbeidet time.

For helkontinuerlig 3-skiftarbeid (33,6 timer pr. uke) betales følgende tillegg:

1. skift: Intet tillegg til lørdag kl 14.00.
2. skift: kr 21,05 pr. arbeidet time.
3. skift: kr 31,20 pr. arbeidet time.

For 3-skiftarbeid etter kl 14.00 på dager før søn- og helligdager inntil kl 22.00 siste søn- og helligdag betales kr 44,60 pr. arbeidet time.

Fra kl 14.00 på jul, nyttårs, påske og pinseaften til siste helligdag kl 22.00 betales kr 63,95 pr. arbeidet time.

Merknad

Ved overgang fra vanlig dagarbeid til skiftarbeid og fra 2-skift til 3-skiftarbeid betales for de første 6 dager som for overtid bestemt. (5 dager når lørdag ikke er arbeidsdag). Denne bestemmelse er ikke til hinder for at det på den enkelte bedrift kan treffes annen avtale med tilsvarende ytelse fra bedriftens side.

3. Særbestemmelser for bensinstasjoner:
For skiftarbeid (vaktarbeid) på 1. og 2. juledag, nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, Kristi Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 17. mai, samt etter kl 14.00 på jul, nyttårs, påske og pinseaften, betales 100 % tillegg.

Merknad I til § 18

Skiftarbeidstakere (og deltidsarbeidstakere) som mister skift foran bevegelige helligdager og 1. og 17. mai på grunn av arbeidstidsbestemmelsen i arbeidsmiljøloven skal ha godtgjøring for disse skift som for en helligdag. Hvis det tapes en del av skiftet på disse dager skal godtgjøringen være forholdsvis etter den tid de taper. Jfr. § 22.

Merknad II til § 18

Ved overgang til skiftarbeid, er NBF og Fellesforbundet enige om at partene ved bedriften på forhånd bør ha konferert med sine organisasjoner.

Merknad III til § 18

Når det gjelder skiftarbeid for arbeidstakere som har høy alder og nedsatt helse, vises det til § 24, pkt. 3.

§ 19 Godtgjørelse for ubekvem ordinær arbeidstid

1. I bedrifter der partene lokalt i forhandlinger etter § 16 er enige i en avtale om at den ordinære arbeidstiden skal legges ut over kl 17.00, skal den enkelte hel- og deltidssansatte gis tillegg pr. time etter følgende:
 - 1.2 Mandag – fredag
kl 17.00 – 21.00 kr 19,25
 - 1.3 Lørdag
kl 12.00 – 17.00 kr 19,25
kl 17.00 – 21.00 kr 49,75
 - 1.4 Søndag
kl 06.30 – 17.00 kr 42,65
kl 17.00 – 21.00 kr 49,75

Merknad:

NBF og Fellesforbundet er enige om at godtgjørelsen for ubekvem ordinær arbeidstid skal heves i takt med skiftsatsene.

KAP. VI

KORTE VELFERDSPERMISJONER, HELLIGDAGER, 1. OG 17 MAI, FERIE

§ 20 Korte velferdspermisjoner. Besøk hos lege eller sykehus m.v.

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

Partene på en enkelte bedrift treffer nærmere avtale om retningslinjer for ordningens praktisering. Med korte velferdspermisjoner etter nedenstående regler menes permisjoner for nødvendig tid, inntil 1 dags varighet, betalt med ordinær lønn. Når permisjon etter nedenstående regler skal betales, fastsettes betalingens størrelse etter forhandlinger med utgangspunkt i den faktiske fortjeneste.

Samboer er likestilt med ektefelle. 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.

Ordningen skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjoner:

- 1.1 Permisjon ved dødsfall og for deltakelse i begravelse når det gjelder den nærmeste familie. Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstakeren, 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.
- 1.2 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.

- 1.3 Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
- 1.4 Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet. Det siktes til akutte sykdomstilfelle i hjemmet, forutsatt at annen hjelp, ikke kan skaffes, og arbeidstakerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte permisjoner for at arbeidstakeren skal kunne få ordnet seg på annen måte.
- 1.5 Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.
- 1.6 Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner i skole.
- 1.7 Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.
- 1.8 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 for dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen, og ordningen opphører når barnet fyller 1 år.
- 1.9 Permisjon ved flytting til ny fast bolig.
- 1.10 Permisjon i forbindelse med blodgivning, dersom det er

vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.

- 1.11 Permisjon ved deltagelse i egne barns konfirmasjon.
- 1.12 Permisjon for oppmøte på sesjon.
- 2 Ved besøk hos lege eller sykehus, som nødvendiggjøres av ulykkehendelser under arbeid, skal den tid som medgår tilbesøket og som faller innenfor den ordinære arbeidstid ikke fratrekkes arbeidstakerens lønn.
- 3 Omsorgspermisjon
Bedriften dekker ordinær lønn i permisjonstiden for ansatte som innvilges omsorgspermisjon i samsvar med AML § 12-3.

§ 21 Godtgjøring for helligdager, 1. og 17. Mai

Til erstatning for arbeidsfortjeneste utbetales uke, dag, time eller akkordlønnte arbeidstakere som ikke er i ordinært arbeid på de nedenfor nevnte dager, en godtgjøring etter disse regler:

1. Godtgjøringen

- 1.1 Godtgjøringen betales for nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, Kristi Himmelfartsdag, 2. pinsedag samt 1. og 2. juledag når disse dager faller på en ukedag som etter fast arbeidsordning i bedriften ellers ville vært vanlig virkedag.

Godtgjøringen betales også når helligdager og 1. og 17. mai som faller innenfor tidsrom hvor arbeidstakeren har ferie eller er permittert på grunn av driftsstans.

- 1.2 Under henvisning til § 3, 3.ledd, i Lov om 1. og 17. mai av 26. april 1947, er organisasjonene enige om følgende:

Betaling for 1. og 17. mai og bevegelige helligdager innenfor den enkelte bedrift for gruppene fag og hjelpearbeidere fastsettes bedriftens gjennomsnittlige timefortjeneste for hver av

de enkelte grupper. For de bevegelige helligdager i jul og nyttårshelgen benyttes foregående 3. kvartal som beregningsperiode.

For de øvrige bevegelige helligdager samt for 1. og 17. mai benyttes foregående 4. kvartal. Hvis det innen overenskomstrådet gis generelle tillegg i tidsrommet etter beregningsperioden, skal disse tillegges ved utbetalingen av godtgjørelsen.

For arbeidstakere ved bedrifter som ikke arbeider akkord betales en godtgjørelse beregnet etter den enkeltes timefortjeneste i den uke høytids eller helligdagen faller.

For lærlinger fastsettes betalingen tilsvarende den gjennomsnittlige timefortjeneste ved bedriften for disse under ett. Ukelønte arbeidstakere beholder sin ukelønn uavkortet også i uker med bevegelige helligdager eller 1. og 17. mai.

- 1.3 Organisasjonene er enige om at det er anledning til å fravike forannevnte beregning, og utbetale den enkelte arbeidstakers ordinær timelønn (timefortjeneste) slik som loven om 1. og 17. mai av 26. april 1947 omhandler.
- 1.4 Godtgjøringen utbetales for det antall timer som ville vært ordinær arbeidstid på vedkommende dag. Godtgjøringen reduseres forholdsvis hvis det etter gjeldende arbeidsordning ved bedriften drives med innskrenket arbeidstid på vedkommende ukedag.

I godtgjøringen gjøres fradrag for dagpenger e.l. som arbeidstakeren i tilfelle får utbetalt for vedkommende dag av arbeidsgiveren eller av trygdeinstitusjon som helt eller delvis finansieres ved pliktmessig bidrag fra arbeidsgiveren.

Merknad

- a) I tillegg til den betaling vedkommende arbeidstaker skal ha etter overenskomsten, utbetales helkontinuerlige skift arbeidstakere

for hvert fulle arbeidede skift på hellig dager som faller på en ordinær ukedag, kr 30,00. Det regnes inntil 3 skift pr. helligdag. Som regel regnes tiden fra kl 22.00 før vedkommende helligdag til kl 22.00 på helligdagen, eventuelt siste helligdag.

Ovennevnte bestemmelse gjelder i den utstrekning følgende dager faller på en ordinær ukedag: Nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, Kristi Himmelfartsdag, 2. pinsedag samt 1. og 2. juledag.

Feriegodtgjøringen beregnes av ovennevnte kr 30,00 derimot ikke skift eller overtids prosenter.

- b) Skiftarbeidere som mister skift foran bevegelige helligdager på grunn av arbeidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven, skal ha godtgjøring for disse skift som for en helligdag. Hvis det tapes en del av skiftet på disse dager, skal godtgjøringen være forholdsvis etter den tid de taper.

- 1.5 Dersom en arbeidstaker med minst 5 års sammenhengende ansettelse i bedriften blir oppsagt uten at det skyldes eget forhold, og oppsigelsesfristen utløper siste virkedag i april eller desember måned, skal arbeidsgiveren betale ham godtgjørelse for henholdsvis 1. mai og 1. januar.

2. Opptjeningsregler

Rett til godtgjøring har arbeidstaker som har hatt sammenhengende ansettelse ved samme bedrift i minst 30 dager forut for helligdagen eller er ansatt senere når arbeidet er av minst 30 dagers varighet. Når det gjelder denne opptjening, regnes de 3 helligdager i påsken som en enhet og de to helligdager i julen sammen med nyttårsdag som en enhet. Ansettelsestiden i tilknytning til julen regnes tilbake fra nyttårsdag ,og i forbindelse med påsken fra 2. påskedag.

3. Utbetaling

Godtgjøringen betales senest 2. lønnsdag etter helligdagen. For de helligdager som regnes som en enhet, betales den senest

2. lønningsdag etter henholdsvis 2. påskedag og nyttårsdag.

Opphører tjenesteforholdet før dette tidspunkt, utbetales godtgjøringen sammen med sluttoppgjøret. Godtgjøringen regnes som en del av arbeidsfortjenesten og tas med ved beregningen av feriegodtgjørelsen. Den regnes ikke med ved beregningen av tillegg for overtidarbeid.

§ 22 Ferie

1. Ferie gis i samsvar med Ferieloven eller inngått avtale med hjemmel i ferieloven (bilag 7).
 - 1.1 Skiftarbeidstakere som tjenestegjør noen av de store høytider, 1. juledag, 1. påskedag eller 1. pinsedag, regnet fra kl 14.00 jul, påske og pinseaften til kl 06.00 annen helligdag, skal i tillegg til feriegodtgjøring ha 0,4 % av årsinntekten for hver arbeidet helligdag, dog ikke utover 2 dager til sammen. Med årsinntekten menes den i året 1. januar 31. desember vedkommende bedrift opptjente lønn.

Protokolltilførsel:

I medhold av ferieloven § 10 har hovedorganisasjonene avtalt at feriegodtgjøring under sykefravær m.v. (etter ferieloven § 6), skal utregnes på grunnlag av de samme fortjenestesatser som er utregnet i den enkelte bedrift til bruk for betaling av lønn for helligdager og 1. og 17. mai.

2. Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere. (Riksmeklers forslag av 5. april 1976, punkt XII.) Det er forutsetningen at arbeidstakernes ønsker når det gjelder avvikling av ekstraferien imøtekommes så langt som mulig. Hovedorganisasjonene er imidlertid enige om at ekstra ferie for eldre arbeidstakere, ikke kan kreves henlagt til et tidspunkt som skaper vesentlige vanskeligheter for produksjonen eller for systematisk ferieavvikling for bedriftens arbeidsstokk som helhet. Hvor dette er tilfelle, har bedriften rett til å kreve at arbeidstakeren velger et annet tidspunkt for avvikling av sin ekstraferie.

KAP. VII

FAGOPPLÆRING OG UTDANNELSE

§ 23 Kompetanse og opplæring

1. Fagopplæring og etterutdanning skjer i samsvar med Opplæringslova i arbeidslivet, og de bestemmelser som til enhver tid er gitt i medhold i disse lover.
 - 1.1 Partene vil arbeide for en kontinuerlig oppdatering av fagopplæringen og utviklingen av videreutdanningstilbud, og oppfordrer bedriftene til å legge forholdene til rette for en ajourføring av de ansattes kvalifikasjoner.

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få dokumentert sin realkompetanse.

- 1.2 Arbeidstakerne som er omfattet av Biloverenskomsten skal kunne påta seg de nye arbeidsoppgaver som den teknologiske utvikling fører med seg, og skal kunne oppfylle de krav som i fremtiden vil bli stillet til dem.

Partene er enige om at det er av stor betydning å øke interessen og mulighetene for fagutdanning, samt å legge forholdene til rette slik at bedriften i større utstrekning tar inn lærlinger.

Partene er enige om at bedriften og tillitsvalgte drøfter generelle opplæringsspørsmål med det siktemål å øke de ansattes kompetansenivå. I disse drøftingene skal gjennomføring av lokal handlingsplan for kompetanseheving av alle grupper ansatte inngå.

2. Partene er enige om at etterutdanning av fagarbeidere og annet personell, er nødvendig for at bilbransjen skal ha kvalifiserte arbeidstakere for å løse nye arbeidsoppgaver og møte den nye teknologiutviklingen.

Det bør tilrettelegges for språkkurs om dette er nødvendig ved

språkforståelse av verkstedhåndbøker.

- 2.1 Bedriftene og arbeidstakerne er pliktige til å holde seg ajour med den teknologiske og faglige utvikling.
- 2.2 Ved innføring av ny teknologi skal berørte arbeidstakere gis nødvendig opplæring. Opplæringens karakter og omfang skal drøftes mellom partene i det enkelte tilfellet, jfr. tilleggsavtale II til Hovedavtalen. Opplæring innenfor den enkelte arbeidstakers ordinære arbeidstid skal skje uten tap av fortjeneste.
- 2.3 Bedriften og tillitsvalgte drøfter generelle opplæringsspørsmål med tanke på å øke de ansattes kompetansenivå.
3. Videreutdanning er en oppgave for ulike utdanningsinstitusjoner, bedrifter og de enkelte arbeidstakere. Organisasjonene vil søke å påvirke myndighetene slik at tilbud og videreutdanning kan gis, så vel i arbeidstiden som i fritiden, avhengig av lokale forhold.

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

Merknad 1

- a) Dersom bedriften tar imot utplasserte elever fra ungdomsskolen eller den videregående skole, skal opplegget for utplassering drøftes med de tillitsvalgte.
- b) Bedriften skal påmelde lærlinger til den pliktige skoleundervisning og gi lærlingene nødvendig fri til denne teoriundervisning, uten tap av arbeidsinntekt.

Protokolltilførsel 1

Organisasjonene er enige om å oppfordre bedriftene til å legge forholdene til rette slik at de i større utstrekning kan ta inn flere lærlinger.

Protokolltilførsel 2

1. NBF og Fellesforbundet er enige om at arbeidstakernes kompetanse er en helt avgjørende forutsetning for at bedriften blant annet skal kunne nyttiggjøre seg ny kunnskap. Utviklingen av kompetanse er en forutsetning for verdiskaping og konkurransekraft, og for at arbeidsplassene skal trygges og videreutvikles. Arbeidet med å videreutvikle systemer for etter- og videreutdanning er derfor et område partene vil gi høy prioritet.
2. For den enkelte bedrift er det nødvendig å utvikle bedriftens kompetanse i samsvar med bedriftens mål og strategi. Bedriften har videre som oppgave å utvikle kompetansen til den enkelte arbeidstaker i samsvar med dette. Den enkelte arbeidstaker har et eget ansvar for å utvikle og vedlikeholde egen kompetanse. Partene erkjenner at det vil være av stor verdi, både for bedriftene og for den enkelte arbeidstaker, at den kompetansen som utvikles kan dokumenteres. Dokumentasjonen må ha en form og et innhold om gir overføringsverdi fra en bedrift til en annen, og mellom bedriftene og utdanningssystemet der dette er naturlig.
3. NBF og Fellesforbundet er enige om å utrede bl.a.:
 - a. Samfunnets, virksomhetens og den enkeltes behov for etter- og videreutdanning.
 - b. Strategier for etter- og videreutdanning i et verdiskapningsperspektiv.
 - c. Konsekvenser for den enkelte, bedriftene og samfunnet av en lovfestet individuell rett til etter- og videreutdanning.
 - d. Forholdet mellom etter- og videreutdanning slik feltet er beskrevet i Hovedavtalens kap. 18 og det offentlige utdanningssystem.

- e. Systemer for dokumentasjon av oppnådd kompetanse.
- f. Den enkelte arbeidstakers eget ansvar for utvikling og vedlikehold av egen kompetanse.

KAP. VIII

ARBEIDSMILJØ OG VERNETILTAK

§ 24 Arbeidsmiljø og vernetiltak

1. NBF og Fellesforbundet er enige om at det på den enkelte bedrift skal drives planmessig verne- og miljøarbeid. I denne sammenheng vil partene arbeide aktivt for at også bedrifter med færre enn 10 ansatte følger lovens intensjoner om å ha verneombud. Videre at bedrifter med mindre enn 10 arbeidstakere, som følger lovens bestemmelse om unntak fra dette, har skriftlig avtale om annen ordning.

Verneombud og bedriftsleder bør i fellesskap å gjennomgå grunnkurs i verne- og miljøarbeid (40 timers kurset).

2. Miljøutvalgets mandat er å:
 - a) gi partene råd og veiledning i spørsmål vedrørende arbeidsmiljø og vernetiltak,
 - b) konsultere utenforstående personer og institusjoner i forbindelse med verne og miljøarbeid på bedriftene,
 - c) klarlegge hvilke henvendelser som bør rettes til myndigheter og andre offentlige organer i slike saker.
3. Høy alder og nedsatt helse er forhold som det i dag blir lagt vekt på og tatt hensyn til i arbeidsmiljøloven. NBF og Fellesforbundet forutsetter at partene på den enkelte bedrift diskuterer arbeidssituasjonen for eldre fagarbeidere og arbeidstakere med nedsatt helse.

Det bør tas særlig hensyn til at skift, overtid og spesielt smussig arbeid kan medføre belastninger som vil være uheldige for disse

fagarbeidere. Av denne grunn bør eldre arbeidstakere og fagarbeidere med nedsatt helse ut fra helhetsvurdering, så vidt mulig kunne fritas for slike arbeidsoppgaver.

4. Der overflytting er mulig, har gravide arbeidstakere krav på overflytting til annet arbeid i bedriften under graviditet, dersom arbeidet kan være skadelig for fosteret eller arbeidstakeren. Slik overflytting skal, om mulig, også skje dersom graviditeten vanskeliggjør arbeidet. Ved midlertidig overflytting til annet arbeid skal lønnen ikke reduseres.

§ 25 Attføring

1. Tariffpartene er enige om betydningen av en effektiv yrkesmessig attføring og det forutsettes at det på den enkelte bedrift blir satt opp retningslinjer for dette attføringsarbeidet.

Man skal være oppmerksom på følgende punkter:

- a) Registrering av fagarbeidere som har behov for attføringshjelp.
- b) Behovet for vurdering av disse fagarbeidernes yrkesmessige muligheter til opplæring, trening og eventuell beskjeftigelse.
- c) Eventuell bruk av ulike hjelpeinstanser utenfor bedriften, med henblikk på assistanse til å finne løsninger for den enkelte bedrifts attføringsarbeid og kartlegging av offentlige og økonomiske støttetiltak som kan komme bedriften til gode.

For øvrig bør attføringsarbeidet ha følgende formål:

Attføringsarbeidet har som hovedmål at funksjonshemmede ansatte i bedriften som ønsker det, bør få mulighet til beskjeftigelse i samsvar med sine forutsetninger og fortrinnsvis i ordinær arbeidssituasjon.

KAP. IX

DIVERSE BESTEMMELSER

§ 26 Diverse generelle avtaler

Bilag:

Bilag 1 Sluttvederlag

Bilag 2 Avtale om Opplysnings- og utviklingsfondet

Bilag 3 Avtalefestet Pensjon (AFP)

Bilag 4 Avtale om trekk av fagforeningskontingent

Bilag 5 Nedsettelse av arbeidstiden fra 1. januar 1987

Bilag 6 Hovedorganisasjonenes arbeid - likestilling

Bilag 7 Ferie

Bilag 8 Tjenestepensjon

Bilag 9 Godtgjørelse for helligdager, og 1. og 17. mai

Bilag 10 Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.

Bilag 10A Ansatte i vikarbyråer

Bilag 11 Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstagere

Bilag 12 Mønster for bedriftsvise lønnsavtaler

Mønster for bedriftsvise lønnsavtaler, bilaget omfatter 1A, 1B, 1C, og 1D.

Bilag 13 Protokoll tariffrevisjon 2018.

§ 27 Kontingenttrekk

Bedrifter som etter Hovedavtalens § 11-3, skal sørge for trekk av fagforeningskontingent for de organiserte arbeidstakere, skal foreta kontingenttrekk og rapportering av dette etter det system og den ordning som er godkjent av NBF og Fellesforbundet.

§ 28 Andre bestemmelser

1. NBF og Fellesforbundet vil anbefale lokale parter å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenges der dette ikke gjøres. Partene anmoder bedriftene om ikke å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenges.

2. Nedbemanning, oppsigelser og permitteringer.
Ved nedbemanning, oppsigelser, permitteringer og lignende forhold skal bedriften og de tillitsvalgte drøfte hvilke tiltak som skal settes i verk for å lette den enkelte arbeidstakers muligheter for å skaffe seg nytt arbeid. Hensynet til den enkeltes mulighet skal tillegges vekt i slike drøftinger.

Skulle mangel på arbeid nødvendiggjøre innskrenkninger i arbeidstiden eller oppsigelse av arbeidstakere, skal det i likhet med tidligere praksis så vidt gjørlig søkes å fordele arbeidet likt mellom samtlige.

3. Bedriftsledelsen er ansvarlig for at uvedkommende ikke får oppholde seg på verkstedet.
4. Ulovlige bilreparasjoner svekker bedriftene og undergraver arbeidsplassene. Partene i Biloverenskomsten, bedrifter og ansatte, forplikter seg derfor til å støtte opp under et lovlig og seriøst arbeids- og næringsliv, herunder og drive og arbeide iht. norske lover og bestemmelser.

Partene skal derfor arbeide for at bedriftene velger underlevereandører som driver lovlig og profesjonelt blant annet iht. felles veiledning som partene har utarbeidet.

Tilsvarende informasjonsarbeid skal gjøres for bevisstgjøring internt i den enkelte bedrift om konsekvensene av å reparere ulovlig eller svart.

5. Likeverd
Partene er enige om å gjøre likeverd til en integrert del av bedriftens daglige virksomhet. Skjerpet konkurranse – både nasjonalt og internasjonalt - øker kravene til kreative løsninger og produkter fra bedriftene.

En målrettet satsing på mangfold og likeverd i bedriftene vil være et viktig tiltak for å bedre framtidens konkurranseevne og

rekruttering samt øke tilfredsheten med jobben hos verdifulle medarbeidere.

6. Likestilling

Partene er enige om både sentralt og lokalt å fortsette arbeidet med å tilrettelegge forholdene, slik at kvinner og menn gis like muligheter til å ta del i de forskjellige arbeidsoppgaver innenfor bilbransjen.

Bedriftene skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelse, forfremmelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning.

Partene på den enkelte bedrift skal i løpet av avtaleperioden foreta nødvendig gjennomgang av sine lokale avtaler for å sikre at disse er i samsvar med likestillingslovens bestemmelser.

I tariffperioden bør de lokale parter drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med henblikk på å opprette en bedriftstilpasset likestillingsavtale. Formålet med en slik avtale skal være å oppnå at alle arbeidstakere – uansett kjønn – gis samme muligheter til arbeid og faglig utvikling, og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement samt videre å bidra til at flere kvinner vil finne seg en arbeidsplass i bilbransjen.

I forbindelse med eventuell opprettelse av likestillingsavtale og som grunnlag for likestillingsarbeid i bedriften, vil NBF og Fellesforbundet blant annet peke på at:

Likestilling er et lederansvar.

Likestilling mellom kjønnene omfatter mer enn lønsspørsmål.

Likestilling gjelder også holdninger og normer og krever sterk medvirkning fra de tillitsvalgte.

Likestillingsarbeidet bør drøftes og følges opp i etablerte samarbeidsfora i bedriften.

7. Seniorpolitikk

Fellesforbundet og NBF er enige om både sentralt og lokalt å arbeide for at det 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 at tunge løft, skift, overtid, reiseoppdrag og særlig smussig arbeid kan medføre belastninger som kan være spesielt uheldige for disse arbeidstakere. Av denne grunn bør eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse så vidt mulig ut fra en leges vurdering eller etter eget ønske, kunne fritas for slike arbeidsoppgaver.

For eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan det inngås individuelle avtaler om arbeidsoppgaver, tilrettelagt opplæring innenfor eget arbeidsområde, hvilepauser, hjemme-/fjernarbeid, deltidsarbeid, redusert arbeidstid m.v. mellom den enkelte ansatte og bedriften.

8. Etniske minoriteter

Fellesforbundet og NBF 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 bilbransjen. På denne bakgrunn bør derfor partene lokalt diskutere bedriftskulturelle problemstillinger knyttet til rekruttering av minoritetsgrupper, som for eksempel praktisk tilrettelegging og holdningsspørsmål.

9. 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 arbeidstvistlovens 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 hht 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 hht de oppsigelsesregler som gjelder.

KAP. X

REGULERING OG VARIGHET

§ 29 Reguleringsbestemmelse 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 2019)

§ 30 Varighet

Denne overenskomst trer i kraft pr. 1. mai 2018 og gjelder til 30. april 2020 og videre 1 - ett - år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 - 2 - måneders varsel.

NBF

Felleforbundet

NHO

LO

Bilag 1 til Biloverenskomsten av 2018

Sluttvederlagsavtalen

Gjeldende fra 01.01.2011, med språklige endringer i 2014 samt endringer i 2016

I det samordnede oppgjøret i 2018 ble det enighet mellom LO og NHO om å benytte Sluttvederlagsfondet til å finansiere en Sliterordning. Sluttvederlagsordningen vil ved etableringen av Sliterordningen opphøre. For nærmere informasjon se vedlegg 4 til meklingsprotokollen som kan lastes ned på www.riksmekleren.no/rikssake/2018-003.

1.0 GENERELT

1.1 Opprettelse

Sluttvederlagsavtalen ble opprinnelig inngått mellom Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F) – nå Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) – i det følgende Partene – jfr. Rikslønnsnemndas kjennelse av 14. juni 1966, med senere endringer.

Avtalen trådte i kraft 1. oktober 1966 og inngår som en del av hver enkelt tariffavtale mellom forbund tilsluttet LO og NHO.

Avtalen kan av hver av Partene sies opp med 2 måneders varsel til utløp 1. april i forbindelse med tariffrevisjonen. Hvis den ikke sies opp, gjelder den videre til utløpet av neste tariffperiode.

1.2 Formål og personkrets

Hensikten med denne avtale er å yte økonomisk kompensasjon til arbeidstakere som etter fylte 50 år og til og med fylte 66 år, blir sagt opp uten at oppsigelsen skyldes eget forhold, eller når arbeidsforholdet opphører som følge av uførhet eller kronisk sykdom.

1.3 Rettsstilling

Sluttvederlagsordningen er en selvstendig juridisk person med egen regnskapsføring. Sluttvederlagsordningens midler holdes skilt fra Partenes midler og hefter ikke for deres forpliktelser. Dette er ikke til

hinder for at Sluttvederlagsordningen innkrever og fordeler Opplysnings- og utviklingsfonds midler på vegne av LO og NHO og eventuelle andre arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner, såfremt midlene holdes skilt fra midlene i Sluttvederlagsordningen.

Sluttvederlagsordningen ved styret kan reise og motta søksmål. Avtalt verneting er i alle tilfelle Oslo, som vedtas ved tilslutning til Sluttvederlagsordningen eller ved fremsetting av krav om AFP.

2.0 KOLLEKTIVE VILKÅR

2.1 Hvilke bedrifter som er tilsluttet

Tilsluttet Sluttvederlagsordningen er:

- a) Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som har avtale med forbund innenfor LO.
- b) Tariffbundne bedrifter utenfor NHO som har tariffavtale med forbund innenfor LO.
- c) Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som ikke har tariffavtale med forbund innenfor LO, når arbeidsgiver og arbeidstakere er blitt enige om at bedriften skal slutte seg til ordningen. Slik tilslutning må godkjennes av styret for Sluttvederlagsordningen.
- d) Tariffbundne bedrifter tilhørende andre tariffområder enn de som faller inn under bokstavene a–c forutsatt at Partene er enige om at tariffområdet skal være med. Ved brudd på eventuelle vilkår som er satt for slik tilslutning i medhold av første ledd, kan Partene etter innstilling fra styret trekke tillatelsen tilbake.
- e) Bedrifter som etter tidligere avtale hadde anledning å være tilsluttet på frivillig basis.

Tilslutningen skjer automatisk om bedriften har inngått

tariffavtale som omfatter Sluttvederlagsbilaget til LØNHO.

Når en bedrift er med i Sluttvederlagsordningen, så omfatter premieplikten samtlige arbeids-takere.

2.2 Inn- og uttreten av Sluttvederlagsordningen

Tilsluttet Sluttvederlagsordningen blir bedriften fra det tidspunkt tariffavtale hvor Sluttvederlagsbilaget til LØNHO inngår, trer i kraft. Det påhviler den relevante tarifforganisasjon å foreta tilmelding og kontrollere at vilkårene for deltakelse er tilfredsstillt. Bedrifter som er blitt medlem må opprettholde sitt medlemskap så lenge betingelsene for medlemskap etter tariffavtalen er tilstede. Ved oppsigelse av tariffavtalen i tariffperioden gjelder premieplikten til Sluttvederlagsordningen likevel alltid ut tariffperioden. Dette gjelder likevel ikke frivillig tilmeldte bedrifter – jfr. pkt. 2.1, bokstav e – som kan tre ut med umiddelbar virkning. Premie betales frem til uttreddsdato.

Dersom vilkårene for deltakelse ikke lenger er oppfylt, påhviler det den relevante tarifforganisasjon umiddelbart å melde fra til Sluttvederlagsordningen. Frivillige tilmeldte bedrifter kan på eget initiativ tre ut av Sluttvederlagsordningen når de måtte ønske.

I de tilfeller hvor bedriften er tilsluttet en arbeidsgiverorganisasjon skal denne anses for relevant tarifforganisasjon. For øvrig foretas tilmelding av den aktuelle arbeidstakerorganisasjon.

3.0 INDIVIDUELLE VILKÅR

3.1 Tilknytning til ordningen

Arbeidstakeren må ha vært omfattet av ordningen i de siste 3 måneder før oppsigelsen ble gitt. Opphører arbeidsforholdet som følge av uførhet eller kronisk sykdom, må arbeidstakeren ha vært omfattet av ordningen før sluttdato – jfr. pkt. 3. 5.

3.2 Krav til alder og ansiennitet

For å kunne innvilges sluttvederlag må arbeidstakeren ved sluttdato ha

fylt 50 år, men ikke ha fylt 67 år, samt ikke ha rett til eller mottatt avtalefestet pensjon (AFP) og dessuten:

- a) ha vært ansatt minst 10 år i sammenheng i bedriften, eller
- b) ha sammenlagt 20 år i bedriften, herav de siste 3 år i sammenheng, eller
- c) ha minst 15 års sammenhengende medlemskap i sluttvederlagsordningen umiddelbart før sluttdato, eller
- d) ha arbeidet i et fag som hører inn under overenskomsten for anleggsgagene, fellesoverenskomsten for byggfag og elektromontører i til sammen 20 år – hvorav de siste 5 årene i sammenheng. Arbeidstaker må på søknadstidspunktet være ansatt i en bedrift som er omfattet av Sluttvederlagsavtalen. Ansienniteten som kreves etter dette punkt skal godtgjøres ved attestasjon fra arbeidsgiver(e) og/eller NAV, om nødvendig supplert med opplysninger fra forbund/fagforening. Om ikke uførhet/kronisk sykdom er årsak til at vedkommende måtte slutte, er det et tilleggsvilkår at vedkommende har mottatt dagpenger ved arbeidsledighet i minst 3 måneder uten å ha blitt tilvist passende arbeid.
Om ansiennitet er opptjent i flere bedrifter innen et konsern, må de aktuelle bedrifter ha vært tilsluttet Sluttvederlagsordningen da opptjeningen fant sted for å telle med.

Om en arbeidstaker ikke arbeider i bedriften som følge av at vedkommende er permittert eller mottar arbeidsavklaringspenger, anses vedkommende å beholde tilknytningen til bedriften i inntil ett år, regnet fra siste ordinære arbeidsdag.

3.3 Oppsigelse, sykdom m.m.

Sluttvederlag ytes til arbeidstakere som blir sagt opp fra sitt arbeid – helt eller delvis – på grunn av innskrenkning, nedbemanning, avvikling eller konkurs.

Avtale om fratreden som inngås i forbindelse med at en bedrift

nedbemanner likestilles med oppsigelse. I den utstrekning det ytes etterlønn/sluttpakke, vil sluttvederlag likevel ikke kunne innvilges om arbeidstakeren har fått nytt arbeid før vedkommende er tilstått dagpenger. Arbeidstakere som fristilles uten noen bestemt fratredelsesdato tilstås ikke sluttvederlag.

Sluttvederlag ytes til arbeidstakere som innvilges uførepensjon.

Sluttvederlag kan ytes til arbeidstaker som mottar arbeidsavklaringspenger, såfremt Sluttvederlagsordningen legger til grunn at sykdommen er kronisk og det er lite sannsynlig at søkeren kommer tilbake i sitt tidligere arbeid i overskuelig fremtid. For sin vurdering kan Sluttvederlagsordningen kreve fremlagt dokumentasjon, herunder tilfredsstillende legeerklæring og dokumenter i saksgang knyttet til søknad og innvilgelse av arbeidsavklaringspenger, som viser at søker ikke er i stand til å fortsette i sitt arbeid eller annet passende arbeid i bedriften, jfr. pkt. 3.4.

3.4 Annet passende arbeid m.m.

Om en arbeidstaker som mister arbeidet, jfr. pkt. 3.3, tilbys annet passende arbeid i bedriften, eller i samme konsern som bedriften inngår i, eller hos nye eiere, eller i annet foretak som viderefører virksomheten, tilstås det ikke sluttvederlag.

Ved vurderingen av spørsmålet om arbeidstakeren skal anses å ha fått passende arbeid, skal det legges vekt på at hensikten med sluttvederlagsordningen er å yte vederlag til arbeidstakere som mister sin arbeidsplass. Arbeidstakere som i realiteten fortsetter sitt gamle arbeid, vil vanligvis ikke ha krav på sluttvederlag.

Det samme gjelder om arbeidstakeren selv overtar hele eller deler av bedriften, slik at vedkommende i realiteten fortsetter i sitt tidligere arbeid

Blir det driftsstans i forbindelse med et eierskifte mv., skal arbeidstaker likevel innvilges sluttvederlag om det går mer enn 3 måneder før vedkommende har fått ny ansettelse/reansettelse. Dette gjelder uavhengig av oppsigelsestidens lengde.

Ved fusjon og ved virksomhetsoverdragelse som faller inn under virkeområdet til arbeidsmiljøloven kapittel 16, blir overtakende foretak (ny arbeidsgiver) tilsluttet Fellesordningen med plikt til premiebetaling. Dette gjelder likevel ikke dersom ny arbeidsgiver benytter sin rett hjemlet i arbeidsmiljøloven § 16-2 annet ledd til å reservere seg.

3.5 Fastsetting av sluttdato

Sluttdatoen er normalt oppsigelsestidens utløp.

Når uførhet eller kronisk sykdom nødvendiggjør opphør av arbeidsforholdet, skal sluttdatoen regnes å være 6 måneder etter siste fysiske arbeidsdag ved full fratredelse fra arbeidslivet, og 6 måneder etter siste dag i ordinær stilling ved delvis fratredelse fra arbeidslivet.

3.6 Vilkår for rett til nytt sluttvederlag

Etter at sluttvederlag er innvilget, må det gå minst 10 år før nytt sluttvederlag kan innvilges. Det er sluttdatoene og ikke tidspunktet for utbetalingen som er avgjørende for om dette vilkåret anses oppfylt.

3.7 Dødsfall og sluttvederlag

Bare arbeidstakeren selv kan kreve sluttvederlag. Et vilkår for utbetaling av sluttvederlag til de etterlatte, jfr. pkt. 7.3, er at krav om sluttvederlag er fremsatt før dødsfallet.

3.8 Førtidspensjon (bedriftsbaserte) og AFP

Førtidspensjon, avtalt mellom bedriften og den ansatte, må være et ledd i en reell bemanningsreduksjon for at sluttvederlag skal kunne innvilges.

Sluttvederlag ytes ikke til arbeidstakere som tar ut AFP.

I tilfeller der opprinnelig AFP er blitt utbetalt i påvente av uføretrygd, mister arbeidstakeren retten til senere å ta ut sluttvederlag. Om AFP-tillegget ikke er utbetalt i mer enn 6 måneder, kan retten til sluttvederlag gjenopprettes ved at utbetalt AFP-tillegg tilbakebetales.

4.0 STØRRELSEN PÅ SLUTTVEDERLAGET

4.1 Sluttvederlagssatsene

Følgende satser gjelder for 1/1 stilling (normalt 37,5 timer i uken) ved sluttdato f.o.m. 1.juli 2011:

50 år : kr. 20 000,-	59 år : kr. 70 000,-
51 år : kr. 20 000,-	60 år : kr. 75 000,-
52 år : kr. 25 000,-	61 år : kr. 80 000,-
53 år : kr. 30 000,-	62 år : kr. 80 000,-
54 år : kr. 40 000,-	63 år : kr. 65 000,-
55 år : kr. 50 000,-	64 år : kr. 50 000,-
56 år : kr. 55 000,-	65 år : kr. 35 000,-
57 år : kr. 60 000,-	66 år : kr. 20 000,-
58 år : kr. 65 000,-	

4.2 Lavere pensjonsalder enn 67 år

Ved utbetaling av sluttvederlag til arbeidstakere med lavere pensjonsalder enn 67 år, anvendes ovenstående skala tilsvarende, dog slik at det for siste året før oppnådd pensjonsalder utbetales kr. 20 000,-, for det nest siste året kr. 35 000,- osv. inntil 50-årsgrensen er nådd.

Sjømenn som har anledning til å ta ut sjømannspensjon ved fylte 60 år, regnes å ha pensjonsalder på 62 år, om de ikke er ansatt i stilling med en høyere pensjonsalder.

5.0 REDUKSJON AV SLUTTVEDERLAGET

5.1 Deltid

Arbeidstakere som arbeider mindre enn ordinær fulltid for stillingen, utbetales redusert sluttvederlag. Reduksjonen skjer forholdsmessig.

5.2 Bibehold av deler av stillingen

Om oppsigelsen bare gjelder en del av stillingen – tvungen reduksjon av både arbeidstid og lønn, reduseres sluttvederlaget tilsvarende. Det er det forholdsmessige

stillingstapet som er utgangspunktet for beregningen.

Arbeidstakere som må redusere sin yrkesaktivitet som følge av uførhet/kronisk sykdom, men som fortsetter i arbeid kombinert med uttak av redusert uføretrygd, får sluttvederlaget redusert. Det er stillingstapet som legges til grunn for beregningen.

5.3 Sluttdato mindre enn ett år før ordinær pensjonsalder
Inntreffer slutt dato mindre enn ett år før ordinær pensjonsalder for stillingen, skal sluttvederlaget sammen med sosiale ytelser, så som arbeidsavklaringspenger, uførepensjon, etterlattepensjon, førtidspensjon eller dagpenger, ikke overstige den nettolønn arbeidstakeren ville ha fått ved å fortsette i arbeidet til fylte 67 år. Den som har sykepenger frem til pensjonsalder, har ikke krav på sluttvederlag.

Tilsvarende begrensninger gjelder også når pensjonsalderen er lavere enn 67 år. Bestemmelsen i første avsnitt gir da virkning i året før vedkommende kan ta ut alderspensjon.

6.0 SAKSBEHANDLING

6.1 Fremsetting av søknad

På vegne av arbeidstakeren skal bedriften/bobestyrer, på foreskrevet skjema sende søknaden om sluttvederlag til Sluttvederlagsordningen.

Både arbeidsgiver og arbeidstaker er pliktig til å gi de opplysninger som er nødvendig for å avgjøre søknaden.

Alle forhold som må antas å ha betydning for saken skal dokumenteres.

Om det etter at søknaden er innsendt skjer endringer som må antas å ha betydning for behandling av søknaden, plikter både arbeidsgiver og arbeidstaker å underrette Sluttvederlagsordningen.

6.2 Foreldelse

Krav om sluttvederlag må være fremmet innen 3 år etter sluttdato. I uføresaker må krav om sluttvederlag være fremmet innen 3 år etter at

vedtak om uførepensjon ble truffet

Dersom søknad om sluttvederlag ikke er sendt fordi arbeidsgiver/arbeidstaker manglet nødvendig kunnskap om muligheten til å søke sluttvederlag, inntreer foreldelse tidligst 1 år etter den dag da fordringshaveren fikk eller burde skaffet seg slik kunnskap.

Foreldelsestiden kan ikke forlenges etter denne paragraf med mer enn til sammen 2 år.

6.3 Klage

Avgjørelser om sluttvederlag kan klages inn for ordningens styre eller et særskilt klageorgan oppnevnt av styret. Saker som er klagebehandlet kan begjæres gjenopptatt om det foreligger nye opplysninger.

Klage må være Sluttvederlagsordningen i hende eller postlagt innen 6 uker etter at melding om avgjørelsen er sendt til arbeidstakerens sist oppgitte adresse. Klager som er fremsatt for sent, skal avvises. I særlige tilfeller kan administrasjonen til Sluttvederlagsordningen anmode styret om å behandle en klage selv om fristen er løpt ut.

6.4 Taushetsplikt

Enhver som utfører tjeneste eller arbeid for Sluttvederlagsordningen, plikter å hindre at andre får adgang eller kjennskap til det han i forbindelse med tjenesten eller arbeidet får vite om noens personlige forhold. Som personlige forhold regnes også fødested, fødselsdato, personnummer, statsborgerforhold, sivilstand, yrke, bosted og arbeidssted.

Taushetsplikten omfatter også tekniske innretninger og fremgangsmåter, samt drifts- eller forretningsforhold, som det vil være av konkurransemessig betydning å hemmeligholde av hensyn til den som opplysningen angår.

I tillegg gjelder avtalebasert taushetsplikt for ansatt i Sluttvederlagsordningen og oppdrags-taker i samsvar med avgitt taushetserklæring. Taushetsplikt etter foregående punktum kan ikke

omfatte opplysninger som er alminnelige kjent og heller ikke når opplysningsplikt følger av bestemmelse gitt i eller i medhold av lov.

7.0 UTBETALING

7.1 Utbetaling til søker

Om vilkårene for rett til sluttvederlag er til stede, skal utbetaling fra Sluttvederlagsfondet skje så raskt som mulig etter at fratredelsen har funnet sted.

Krav på sluttvederlag kan ikke overdras til andre.

I tilfeller hvor bedriften selv plikter å utbetale sluttvederlaget – jfr. pkt. 7. 2, men unnlater å betale ut sluttvederlaget som forutsatt, har arbeidstakeren krav på betaling direkte fra Sluttvederlagsordningen. I så fall overtar ordningen arbeidstakerens krav mot bedriften.

7.2 Utbetaling fra bedriften

Dersom bedriften er blitt krevd, men likevel skylder premie for 2 år eller mer, plikter bedriften selv å utbetale sluttvederlaget om en ansatt oppfyller vilkårene for rett til sluttvederlag etter denne avtale. Sluttvederlaget skal også i slike tilfeller utmåles etter bestemmelsene i denne avtale.

Bedriften kan også pålegges å utbetale sluttvederlaget til en arbeidstaker som har rett til sluttvederlag etter denne avtale, om bedriften har unnlatt å melde arbeidstakeren inn i arbeidstakerregisteret.

7.3 Utbetaling etter søkerens dødsfall

Dersom søker dør før sluttvederlaget er utbetalt, kan utbetaling skje til ektefelle/samboer (bodd sammen i minimum 12 av de siste 18 måneder) eller til forsørgede barn under 21 år. Hvis avdøde etterlater seg både forsørgede barn og ektefelle eller samboer som nevnt, skal barnet ha fortrinnsrett til sluttvederlaget. Andre slektninger/arvinger kommer ikke i betraktning.

7.4 Tilbakebetaling av urettmessig utbetalt sluttvederlag

Dersom noen får utbetalt sluttvederlag som følge av at det er gitt uriktige eller ufullstendige opplysninger eller at situasjonen har endret seg etter at søknaden ble innsendt, vil sluttvederlaget bli krevd tilbakebetalt.

8.0 PREMIEBETALINGEN MM.

8.1 Premien

Bedriften betaler premie for hver ansatt. Premiesatsen varierer etter arbeidstid. Beløpene reguleres av sekretariatet i LO og NHOs styre, etter innstilling fra styret.

Antall ansatte som skal være gjenstand for premieberegningen fastsettes ut fra opplysninger bedriften har gitt til Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret.

Grunnlaget for fastsetting av avgiften er antall arbeidstakere innmeldt i Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret. Kvartalspremien fastsettes på grunnlag av antall ansatte ved utgangen av foregående kvartal.

8.2 Innbetaling av premie

Premien innbetales kvartalsvis til Sluttvederlagsordningen.

8.3 Ansvar for premieinnbetalingen

Arbeidsgiveren har – uavhengig av om vedkommende blir krevd eller ikke – selv ansvaret for at premien blir betalt som fastsatt.

8.4 Konsekvenser av manglende premieinnbetaling m.m.

Om bedriften unnlater å betale innkrevd premie, sendes kravet til inkasso etter at det er sendt en purring.

Plikten til å innbetale skyldig premie opprettholdes uredusert, selv om arbeidsgiveren har måttet utbetale sluttvederlag etter bestemmelsen i pkt. 7.2.

9.0 LEDELSE, ADMINISTRASJON M.M.

9.1 Sluttvederlagsordningens styre

Sluttvederlagsordningens øverste myndighet er styret. Styret består av fire medlemmer og fire personlige varamedlemmer.

LO og NHO velger hver to medlemmer av styret. De personer som er valgt som medlemmer av styret i Fellesordningen for Avtalefestet pensjon fra LO og NHO anses samtidig valgt som medlemmer av styret i Sluttvederlagsordningen med mindre en part foretar særskilt valg av medlemmer til styret i Sluttvederlagsordningen. Vervet som leder i styret besettes for to år ad gangen av de to partene etter tur.

Styret kan vedta at det skal betales godtgjørelse for verv som styremedlem og varamedlem, samt særskilt klageorgan (jfr. pkt. 9.2) Styret fastsetter i tilfelle godtgjørelsens størrelse. Styret kan overlate til et utvalg bestående av inntil tre personer valgt av partene i Sluttvederlagsordningen å fastsette godtgjørelsen til styrets medlemmer.

9.2 Styrets oppgaver

Forvaltningen av Sluttvederlagsordningen hører under styret. Styret skal sørge for forsvarlig organisering av virksomheten.

Styret fastsetter planer og budsjetter for Sluttvederlagsordningens virksomhet.

Styret skal holde seg orientert om Sluttvederlagsordningens økonomiske utvikling og skal påse at dets virksomhet og regnskap er gjenstand for betryggende kontroll. Styret skal ha tilsyn med at forvaltningen av Sluttvederlagsordningens midler skjer overensstemmende med disse vedtekter og styrets vedtak.

Styret avgjør hvordan vedtektene skal fortolkes og kan avgjøre saker av prinsipiell karakter.

Styret behandler og avgjør klagesaker. Styret kan oppnevne et særskilt

klageorgan til behandling av klagesakene.

Styret utarbeider forslag til endringer i vedtektene på grunnlag av den til en hver tid gjeldende Sluttvederlagsavtale.

Styret utøver for øvrig slik myndighet som det er tillagt i lov eller vedtekter eller som naturlig tilligger styret.

9.3 Styrets møter

Styret holder møte når lederen bestemmer eller et av de andre medlemmene krever det. Det skal holdes minst 4 møter hvert år med regelmessige mellomrom.

Møtet ledes av styrets leder. Er styrets leder fraværende ledes møtet av nestleder eller i dennes fravær av annen møteleder som styret velger. Er det stemmelikhet ved avgjørelse som vedtas med alminnelig flertall, gjelder det som møtelederen har stemt for.

For at styret skal være beslutningsdyktig, må minst 1 representant fra hver av partene være til stede.

Styret skal føre protokoll, som undertegnes av de medlemmer og/eller varamedlemmer som er tilstede.

Styret treffer sine vedtak med alminnelig flertall når ikke annet er bestemt i disse vedtekter.

9.4 Daglig ledelse

Sluttvederlagsordningen skal ha en administrerende direktør som daglig leder. Administrerende direktør tilsettes av styret. Styret kan fastsette instruks for stillingen.

9.5 Representasjonsforhold

Styret representerer Sluttvederlagsordningen utad.

Administrerende direktør representerer Sluttvederlagsordningen utad i saker som inngår i den daglige ledelse.

Styret kan gi styremedlemmer, administrerende direktør eller navngitte

ansatte rett til å representere Sluttvederlagsordningen utad, meddele prokura eller annen fullmakt. Slik rett kan når som helst tilbakekalles.

Har styremedlem, administrerende direktør eller prokurist overskredet sin myndighet, er disposisjonen ikke bindende for Sluttvederlagsordningen når Sluttvederlagsordningen godtgjør at medkontrahenten forsto eller burde ha forstått at myndigheten ble overskredet, og det ville stride mot redelighet å gjøre disposisjonen gjeldende.

9.6 Habilitet

Et styremedlem eller varamedlem må ikke delta i behandlingen eller avgjørelsen av spørsmål som har slik særlig betydning for egen del eller for noen nærstående at vedkommende må anses for å ha fremtredende personlig eller økonomisk særinteresse i saken. Det samme gjelder for administrerende direktør eller annen person som utfører arbeid for Sluttvederlagsordningen.

Et styremedlem eller daglig leder må heller ikke delta i en sak om lån eller annen kreditt til seg selv eller om sikkerhetsstillelse for egen gjeld.

9.7 Taushetsplikt

Taushetsplikten i pkt. 6.4 omfatter styrets medlemmer.

Styrets vedtak er ikke underlagt taushetsplikt, med mindre annet følger av første ledd eller er bestemt av styret.

Styremedlem og varamedlem har diskresjons- og taushetsplikt om opplysninger og synspunkter som fremkommer i forbindelse med styrets arbeid når ikke annet er bestemt av styret. Taushetsplikten i første punktum gjelder likevel ikke dersom det er behov for å drøfte en sak internt i den organisasjonen som medlemmet er knyttet til med mindre annet følger av første ledd.

Reglene i paragrafen her gjelder tilsvarende for medlem av særskilt klageorgan, med mindre annet er bestemt av styret i Sluttvederlagsordningen.

9.8 Sluttvederlagsordningen

Styret kan bestemme at Sluttvederlagsordningens administrative oppgaver skal tillegges Sluttvederlagsordningens administrasjon. Administrasjonen skal i tilfelle være sekretariat for Sluttvederlagsordningen og ivareta administrasjonen av Sluttvederlagsordningen. Administrerende direktør for Sluttvederlagsordningen skal være administrerende direktør også for Sluttvederlagsordningens administrasjon.

Administrasjonen skal blant annet på Sluttvederlagsordningens vegne

- a) forberede sakene som skal behandles av styret, og øvrige organer for Sluttvederlagsordningen,
- b) innkreve premier og egenandeler fra bedriftene,
- c) behandle og avgjøre søknader om sluttvederlag og i denne forbindelse kommunisere med bedriftene, arbeidstakerne og NAV,
- d) representere Sluttvederlagsordningen i utenrettslige og rettslige tvister med arbeidstakere, foretak, organisasjoner og andre,
- e) sørge for at rettigheter og plikter etter denne avtale oppfylles i tråd med hovedorganisasjonenes intensjoner.

Styret kan gi fullmakt etter pkt. 9.5 til styremedlem eller ansatt i Sluttvederlagsordningens administrasjon.

Bestemmelsene i pkt. 6.4 om taushetsplikt gjelder tilsvarende for Sluttvederlagsordningens administrasjon.

Administrasjonens kostnader knyttet til Sluttvederlagsordningen dekkes av Sluttvederlagsordningen.

9.9 Revisor

Styret velger en statsautorisert revisor og godkjenner revisors godtgjørelse. Revisor skal ha tilgang til alle opplysninger som er nødvendige for utøvelsen av arbeidet.

10.0 ANBRINGELSE AV SLUTTVEDERLAGSORDNINGENS MIDLER

10.1 Kapitalforvaltning

Styret avgjør plasseringen av Sluttvederlagsordningens midler og fastsetter retningslinjer for kapitalforvaltningen. Styret kan innenfor de fastsatte retningslinjer delegere myndighet til å bestemme plasseringer til administrasjonen.

Styret kan beslutte at Sluttvederlagsordningen skal overlate kapitalforvaltningen til et foretak med konsesjon til å drive aktiv forvaltning eller oppnevne en investeringskomité til å bestemme plasseringer eller på annen måte bistå ved kapitalforvaltningen.

Kapitalforvaltningen skal være forsvarlig.

Bilag 2 til Biloverenskomsten av 2018

Avtale om et opplysnings- og utviklingsfond

opprettet av
Næringslivets Hovedorganisasjon og
Landsorganisasjonen i Norge
(Endret siste gang i 2011)

§ 1 Formål

Fondet har til formål å gjennomføre eller støtte tiltak til fremme av opplysning og utdanning i norsk arbeidsliv.

§ 2 Virkemidler

Opplysnings- og utdanningstiltakene, herunder kurs- og skolevirksomhet, skal bl.a. ta sikte på

1. en moderne skolering av tillitsvalgte med særlig vekt på produktivitet, miljø, økonomi og samarbeidsspørsmål,
2. utdanning av bedriftsledere og ansatte innenfor de samme områder som nevnt i punkt 1,
3. forberedelse, tilrettelegging og utvikling av opplæringstiltak,
4. gjennom ulike tiltak bidra til økt verdiskaping,
5. fremme av et godt samarbeid innenfor den enkelte bedrift.

§ 3 Finansiering

Det er etablert en forenklet innkrevingsmodell hvor antall ansatte som skal være gjenstand for premieberegningen fastsettes ut fra opplysningene bedriften har gitt til trygdekontorenes arbeidstaker-/arbeidsgiverregister med følgende gruppeinndeling:

- | | |
|-----------|---------------------------------|
| Gruppe 1: | F.o.m. 4 t/uke inntil 20 t/uke |
| Gruppe 2: | F.o.m. 20 t/uke inntil 30 t/uke |
| Gruppe 3: | F.o.m. 30 t/uke og derover. |

Bedriftene innbetaler hvert kvartal etterskuddsvis premie etter følgende satser pr. måned.

Fra og med 3. kvartal 2011 gjelder følgende premiesatser per måned for O/U-fondet:

- | | |
|-----------|----------|
| Gruppe 1: | kr. 17,- |
|-----------|----------|

Gruppe 2:	"	27,-
Gruppe 3:	"	46,-

Ansatte som kommer inn under Hovedavtalen for arbeidere mellom LO og NHO er, som en del av finansieringsordningen, forpliktet til å betale kr. 3,25 pr. uke.

Beløpene reguleres av Sekretariatet i LO og NHOs styre, etter innstilling fra Fondstyret, jfr. § 5.

§ 4 Innkreving av premie

Den premie som er nevnt i § 3 innbetales kvartalsvis til Felleskontoret for LO/NHO-ordningene. Premieinnbetalingen skal dekke bedriftens samlede forpliktelser til alle OU-fond.

§ 5 Administrasjon

Fondet ledes av et styre på 6 medlemmer hvorav partene oppnevner 3 hver. Vervet som styrets leder alternerer mellom Landsorganisasjonen i Norge og Næringslivets Hovedorganisasjon ett år ad gangen.

§ 6 Midlenes anvendelse og fordeling

Fondstyret fastsetter for hvert år de beløp som forskuddsvis skal avsettes til fellesformål som en finner det ønskelig å støtte. Fondets øvrige midler disponeres - med en halvpart til hver - av spesialutvalg oppnevnt av hver av de to hovedorganisasjonene. Det utarbeides spesialvedtekter for disse utvalgs virksomhet.

Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge holder hverandre gjensidig underrettet om de planer spesialutvalgene har for midlenes anvendelse og for hvilke tiltak som har vært gjennomført.

Alle bedrifter som innbetaler til fondet, skal etter nærmere fastsatte regler ha adgang til å delta i tiltak som finansieres av fondets midler.

§ 7 Regnskap og årsberetning

Fondets regnskapsår er kalenderåret. Ved hvert regnskapsårs avslutning utarbeides et årsregnskap som skal revideres av en statsautorisert revisor. Regnskapet sendes sammen med årsberetningen til Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge.

§ 8 Oppløsning

Ved fondets eventuelle oppløsning tilfaller de innestående midler NHO og LO slik at hver organisasjon mottar det beløp som den i henhold til avtalens paragraf 6 var berettiget til å disponere. Gjenværende midler må anvendes i overensstemmelse med avtalens paragraf 2.

§ 9 Ikrafttredelse

Denne avtale trer i kraft 1. oktober 1970 og gjelder til første alminnelige tariffrevisjon etter Hovedavtalens utløpstid. Deretter følger avtalen den ordinære tariffperiode med eventuell revisjon i forbindelse med våroppgjøret.

Merknader:

NHOs representanter gjorde oppmerksom på at de måtte regne med at samme avtale ville bli inngått med organisasjoner utenfor LO som man hadde tilsvarende tariffavtaler med, som med forbund i LO. I den forbindelse vil det bli nødvendig å drøfte nærmere den praktiske gjennomføring av såvel innkreving av avgiften som fordelingen av midlene.

Disse organisasjonene er omfattet av § 7 i avtalen mellom LO og NHO.

Bilag 3 til Biloverenskomsten av 2018

Avtale om ny AFP-ordning

I Innledning

I forbindelse med lønnsoppgjøret 1988, ble ordningen med Avtalefestet pensjon (AFP) etablert. Formålet var å gi ansatte i tariffbundne bedrifter muligheten til, etter nærmere regler, å fratre med førtidspensjon før oppnådd pensjonsalder etter folketrygden.

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

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

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

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

II Vedtekter

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

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

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

III Opprinnelig AFP- ordning

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

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

IV Ny AFP- ordning

Ny AFP ytes til arbeidstakere født i 1944 eller senere og som tilstås AFP med virknings-tidspunkt fra og med 1. januar 2011. Ordningen etableres som en felles ordning i privat sektor.

Ny AFP må før fylte 70 år tas ut sammen med alderspensjon fra Folketrygden.

V. Vilkår for å få ny AFP (Hovedpunkter, se for øvrig vedtektene)

For å kunne få ny AFP må arbeidstakeren på uttakstidspunktet være og de siste tre årene før dette tidspunktet sammenhengende ha vært ansatt og reell arbeidstaker i en virksomhet omfattet av ordningen.

Arbeidstakeren må på uttakstidspunktet dessuten ha en pensjonsgivende inntekt som omregnet til årsinntekt overstiger gjeldende grunnbeløp i folketrygden og ha hatt en inntekt over gjennomsnittlig grunnbeløp i det foregående inntektsåret.

Videre må arbeidstaker født i 1955 eller senere i minst 7 av de siste 9 årene før fylte 62 år (ansiennitetsperioden) ha vært omfattet av ordningen ved arbeidsforhold i et eller flere foretak som var tilsluttet Fellesordningen på det tidspunkt ansienniteten ble opparbeidet. For arbeidstaker født i 1944 til 1951 er ansiennitetskravet 3 av de siste 5 årene. For arbeidstaker født i årene 1952 til 1954 økes begge tallene med ett år for hvert år de er født etter 1951. Arbeidsforholdet må i ansiennitetsperioden ha vært arbeidstakerens hovedbeskjeftigelse og ha gitt arbeidstakeren en pensjongivende inntekt som er høyere enn arbeidstakerens øvrige inntekter.

Se for øvrig vedtektene (www.afp.no) vedrørende særskilte bestemmelser om stillingsbrøk, sykdom, permittering, permisjon, arbeidsgivers konkurs, annen inntekt, mottatt annen pensjon i arbeidsforhold, ventelønn, eierandel i foretaket, eierandel i annen virksomhet mv.

Arbeidstaker som har lavere pensjonsalder eller aldersgrense enn 62 år kan ikke være omfattet av ordningen.

VI. Pensjonsnivået i den nye AFP- ordningen

AFP beregnes med 0,314 pst. av årlig pensjongivende inntekt fram til og med det kalenderår arbeidstakeren fylte 61 år og opp til en øvre grense på 7,1 G. Pensjongivende inntekt fastsettes på samme måte som ved beregningen av inntektpensjon i folketrygdens alderspensjon.

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

AFP utformes nøytralt slik at det øker ved senere uttak. AFP økes ikke ytterligere ved uttak etter 70 år. Samme levealdersjustering som for alderspensjon fra folketrygden benyttes ved beregning av AFP.

Arbeidsinntekt kan kombineres med AFP og alderspensjon fra folketrygden uten avkorting i noen av ytelsene.

AFP reguleres på samme måte som inntektpensjon i ny alderspensjon i folketrygden både under opptjening og utbetaling.

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

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

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

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

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

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

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

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

VIII.

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

Bilag 4 til Biloverenskomsten av 2018

Avtale om retningslinjer for prosentvis trekk av fagforeningskontingent - “trekkavtale”

mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og aktuelle landsforeninger og Landsorganisasjonen i Norge ved Fellesforbundet

1. Grunnlag

- 1.1 Grunnlaget for avtalen om trekk av prosentkontingenten bygger på bestemmelsene om dette i § 11-3 i Hovedavtalene for industri og bygg/anlegg.

2. Opplysninger

- 2.1 Det er en forutsetning at de opplysninger som blir tilgjengelig vedrørende den enkelte arbeidstaker og den enkelte bedrift, ikke blir benyttet i annen sammenheng enn i forbindelse med trekk av fagforeningskontingent.

3. Hvem skal det trekkes for

- 3.1 Fellesforbundets lokale avdeling eller klubb er ansvarlig for å holde bedriften à jour med hvem det skal trekkes kontingent for - og følge opp dette. Det skal gis melding til bedriften om nye eller utmeldte medlemmer på egne standard meldingsblanketter.
- 3.2 Nye medlemmer trekkes fra første mulige trekkperiode lønnsutbetaling etter at skriftlig melding er gitt.
- 3.3 Stopp av trekk for utmeldte medlemmer skjer fra den påfølgende lønnsperiode etter at skriftlig melding fra forbund, avdeling eller klubb er gitt.

4. Gjennomføring av trekket

- 4.1 Kontingenten trekkes av bedriften ved hver utlønning. det trukne beløp overføres månedlig.
- 4.2 Kontingenttrekket foretas av hele det opptjente

beregningsgrunnlaget i hver enkelt lønningsperiode (akkordetterskudd og feriepenger inkludert).

Beregningsgrunnlaget er arbeidstakerens brutto lønn som oppgis i kode 111-a samt trekkpliktige utgiftsgodtgjørelser o.l. i lønns- og trekkoppgaven. Unntatt er honorar utover vanlig fortjeneste til medlem av styre og bedriftsforsamling samt erkjentlighetsgaver.

- 4.3 Den beregnede kontingent trekkes med prioritet etter skattetrekk, pensjonspremie, opplysnings- og utviklingsfond, lavlønnsfond og bidragstrekk.
- 4.4 Ved overføring av kontingent til fellesforbundet skal det benyttes fortrykt bankgiroblankett, som sendes bedriften. Bedrifter som skriver ut betalingsblanketter fra eget edb anlegg må legge inn den bedriftsidentifikasjon som finnes på de tilsendte blanketter. Klubben skal ha gjenpart av giroblanketten som benyttes ved innbetaling til Fellesforbundet.

5. Trekk

- 5.1 Bedriften skal i egen regi eller gjennom bank sørge for trekk av fagforeningskontingent og forsikringskontingent dersom denne er en del av medlemskapet, når tillitsvalgte – eller hvor tillitsvalgte ikke er valgt - Fellesforbundet eller dets avdeling krever det. Fellesforbundet eller dets avdelinger skal gi bedriften melding om hvilke satser som skal benyttes ved trekk av fagforenings- og forsikringskontingent.

Den enkelte bedriftsklubb har anledning til å vedta særskilt kontingent til klubben. klubbkontingenten trekkes sammen med den vanlige kontingent, ved at satsen for fagforeningskontingent økes.

Tidspunkt for etablering eller endring av klubbkontingent følger reglene i pkt. 5.4.

- 5.2 Trukket kontingent overføres til oppgitt kontonummer i Fellesforbundet.
- 5.3 I de tilfeller bedriftsklubben har vedtatt egen kontingent, overføres beløpet til oppgitt kontonummer i klubben.
- 5.4 Endringer av satsene kan skje med virkning fra 1. januar eller 1. juli når skriftlig melding er gitt med 1 måneds varsel.

6. Flere avdelinger

- 6.1 Har Fellesforbundet ved samme bedrift medlemmer fra flere avdelinger, skal bedriften foreta kontingenttrekk for samtlige avdelinger.

Hvor avdelingene vedtar en særskilt kontingent for sitt område og bedriften ikke kan påta seg å trekke forskjellige kontingentsatser for de ulike avdelingene, skal avdelingene avtale en felles sats, som meddeles bedriften.

Fellesforbundet kan overlate til en av avdelingene å representere forbundet overfor bedriften. Den avdelingen som har fått fullmakt til å opptre på Fellesforbundets vegne, er ansvarlig for at bedriften settes i stand til å gruppere medlemmene avdelingsvis i trekklistene.

7. Trekklist, meldinger

- 7.1 Bedriften skal rapportere trekket ved regelmessig oversendelse av trekklist.

Trekklistene, med angitt trekkperiode, skal inneholde:

- Fødselsnummer (11 siffer) og medlemsnr eller arbeidsnr. hvor dette brukes som medlemsnr.
- Navn
- Trukket beløp
- Meldinger, hvor følgende bør være med

- Tilmeldt i perioden
- Frameldt i perioden
- Til eller fra førstegangs pliktig militærtjeneste/siviltjeneste
- Død
- Eventuelle andre meldinger tariffpartene blir enige om.

Der hvor edb-behandling gjør det mulig eller partene på bedriften er enige om det, kan også følgende meldinger tas med:

- Til eller fra permittering eller permisjon uten lønn av minst 5 dagers varighet ut over arbeidsgiverperioden
 - Til eller fra utlønning fra trygdekontoret
 - Brutto lønn
 - Trukket hittil
 - Overgang til uføretrygd, alderstrygd eller AFP
- Arbeidstakerne skal stå på trekklistene så lenge vedkommende er medlem av fellesforbundet, og har et ansettelsesforhold i bedriften.

7.2 Trekklistene sendes avdelingen og bedriftsklubben månedlig dersom ikke annet er avtalt.

I de tilfeller hvor det skaper praktiske problemer å sende trekklistene til flere avdelinger skal organisasjonene drøfte andre løsninger.

7.3 For sykmeldte arbeidstakere skal bedriften etter utløpet av arbeidsgiverperioden gi melding til trygdekontoret om kontingenttrekk til Fellesforbundet.

7.4 Fellesforbundet eller dets avdelinger og den enkelte bedrift kan avtale at trekklistens opplysninger avgis i elektronisk form.

7.5 For å lette arbeidet for de bedrifter som ikke bruker edb, vil Fellesforbundet - etter bestilling - levere standard trekkliste, som kan brukes til rapporteringen.

8. Tilpasning

- 8.1 For bedrifter som av tekniske årsaker ikke kan følge retningslinjene fullt ut, avtales nødvendige tilpasninger eller overgangsordninger i samråd med avtalepartene.

- 8.2 Hvis det ved bedriften foretas kontingenttrekk for arbeidstakere organisert i andre forbund, forutsettes det at det i samråd med organisasjonene foretas en samordning av rapporteringen.

9. Varighet og oppsigelse

- 9.1 Denne avtale trådte i kraft 01.09.1988 og er senere endret ved tariffrevisjonen i 1998. dersom de endringene som er foretatt ved tariffrevisjonen i 1998 viser seg å medføre praktiske problemer for enkelte bedrifter, kan gjennomføringen av disse utsettes til 01.02.1999.

Partene kan si opp denne avtalen med ett - 1 - års skriftlig oppsigelse.

Bilag 5 til Biloverenskomsten av 2018

Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987

A.

Fra 1. januar 1987 gjennomføres følgende arbeidstidsnedsettelse:

1. Til 37,5 timer per uke:
Dagarbeidstid
2. Til 36,5 timer per uke:
Vanlig 2-skiftarbeid som verken går lørdag aften eller i helligdagsdøgnet.
3. Til 35,5 timer per uke:
 - a. Arbeid som drives "hovedsakelig" om natten.
 - b. Døgnkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
 - c. 2-skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid som "regelmessig" drives på søn- og/eller helligdager.
 - d. Arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte må arbeide minst hver tredje søn- og/eller bevegelige helligdag.
4. Til 33,6 timer per uke:
 - a. Helkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
 - b. Arbeid under dagen i gruver.
 - c. Arbeid med tunneldrift og utspregning av bergrom under dagen.
5. For dem som har forlenget arbeidstid pga beredskapstjeneste eller passiv tjeneste iht arbeidsmiljølovens § 10-4 (2) og (3), skal forlengelse skje på basis av overenskomstens timetall.

B.

Gjennomføringen av kompensasjon for nedsettelse av arbeidstiden

- a. Rene uke-, måneds- og årslønninger beholdes uforandret.

Dersom det i tillegg ytes bonus, produksjonspremie el som er avhengig av arbeidstiden, reguleres den bevegelige del i henhold til pkt d. nedenfor.

- b. Timelønninger (minstelønssatser, normallønssatser, individuelle lønninger og akkordavsavn) forhøyes med 6,67 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 40 til 37,5 timer, 6,85% for de som får arbeidstiden nedsatt fra 39 til 36,5 timer, 7,04% for de som får arbeidstiden nedsatt fra 38 til 35,5 timer. 7,14 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 36 til 33,6 timer.
- c. Andre lønnsatser som er uttrykt i kroner og øre per time forhøyes på tilsvarende måte som bestemt i pkt b når det er på det rene at arbeidstakerens ukentlige fortjeneste ellers ville synke ved nedsettelsen av arbeidstiden hvis satsene ikke ble regulert.
- d. Akkordtariffer, faste akkorder og prislister, produksjonspremieordninger, bonusordninger og andre lønnsordninger med varierende fortjeneste, reguleres slik at timefortjenesten økes med prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt b.

Inntil enighet om regulering av akkorder mv er oppnådd, betales tilleggene per arbeidet time. Det skal også være adgang for partene til å avtale at tilleggene skal holdes utenfor akkorder mv og betales per arbeidet time.

- e. Akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag) reguleres slik at akkordfortjenesten stiger med det prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt b. Inntil enighet om regulering av akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag) er oppnådd, benyttes de gamle akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag), og tilleggene betales per arbeidet time.

Hvor bedriften innen et overenskomstområde med akkordnormal i hoved-overenskomsten måtte anvende høyere tall enn overenskomstens akkordnormal, skal disse tall bare

reguleres i den utstrekning det er nødvendig for å bringe dem opp til den nye overenskomstens akkordnormal.

- f. Det skal etter avtale mellom partene innenfor det enkelte overenskomstområde være adgang til å avtale at kompensasjon i henhold til pkt a-e gis i form av et øretillegg i stedet for i prosenter.
- g. Hvor arbeidstidsnedsettelsen fra henholdsvis 40, 39, 38 eller 36 timer skjer fra en lavere tidligere arbeidstid, gis forholdsvis mindre kompensasjon

C. Generelt om gjennomføringen

1. Ved gjennomføringen av arbeidstidsreduksjon etter pkt A er det av avgjørende betydning at man på den enkelte bedrift oppnår en større fleksibilitet med hensyn til når arbeid skal utføres, opprettholde en hensiktsmessig driftstid samt sikre en effektiv og rasjonell utnyttelse av arbeidstiden.
2. Før arbeidstidsforkortelsen settes i verk, skal det forhandles på den enkelte bedrift om den praktiske gjennomføringen.
3. I samtlige tariffavtaler inntas bestemmelse om at arbeidstiden skal overholdes og utnyttes effektivt. Tillitsvalgte forplikter seg til å medvirke til dette. Med sikte på størst mulig grad å effektivisere arbeidstiden, skal det foretas en gjennomgang av pauser, vasketider mv. Hvis det etter en av partenes oppfatning ikke er grunn til å opprettholde ordningene, forholdes på vanlig tariffmessig måte.
4. I arbeidsmiljølovens § 10-12 (4), er det under visse betingelser åpnet adgang for tariffpartene til å treffe avtale om en annen ordning av arbeidstiden enn den loven fastsetter som den vanlige. Skulle det innenfor enkelte bransjer eller bedrifter være spesielt behov for å opprettholde den nugjeldende arbeidstid,

kan tariffpartene treffe avtale om det i henhold til § 10 i loven.

5. I forbindelse med arbeidstidsforkortelsen kan det vise seg ønskelig av hensyn til den økonomiske utnyttelse av produksjonsutstyret å praktisere forskjellig ordinær arbeidstid, innen arbeidsmiljølovens rammer, for forskjellige grupper av arbeidstakere. Innenfor en arbeidstidsordning kan det videre være ønskelig å legge pausene til forskjellige tider for arbeidstakerne. Det forutsettes at dette nærmere reguleres i den enkelte tariffavtale.
6. I tilfelle arbeidstidsordningen medfører at enkelte virkedager er arbeidsfrie dager, skal arbeide på disse dager av arbeidstakere som skulle vært fri, betales med 50% tillegg. I de tilfelle hvor tariffavtalen inneholder bestemmelse om 100% tillegg for overtidsarbeid på søn- og helligdager og dager før disse, skal det dog betales 100% etter kl 12.00 på lørdager og etter kl 16.00 på ukens øvrige hverdager.
7. Når saklige grunner gjør det nødvendig, skal det være adgang for bedriften til å foreta bytte av fridager. I de tilfelle hvor det ikke foreligger avtale bransjevis eller på bedriften om vilkårene for dette, skal følgende gjelde:

I stedet for den fastsatte fridag kan det gis fri en tilsvarende dag i løpet av de 4 påfølgende uker.

Varsel om slikt bytte av fridag må gis senest ved arbeidstidens slutt to dager forut for fridagen. Samtidig skal bedriften gi beskjed om når arbeidstakeren i stedet skal ha fridag.

Når vilkårene for bytte av fridag foreligger, ytes ikke tilleggsbetaling for ordinær arbeidstid inntil kl 12.00 på lørdager og inntil kl 16.00 på ukens øvrige hverdager.
8. I bedrifter hvor hjemnevaktbestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 10-4 (4), kommer til anvendelse skal reduksjonen av den ukentlige arbeidstid i seg selv ikke føre til en videre adgang til

kompensasjon i fridager enn det som er praktisert under en ordning av ukentlig arbeidstid med 40 timer i gjennomsnitt.

9. Hvor skiftarbeid innenfor arbeidsmiljølovens ramme ønskes opprettholdt, innført eller utvidet og hvor man ikke allerede har tariffhjemmel for dette, skal partene oppta forhandlinger i tariffperioden om skiftbestemmelser.

D. Dagarbeid

Hovedorganisasjonene anbefaler at arbeidstiden fordeles på 5 dager i uken såfremt saklige grunner ikke tilsier en annen ordning, og at arbeidstidsforkortelsen gjennomføres med en ½ times forkortelse av den daglige arbeidstid.

Det kan også bli spørsmål om andre løsninger, eksempelvis:

1. ved at den daglige arbeidstid forkortes med 25 minutter hvor det benyttes 6 dagers arbeidsuke,
2. ved at den ukentlige arbeidstid er lengre enn 37,5 timer enkelte perioder mot tilsvarende kortere i andre perioder,
3. ved at den nuværende ukentlige arbeidstid opprettholdes eller reduseres med mindre enn 2,5 time per uke mot at det gis tilsvarende fridager spredt over hele året eller ved sammenhengende fritid enkelte perioder i året.

I de tilfelle vedkommende tariffavtale ikke inneholder andre bestemmelser gjelder følgende:

Blir bedriften og arbeidstakerne - eventuelt med bistand fra organisasjonene – ikke enige, skal den daglige arbeidstid forkortes med ½ time på 5 av ukens virkedager eller med 25 minutter hver dag hvis det arbeides 6 dagers uke.

Bedriften skal drøfte med tillitsvalgte om forkortelsen skal skje

ved arbeidstidens begynnelse eller slutt eller begge deler. Ved valg av alternativ bør det legges vekt på det som bedriftens ansatte ønsker og at arbeidstidsordningen så langt det er mulig blir den samme for alle grupper i bedriften. Hvis enighet – eventuelt med bistand fra organisasjonene – ikke oppnås, fastsetter bedriften innenfor tariffavtalens ramme hvorledes arbeidstidsforkortelsen skal gjennomføres.

Foranstående bestemmelser er for det første ikke til hinder for at det kan treffes bransjevis avtale om hvordan arbeidstidsforkortelsen skal gjennomføres og kan dernest heller ikke påberopes under de forbundsvisе forhandlinger for så vidt angår tariffavtaler som inneholder eksakte bestemmelser om inndelingen av arbeidstiden.

E.

Overgang til ny skiftplan

Partene er enige om at når man som følge av arbeidstidsforkortelsen går over til ny skiftplan, følges denne uten avregning av fritid eller arbeidstid i henhold til den tidligere praktiserte skiftplan.

F.

Opprettholdelse av produksjon, produktivitet og effektiv arbeidstid

Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift bestreber seg på å øke produktiviteten. Så vidt mulig bør arbeidstidsforkortelsen ikke medføre oppbemanning.

I forbindelse med arbeidstidsreduksjonen er hovedorganisasjonene enige om å iverksette en rekke tiltak med sikte på å bedre bedriftenes produktivitet. Det vises til organisasjonenes utredning om arbeidstiden av 6. januar 1986.

I Hovedavtalen har Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge utformet bestemmelser som tar sikte på å

legge forholdene best mulig til rette for samarbeid mellom bedriften, tillitsvalgte og de ansatte. Hovedorganisasjonene understreker betydningen av at partene i praksis følger disse bestemmelser.

I forbindelse med arbeidstidsreduksjonen vil hovedorganisasjonene med sikte på å dempe den økonomiske belastning spesielt peke på at man på den enkelte bedrift må samarbeide om tiltak for å øke effektiviteten, redusere produksjonsomkostningene og bedre bedriftenes konkurranseevne.

Hovedorganisasjonene viser til det samarbeid som har vært gjennomført i forbindelse med tidligere arbeidstidsreduksjoner. Resultatet av dette samarbeidet har vært positivt og er av stor betydning for å sikre bedriftenes konkurranseevne og skape sikre arbeidsplasser.

Også ved denne arbeidstidsreduksjonen vil hovedorganisasjonene oppfordre partene til å drøfte utnyttelsen av arbeidstiden. Partene bør undersøke om arbeidstiden blir effektivt utnyttet i alle arbeidsforhold og eventuelt iverksette tiltak for å oppnå dette. For øvrig må partene i sine bestrebelse ha oppmerksomheten vendt mot tekniske nyvinninger som kan gi bedre produksjonsresultater og innebære en forbedring av arbeidsmiljøet. De effektiviseringstiltak som gjennomføres, må harmonere med kravene til et godt arbeidsmiljø. Trivsel og sikkerhet er viktige momenter ved behandlingen av spørsmålet om en effektiv utnyttelse av arbeidstiden.

G.

Nærmere om arbeidsmiljølovens § 10

1. § 10-4

- a. Med døgnskiftarbeid menes arbeid som drives 24 timer i døgnet, men som avbrytes søn- og helligdager.

I vanlige uker kan arbeidet legges til tiden fra kl 22.00 på søndager til kl 18.00 på lørdager, som vil si en driftstid på 140 timer.

- b. Med sammenlignbart turnusarbeid menes en arbeidstidsordning som påfører arbeidstakerne samme eller tilnærmet de samme ulemper som døgnskiftarbeid, som regel vil være tilfelle når arbeidet drives mer enn 5 timer hver natt, selv om det antall timer den enkelte arbeidstaker arbeider om natten vil ligge noe under det som vil være tilfelle om virksomheten ble drevet døgnet rundt.
- c. Uttrykket "søn- og helgedager" betyr i denne bestemmelse "søn- og/eller helgedager". Dette innebærer at for arbeid på to skift og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på bevegelige helligdager, men ikke nødvendigvis på søndager, skal den alminnelige arbeidstid heller ikke være over 35,5 timer per uke.

For at arbeid skal regnes som arbeid på søn- og/eller helgedag, må vedkommende arbeidstaker enten ha arbeidet minst 4 timer inn i det døgn hvor det etter loven skal være helligdagshvile, dvs samtlige 4 timer mellom kl 18.00 og 22.00, eller etter kl 22.00. I sistnevnte tilfelle uten noe krav til miste lengde av tiden.

- d. Bevegelige helligdager skal regnes som søndager ved fortolkningen av uttrykket "hver tredje søndag". Dette innebærer at en arbeidstaker som ikke arbeider så ofte på søndag som hver tredje søndag, likevel vil kunne få 35,5 timer per uke dersom han i tillegg arbeider på bevegelige helligdager i slik utstrekning at han når opp i minst hver tredje søn- og helligdag.
- e. Uttrykket "arbeid som hovedsakelig drives om natten" innebærer at arbeidstakere går inn under bestemmelsen hvis $\frac{3}{4}$ av arbeidstiden, dog minst 6 timer etter den gjeldende arbeidstidsordning, faller om natten. (I tidsrommet fra kl 21.00 – kl 06.00).

2. § 10-4:

- a. Med helkontinuerlig skiftarbeid menes arbeid som drives 24 timer i døgnet uten normal stans på søn- og helligdager.

I hvilken utstrekning turnusarbeid kan sies å være sammenlignbart med helkontinuerlig skiftarbeid, beror på om den alminnelige arbeidstid for den enkelte arbeidstaker i henhold til fastsatt arbeidsplan skal være henlagt til ulike tider av døgnet og slik at arbeidstiden for vedkommende som hovedregel skal omfatte minst 539 timer nattarbeid per år og minst 231 timer arbeid på søndager per år.

Med nattarbeid forstås i denne forbindelse arbeid mellom kl 22.00 og kl 06.00 (tiden for nattskift). Søndagsdøgnet regnes fra lørdag kl 22.00 til søndag kl 22.00 (tiden for helgeskift).

Hvis arbeidsplanen omfatter et kortere tidsrom enn 1 år, skal de timetall som gjelder for krav til nattarbeid og søndagsarbeid reguleres tilsvarende.

Arbeid av kortere varighet enn 4 uker regnes ikke som turnusarbeid etter denne bestemmelse.

H. Overgangsordning

I en overgangsperiode inntil 1. juli 1987 skal det være anledning til å benytte någjeldende skift-, turnus- og andre arbeidstidsordninger.

De enkelte tariffparter kan dessuten avtale en ytterligere utsettelse med gjennomføringen av arbeidstidsnedsettelsen for vedkommende bransje eller bedrifter innen denne, dog ikke utover 1. oktober 1987.

I de uker hvor overgangsordninger benyttes, skal timer hvor med arbeidstiden i henhold til skift-, turnus- eller annen arbeidstidsordning i gjennomsnitt per uke overstiger den nye arbeidstid, regnes som overtidsarbeid. Overtidsgodtgjørelsen for de timer hvor med arbeidstiden i henhold til skift-, turnus eller annen arbeidstidsordning i gjennomsnitt per uke overstiger den nye arbeidstid skal være 50 % inntil 1. juli 1987.

Dersom de enkelte tariffparter blir enige om å forlenge overgangsperioden utover 1. juli 1987 og inntil 1. oktober 1987 skal tilleggsgodtgjørelsen i denne periode være 75 %.

Kompensasjon for nedsatt arbeidstid kommer i tillegg til betalingen for de overskytende timer.

Bilag 6 til Biloverenskomsten av 2018

Likestilling mellom kvinner og menn

Innledning

Hovedavtalen mellom LO og NHO, tilleggsavtale II - Rammeavtale om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet, fastsetter at partene tar initiativ til tiltak og aktiviteter som kan fremme likestilling. I avtalen heter det blant annet;

”Det anbefales at det felles likestillingsarbeidet i LO-NHO-regi prioriterer å se på sammenhengen mellom arbeidsliv, kjønnsroller på arbeidsmarkedet, fremme kvinners deltakelse i beslutningsprosesser og utarbeide virkemidler for å takle kjønnsbaserte lønnsforskjeller.

LO og NHO er enige om et felles aktivitetsprogram med tiltak på flere områder for å følge opp målsettingene:

Aktivitetsprogram

Hovedorganisasjonene vil gjennom aktiv handling ta ansvar for å få til endringer, både strukturelt og kulturelt, gjennom følgende aktiviteter/tiltak:

- Lokale likestillingsavtaler og likestillingsprosjekter
Hvis de lokale parter ønsker å utarbeide en likestillingsavtale på bedriftsnivå eller ønsker å igangsette konkrete likestillingstiltak, kan hovedorganisasjonene bistå gjennom rådgivning.
- Arbeidsliv – familiepolitikk
Hovedorganisasjonene vil arbeide for en foreldrepermisjonsordning som fremmer likestilling.
- Hovedorganisasjonene vil arbeide for en familiepolitikk som balanserer hensynet til familie- og arbeidsliv.
- Likelønn
- Felles tiltak for oppfølging av enkelte elementer i likelønnskommisjonens rapport og eventuelle tiltak initiert i tariffoppgjørene.

Heltid/deltid

Partene vil jobbe for å innhente kunnskap om partenes ønsker og behov lokalt, og øke bevissthet og holdninger om kvinners tilknytning til arbeidslivet.

- Arbeidsflytting mellom sektorene
- Hovedorganisasjonene vil initiere kartlegging/forskning på hindringer i forhold til jobbskifte fra offentlig til privat sektor og fra privat til offentlig sektor.
- Opplæring og rekruttering – det kjønnsdelte studie- og yrkesvalget
- Tiltak ovenfor opplæringskontorer og rådgivningstjeneste.
- Rekruttere flere kvinner til ledende stillinger – Female Future.
- Synliggjøre HF-prosjekter som eksempelvis ”Jenter i bil og elektro” og oppfordre flere bransjer og bedrifter til å høste erfaring og gjøre tilsvarende
- Motivere til utradisjonelle yrkesvalg
- Felles informasjon
- Partene vil i fellesskap samarbeide om å utvikle felles informasjon for å fremme reell likestilling mellom kvinner og menn.

Hovedorganisasjonene skal foreta en evaluering av samarbeidet innenfor likestillingsområdet innen 2 år fra virkningstidspunktet for dette aktivitetsprogrammet. Denne evalueringen skal danne grunnlaget for videre samarbeid og nye tiltak på området.

Partene viser til Hovedavtalen mellom LO og NHO for tilleggsavtale II - Rammeavtale om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet, foruten informasjon om arbeid med likestilling på LO og NHOs hjemmesider; www.lo.no og www.nho.no

Bilag 7 til Biloverenskomsten av 2018

Ferie m.v.

Innledning

Det er en hovedoppgave for partene å forbedre bedriftenes konkurranseevne. Ved innføring av mer fritid er det derfor en klar forutsetning at bedriftene gis muligheter til å oppveie de konkurransemessige ulemper som dette medfører med større fleksibilitet. Arbeidstakerne vil også på sin side ha forskjellige behov for avvikende arbeidstidsordninger begrunnet i ulike livsfaser, arbeids- og bosituasjon m.m. Økt fleksibilitet sammen med den femte ferieuken vil kunne bidra til mindre sykefravær og økt produktivitet.

A. Fleksibilitet

I samtlige overenskomster inntas følgende bestemmelser:

- a) ”Der partene lokalt er enige om det, kan det som en forsøksordning iverksettes bedriftstilpassede ordninger som går ut over overenskomstens bestemmelser for så vidt gjelder arbeidstid og godtgjørelser for dette. Slike ordninger skal forelegges forbund og landsforening til godkjenning.”
- b) ”Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i arbeidsmiljølovens § 10-5. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres.”
- c) ”Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker m.v. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekontoordning. Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte.”

B. Avtalefestet ferie

1. Den utvidede ferien, 5 virkedager jf. ferielovens § 15, forskutteres ved at den resterende delen innføres som en avtalefestet ordning og tas inn som et bilag i alle

overenskomster.

Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jf. ferielovens § 5 nr. 1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve 5 virkedager fri hvert kalenderår, jf. ferielovens § 5 nr. 4. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

Dersom myndighetene beslutter å iverksette den resterende del av den femte ferieuken, skal disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede ordningen.

2. Innfasing av den resterende del av den femte ferieuken skjer slik at 2 fridager tas ut i 2001, de øvrige i 2002.

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

Når den femte ferieuken er gjennomført skal den alminnelige prosentsats for feriepenge være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

Økningen foretas ved at prosentsatsen for opptjeningsåret endres slik:

2000 settes til 11,1

2001 settes til 12,0

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

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

Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder

før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

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

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

5. Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivarettatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.
6. Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.
7. For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

Merknader:

1. I overenskomster hvor ferie etter ferielovens § 15 allerede er innført, skal antall dager ikke økes som følge av innføring av den avtalefestede ferien. Iverksettelsen og den praktiske gjennomføringen av den avtalefestede ferien for de aktuelle områder, avtales nærmere mellom partene.
2. For sokkeloverenskomstene (nr. 129, nr. 125 og nr. 123) medfører ferien en reduksjon på 7,5 time pr. feriedag. Partene er enige om at ferien avvikles i friperioden i løpet av ferieåret.

Bilag 8 til Biloverenskomsten av 2018

Tjenestepensjoner

NHO og fellesforbundet vil understreke viktigheten av at tjenestepensjonsordninger drøftes på de enkelte bedriftene med det formål å etablere bedriftsvise tjenestepensjonsordninger. NHO og Fellesforbundet oppfordrer derfor til at det etableres slike ordninger på den enkelte bedrift. At partene på bedriftene vurderer og eventuelt utvikler egne ordninger, gjør at pensjonsordningene kan tilpasses både bedriftens og de ansattes behov og muligheter, samtidig som partene lokalt kan drøfte lønn, pensjon og andre arbeidsvilkår i en total sammenheng.

For å følge opp partenes oppfordring om at flest mulig av bedriftene bør etablere tjenestepensjonsordninger, skal partene på den enkelte bedrift drøfte alle sider vedrørende tjenestepensjon og forsikringsordninger som ofte er knyttet til slike.

På de bedriftene hvor det ikke er etablert tjenestepensjonsordninger, skal de lokale partene innen utløpet av året 2002 gjennomgå de ulike ytelser som folketrygden gir ved oppnådd pensjonsalder, ved uførhet osv. for de enkelte grupper av arbeidstakere. På bakgrunn av dette skal partene drøfte behovet for å etablere ulike tjenestepensjonsordninger. Partene bør også drøfte ulike forsikringsordninger som ofte er knyttet til tjenestepensjonsordninger. Fra drøftingene skal det settes opp protokoll.

På de bedriftene hvor det allerede er etablert pensjonsordninger vil NHO og Fellesforbundet 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. På bakgrunn av dette skal partene drøfte behovet for å gjøre endringer i de ordninger bedriften har. Fra drøftingene skal det settes opp protokoll.

NHO og Fellesforbundet vil anmode sine respektive hovedorganisasjoner, NHO og LO om i fellesskap å:

- Utarbeide nødvendig informasjonsmaterieil til bruk i de enkelte virksomheter
- Legge til rette for og bistå partene i den enkelte virksomhet med råd og veiledning i forbindelse med drøftingene
- Ta opp forhandlinger med enkelte tilbydere av alderspensjonsordninger med sikte på å komme fram til standardkontrakter som kan benyttes i de virksomheter som ønsker å etablere ordninger.
- Ta opp til drøfting mulighetene for og eventuelt inngå avtale om en felles alderspensjonsordning for de virksomheter som ut fra ulike forhold skulle ønske en slik ordning.

Bilag 9 til Biloverenskomsten av 2018

Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai

A-ordningen

Endret siste gang 2018

Til erstatning for arbeidsfortjeneste utbetales uke-, dag-, time eller akkordlønnede arbeidere som ikke er i ordinært arbeid på de nedenfor nevnte dager, en godtgjørelse etter disse regler:

I Godtgjørelsen.

1. Godtgjørelsen betales for nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, Kristi Himmelfartsdag, 2. pinsedag samt 1. og 2. juledag når disse dager faller på en ukedag som etter fast arbeidsordning i bedriften ellers ville vært vanlig virkedag. Godtgjørelse betales også når helligdager og 1. og 17. mai faller innenfor tidsrom hvor arbeideren har ferie eller er permittert på grunn av driftsstans.
2. Under henvisning til par. 3 i Lov om 1. og 17. mai av 26. april 1947 er organisasjonene enige om at satsene for 1. og 17. mai skal samordnes med satsene for de bevegelige helligdager.

Godtgjørelsen for bevegelige helligdager og betalingen for 1. og 17. mai skal innenfor den enkelte bedrift for voksne arbeidstakere fastsettes etter en gruppevis beregningsmåte såfremt partene ikke blir enige om å fastsette den tilsvarende bedriftens gjennomsnittlige timefortjeneste for samtlige arbeidstakere. Disse bestemmelser er ikke til hinder for at partene på bedriften kan bli enige om en annen betalingsordning.

3. For de bevegelige helligdager i julen og nyttårshelgen benyttes foregående 3. kvartal som beregningsperiode; for de øvrige bevegelige helligdager samt for 1. og 17. mai benyttes foregående 4. kvartal.

Hvis det innen overenskomstområdet gis generelle tillegg i tidsrommet etter beregningsperioden, skal disse tillegges ved utbetalingen av godtgjørelsen.

Disse bestemmelser er ikke til hinder for at partene på bedriften kan bli enige om en annen beregningsperiode.

4. Godtgjørelsen utbetales for det antall timer som ville vært ordinær arbeidstid på vedkommende dag.

Godtgjørelsen reduseres forholdsvis hvis det etter gjeldende arbeidsordning ved bedriften drives med innskrenket arbeidstid på vedkommende ukedag. I godtgjørelsen gjøres fradrag for dagpenger e.l. som arbeideren i tilfelle får utbetalt for vedkommende dag av arbeidsgiveren eller av trygdeinstitusjon som helt eller delvis finansieres ved pliktmessig bidrag fra arbeidsgiveren.

5. For unge arbeidstakere og lærlinger, fastsettes betalingen tilsvarende den gjennomsnittlige timefortjeneste i bedriften for disse arbeidstakere under ett, med mindre partene blir enige om en annen beregningsmåte.
6. For arbeidstakere ved bedrifter som praktiserer fastlønnssystemer, betales en godtgjørelse beregnet etter den enkeltes timefortjeneste i den uke høytids- eller helligdag faller.
7. For ukelønnede arbeidstakere skal det være adgang til å avtale at de istedenfor godtgjørelse etter ovenstående regler, skal beholde sin ukelønn uavkortet også i uker med bevegelige helligdager eller 1. og 17. mai.

Merknader:

- a. I tillegg til den betaling vedkommende arbeider skal ha etter overenskomsten, utbetales skiftarbeidstakere for hvert fulle arbeidede skift på helligdager som faller på en ordinær ukedag kr. 45,22.

Det regnes inntil 3 skift pr. helligdag. Som regel regnes tiden fra kl.2200 før vedkommende helligdag til kl. 2200 på helligdagen, eventuelt siste helligdag. Ovennevnte bestemmelser gjelder i den utstrekning følgende dager faller på en ordinær ukedag:

Nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, Kristi Himmelfartsdag, 2. pinsedag samt 1. og 2. juledag.

Feriegodtgjørelse beregnes av ovennevnte sats, derimot ikke skift- eller overtidsprosjenter.

- b. Skiftarbeidstakere som mister skift foran helligdager på grunn av arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven, skal ha godtgjørelse for disse skift som for en helligdag. Hvis det tapes en del av skiftet på disse dager, skal godtgjørelsen være forholdsvis etter den tid de taper.

II Opptjeningsregler.

Rett til godtgjørelse har arbeider som har hatt sammenhengende ansettelse ved samme bedrift i minst 30 dager forut for helligdagen eller er ansatt senere når arbeidet er av minst 30 dagers varighet. Når det gjelder denne opptjening, regnes de 3 helligdager i påsken som en enhet og de 2 helligdager i julen sammen med nyttårsdag som en enhet.

Dersom en arbeidstaker med minst 5 års sammenhengende ansettelse i bedriften blir oppsagt uten at det skyldes eget forhold, og oppsigelsesfristen utløper siste virkedag i april eller desember måned, skal arbeidsgiveren betale ham godtgjørelse for henholdsvis 1. mai og 1. januar.

III Utbetaling

Godtgjørelsen betales senest 2. lønnsdag etter helligdagen. For de helligdager som regnes som en enhet betales den senest 2. lønnsdag etter henholdsvis 2. påskedag og nyttårsdag. Opphører tjenesteforholdet før dette tidspunkt, utbetales godtgjørelsen sammen med sluttoppgjøret.

IV

Godtgjørelsen regnes som en del av arbeidsfortjenesten og tas med ved beregningen av feriegodtgjørelsen. Den regnes ikke med ved beregningen av tillegg for overtidarbeid.

Bilag 10 til Biloverenskomsten av 2018

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 arbeidsmiljøloven kap. 14 (se §§ 14-12 og 14-13) skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalen § 9-3 – 9-6.

- 1.2 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 i forståelse 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 Biloverenskomsten virkeområde, jf § 1.

- 1.3 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 innen Biloverenskomstens virkeområde, jf § 1.

2. Utsetting av arbeid og entrepriseligende ordninger

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 har ansvar for å påse at underleverandør bedriften inngår avtale med har arbeidsavtale med sine ansatte i hht forskrift om utsendte arbeidstakere (2005-12-16-1566 § 2). Dersom underleverandør som bedriften har inngått avtale med, benytter seg av underleverandør må denne/disse underleverandører påta seg tilsvarende forpliktelse overfor sine ansatte.

Bedriften skal på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos underleverandør når underleverandørs ansatte arbeider innen Biloverenskomstens virkeområde, jf § 1.

Ved bedrifter som jevnlig benytter underleverandører oppfordres de lokale parter til å utarbeide egne rutiner til bruk i slike sammenhenger.

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 informasjon 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. Bo- og oppholdsforhold for arbeidstakere ansatt hos underleverandører som utfører oppdrag i Norge**
Bedriften skal på anmodning fra tillitsvalgte informere de tillitsvalgte om hvordan det er tilrettelagt for at arbeidstakere ansatt hos underleverandører som midlertidig utfører arbeid i bedriften har bo- og oppholdsforhold i samsvar med den standard som normalt brukes på oppdragsstedet.
- 5. Bruk av vikarer**
Vikarer, jfr. arbeidsmiljøloven § 14-9 nr. 1 b) erstatter navngitte personer for et bestemt arbeid eller tidsrom.
- 6. 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.

Bilag 10A til Biloverenskomsten av 2018

Ansatte i vikarbyråer

Bestemmelsene i dette bilaget regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst jfr § 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 jfr § 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 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.
7. Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av denne overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.
8. Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og hovedavtalen.

Protokolltilførsel:

1. Partene legger til grunn at lo sier opp bemanningsavtalen mellom LO og NHO.
2. Partene er i tariffperioden enige om å praktisere H 3-7 (2) andre ledd på samme måte som den har vært praktisert i forhold til nåværende bemanningsavtale.

Dersom man ikke blir enige om å fortsette denne praktiseringen gjelder H 3-7 (2) andre ledd på vanlig måte fra tariffrevisjonen 2014.

Bilag 11 til Biloverenskomsten av 2018

Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstagere

Det er forutsetningen at arbeidstagerens ønsker når det gjelder avvikling av ekstraferien imøtekommes så langt som mulig.

Hovedorganisasjonene er imidlertid enige om at ekstra ferie for eldre arbeidstagere ikke kan kreves henlagt til et tidspunkt som skaper vesentlige vanskeligheter for produksjonen eller for systematisk ferieavvikling for bedriftens arbeidsstokk som helhet. Hvor dette er tilfelle, har bedriften rett til å kreve at arbeidstageren velger et annet tidspunkt for avvikling av sin ekstraferie.

Bilag 12 til Biloverenskomsten av 2018

Mønster for bedriftsvise lønnsavtaler

For å fremme en riktig og dermed varig effektivitets-, produktivitets- og fortjenesteutvikling ved bedrifter som omfattes av Biloverenskomsten er Fellesforbundet og Norges Bilbransjeforbund, Arbeidsgiverseksjonen, enige om at det mellom partene i disse bedrifter ut fra intensjonene i Biloverenskomsten opprettes stedlige lønnsavtaler. Organisasjonene er derfor enige om at i de bedrifter akkordarbeid, bonuslønsordninger eller fastlønsordninger praktiseres, eller ønskes igangsatt, skal de nærmere vilkår for dette avtales i den enkelte bedrift. Grunnlaget for slike avtaler er for akkord og den variable andel i et bonuslønnssystem, Biloverenskomstens § 7, pkt. 2 og for fastlønnssystemer og den faste lønnsandel i bonuslønnssystemer, Biloverenskomstens § 7, pkt. 3, 4 og 5. Minstekravene til slike stedlige avtaler er etter organisasjonenes oppfatning som vist i etterfølgende bilag. Disse er:

Bilag 12-1 A

Mønster for bedriftsvise akkordavtaler

Bilag 12-1 B

Mønster for bedriftsvise lønnsavtaler med en fast og en variabel andel (bonus). Oppsettet er i alternativer. Anvisning på fastlønsandelen gis i to alternativer og anvisningen på den variable andel gis i to alternativer.

Bilag 12-1 C

Alternativ 1 Mønster for bedriftsvise fastlønsavtaler.

Alternativ 2 Mønster for bedriftsvise fastlønsavtaler (lønnstrinssystem).

Bilag 12-1 D

Oppsett for personaldata og utvikling.

I alle oppsett for stedlige lønnsavtaler er inntatt bestemmelser om opprettelse av et utvalg med to representanter fra hver av partene. Utvalget er rådgivende og skal fremme forslag for partene i bedriften.

Skulle det vise seg at det oppstår uenighet mellom partene i bedriften, behandles tvisten i overensstemmelse med bestemmelsene i Hovedavtalen § 2.

Norges Bilbransjeforbund
Arbeidsgiverseksjonen

Fellesforbundet

Bilag 12-1 A

MØNSTER FOR BEDRIFTSVISE AKKORDAVTALER

1. Bedriften og verkstedklubben er enige om med virkning fra og med 20 å anvende akkord som lønnssystem i bedriften. Avtalen bygger på Biloverenskomsten (se spesielt § 8 pkt. 2.1.0-2.2.0-2.3.0.) og Arbeidsmiljøloven

2. Omfanget av akkordarbeid bedriften og verkstedklubben er enige om å bruke de av N.B.F., Arbeidsgiverseksjonen og Fellesforbundet nedennevnte, anbefalte basisakkordlister i sin helhet. Disse er:

.....
.....

og/eller følgende grupper

.....
.....

for merkene

.....
.....

Når listene ut fra bedriftens forhold må tillempes, skal dette motiveres under protokolltilførsel med hensyn til:

- a) Det tekniske utstyr og verktøy som er til stede.
- b) Tilgang på nødvendige deler og verkstedsmateriell.
- c) Muligheten for en rasjonell og sammenhengende avvikling av arbeidet.

Det skal også i størst mulig utstrekning benyttes akkord for arbeid som ikke omfattes av fast avtalte lister.

Merknad:

Nyttes akkordtider hvor grunnlagsmaterialet er hentet utenfor bedriften, vises spesielt til Biloverenskomstens § 8 pkt. 2.3.

3. Betaling pr. akkordtime. Ved akkordarbeid etter anbefalte basisakkordlister og ved tilfeldige avtaleakkorder, er akkordgrunnlagene fastsatt etter prinsippene i Biloverenskomstens § 8 pkt. 2.3 og utgjør kr.....
Ved akkordarbeid hvor grunnlagsmaterialet er hentet utenfor bedriften (Biloverenskomstens § 8, pkt. 2.3), er etter forhandlinger akkordgrunnlagene fastsatt til kr

Merknad:

Om “plunder- og heft”-jobber vises spesielt til Biloverenskomstens § 8, pkt. 2.3.

4. Særlige bestemmelser.
Det settes ned et utvalg med to representanter fra hver av partene. Utvalget skal fremme forslag til bedriften og klubbstyret om tilpassing og praktisering av tidlistene. Det skal tas hensyn til forholdene i bedriften (se avtalens pkt. 2, a) b) og c). Utvalgets oppgave er videre å behandle og legge frem forslag overfor bedriften og klubbstyret til løsning av tvister angående arbeidsomfanget ved de enkelte akkorder. Endelig skal utvalget utarbeide forslag til nødvendige endringer i og ajourføring av de faste akkordtariffer.
Dette materiell innsendes for godkjenning til de respektive organisasjoner. Tvister som måtte oppstå angående akkordtiden for en eller flere akkorder, behandles av organisasjonenes tariffråd. (Se Biloverenskomstens § 8, pkt. 2.4).
5. Individuelle timelønninger og akkordavsavn.
I tillegg til bestemmelsene om akkord skal fastsettes:
 - a) Den enkelte arbeidstakers individuelle timelønn (se Biloverenskomstens § 3 og § 4).
 - b) Akkordavsavn (se Biloverenskomstens § 11 pkt.1.0). For arbeid

som ikke utføres på akkord skal det i tillegg til den individuelle lønn betales akkordavsavn. Akkordavsavnet er fastsatt til kr pr. time.

6. Avtalen kan sies opp med en måneds varsel. Det forutsettes at partene har ført forhandlinger på bedriften, og hvis en av partene krever det også med organisasjonenes hjelp, før oppsigelse finner sted. Partene inngår avtale om tidspunkt for vurdering (Se Biloverenskomstens § 7 pkt. 4).

Protokolltilførsler:

Dato:

For bedriften: For arbeidstakerne:

Bilag 12-1 B

MØNSTER FOR BEDRIFTSVISE LØNNSAVTALER MED EN FAST OG EN VARIABEL ANDEL (BONUS)

1. Bedriften og verkstedklubben er enige om med virkning fra og med20 å anvende et lønnsystem der timefortjenesten bygges opp av en fastlønnsandel og en bevegelig andel (bonus). Avtalen bygger på Biloverenskomsten. For den faste lønnsandel se spesielt § 10, pkt. 3 med protokolltilførsler og for den variable andel (bonus) se spesielt § 9 og Arbeidsmiljølovens § 4.
2. Fastlønnsandelen.
Om oppbygging av den faste lønnsandel se:
 - a) Bilag 11-1 C alternativ 1.
 - b) Bilag 11-1 C alternativ 2.

Den gjennomsnittlige faste lønnsandel bør utgjøre 75-85 % av gjennomsnittlig fortjeneste for arbeidstakere i bedriften.

3. Den bevegelige andel (bonus).

Den bevegelige andel bygges opp på følgende måte: Alternativ 1 til avtalens pkt. 3.

- A De av utarbeidede tidlister for (bilmerke) legges til grunn for bonusberegning ved at arbeidet i verkstedet i størst mulig omfang tidsettes etter disse lister. Også arbeid som ikke omfattes av listene skal tidsettes så snart dette lar seg gjøre.

Merknad:

Om “plunder og heft”-jobber vises spesielt til Biloverenskomstens § 8, pkt. 2.3.

- B Bonus beregnes av tildelte timer og settes til kr pr. time. For arbeid som ikke lar seg tidsette betales et

- C Akkordavsavnstillegg på kr pr. anvendt time. Det i denne avtale under pkt. 2 nevnte utvalg (pkt. 3 i bilag 11-1 C

- D Alternativ 1) pkt. 4 i bilag 11-1 C alternativ 2) skal også fremme forslag til bedriften og klubbstyret om tilpassing og praktisering av tidlistene. Det skal tas hensyn til forholdene i bedriften, med hensyn til:

- a) Det tekniske utstyr og verktøy som er til stede.
- b) Tilgang på nødvendige deler og verkstedsmateriell.
- c) Muligheten for rasjonell og sammenhengende avvikling av arbeidet.

Utvalget skal videre behandle og gi bedriften og klubbstyret forslag til løsning av tvister angående arbeidsomfanget ved de enkelte arbeidsoppdrag (akkorder).

Videre skal utvalget utarbeide forslag til nødvendige endringer i og ajourføring av de tidlister som anvendes i bedriften (se

avtalens pkt. 3 A). Når utvalget vurderer fortjenesteforholdene i bedriften, skal også vurdering av hva den bevegelige andel har gitt tas med i den samlede vurdering.

Alternativ 2 til avtalens pkt. 3:

- A. I tillegg til den faste lønnsandel betales en "bonus" til den enkelte mekaniker/hjelparbeider som over en dagers periode har et utfakturert beløp på minimum kr ekskl. merverdiavgift ut fra timedebiteringspris på kr Kravet til utfakturert beløp heves ved eventuell forhøyelse.

Bonusen utgjør kr for beløp utfakturert over kr pr dager.

Ved sykdom reduseres kravet til minimum kr forholdsvis med sykdommens varighet. Beløpet kr betales ikke for omarbeid, internt uproduktivt arbeid som rydding, rengjøring o.l. Oversikt over utfakturert beløp blir utlagt til gjennomsyn på verkstedskontoret mandag etter at lønningsperioden er avsluttet.

- B. Når det i denne avtale pkt. 2 nevnte utvalg (pkt. 3 i bilag 11-1 C alternativ 1. pkt. 4 i bilag 11-1 C alternativ 2) vurderer fortjenesteforholdene i bedriften, skal også vurderingen av hva den bevegelige andel har gitt tas med i den samlede vurdering.
4. Avtalen kan sies opp med en måneds varsel. Det forutsettes at partene har ført forhandlinger på bedriften, og hvis en av partene krever det også med organisasjonens hjelp, før oppsigelse finner sted. Partene inngår avtale om tidspunkt for vurdering (Se Biloverenskomstens § 7 pkt.4).

Protokolltilførsler:

.....
.....

Dato:

For bedriften: For arbeidstakerne:

Bilag 12-1 C

MØNSTER FOR BEDRIFTSVISE FASTLØNNSAVTALER

Alternativ 1:

1. Bedriften og verkstedklubben er enige om med virkning fra og med 20 å ha fastlønnssystem ved bedriften. Avtalen bygger på Biloverenskomsten (se spesielt § 10 med protokolltilførsler) og Arbeidsmiljøloven (se spesielt § 4).

- B. Ansiennitetstillegg.
Eksempel på ansiennitetsskala:
1-2 års ansettelse i bedriften.
1 års ansettelse i bedriften.
2 års ansettelse i bedriften.
3 års ansettelse i bedriften.
4 års ansettelse i bedriften.
5 års ansettelse i bedriften.
6 års ansettelse i bedriften.
7 års ansettelse i bedriften.

Ansiennitetstillegget settes til kr pr

Ved nyansettelser kan tidligere yrkespraksis godskrives med inntil år.

Nyutdannede fagarbeidere gis ansiennitetstillegg.

Kvalifikasjonstillegg.

Kvalifikasjonstillegg gis for arbeid med motor, forstilling, bremsler, drivverk, brennstoff-forsyning og elektrisk.

Særtilllegg som likestilles med kvalifikasjonstillegg gis når den ansatte p.g.a. arbeidsdelingen/spesialisering nesten utelukkende utfører spesielle arbeider innenfor et av feltene eller andre arbeidsfelt innenfor bedriftens samlede virksomhet. Det kan gis antall kvalifikasjonstillegg.

Hvert tilleggs størrelse er kr.....

Det under pkt. 3 i denne avtale nevnte utvalg fremmer forslag vedrørende kvalifikasjonstilleggene.

D. Akkordavsavn.

Akkordavsavn settes til kr pr og betales for alt arbeid i bedriften. Med hensyn til fastsettelse av og regulering av akkordavsavnets størrelse o.a. vedrørende akkordavsavn, forholdes som bestemt i Biloverenskomstens § 11.

E. Tillegg for smuss, diesel- og tungtvognstillegg – Biloverenskomstens § 12. Partene forholder seg som angitt i Biloverenskomstens § 12.

Merknad til pkt. 2,B,C,D og E:

Dersom timelønnen er uoppdelt, skal det av protokoll fremgå hva tilleggene for den enkelte arbeidstaker er, henholdsvis for ansiennitetstillegg, kvalifikasjonstillegg, akkordavsavn og for tillegg etter Biloverenskomstens § 12.

3. Det nedsettes et utvalg med to representanter fra hver av partene. Utvalget skal ha til oppgave å fremme forslag for tildeling av kvalifikasjonstillegg til den enkelte arbeidstaker. Det skal i vurderingen legges vekt på selvstendighet, kunnskapsomfang, nøyaktighet samt at arbeidet utføres på rimelig tid. Hensyn tas også til punktlighet i arbeidsforholdet. Ved nyansettelser fremmer utvalget forslag til innplassering i ansiennitetskalaen og tildeling av kvalifikasjonstillegg. Utvalget vurderer også forandringer i ansiennitets- og kvalifikasjonstilleggenes størrelse. Det skal i vurderingen legges vekt på utviklingen av verkstedets produktivitet/effektivitet etter reglene i Biloverenskomstens § 7, pkt. 1.4. Utviklingen kontrolleres ved sammenligninger av verkstedets timesalg eksternt og internt i forhold til mønstretid.

4. Avtalen kan sies opp med en måneds varsel. Det forutsettes at partene har ført forhandlinger på bedriften, og hvis en av partene krever det også med organisasjonens hjelp, før oppsigelse finner sted.

Partene inngår avtale om tidspunkt for vurdering.

(Se Biloverenskomstens § 7 pkt. 4.)

Protokolltilførsler:

Dato:

For bedriften:

For arbeidstakerne:

Bilag 12-1 C

MØNSTER FOR BEDRIFTSVISE FASTLØNNS-AVTALER (LØNNSTRINN)

Alternativ 2:

1. Bedriften og verkstedklubben er enige om med virkning fra og med 20 å ha fastlønnssystem ved bedriften. Avtalen bygger på Biloverenskomsten (se spesielt § 10, pkt. 4 med protokolltilførsler) og arbeidsmiljøloven (se spesielt § 4).
2. Lønnsform.
Lønnen skal være uoppdelt og inndelt i lønnstrinn.
Eksempel på lønnstrinnsskala:
For fagarbeidere:
Lønnstrinn 1 kr pr.time
Lønnstrinn 2 kr pr.time
Lønnstrinn 3 kr pr.time
Lønnstrinn 4 kr pr.time
Lønnstrinn 5 kr pr.time
Lønnstrinn 6 kr pr.time
For hjelpearbeidere:
Lønnstrinn 1 kr pr. time
Lønnstrinn 2 kr pr. time
Lønnstrinn 3 kr pr. time
Lønnstrinn 4 kr pr. time
Lønnstrinn 5 kr pr. time
Lønnstrinn 6 kr pr. time

I satsene i lønnstrinnsskalaen er inkludert tillegg etter Biloverenskomstens § 4, pkt. 2 utover minstesatsene i overenskomstens § 3.

Ut fra reglene i Biloverenskomsten § 11 er akkordavsavn (Biloverenskomstens § 11 med kr inkludert i samtlige satser for det enkelte lønnstrinn.)

Smusstillegg er i henhold til Biloverenskomstens § 12, pkt. 1.2 a inkludert med kr pr. time i samtlige lønnstrinnssatser.

Tungtvognstillegg/dieseltillegg utbetales i henhold til Biloverenskomstens § 12, pkt. 3.

3. Innplassering og opprykk i lønnstrinnene.
I laveste lønnstrinn (eksemplets trinn 8) innplasseres nyutlærte fag-/hjelpesarbeidere uten praksis. Opprykk skjer automatisk hvert år for den enkelte arbeidstaker inntil lønnstrinn er nådd. Det under pkt. 4 i denne avtale nevnte utvalg fremmer forslag til videre opprykk i lønnstrinnene for den enkelte arbeidstaker. Ved nyansettelser fremmer samme utvalg forslag til innplassering i lønnstrinnsskalaen idet det tas hensyn til tidligere yrkespraksis og kvalifikasjoner.

4. Det nedsettes et utvalg med to representanter fra hver av partene. Utvalget skal ha til oppgave å fremme forslag til opprykk i lønnstrinnene for den enkelte arbeidstaker. Det skal i vurderingen legges vekt på selvstendighet, kunnskapsomfang, nøyaktighet samt at arbeidet utføres på rimelig tid. Hensyn tas også til punktlighet i arbeidsforholdet. Ved nyansettelser fremmer utvalget forslag til innplassering i lønnstrinnene.

Utvalget vurderer også forandringer i størrelsen av satsene for lønnstrinnene. Det skal i vurderingen legges vekt på utviklingen av verkstedets produktivitet/effektivitet etter reglene i Biloverenskomstens § 11.4. Utviklingen kontrolleres ved sammenligninger av verkstedets timesalg eksternt og internt i forhold til mønstret tid.

5. Avtalen kan sies opp med en måneds varsel. Det forutsettes at partene har ført forhandlinger på bedriften, og hvis en av partene krever det også med organisasjonens hjelp, før oppsigelse finner sted. Partene inngår avtale om tidspunkt for vurdering. (Se Biloverenskomstens § 7, pkt. 3.)

Protokolltilførsler:

Dato:

For bedriften:

For arbeidstakerne:

Bilag 12-1 D

OPPSETT FOR PERSONALDATA OG UTVIKLING

Navn

Adresse:

Fødselsdato -år:.....

Ansettelsesdato – år:.....

Stilling i bedriften:

Vurdering er foretatt:

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
Start	gang	gang	gang	gang	gang	gang	gang
satser	dato	dato	dato	dato	dato	dato	dato

Minstelønnssats:

Ansiennitetstillegg:

Dyktighetstillegg:

Motor:

Forstilling:

Bremser:

Drivverk:

Brennstoff:

Elektrisk:

Sært tillegg:

Akkordavsavn:

Timefortjeneste:

Bilag 13 til Biloverenskomsten av 2018

Protokoll

AVTALE NUMMER: 91

År 2018, 15. mars ble det gjennomført forbundsvise tilpasningsforhandlinger mellom NBF og Fellesforbundet om avtale 91 Biloverenskomsten

TIL STEDE

Fra Fellesforbundet:

Frits T. Thuv, Erland Vestli, Stian Østebø, Kine Asper og Stig Lundsbakken.

Fra Norges Bilbransjeforbund:

Jarle Viuls, Birger Skjellvik, Stig Morten Nilsen, Hans Tore Hagland og Egil Steinsland.

De forbundsvise tilpasningsforhandlingene ble gjennomført på grunnlag av mandat som fremkommer av Riksmeklerens møtebok av 2. og 4. mars 2018.

1. Generelt tillegg
Partene er enige om at det disponible forbundsvise beløpet på kr. 0,30, jfr. protokollen av 13. mars 2018, utbetales som et generelt tillegg til alle ansatte.

Partene ble enige om følgende endringer i Biloverenskomsten av 2016:

2. Samarbeidserklæring
Samarbeidserklæringen plasseres i starten av overenskomsten uten paragraf, alene før innholdsfortegnelsen:

Samarbeidserklæring

Norges Bilbransjeforbund og Fellesforbundet vil løfte frem viktigheten og nytteverdien av et velfungerende partssamarbeid på bedriftene.

Hovedavtalen er verktøyet for hvordan samarbeidet skal praktiseres, og gir sammen med Biloverenskomsten grunnlag for å inngå lokale avtaler mellom tillitsvalgte og ledelse på bedriften.

Avtalene legger til rette for samarbeid. Gjennom dette skal de ansatte

med sin erfaring og innsikt være med å skape de beste forutsetninger for bedriftens fortsatte utvikling, og for trygge og gode arbeidsforhold til beste for så vel bedrift som arbeidstakere.

Partssamarbeid bidrar også til vår felles målsetning om et seriøst arbeidsliv med høy organisasjonsgrad.

Norges Bilbransjeforbund

Fellesforbundet

3.

§ 3 Minstelønnens størrelse

§ 3.1 Minstelønnssatsene

Satsene i 3.1, 3.2, og 3.3 økes med 4.7 %.

De nye satsene er:

3.1 Fagarbeidere:

Nyutlærte Kr.169,50

Etter et års praksis Kr.185,00

3.2 Hjelpearbeidere:

Etter fylte 18 år Kr. 157,50

Etter et års praksis Kr. 161,00

3.3

Bensinekspeditører:

Over 18 år Kr. 157,00

Etter et års praksis Kr. 162,50

Unge arbeidstakere 17 år Kr. 135,00

Unge arbeidstakere 16 år Kr. 129,00

Partene er enige om at hele den forbundsvisе potten på kr. 0,30 pr. time med dette er benyttet, og de forbundsvisе tilpasningsforhandlingene i anledning tariffrevisjonen 2018 er avsluttet.

4.

§28.4

Pkt. 4 erstattes med:

Ulovligе bilreparasjoner svekker bedriftene og undergraver arbeidsplassene.

Partene i Biloverenskomsten, bedrifter og ansatte, forplikter seg derfor til å støtte opp under et lovlig og seriøst arbeids- og næringsliv, herunder drive og

arbeide iht. norske lover og bestemmelser.

Partene skal derfor arbeide for at bedriftene velger underleverandører som driver lovlig og profesjonelt blant annet iht. felles veiledning som partene har utarbeidet.

Tilsvarende informasjonsarbeid skal gjøres for bevisstgjøring internt i den enkelte bedrift om konsekvensene av å reparere ulovlig eller svart.

Til forhandlingsprotokollen:

1. Bedrifter har i kraft av den private eiendomsretten rett til å forby bruk av kamera- eller opptaksutstyr montert på kunders kjøretøy, slik at ansatte og bedrift ikke overvåkes av slikt utstyr.

Partene i Biloverenskomsten, Fellesforbundet og NBF vil utarbeide en egen veileder som gjør det enkelt for bedriftene å håndheve et eventuelt forbud mot bruk av kamera- eller opptaksutstyr montert på kunders kjøretøy.

2. Bilbransjen er i stadig utvikling. Partene er enige i at blant annet godkjenningsordningene til Statens vegvesen ikke er tilpasset reelle forhold i bransjen, og vil derfor sammen utrede hvordan godkjenningsordningene bør endres. Basert på utredningen vil partene sammen arbeide for å få endret godkjenningsordningene i løpet av neste tariffperiode.

Oslo 15. mars 2018

Stig Morten Nilsen

Kine Asper