

Overenskomst nr. 199

O V E R E N S K O M S T

for

Arbeidsledere

Inngått: 1. desember 2018

Utløp: 30. november 2020

mellom

**Næringslivets Hovedorganisasjon
med tilsluttede landsforeninger**

på den ene side

og

**Landsorganisasjonen i Norge og
Forbundet for Ledelse og Teknikk
og dets medlemmer ansatt som arbeidsledere ved disse bedrifter
på den annen side**

§ 1

Som Del I i denne overenskomst inngår gjeldende hovedavtale for funksjonærer mellom NHO og FLT.

§ 2 Overenskomstens omfang

Denne overenskomst gjelder for de medlemmer av FLT som går inn under følgende definisjon:

Med arbeidsledere forstås formenn, verksmestere og arbeidstakere i lignende stilling som er ansatt for på arbeidsgiverens vegne å lede, fordele eller kontrollere arbeid utført av personer som er underordnet dem, dersom de ikke har plikt til selv å ta del i dette arbeid i større utstrekning.

FLT og NHO er enige om at denne overenskomst kan gjøres gjeldende i bemanningsforetak/vikarbyrå for medlemmer som blir leid ut og som utfører arbeid innenfor denne overenskomstens virkeområde.

Merknad:

For at en kontrollør skal komme inn under denne avtale, må han fylle vilkårene for godkjenning som arbeidsleder i henhold til foranstående definisjon.

§ 3 Opprettelse av nye avtaler i inneværende tariffperiode

- 1A. Krav om avtaleopprettelse i NHOs medlemsbedrifter overfor navngitte medlemmer av FLT sendes til NHO med kopi til den aktuelle landsforening. NHO/landsforeningen må gi beskjed innen 1 måned om de mener vedkommende ikke har slik stilling at han kommer inn under avtalen. Hvis ingen innsigelser fremkommer innen 1 måned, ansees vedkommende godkjent som arbeidsleder og avtale opprettet med bedriften.
- 1B. Oppstår tvist om vedkommende er arbeidsleder bringes saken inn for organisasjonsmessig behandling. Ved fortsatt uenighet kan en av partene bringe tvisten inn for en nemnd sammensatt av en representant for NHO og en representant for FLT og med Riksmekleren eller den han oppnevner som formann.
- 2A. For nye medlemmer i FLT i bedrifter hvor denne avtale er gjort gjeldende, fremsetter de tillitsvalgte et skriftlig krav til bedriften om at navngitt(e) person(er) skal føres inn under den bestående avtalen. Oppnås ikke enighet om dette, avholdes forhandlingsmøte etter Hovedavtalens § 2-3.

Hvis bedriften aksepterer kravet, bekreftes dette skriftlig og oversendes henholdsvis FLT og NHO/landsforeningen. Ved uenighet følges prosedyren i 1B.

- 2B. I bedrifter der FLT ikke har tillitsvalgt (e) sender forbundet en skriftlig henvendelse til bedriften med kopi til NHO/ landsforening om at vedkommende er medlem og med anmodning om at vedkommende føres inn under den bestående avtalen. Anmodningen skal videre inneholde opplysninger om at bedriften må gi beskjed innen 1 måned dersom den mener at vedkommende ikke har slik stilling at han/hun kommer inn under avtalen. Dersom ingen innsigelser fremkommer innen fristen, anses avtalen gjort gjeldende for vedkommende. Ved uenighet følges prosedyren i I B
3. Der arbeidstakeren er godkjent under avtalen og det oppstår forhold eller avdekkes feil som tilsier en endring i avtaleforholdet, tas dette opp med FLT og NHO/landsforeningen for videre behandling. Dersom enighet om endrede avtaleforhold ikke oppnås sentralt, behandles tvisten etter reglene i 1B.

§ 4 Arbeidslederens stilling i bedriften

Arbeidslederne er arbeidsgivernes representanter på arbeidsplassen. De skal ivareta bedriftens interesser og medvirke til å opprettholde et godt forhold mellom bedriften og dens arbeidere.

Ved stillingsbeskrivelse/instruks eller lignende fastsetter bedriften arbeidsledernes arbeids- og myndighetsområde i samråd med vedkommende arbeidsleder.

Arbeidslederen plikter å utføre sitt arbeid overensstemmende med sin instruks, og har innenfor denne ramme den ledende myndighet i sin stilling. Han/hun er funksjonær i bedriften.

Arbeidslederen skal gis anledning til å konferere med sine tillitsvalgte på forhånd.

Arbeidslederne er forpliktet til å bevare absolutt taushet om alle produksjonshemmeligheter og lignende bedriftsanliggender som de i egenskap av bedriftens funksjonærer får kjennskap til.

§ 5 Opplæring, utdanning/videreutdanning

- A. Arbeidsledere har ansvar for helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Arbeidsgiver skal derfor gi tilstrekkelig og relevant opplæring slik at arbeidslederen blir satt i stand til å ivareta sitt ansvar. Partene på den enkelte bedrift skal drøfte dette nærmere. Det vises i denne forbindelse spesielt til Hovedavtalens tilleggsavtale III om opplæring i verne- og miljøarbeid.
- B. Partene understreker det verdifulle i at arbeidslederne er kvalifisert for arbeidslederrollen og derigjennom bidrar til en utvikling til beste for den enkelte og bedriften.

Partene er enige om at det er viktig at bedriften til enhver tid har kvalifiserte arbeidsledere.

Partene understreker videre betydningen av planmessig kompetanseutvikling med sikte på å kvalifisere arbeidslederne for aktuelle arbeidsoppgaver.

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få dokumentert sin realkompetanse. Etablering av slike systemer drøftes mellom bedriften og de tillitsvalgte med sikte på hensiktsmessige løsninger.

Ved permitteringer skal bedriften og de tillitsvalgte drøfte kompetansegivende tiltak til fordel for bedriften og de ansatte.

Bedriftsutvikling, jfr Hovedavtalens § 9, Kap XVI og Tilleggsavtale I, vil kunne bety behov for endret kompetanse for den enkelte medarbeider og derved også for arbeidslederne.

Partene forutsetter at man i samarbeid innen bedriften vurderer de behov som er til stede med sikte på å legge forholdene til rette for kompetanseutvikling. I denne forbindelse henvises til Hovedavtalens §§ 5-5,10-11, Kap XVI.

Dette betyr at også den enkelte arbeidsleder selv må være engasjert og erkjenner behovet for egen utvikling.

Kostnader til etter- og videreutdanning i samsvar med bedriftens behov, er bedriftens ansvar. Den praktiske tilretteleggingen av slike opplæringstiltak – herunder den enkelte medarbeiders behov for tid til forberedelse og gjennomføring av opplæringen og eksamen - avtales nærmere med bedriften i det enkelte tilfelle.

Arbidsleder som tar etter- eller videreutdanning som begynner kl. 16.00 eller senere, og som har tilknytning til vedkommendes arbeid i bedriften, skal gis fri således at det mellom arbeidstidens slutt og skoletidens begynnelse blir minst 2 timer.

Ved eksamen i forbindelse med slik utdanning gis etter behov fri uten lønnstrekk eksamensdagen. Eventuell fri til nødvendig eksamensforberedelse avtales lokalt. Eventuelle bedre ordninger beholdes.

For kurs og konferanser som pålegges av arbeidsgiver og som holdes utenom ordinær arbeidstid, godtgjøres effektiv kurs/konferansetid med ordinær timelønn eller ved avspasering. Det er adgang til å avtale andre ordninger. Eventuelle bedre ordninger beholdes.

C. Stipend til etter- og videreutdanning

Partene er enige om at bedriftenes fremtid vil være avhengig av vedlikehold og fornyelse av de ansattes kompetanse, jfr. § 4, Hovedavtalens § 5-5, § 10-11 og kapittel 16. For å møte dette behovet har det siden 1992 vært avsatt midler til stipendordning for etter- og videreutdanning for hver arbeidsleder som omfattes av overenskomsten. Ordningen innebærer at det avsettes et beløp pr. time for ansatte medlemmer av FLT

som omfattes av denne overenskomst. Beløpet er gjenstand for forhandlinger i forbindelse med avtalerevisjonene.

Partene er enige om at bedriftene en gang pr. år innbetaler det avtalte beløp til FLT som forvalter midlene i overensstemmelse med ovenstående. FLT gir NHO regnskap og beretning en gang pr. år om midlenes disponering.

LO, NHO og FLT er enige om at ovennevnte ordning kun gjelder for FLT og at den ikke skal kunne påberopes for andre overenskomstområder.

Stipend til etter- og videreutdanning

Ved tariffrevisjonen 2018 ble partene enige om å øke satsen fra kr. 1,10 pr. time til kr. 1,20 pr. time med virkning fra 1. januar 2019. (kr. 2340,- pr år for full stilling).

Merknad:

Beløpet ble før dette sist endret ved tariffrevisjonen 2014 fra kr. 1,00 til kr. 1,10 per time.

§ 6 Representasjon

Ved forhandling mellom bedriften og arbeiderne angående en enkelt eller flere arbeidslederes forhold, skal arbeidslederne være representert.

§ 7 Arbeidstiden

Den ordinære arbeidstid skal være som bestemt for arbeiderne i samme avdeling. Kommer skift- eller turnusarbeid til anvendelse, fastsettes arbeidstiden i overensstemmelse med den til enhver tid gjeldende arbeidervernlovgivning og det som måtte være avtalt mellom LO og NHO.

Når den jevne drift ikke kan gå sin gang uten at den enkelte arbeidsleder må begynne før eller slutte etter de andre arbeidstakerne, kan den alminnelige arbeidstid forlenges med inntil ½ time i døgnet for disse arbeidsledere.

Overenskomsten er ikke til hinder for at det kan inngås avtale om tilpassede arbeidstidsordninger. En slik avtale kan innbefatte f. eks. ferie, arbeidstid, herunder permisjon til omsorg. Avtalen skal inngås skriftlig.

§ 8 Lønnsbestemmelser

1. Arbeidslederne inndeles i følgende grupper:

- a) Overordnede arbeidsledere som har arbeidsledere under seg.
- b) Andre arbeidsledere.
- c) Arbeidsledere på den prøvetid som til enhver tid gjelder i den enkelte bedrift.

2. a) **Arbeidsledernes lønn fastsettes individuelt under hensyntagen til vedkommendes:**

- Arbeids- og ansvarsområde i henhold til beskrivelse for stillingen.
- Praksis
- Utdannelse
- Ansettelsestid
- Dyktighet

og slik at den klart gir uttrykk for ledelse og ansvar som følger stillingen.

Tillitsvalgtarbeid bør vurderes positivt i forbindelse med lønns- og karriereutvikling

Merknad 1:

Hvor en stilling medfører hyppige eller langvarige reiser med fravær fra hjemstedet, skal det tas hensyn også hertil ved lønnsfastsettelsen.

Merknad 2:

Forberedende og avsluttende arbeid i forbindelse med den fastsatte arbeidstid skal det tas hensyn til ved lønnsfastsettelsen, jfr. § 14 A.

- b) Arbeidsleder på prøvetid (1 c) skal ha en lønn som ligger høyere enn gjennomsnittsførtjenesten for bedriftens voksne arbeidere på ordinær tid med samme arbeidstidsordning og også høyere enn gjennomsnittsførtjenesten for de arbeidere han/hun leder.
- c) Arbeidsleder i gruppe 1 b) skal etter 1 års ansiennitet som arbeidsleder i denne gruppe ha en lønn som ligger minst 10 % høyere enn gjennomsnittsførtjenesten for bedriftens voksne arbeidere i sist kjente kvartal, dog minst 10 % over gjennomsnittsførtjenesten til de arbeidere som vedkommende leder.

Hvis en arbeidsleder ikke har ledelsen av en bestemt gruppe, gjelder bestemmelsen om gjennomsnittsførtjenesten for bedriftens voksne arbeidere.

- d) For overordnede arbeidsledere som overformenn, verksmestere o.l. som har arbeidsledere under seg, jfr. pkt. 1 a) fastsettes og reguleres lønnen individuelt på bedriften en gang per år uavhengig av bestemmelsene i denne paragrafs pkt 4, annet avsnitt.

Merknad til pkt. 2:

Bestemmelsene i pkt. 2 kommer ikke til anvendelse ved bedrifter hvor det er innført lønnsregulativ eller praktiseres faste normallønnssetninger for arbeidsledere uavhengig av tjenestetid som arbeidsleder og er heller ikke til hinder for at den enkelte bedrift i forståelse med arbeidslederne kan finne frem til andre former for lønnsfastsettelse, f.eks. gjennom systematisk stillings- eller arbeidsvurdering. Slike avtaler skal, før de settes i verk, godkjennes av organisasjonene.

Merknad til pkt. 2 b) og c):

Bestemmelsene i pkt 2 b) og c) kommer ikke til anvendelse hvor det i arbeidslederstilling ansettes arbeidstaker med tidligere praksis som arbeidsleder.

Merknad til pkt. 2 c):

Bestemmelsen i pkt. c) kommer tidligst til anvendelse overfor den enkelte arbeidsleder ett år etter at tariffavtalen er gjort gjeldende for bedriften.

Bestemmelsen i pkt. 2 c) skal kunne fravikes ved skriftlig avtale mellom bedriften og vedkommende arbeidsleder for såvidt avtalen ved en samlet vurdering gir arbeidslederen minst like gode vilkår som er fastsatt i bestemmelsen. Vedkommende skal gis anledning til å konferere herom med den tillitsvalgte.

3. Ved årlig konferanse mellom bedriftsledelsen og tillitsvalgte kan det prinsipp eller den form bedriftens lønnsfastsettelse foretas etter tas opp til drøftelse.

På forespørsel, skal de tillitsvalgte få utlevert liste over FLT sine medlemmer underlagt overenskomst hvor de individuelle lønninger fremkommer.

Hvis det i forbindelse med stedlige lønnsreguleringer oppstår spørsmål om å ta forbehold med hensyn til innregning av fremtidige lønnstillegg, må organisasjonenes godkjennelse innhentes.

4. Per. 1. januar eller det tidspunkt som vanlig brukes i den enkelte bedrift for regulering av arbeidslederlønnene, skal der foretas lønnsregulering for arbeidsledere.

Retningsgivende for den regulering som skal foretas er den lønnsøkning som har funnet sted for voksne arbeidere med full arbeidstid i bedriften siden sist foretatte regulering for arbeidslederne. Beregningsgrunnlaget for det retningsgivende tall forelegges tillitsvalgte i god tid før den årlige konferanse finner sted.

De lokale parter kan bli enige om å fravike den prosentuelle regulering (lokalt og sentralt) for voksne arbeidere og/eller bruke et annet beregningsgrunnlag for lønnsreguleringen.

Merknad til pkt. 4:

Der hvor forholdene tilsier det, er denne bestemmelse ikke til hinder for at lønnsvurdering foretas mer enn én gang i året.

Spesielt vil man her peke på den hovedregel de enkelte bedrifter har vedrørende lønnsreguleringer.

5. I de tilfeller hvor det er nødvendig å beregne lønn for del av måned (f.eks. ved tiltredelse eller fratredelse), skal dette skje slik:

Månedslønnen divideres med det aktuelle uketimetall X 4 1/3, og det fremkomne beløp multipliseres med det antall timer det skal betales for.

6. Hvis den enkelte arbeidsleder mener urimeligheter er til stede som gir grunnlag for fornyet vurdering av individuell lønnsfastsettelse eller regulering av lønn, kan de tillitsvalgte kreve saken tatt opp med bedriftsledelsen.

I de tilfeller det ikke er tillitsvalgt, kan den enkelte under de samme forutsetninger kreve saken tatt opp gjennom sin organisasjon.

7. Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlinger også foreta en lønnsregulering av arbeidsledere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

§ 9 Likelønn og 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 i bedriftene.

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

Partene er enige om at menn og kvinner etter overenskomstens bestemmelser under ellers like forhold skal vurderes likt, så vel fortjenestemessig som faglig. Ved lønnsfastsettelse skal derfor partene gjennomgå både menns og kvinners lønnsforhold og vurdere årsakene til eventuelle lønnsforskjeller.

Protokolltilførsel:

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 mulighet til arbeid og faglig utvikling, og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement.

I forbindelse med eventuell opprettelse av likestillingsavtale og som grunnlag for likestillingsarbeid i bedriftene vil FLT og NHO bl.a. 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.

§ 10 Lønnsansiennitet

Lønnsansiennitet ved militærtjeneste:

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

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

Lønnsansiennitet ved svangerskap/fødsel eller adopsjon:

Arbeidsleder som har permisjon i forbindelse med svangerskap/fødsel eller adopsjon, opparbeider lønnsansiennitet i inntil ett år, såfremt arbeidstaker har rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter Lov om folketrygd av 29. februar 1997 kapittel 14.

Arbeidstakere som har utdanningspermisjon (jfr. arbeidsmiljølovens § 12-11) opparbeider seg lønnsansiennitet i ett år (gjelder fra det tidspunkt lovbestemmelsen iverksettes).

§ 11 Omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel

Bedriften dekker ordinær lønn i permisjonstiden for funksjonærer som innvilges omsorgspermisjon i samsvar med AML § 12-3.

§ 12 Skiftgodtgjørelse

1. I de bedrifter hvor det utføres skiftarbeid av arbeidslederne, skal skiftgodtgjørelsen ikke være ringere enn skiftgodtgjørelsen for arbeiderne på den enkelte bedrift. Det skal klart fremgå av arbeidsledernes lønn hva skiftgodtgjørelsen utgjør.

I de bedrifter hvor det innføres skiftarbeid, skal det forhandles om skiftgodtgjørelsen.

2. Oppnås ikke enighet på bedriften, kan spørsmålet innbringes for hovedorganisasjonene til endelig avgjørelse. Blir disse ikke enige, avgjøres tvisten med bindende virkning av Riksmekleren eller den han oppnevner som oppmann.

§ 13 Arbeidstøy/verneutstyr

Når en arbeidsleder under ivaretagelsen av sine plikter berøres av forhold som etter vedkommende arbeideroverenskomst gir rett til fottøy, arbeidsklær og vask, har arbeidslederen rett til dette i samme utstrekning som arbeiderne. Tilsvarende gjelder for verneutstyr.

Merknad:

I bedrifter hvor det gjennom fast praksis er tildelt arbeidslederne arbeidstøy m.m. i større utstrekning enn det som følger av forannevnte bestemmelser, bibeholdes denne praksis.

§ 14 Overtidsarbeid

- A. Enhver arbeidsleder har rett til betaling for pålagt overtidsarbeid. Vanlig forberedende og avsluttende arbeid før og etter den normale arbeidstid anses ikke som overtid, jfr. § 8.2a, merknad 2.

For overtidsarbeid betales en godtgjørelse per time som svarer til månedslønnen dividert med det timetall som fremkommer ved å multiplisere den ukentlige aktuelle arbeidstid med 4 1/3. I tillegg hertil betales overtidsprosjenter som bestemt for arbeiderne.

Merknad:

Bestemmelsen om overtidsbetaling gjelder normalt bare hvis vedkommende har mottatt beskjed fra overordnet om å utføre overtidsarbeidet. Har arbeidslederen ikke mottatt slik beskjed fordi den overordnede ikke har vært tilstede, skal overtidsgodtgjørelsen likevel betales hvor det av bedriftsmessige grunner har vært nødvendig å utføre overtidsarbeidet.

- B. For avbrutt nattarbeid gjelder samme bestemmelser som for arbeiderne.
- C. Ved overtid på skift betales de samme tillegg som bestemt for arbeiderne.
- D. Ved fremmøte til overtid etter ordinær arbeidstid skal det betales for samme timetall som bestemt for arbeiderne.
- E. Vedrørende mat/matpenger ved overtidsarbeid praktiseres den ordning som gjelder for de arbeidere vedkommende leder.
- F. Tillitsvalgte skal ha adgang til overtidslister for bedriftens fast ansatte jfr. AML § 10-7.

Merknad:

For de kategorier av arbeidsledere som er omhandlet under § 8, 1 a, skal det være adgang til å treffe avtale med den enkelte arbeidsleder om å inkludere overtidsgodtgjørelsen i den faste lønn for såvidt dette ikke vil stride mot Arbeidsmiljølovens regler. I så fall bortfaller bestemmelsen om betaling for overtid i denne paragraf.

§ 15 Tilgjengelighetsteknologi

FLT og NHO er enige om at tilgjengelighetsteknologi kan påvirke forholdet mellom arbeidstid og fritid. Det er viktig at den ansatte kan påvirke bruken av teknologi slik at arbeidstakeres individuelle behov for fritid ivaretas.

Partene oppfordres derfor til å drøfte rammene for anvendelse av teknologi. Slike drøftelser kan blant annet inneholde:

- arbeidsgivers forventninger
- godtgjørelse for pålagt arbeid utenfor ordinær arbeidstid

§ 16 Reise i bedriftens tjeneste

I. Reisegodtgjørelse

- A. Reiseregulativ for reiser i bedriftens tjeneste skal drøftes lokalt. Fra drøftelsene skal det settes opp protokoll.
- B. Dersom reiseregulativ ikke finnes, og det ikke er tillitsvalgte i FLT, skal det før funksjonæren reiser ut på tjenestereise treffes avtale om en av følgende tre ordninger:
- a) En fast diett- og losjigodtgjørelse pr. dag, uke eller måned.
 - b) Bedriften holder kost og losji uten utgift for vedkommende.
 - c) Utgifter til kost og losji betales etter regning.

Benytter funksjonæren egen bil i tjeneste, skal det avtales en godtgjørelse for dette.

Merknad til I A og B:

De sentrale parter understreker viktigheten av å gjennomføre slike drøftelser. Partene er enige om at i de tilfelle det måtte oppstå tvist om anvendelsen av denne bestemmelse, kan saken forelegges organisasjonene i henhold til Hovedavtalens § 2-3.

II. Kompensasjon for reisetid utenom den enkeltes ordinære arbeidstid

- A. Kompensasjon for reise utenom arbeidstid skal forhandles om lokalt. Fra forhandlingene settes det opp protokoll.

I bedrifter med bedriftsgruppe kan avtalen få form av særavtale iht Hovedavtalens kap.4.

- B. Dersom egne retningslinjer ikke finnes, og det ikke er tillitsvalgte i FLT, kan det for enkeltstående reiser utenom ordinær arbeidstid i stedet avtales en godtgjørelse i det enkelte tilfelle. (Jfr. dog § 8.2a. merknad 1.) En slik avtale bør såvidt mulig inngås før avreise.

Merknad til II A og B:

De sentrale parter understreker viktigheten av å gjennomføre slike forhandlinger. Dersom de lokale parter ikke blir enige kan arbeidsgiver fastsette hvilke vilkår som skal gjelde. Eventuelle brudd på forhandlingsplikten kan tas opp med organisasjonene i henhold til hovedavtalens § 2-3.

- III. Hvor forholdene nødvendiggjør det, skal funksjonæren gis fri en rimelig tid til å forberede reisen. På tilsvarende måte gis nødvendig fritid før vedkommende etter avsluttet reise møter på bedriften.
- IV. Ved bedrifter hvor man i dag har andre tilfredsstillende ordninger enn nevnt foran, bibeholdes disse.

§ 17 Arbeid offshore

Før bedriften fastsetter betingelsene for arbeid offshore skal det forhandles mellom bedriften og de tillitsvalgte. Forhandlingene bør omfatte:

- arbeidstid, hvilepauser, endringer m.v.
- reisebetingelser, mønstring m.v.
- ferie
- kurs og opplæring
- nøddinnkvartering
- sikkerhetsbestemmelser, verneutstyr m. v.
- forsikringer/sykepengeordninger/helsekontroll
- offshoret tillegg, overtidstillegg, nattillegg, hellig- og høytidsdagstillegg m.v.

Det settes opp protokoll fra forhandlingene.

Tvister behandles iht. reglene i Hovedavtalen § 2-3

Arbeidstidsordninger som faller utenfor de alminnelige bestemmelsene i AML Kap. 10 må godkjennes av FLT/LO i samsvar med AML § 10-12 (4) før iverksettelse.

§ 18 Ferie- og feriegodtgjørelse

Ferie gis i samsvar med ferieloven, samt bestemmelsene om avtalefestet ferie mv i henhold til bilag nr 7.

Ved utregning av feriegodtgjørelse regnes 1 måned = 26 arbeidsdager.

For eldre arbeidstakere som er fylt 60 år skal gjelde:

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

Organisasjonene er imidlertid enige om at ekstra ferie for eldre arbeidstakere ikke kan kreves henlagt til et tidspunkt som skaper vesentlige vanskeligheter 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.

§ 19 Lønn under sykdom

Under sykdom som legitimeres ved legeattest, har fast ansatt arbeidsleder rett til full lønn i minst 3 måneder i kalenderåret, med fradrag av ytelser etter Lov om folketrygd.

Ved overgang til pensjon eller lignende trygdeordning (f eks attføringstrygd, uføretrygd m v.) bortfaller rett til lønn.

Merknad:

For sykefravær som skyldes skade voldt av tredjemann, betales lønn etter forannevnte regler bare i den utstrekning arbeidslederen ikke får erstatning for tapt arbeidsfortjeneste av den som er ansvarlig for skaden. I påvente av erstatningsoppgjør for tapt arbeidsfortjeneste, forskutterer arbeidsgiveren lønn under sykdom etter de vanlige regler.

§ 20 Lønn til etterlatte

Når en arbeidsleder med minst 3 års ansettelse i bedriften dør, skal bedriften utbetale ektefelle/samboer, barn under 18 år eller andre personer som avdøde forsørget, et beløp som tilsvarer full lønn for 2 måneder. Med samboer menes person som har hatt samme bopel som den ansatte i minst to år og som har vært registrert i Folkeregisteret på samme bopel som den ansatte i samme tidsrom.

Hvis bedriften har innført statuttmessig regulert pensjonsordning, gruppelevsforikring, eller andre lignende trygdeordninger som tilfaller etterlatte, kommer de beløp vedkommende i henhold hertil har krav på til fradrag ved lønnsutbetalingen.

Det samme gjelder ytelser fra Folketrygden, dog ikke engangstønad ved dødsfall i henhold til lov om folketrygd av 28. februar 1997 Kap. 7.

§ 21 Lønn under militærtjeneste

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

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

Militærtjenesten kan ikke nyttes som oppsigelsesgrunn.

Foranstående bestemmelser skal også komme til anvendelse for arbeidsledere som blir beordret til ordinær pliktig tjeneste i Heimevernet, Sivilforsvaret eller Politireserven.

Merknad 1:

Betaling av lønn under militærtjeneste bygger på den forutsetning at arbeidstakeren er i arbeid i minst 3 måneder i bedriften umiddelbart etter avtjent militærtjeneste. Fratrer arbeidslederen etter egen oppsigelse innen utløpet av denne tid, har bedriften adgang til å foreta motregning i tilgodehavender vedkommende måtte ha i bedriften.

Merknad 2:

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

§ 22 Beredskapsvakt.

Ved beredskapsvakt som omfattes av arbeidsmiljølovens Kap. 10, vises til § 10-4 (3). Hvis en arbeidsleder blir pålagt beredskapsvakt (hjemmevakt) utenom den ordinære arbeidstid skal det på den enkelte bedrift treffes skriftlig avtale om godtgjørelse for slik vakt. Avtalen bør inneholde:

- eventuell omregningsfaktor for arbeidstiden
- kompensasjon for å ha beredskapsvakt
- kompensasjon for faktisk utført arbeid
- bestemmelser som tar hensyn til hviletid

I bedrifter med bedriftsgruppe kan avtalen få form av særavtale iht. Hovedavtalens Kap.4. Tvister behandles iht. reglene i Hovedavtalens § 2-3.

§ 23 Livsfasepolitikk

FLT og NHO er enige om at de lokale parter i den enkelte virksomhet bør drøfte livsfasepolitikk. Formålet med å iverksette tiltak vil være å legge til rette for at virksomhetens og arbeidstakernes individuelle behov ivaretas.

Livsfasepolitikk kan bidra til å:

- beholde og utvikle medarbeidernes kompetanse
- gjøre bedriften konkurransedyktig
- sette fokus på og styrke verdien av den enkelte medarbeider
- redusere sykefraværet
- se verdien av at alle aldersgrupper er representert på arbeidsplassen, samtidig å anerkjenne forskjellige behov
- fremme et inkluderende arbeidsliv

Livsfasepolitikken vil være en del av personalpolitikken i virksomheten.

§ 24 Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse

FLT og NHO 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 arbeidstakerne. Av den grunn bør eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse så vidt mulig ut fra en leges vurdering eller etter eget ønske, kunne fritas fra slike arbeidsoppgaver.

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

§ 25 Innvandrere

Partene er enige om at det både sentralt og lokalt må arbeides for å tilrettelegge forholdene slik at innvandrere rekrutteres også til stillinger innenfor overenskomsten. På denne bakgrunn bør derfor partene lokalt diskutere bedriftsaktuelle problemstillinger knyttet til rekruttering av innvandrere, som for eksempel språkopplæring, sikkerhetskunnskap, holdningsspørsmål og arbeidskultur.

§ 26 Oppsigelse

A. Individuell oppsigelse

Hvor intet annet er bestemt ved lov eller skriftlig avtale, gjelder følgende:

Ved oppsigelse av fast ansatte arbeidsledere, skal den gjensidige oppsigelsestid være minst 1 måned regnet fra slutten av en kalendermåned. Har arbeidslederen vært ansatt i arbeidslederstilling i minst 5 år i bedriften, skal den gjensidige oppsigelsesfrist være minst 3 måneder, regnet fra slutten av en kalendermåned.

B. Kollektiv oppsigelse

NHO, LO og FLT vil ved tariffrevisjoner godta som gyldig plassoppsigelse for arbeidslederne et varsel utvekslet mellom begge organisasjoner eller mellom de tilsluttede landssammenslutninger og forbund når hovedorganisasjonene har fått melding om oppsigelsen. Begge parter forplikter seg til å gi disse oppsigelser med minst 1 måneds varsel.

Plassoppsigelsen skal i form og innhold være i samsvar med Arbeidstvistlovens § 16.

Merknad:

I tilknytning til plassoppsigelsen skal det gis en oppgave for hver enkelt bedrift som angir hvilke arbeidsledere som omfattes av plassoppsigelsen.

§ 27 Spesielle fordeler

Denne overenskomst forringer ikke tidligere oppnådde fordeler som er fastslått ved skriftlig eller muntlig avtale.

§ 28 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 tilfredsstillende 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.

§ 29 Innleie av arbeidstakere

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bedriftene skal være attraktive og seriøse, og at innleide arbeidstakere og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre urimelige arbeidsvilkår/”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.

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. Hovedavtalens §§ 9-3 – 9-6. Dette gjelder ikke innleie av vikarer som skal erstatte enkeltpersoner, jfr. arbeidsmiljølovens § 14-9 nr. 1 b).

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

Ved innleie etter Arbeidsmiljølovens § 14-12 nr. 2 og § 14-13 skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos virksomheten for innleide arbeidstakere.

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 utløp av vedkommende mandatperiode. Det er ingen taushetsplikt i forhold til å gi informasjon videre til relevant offentlig myndighet.

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.

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

Partene i den enkelte bedrift skal drøfte nærmere retningslinjer for lokal praktisering av ovennevnte.

Partene er enige om at tvist om anvendelse av denne bestemmelse, kan forelegges organisasjonene.

§ 30 Generelle avtaler (bilag)

1. Sluttvederlag
2. Avtale om et opplysnings- og utviklingsfond
3. Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987
4. Avtale om korte velferdspermisjoner
5. Avtalefestet pensjon (AFP)

6. Likestilling
7. Avtalefestet ferie m.v.
8. Rammeavtale for innarbeidingsordninger på land (etter utvalgsarbeid)
9. Avtale om trekk i fagforeningskontingent

§ 31 Varighet

Denne overenskomst trer i kraft 1. desember 2018 og gjelder til 30. november 2020. Blir den ikke sagt opp av en av partene med minst 2 -to- måneders varsel, blir den automatisk forlenget med 1 -ett- år ad gangen.

Oslo, desember 2018

Næringslivets Hovedorganisasjon

Forbundet for Ledelse og Teknikk

Landsorganisasjonen i Norge

Rammeavtale for innarbeidingsordninger på land med daglig arbeidstid ut over 10,5 timer med/uten søndagsarbeid

Rammeavtalen er inngått mellom Fellesforbundet og Norsk Industri for tariffperioden 2018-2020 i henhold til arbeidsmiljøloven (aml) § 10-12 (4). Partene skal ved tariffrevisjonene avtale om rammeavtalen skal videreføres for neste tariffperiode.

1 Omfang

Denne avtale regulerer innarbeidingsordninger for personell med overnatting utenfor hjemmet og er basert på gjennomsnittsberegning av den ukentlige arbeidstiden med daglig effektiv arbeidstid ut over 10,5 timer. Ordningen kan også gjøres gjeldende for nødvendig støttepersonell. Dette skal klart fremgå av søknaden. Ved behov for bruk av ordningen for arbeidstakere som ikke fremgår av søknaden forutsettes egen søknad og godkjenning.

Det forutsettes at ordningen kun gjøres gjeldende for store anlegg/ driftssteder og er avgrenset i tid.

Ordninger i henhold til Rammeavtalen skal, for den enkelte arbeidstaker, legge til grunn tariffavtalens gjennomsnittlige ukentlige arbeidstid (Fellesbilag 5 Nedsettelse av arbeidstiden fra 1. jan. 1987).

Dersom ordningen det søkes om er sammenlignbar med hel-kontinuerlig skiftarbeid (33,6 t) eller medfører bruk av nattarbeid skal varigheten, og antall arbeidstakere som blir omfattet av dette, fremgå av søknaden. Det skal også fremgå av søknaden hvor stor andel disse utgjør i forhold til søkerens bemanning i prosjektet.

Hovedbedriften kan fremme felles søknad som også inkluderer underleverandører.

For øvrig vises til overenskomsten.

På grunnlag av lokal enighetsprotokoll sender bedriften søknad til Fellesforbundet som gir sin innstilling til LO. Den lokale protokollen skal følge søknaden sammen med arbeidsplanen. Dersom hovedbedriften også inkluderer underleverandører i sin søknad, skal søknaden inneholde lokale protokoller fra disse. Når bedriften har mottatt melding fra Fellesforbundet om at ordningen er godkjent kan den iverksettes.

Norsk Industri skal på forespørsel til Fellesforbundet få fremlagt oversikter over søknader og resultater av Fellesforbundet og LOs saksbehandling.

Fellesforbundet skal sende kopi til bedriften av sin oversendelse av arbeidstidssøknaden til LO.

2 Krav til HMS og velferd

Innarbeidingsordningene må ivareta hensynet til HMS og ansattes familiesituasjon og velferd, samt bedriftens produktivitet og prosjektgjennomføring.

Bedriften plikter å sørge for at de ufravikelige krav som oppstilles i aml § 10-2 (1), (2) og (4) samt § 10-11 (7) ved nattarbeid, er ivaretatt i den enkelte arbeidstidsordning. Hvordan dette er ivaretatt, skal fremgå av lokal avtale.

Arbeidsgiver som benytter arbeidstidsordninger etter denne avtale skal som hovedregel ikke pålegge arbeidstakere å arbeide i friperioden. Eksempel på avvik fra hovedregelen er sporadiske reiseoppdrag, og for innarbeiding av manglende tid i henhold til status.

Reise til/fra anlegget skal fortrinnsvis foregå på oppstart- og avslutningsdag i arbeidstidsordninger etter denne avtale.

3 Arbeidstid

Denne avtalen omfatter ordninger med arbeid på søndager og hellig- og høytidsdager og ordninger uten arbeid på slike dager.

Det kan benyttes inntil 12,5 timers arbeidsdag.

For dager med effektiv arbeidstid utover 10,5 timer skal det være minst en time pause hvorav 30 minutter inngår i arbeidstiden.

Det kan benyttes inntil 15 påfølgende dager hvorav maksimalt 14 arbeidsdager kan ha mer enn 10,5 timer effektiv arbeidstid.

Ordninger med to fridager i oppholdsperioden kan ikke benyttes/avtales.

Det skal fortrinnsvis arbeides dag. Arbeidstiden legges fortrinnsvis mellom kl. 07.00 og kl. 19.00. Det er ikke anledning til å legge arbeidstiden utenfor tidsrammen kl. 06.00 og kl. 20.00.

Overtid skal, som hovedregel, ikke benyttes i forbindelse med slike rotasjonsordninger. Ved behov for overtid i særlige tilfeller, skal dette kun skje etter avtale mellom tillitsvalgt valgt iht. Hovedavtalen og stedlig representant for arbeidsgiver.

Der hvor det godkjennes nattarbeid legges arbeidstiden fortrinnsvis mellom kl. 19.00 og kl. 07.00 med kompensasjon etter lokal avtale og/eller overenskomsten. For øvrig vises det til arbeidsmiljøloven § 10-11 om bruk av nattarbeid.

Arbeidstidsordninger etter denne avtale skal ikke fortrenge lokalt ansatte og arbeidstidsbestemmelser som følger av overenskomsten og arbeidsmiljøloven.

4 Inngåelse av lokale avtaler

Informasjon og drøftelser om arbeidsoppdrag og evt. bruk av arbeidstidsordninger etter denne avtale skal tas opp med de tillits-valgte i henhold til Hovedavtalens § 9-3.

Forhandlinger om arbeidstidsordninger skal tas med utgangspunkt i hvilke arbeidstidsordninger som kan være mulige/aktuelle i det enkelte tilfellet. Det skal ved inngåelse av lokal avtale legges vekt på HMS og hensynet til de ansattes familieliv og velferd samt bedriftens produktivitet og prosjektgjennomføring.

Det skal fortrinnsvis benyttes en av de standardiserte ordningene, med arbeidsplan, som partene er enige om.

For øvrig vises til VO-delen 8.4.1 nr. 8 "Arbeid i oppdragsperioden" tredje ledd.

5 Godkjenning

Den enkelte arbeidstidsordnings varighet knyttes til prosjektets eller oppdragets lengde.

Søknader godkjennes for inntil 1 år av gangen.

Bedriften skal ha svar så raskt som mulig.

Det kan kreves evaluering av HMS og velferdsmessige erfaringer som ledd i Fellesforbundets behandling av søknad om forlengelse. Dersom en av de lokale parter krever det, og evaluering foreligger, skal evaluering medfølge søknaden om forlengelse. Fellesforbundet skal normalt anbefale forlengelse med mindre ordningen er urimelig belastende.

6 Lokal oppsigelse

De tillitsvalgte/hovedverneombudet kan med 1 måneds varsel kreve endring, eller si opp ordningen, dersom de mener at den er urimelig belastende. Før slikt krav fremsettes kan det kreves evaluering av HMS og velferdsmessige erfaringer.

Dersom bedriften er uenig i kravet kan den, uten ugrunnet opphold, bringe saken inn til Fellesforbundet for vurdering. Norsk Industri kan be om organisasjonsmessig møte med Fellesforbundet om saken dersom bedriften ønsker det. Oppsigelsen utstår til Fellesforbundet har konkludert i saken.

Oppsigelsestiden iht. dette punktet angår ikke den oppsigelsestid LO benytter i sin godkjenning i forhold til evt. brudd på godkjenningvilkårene.

7 Elementer til bruk for fremme av fritidsløsninger (manglende innarbeiding)

For å sikre berørte arbeidstakere mest mulig sammenhengende fritidsløsninger for å ivareta deres familiære og velferdsmessige behov og å få hensiktsmessige arbeidstidsordninger, kan følgende legges inn i arbeidstidsordningen som kollektiv avtale:

- a) Ferie skal gjennomføres i medhold av ferieloven. Det kan benyttes ferie i hver rotasjon for å oppnå sammenhengende fritidsløsninger. Det er imidlertid ikke anledning til å forskuttere ferie fra påfølgende ferieår til bruk i rotasjoner etter denne rammeavtalen.

Arbeidstakere som ikke har ferie å benytte, skal ikke bli skadelidende (få redusert sin stilling/lønn).

- b) Som del av denne rammeavtalen gis en særskilt kompensasjon på 15 minutter pr. arbeidsdag i arbeidstidsordninger/rotasjoner med effektiv arbeidstid utover 10,5 timer som legges som plusstid i avregningen. Evt. mertid som genereres i avregningen som følge av dette er ment som bidrag til at ordninger lettere kan gå i balanse i hver rotasjon, og skal ikke håndteres som mertid etter reglene om avregning i pkt. 8 nedenfor.

I tillegg kan bl.a. følgende individuelt avtalte løsninger benyttes:

- c) Arbeidstakere som, istedenfor å benytte ferie jf. pkt. 7 a, ønsker å innarbeide evt. minustid som oppstår som følge av ordningens manglende timer i arbeidsperioden, kan gis anledning til dette etter nærmere avtale med arbeidsgiver. Slik innarbeiding må ikke skje i konflikt med amls HMS-krav.
- d) Det er adgang til å inngå avtale med den enkelte arbeidstaker om avspasering av manglende timer tilsvarende godtgjøringen for bevegelige hellig- og høytidsdager, ved at dette tas med i avregningen. Dette gjelder overtidsgodtgjørelsen i pkt. 9 a) og godtgjørelse for høytids- og helligdager som faller i friperioden under pkt. 9 c).
- e) Mertid samt kursing og opplæring som legges i friperioden, kan etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker brukes for avregning av evt. skyldig tid.

8 Avregning for ordninger i henhold til denne rammeavtalen

Arbeidstidsordninger etter denne avtale skal fortrinnsvis gå opp, evt. med bruk av de virkemidler som ligger under punkt 7. Ansatte skal være sikret sin stillingsbrøk og lønn.

Ved avregning av arbeidstid for personell som arbeider på forskjellige landanlegg og/eller faste driftsteder som har gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, gjøres prinsippene for avregning i VO-delens bilag 1 ("Tariffavtale for arbeid offshore") pkt. 3.10.1, 3.10.2 og 3.10.3 gjeldende.

Eventuell minustid i ordninger etter denne avtale som kan overføres til neste avregningsperiode begrenses til 37,5 timer pr. år. Alt utover 37,5 timer minustid strykes ved årlig avregning uten tap av lønn.

Dersom arbeidstaker må slutte grunnet sykdom, ulykke eller blir oppsagt av arbeidsgiver på grunn av arbeidsgivers forhold, strykes evt. minustid uten tap av lønn og eventuell mertid utbetales som for overtid bestemt.

Ved oppsigelse fra arbeidstaker skal det foretas sluttavregning i forhold til rotasjoner i henhold til denne avtalen. Det kan gjøres fradrag for inntil 37,5 timer minustid. Alt ut over dette strykes uten trekk i lønn. En eventuell mertid som ikke er avtalt brukt på annen måte utbetales som for overtid bestemt. Oppgjør skjer på første ordinære lønningdag.

Etter sporadiske reiseoppdrag skal arbeidstaker ha opplyst status.

Eventuell minustid som er opparbeidet etter pkt. 7 c) (individuelt avtale om innarbeiding), og som ikke er innarbeidet ved avregningstidspunktet, kommer i tillegg til den minustid som er nevnt i denne bestemmelsens andre, femte og sjuende ledd.

9 Godtgjørelse for bevegelige hellig- og høytidsdager

- a) For arbeid på hellig- og høytidsdager betales lønn + 100 % (som for overtid bestemt) + tilsvarende godtgjørelse som for hellig- og høytidsdager i henhold til arbeidsplan.
- b) Ved fri i oppholdsperioden betales godtgjørelse for hellig- og høytidsdager i henhold til arbeidsplan.
- c) I friperioden betales godtgjørelse for hellig- og høytidsdager for 7,5 timer.

10 Ventetid

Dersom uforutsette hendelser forårsaker at arbeidet ikke kan påbegynnes til avtalt tid, betales tapte arbeidstimer med den enkelte bedrifts avtalte timelønn for prosjektet.

Dersom uforutsette hendelser knyttet til reisen (transportforsinkelser mv.) gjør at planlagt hjemreise ikke kan gjennomføres, betales ventetid med timelønn, første dag fra 3 timer etter planlagt avreise, maksimum betalt tid 7,5 timer ventetid. Neste dag betales medgått tid inntil 7,5 timer pr. døgn.

EKSEMPLER PÅ ROTASJONSPLANER

Ex 1	15-20 rotasjon med søndagsarbeid, arbeidstid 01:00-19:30 - oppstart første dag 12:00, avslutning siste dag 15:00 Fortsettning for timetall per dag er: 0,25 t betalt pause 09-09:15, ubetalt lunsj 11:30-12:00, 0,25 t betalt pause 15:45-16:00						
	Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lørdag	Søndag
UME 1	07.00-19.30 Avspasering	07.00-19.30 Avspasering	12.00-19.30 7,5	07.00-19.30 12,5	07.00-19.30 12,5	07.00-19.30 12,5	07.00-19.30 12,5
	Arbeidet tid inkl. pauser						
	Antall timer inkl. pauser		7,5	12,5	12,5	12,5	12,5
	Pauser (betalt)		0,25	0,5	0,5	0,5	0,5
	Arbeidet tid eks. pauser		7,25	11,5	11,5	11,5	11,5
	Antall timer betalt		7,5	12	12	12	12
							53,25
							55,5
UME 2	07.00-19.30	07.00-19.30	07.00-19.30	07.00-19.30	07.00-19.30	07.00-19.30	07.00-19.30
	Arbeidet tid inkl. pauser						
	Antall timer inkl. pauser	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5
	Pauser (betalt)	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
	Arbeidet tid eks. pauser	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5
	Antall timer betalt	12	12	12	12	12	12
							84
UME 3	07.00-19.30	07.00-19.30	07.00-15.00	Avspasering	Avspasering	Fri	Fri
	Arbeidet tid inkl. pauser						
	Antall timer inkl. pauser	12,5	12,5	8			
	Pauser (betalt)	0,5	0,5	0,25			
	Arbeidet tid eks. pauser	11,5	11,5	7,25			
	Antall timer betalt	12	12	7,5			
							31,5
UME 4	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Fri	Fri
	Arbeidet tid inkl. pauser						
UME 5	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Fri	Fri
	Arbeidet tid inkl. pauser						
	Arbeidet timer per rotasjon						164,00
	Betalte timer per rotasjon						171,00
	15 min kompensasjon per dag *note 1					14,2	3,55
	Ferie eller annet virkemiddel						2,95
	Sum timer før arbeidsrødskompensasjon						177,50 timer
	Arbeidstidskompensasjon					5,63%	9,99
	Betalt tid i rotasjon						187,49 timer

Elementer benyttet for å få ordningen til å gå opp omregnet til 37,5 t uke = 2,95 t x 5,63 % = 3,12 timer

For å oppnå mulighet for å reise til og fra anlegget første og siste arbeidsdag er betalt pause disse dager delt i to, dvs. 15 min betalt pause første og siste arbeidsdag.

Ferie til gode, hvis en kun benytter av ferie til å dekke opp manglende timer: $52,14/5=10,4$ rotasjonxer 3,12 t per rot. = 32,44 t forbruk av ferie = 155 t ferie til gode, dvs. 20,6 dager.

Note 1: Som del av denne rammeavtalen gis en særskilt kompensasjon på 15 minutter per arbeidsdag i arbeidstidsordninger/rotasjoner med effektiv arbeidstid ut over 10,5 timer som legges som plusstid i avregningen. Evt. mertid som genereres i avregningen som følge av dette er ment som bidrag til at ordninger lettere kan gå i balanse i hver rotasjon, og skal ikke håndteres som mertid etter reglene om avregning i ny rammeavtale om innarbeiding i denne overenskomst.

Ex 2 15-20 rotasjon mde søndagsarbeid, arbeidstid 01:00-19:30 - oppstart første dag 12:00, avslutning siste dag 15:00										
Forutsetning for timetall per dag er: 0,25 t betalt pause 09.-09:15, ubetalt lunsj 11:30-12:00, 0,25 t betalt pause 15:45-16:00										
	Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lørdag	Søndag	Betalt tid	Arbeidet tid	
UKE 1	Arbeidet tid inkl. pauser	Avspasering	12.00-19.00	07.00-19.00	07.00-19.00	07.00-19.00	07.00-19.00			
	Antall timer inkl. pauser	Avspasering	7	12	12	12	12			
	Pauser (betalt)		0,25	0,5	0,5	0,5	0,5			
	Arbeidet tid eks. pauser		6,75	11	11	11	11		50,75	
	Antall timer betalt		7	11,5	11,5	11,5	11,5	53		
UKE 2	Arbeidet tid inkl. pauser	07.00-19.00	07.00-19.00	07.00-19.00	07.00-19.00	07.00-19.00	07.00-19.00			
	Antall timer inkl. pauser	12	12	12	12	12	12			
	Pauser (betalt)	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5			
	Arbeidet tid eks. pauser	11	11	11	11	11	11		77	
	Antall timer betalt	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	80,5		
UKE 3	Arbeidet tid inkl. pauser	07.00-19.00	07.00-15.00	Avspasering	Avspasering	Fri	Fri			
	Antall timer inkl. pauser	12	12	8						
	Pauser (betalt)	0,5	0,5	0,25						
	Arbeidet tid eks. pauser	11	11	7,25					29,25	
	Antall timer betalt	11,5	11,5	7,5				30,5		
UKE 4	Arbeidet tid inkl. pauser	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Fri	Fri			
UKE 5	Arbeidet tid inkl. pauser	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Fri	Fri			
	Arbeidet timer per rotasjon								157,00	
	Betalte timer per rotasjon							164,00		
	15 min kompensasjon per dag *note 1						14,2	3,55		
	Ferie eller annet virkemiddel							9,95		
	Sum timer før arbeidstidskompensasjon							177,50 timer		
	Arbeidstidskompensasjon						5,63%	9,99		
	Betalt tid i rotasjon							187,49 timer		

Elementer benyttet for å få ordningen til å gå opp omregnet til 37,5 t uke = 9,95 t x 5,63 & = 10,51 timer

For å oppnå mulighet for reise til og fra anlegget første og siste arbeidsdag er betalt pause disse dager delt i to, dvs. 15 min betalt pause første og siste arbeidsdag.

Ferie til gode hvis en kun benytter av ferie til å dekke opp manglende timer: $52,1 \frac{4}{5} = 10,4$ rotasjoner x 10,51 t per rot. = 109,3 t forbruk av ferie = 78,2 t ferie til gode, dvs. 10,4 dager.

Note 1: Som del av denne rammeavtalen gis en særskilt kompensasjon på 15 minutter per arbeidsdag i arbeidstidsordninger/rotasjoner med effektiv arbeidstid ut over 10,5 timer som kan legges som plusstid i avregningen. Evt. mertid som genereres i avregningen som følge av dette er ment som bidrag til at ordninger lettere kan å i balanse i hver rotasjon, og skal ikke håndteres som mertid etter reglene om avregning i ny rammeavtale om innarbeiding i denne overenskomsten.

Avtale for trekk av fagforeningskontingent

PROTOKOLL

Mandag 27. november 2000 ble det avholdt møte mellom NHO og FLT med utgangspunkt i å lage en avtale om trekk av fagforeningskontingent som bygger på hovedavtalens § 11 – 3 i forbindelse med at FLT fra 01.01.2001 legger om sitt kontingentsystem.

Til stede fra NHO: Einar Røsås
 Helene Naper

Til stede fra FLT: Vegard Hansen
 Kåre Wickholm

Partene er enige om at følgende retningslinjer om trekk av fagforeningskontingent gjøres gjeldende for alle overenskomstene mellom NHO og FLT:

TREKK AV FAGFORENINGSKONTINGENT

1. Denne avtale om trekk av kontingent skal ligge innenfor rammene for bestemmelser om kontingenttrekk i Hovedavtalen av 1998 – 2001, § 11-3.
2. 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. Fagforeningskontingenten og forsikringskontingenten dersom denne er en del av medlemskapet trekkes av bedriften ved hver lønning. Det trukne beløp sendes Forbundet for Ledelse og Teknikk.
4. Forbundet er ansvarlig for å holde bedriften à jour med hvem som skal trekkes for kontingent.
5. Kontingenten til forbundet fastsettes og kan endres av forbundet. Endring av trekket kan skje fra og med første hele lønningsperiode, og må være meddelt skriftlig en måned før iverksettelsen.

6. Trukket beløp overføres straks trekk har funnet sted. Beløpet oversendes til forbundet på mest mulig hensiktsmessig måte for begge parter. Så fremt det ikke medfører administrative problemer for bedriften benyttes en spesiell bankgiroblankett som sendes bedriften fra forbundet. Ved forandring av beløpet må det klart fremgå hvorfor beløpet er forandret.

Bedrifter som skriver ut betalingsblanketter fra eget EDB-anlegg, må legge inn det KID – nummeret som finnes på de tilsendte blanketter.

7. Dersom partene ikke blir enige om kortere perioder, skal FLT ved utgangen av hvert kvartal ha trekkliste i ett eksemplar (kopi av denne stiles til FLT-gruppa eller arbeidsutvalget av tillitsvalgte) som inneholder: fødselsnummer, navn, trukket beløp og meldinger. Under rubrikken ”meldinger” skal følgende være anmerket: tilmeldt i perioden – sluttet i perioden – til eller fra førstegangs militærtjeneste - annen melding av betydning etter avtale.

Uansett type fravær eller permisjon skal hver arbeidstaker som omfattes av denne avtale, stå på enhver trekkliste så lenge ansettelsesforholdet ved bedriften varer. Dersom det er praktisk vanskelig å få meldinger på den foreskrevne måte, kan andre ordninger avtales med bedriften.

8. Hvis det ved bedriften foretas kontingenttrekk for arbeidstakere organisert i forskjellige fagforbund, kan det avtales at rapporteringen samordnes.
9. For bedrifter som av tekniske årsaker ikke kan følge retningslinjene fullt ut, avtales nødvendige tilpasninger eller overgangsordninger i samråd med hovedorganisasjonene.

Oslo, 7. desember 2000.

Næringslivets Hovedorganisasjon

Forbundet for Ledelse og Teknikk

Einar Røsås/s/

Kåre Wickholm/s/