

Avtale nr.272
Utløp 31. mai 2020

2018 - 2020

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

mellom

NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON - NHO
med tilsluttede landsforeninger

og

NITO - Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon

NHO

NITO

INNHold DEL II - OVERENSKOMSTEN

INNHold DEL II - OVERENSKOMSTEN	2
1. Kapittel - Virkeområde og omfang	4
1-1 Virkeområde	4
1-2 Etablering av bedriftsgruppe	4
1-3 Avtaleopprettelse	5
1-4 Bortfall av Overenskomst	5
2. Kapittel - Arbeidstidsbestemmelser.....	5
2-1 Maksimal arbeidstids lengde.....	5
2-2 Arbeidstid på skift.....	5
2-3 Arbeidstid jul - og nyttårsaften	6
2-4 Godtgjørelse for overtidsarbeid for arbeidstakere som har krav på overtidsbetaling (jfr. Aml. kap. 10)	6
2-5 Overtidsgodtgjørelse som fast avtalt tillegg til ordinær lønn	6
2-6 Overtidstilleggene er:	7
2-7 Avspasering og overtid	7
2-7 A Timekontoordning	7
2-8 Matpenger ved overtidsarbeid.....	7
2-9 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet - organisering og godtgjørelse	7
2-10 Skiftarbeid- organisering og godtgjørelse	8
2-11 Reiser i bedriftens tjeneste.....	8
2-12 Tilgjengelighetsteknologi	8
3. Kapittel - Lønnsvurdering/ Lønnsregulering	9
3-1 Generelle forhold - lokale forhandlinger	9
3-2 Individuelle forhold	9
3-3 Bedrifter med bedriftsgruppe	10
3-4 Bedrifter uten bedriftsgruppe	11
3-5 Andre bestemmelser	11
4. Kapittel - Diverse bestemmelser	12
4-1 Lokale særavtaler	12
4-2 Statistikk	12
4-3 Administrative bestemmelser	12
5. Kapittel - Ytelser av sosial art	12
5-1 Ytelser under sykdom.....	12
5-2 Ytelser til etterlatte	12
5-3 Ytelser under militærtjeneste	13
5-4 Ferie og feriegodtgjørelse	13
5-5 Korte velferdspermisjoner	13
5-6 Omsorgspermisjon.....	13
5-7 Forening for felles Opplysnings- og utviklingsaktiviteter.....	14
5-8 Sluttvederlag.....	14
5-9 Avtalefestet pensjon (AFP)	14
5-10 Drøftelser om pensjon m.v.	14
5-11 Elektronisk kommunikasjon.....	14
5-12 Dokumentasjon av realkompetanse	14
6. Kapittel - Livsfasepolitikk	15
7. Kapittel - Ikrafttredelse og varighet	15

BILAG 1 Retningslinjer for organisasjonsmessige møter.....	17
BILAG 2 Avtale om ny AFP-ordning	19
BILAG 3 OU-Avtale	23
BILAG 4 Sluttvederlagsavtalen	25
BILAG 5 Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987	37
BILAG 6 Ferie mv.	44
Bilag 7: Utdanningskravene pkt. 1-4 til pkt. 1-7 i overenskomsten av 2012 - 2014 .	47
1-4 Ingeniørbegrepet	47
1-5 Teknikerbegrep	47
1-6 Kombinert teknisk/økonomisk utdanninge.....	47
1-7 Vurdering av utdannelsesnivå	47

Del I: Hovedavtalen NITO - NHO

Del II: Overenskomstbestemmelser

1. Kapittel - Virkeområde og omfang

1-1 Virkeområde

Denne avtalen gjøres etter krav fra NITO eller NHO gjeldende for medlemmer av NITO som er ansatt i funksjonærstillinger i bedrifter tilsluttet NHO.

Partene er enige om at utdanningskravet i bilag 7 er minimumsgrenser.

Fra Overenskomsten unntas bedriftens øverste ledelse.

Det samme gjelder medlemmer av NITO som er bedriftens representanter ved fastleggelse av generelle lønns- og arbeidsvilkår.

Dersom de lokale parter er uenig om et medlem skal unntas fra overenskomsten skal spørsmålet forelegges NITO og NHO.

I bedrifter hvor Overenskomsten er gjort gjeldende, og det er dannet bedriftsgruppe, plikter tillitsvalgte for gruppen å gi bedriften skriftlig meddelelse om endringer i gruppens sammensetning.

På anmodning skal de tillitsvalgte for NITO hvert kvartal få utlevert liste over nyansatte innen overenskomstområdet på bedriften.

Merknad til tredje ledd

Ny tekst medfører ikke endring av hvem som skal unntas fra overenskomsten, jf de stillingskategorier som er eksemplifisert i avtalen for perioden 2016 til 2018. Partene er videre enige om at øverste ledelse må vurderes med bakgrunn i den bedrift (org nummer bedrift) hvor tariffavtalen er gjort gjeldende.

1-2 Etablering av bedriftsgruppe

Bedriftsgruppe kan dannes i bedrifter hvor NITO har 3 eller flere medlemmer som er omfattet av denne Overenskomst.

1-3 Avtaleopprettelse

Kravet om avtaleopprettelse fremsettes overfor vedkommende organisasjon (NHO eller NITO). Hvis kravet kommer fra NITO skal det opplyses hvorvidt det er dannet bedriftsgruppe, hvem som er valgt som leder for gruppen, og vedlegges navneliste over de medlemmer av NITO som organisasjonen vil ha henført under avtalen.

Har bedriften innsigelser mot at Overenskomsten gjøres gjeldende for enkelte av de personer som er omfattet av kravet, må innsigelsene fremkomme innen 1 måned fra mottakelsen av kravet.

Dersom det er fremsatt krav etter § 1-1 og vilkårene for opprettelse av tariffavtaler er oppfylt, trer overenskomsten i kraft fra det tidspunkt kravet er fremsatt. Partene kan bli enige om et annet tidspunkt. Innsigelser mot opprettelse av tariffavtale må fremsettes innen to måneder fra krav er mottatt.

Dersom avtalekravet omfatter ett (1) medlem av NITO i bedrifter hvor overenskomst ikke tidligere er gjort gjeldende, kan hver av partene kreve møte for å drøfte situasjonen.

I stedet for avtaleopprettelse, kan man bli enige om at relevante bestemmelser i overenskomsten kan praktiseres for den enkelte.

1-4 Bortfall av Overenskomst

Overenskomsten bortfaller automatisk for de bedrifter hvor NITO ved Overenskomstens utløp ikke lenger har medlemmer, eller hvor bedriften er meldt ut av NHO. Organisasjonene plikter å holde hverandre orientert om forhold som medfører at overenskomstforholdet i henhold til ovenstående skal bortfalle.

Dersom NITO ikke har medlemmer i bedriften, kan NITO og landsforening bli enige om bortfall av overenskomsten i perioden.

2. Kapittel - Arbeidstidsbestemmelser

2-1 Maksimal arbeidstids lengde

Den effektive ordinære arbeidstid skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke i gjennomsnitt.

Det vises til bilag om "Nedsettelse av arbeidstiden fra 1/1-1987", se bilag 5.

2-2 Arbeidstid på skift

For skift/turnusarbeid skal den gjennomsnittlige maksimale arbeidstid følge bilag 5, "Nedsettelse av arbeidstiden fra 1/1 1987".

2-3 Arbeidstid jul - og nyttårsaften

Arbeidstiden på jul - og nyttårsaften skal være som bestemt for øvrige sammenlignbare grupper i bedriften. Denne bestemmelse kommer ikke til anvendelse hvis driftsmessige hensyn gjør det nødvendig at vedkommende arbeidstaker er til stede utover dette tidspunkt. Denne bestemmelse gjelder ikke arbeid på skift.

2-4 Godtgjørelse for overtidsarbeid for arbeidstakere som har krav på overtidsbetaling (jfr. Aml. kap. 10)

Som overtidsarbeid regnes arbeid som forlanges utført utenfor den enkeltes arbeidstakers fastlagte ordinære arbeidstid.

For overtidsarbeid betales pr. time en timelønn + et overtidstillegg fastlagt i prosent av timelønnen.

Ved fremmøte til overtid etter ordinær arbeidstid skal det betales for minst 2 timer.

Timelønnen for den enkelte finnes ved å dividere vedkommendes månedslønn med det timetall som fremkommer ved å multiplisere den fastlagte gjennomsnittlige ordinære ukentlige arbeidstid med 4 1/3, eller vedkommendes 4-ukers lønn med det timetall som fremkommer ved å multiplisere den fastlagte gjennomsnittlige ordinære ukentlige arbeidstid med 4.

2-5 Overtidsgodtgjørelse som fast avtalt tillegg til ordinær lønn

Godtgjøring for overtid kan ikke inkluderes i den faste ordinære lønn.

Det enkelte medlem av NITO kan imidlertid avtale med bedriften at overtidsgodtgjøring skal utbetales som et fastsatt månedlig, kvartalsvis eller årlig tillegg til ordinær lønn. Slike avtaler bør inngås skriftlig.

Dersom den faktisk pålagte overtid regnet over året overstiger den faste godtgjøringen, har vedkommende rett til ytterligere tillegg for overskytende tid.

Ovenstående bestemmelser gjelder ikke for arbeidstakere som faller utenfor Arbeidsmiljøloven kapittel 10, jfr. § 10-12.

Dersom arbeidstaker unntas fra Arbeidsmiljølovens kapittel 10 med referanse til § 10-12 pkt. 1 eller pkt. 2, skal det på forespørsel gis en skriftlig begrunnelse. Ved ansettelse av nyutdannede bør begrunnelsen gis uoppfordret.

De tillitsvalgte kan anmode bedriften om en redegjørelse for hvordan arbeidsmiljøloven

§ 10-12 praktiseres overfor NITOs medlemmer.

2-6 Overtidstilleggene er:

50 % for alle overtidstimer som ikke skal betales med 100%

100 % for overtidsarbeid på søn- og helligdager og på dager før søn- og helligdager etter den ordinære arbeidstids slutt.

Hvor overtidsarbeidet utføres på frilørdager i henhold til fastlagt arbeidstidsinndeling, løper de 100 % etter den ordinære arbeidstids slutt på lørdager for angjeldende funksjonærgruppe.

Hvor 5 dagers uke med lørdagsfri er innført for nevnte funksjonærgruppe, løper de 100 % fra kl. 1200.

For overtidsarbeid på virkedager etter kl. 2100.

For overtidsarbeid på virkedager før kl. 0800 forutsatt at dette er påbegynt før kl. 0600.

Bestemmelsen om 100 % overtidstillegg for arbeid etter kl. 21.00 gjelder ikke for skiftgående funksjonærer.

Dersom andre grupper arbeidstakere i bedriften utbetales overtidstillegg etter høyere sats, eller høyere sats gis fra et tidligere tidspunkt, skal den samme sats tilstås NITOs medlemmer.

2-7 Avspasering og overtid

Pålagt overtid kan etter avtale mellom den enkelte arbeidstaker og bedriftens ledelse kompenseres med fritid. Avspasering foretas time for time. Overtidstillegg skal utbetales. Dette gjelder ikke ved innarbeidelse av fritid.

2-7 A Timekontoordning

Bedrifter som har ordninger med fleksibel arbeidstid, bør ha rammer for pluss og minustid. Partene er enige om at det er et felles ansvar å medvirke til og legge til rette for at opparbeidet tid innenfor rammen av ordningen kan avspaseres.

2-8 Matpenger ved overtidsarbeid

Eventuelle matpenger i forbindelse med overtidsarbeid utbetales i henhold til gjeldende regler i bedriften.

2-9 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet - organisering og godtgjørelse

Arbeidsgiver skal konferere med tillitsvalgte når det ved bedriften planlegges innføring eller omlegging av beredskapsvaktordning.

Hvis arbeidstaker blir pålagt beredskapsvaktteneste utenom den ordinære arbeidstid, skal det treffes avtale med bedriften om godtgjørelse for slike vakter.

2-10 Skiftarbeid- organisering og godtgjørelse

Arbeidsgiver skal konferere med tillitsvalgte når det ved bedriften planlegges innføring eller omlegging av skiftarbeidsordning.

Hvor arbeidstaker deltar i skiftarbeid som det ikke er gitt noen kompensasjon for, skal det treffes spesiell avtale om en skiftkompensasjon.

Skiftgodtgjørelsens størrelse skal fastsettes under hensyntagen til tilsvarende godtgjørelse for andre arbeidstakergrupper i bedriften.

2-11 Reiser i bedriftens tjeneste

1. Pålagt reise på fritid

Ved pålagt reisevirksomhet som faller utenfor den ordinære arbeidstid, skal det forhandles lokalt om og i hvilken utstrekning det skal gis kompensasjon.

Fra forhandlingene settes det opp protokoll.

I bedrifter med bedriftsgruppe kan avtalen få form av særavtale.

De sentrale parter understreker viktigheten av å gjennomføre slike forhandlinger. Eventuelle brudd på denne forhandlingsplikten kan tas opp med organisasjonene i henhold til Hovedavtalens § 2-3.

2. Dekning av utgifter på reiser

Under reiser i bedriftens tjeneste får arbeidstaker dekket reise- og diettutgifter etter det til enhver tid gjeldende reisebestemmelser ved bedriften.

Hvor bedriften ikke har slikt reisebestemmelser, godtgjøres reise- og diettutgifter etter regning eller særskilt avtale.

Arbeidstaker kan ikke pålegges å forskuttere kostnader forbundet med reise i bedriftens tjeneste.

2-12 Tilgjengelighetsteknologi

NITO og NHO er enige om at tilgjengelighetsteknologi kan påvirke forholdet mellom arbeidstid og fritid. Partene oppfordres derfor til å drøfte rammene for anvendelse av slik teknologi. Slike drøftelser kan blant annet inneholde:

- Arbeidsgivers forventninger
- Godtgjørelse for pålagt arbeid utenfor ordinær arbeidstid

3. Kapittel - Lønnsvurdering/ Lønnsregulering

3-1 Generelle forhold - lokale forhandlinger

En gang hvert år skal det med basis i bedriftens økonomiske stilling, produktivitetmessige utvikling, konkurransesituasjon m.v. foretas en vurdering av de individuelle lønninger. Den regulering som måtte bli en følge av vurderingen skal gjøres gjeldende fra en på forhånd fastlagt dato.

Lønnsnivået for en bedrifts ingeniører/teknikere skal avpasses etter bedriftsmessige, bransjemessige og lokale forhold under hensyntagen til det alminnelige lønnsnivå for ingeniører/teknikere.

NITOs lønnsstatistikk er ett av flere relevante momenter ved gjennomføringen av lokale lønnsforhandlinger.

De lokale parter skal på forhånd eller som innledning til forhandlingene søke å komme fram til en felles forståelse av hvordan kriteriene i 1. og 2. ledd skal forstås.

3-2 Individuelle forhold

Lønnen for det enkelte NITO-medlem fastsettes som årslønn eventuelt månedslønn.

Bedriften skal fastsette de enkelte medlemmers lønn individuelt etter en saklig vurdering av kompetanse, dyktighet, resultatoppnåelse og stillingens ansvars- og arbeidsområde. I denne vurderingen skal det ikke forskjellsbehandles på grunnlag av kjønn. Ytterligere kriterier kan fastsettes av bedriften etter drøftinger med de tillitsvalgte.

I forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene skal bedriften også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon og langvarig sykdom.

I bedriftens vurdering skal det tas hensyn til at yngre normalt har en rask kompetansevekst.

Individuell lønnsfastsettelse forutsetter dialog, for eksempel lønnsamtale, mellom leder og medarbeider. Lederen skal gi medarbeideren tilbakemelding om den vurdering som er gjort i henhold til fastsatte vurderingskriterier, begrunnelsen for denne og eventuelle lønsmessige konsekvenser. Medarbeideren må gis anledning til å kommentere vurderingen.

Ved vurderingen av de individuelle lønninger skal det tas hensyn til så vel den utvikling i ingeniør-/teknikerlønnene generelt som må forventes det enkelte år, som til den endring som er skjedd med hensyn til den enkeltes kompetanse.

Tillitsvalgtarbeid gir kvalifikasjoner som også inngår i denne vurderingen.

Lønnsdifferensieringen mellom NITO medlemmene i en bedrift skal tilstrebes foretatt så rettferdig som mulig under hensyntagen til de ovenfor fastsatte retningslinjer for individuell lønnsfastsettelse.

I den utstrekning bedriften i det enkelte år finner det nødvendig for å rette opp oppståtte skjevheter, skal den kunne foreta en tilleggsregulering til et annet tidspunkt enn ovenfor bestemt. Tillitsvalgte kan også ta opp slike spørsmål med bedriften.

3-3 Bedrifter med bedriftsgruppe

1. Behandling av generelle lønsspørsmål

Før bedriften fastsetter årets lønnsregulering, skal det avholdes reelle forhandlinger mellom bedriften og bedriftsgruppens tillitsvalgte, jfr. 3-1.

Det skal settes opp protokoll fra møtene.

NHO og NITO anbefaler at disse forhandlingene skjer innen 15. september.

På forespørsel skal tillitsvalgte få utlevert liste over gruppens medlemmer hvor de individuelle lønninger fremkommer.

Tillitsvalgte skal på oppfordring gis nødvendig informasjon for å kunne kontrollere resultatet av forhandlingene.

2. Uenighet om lønnsregulering for bedriftsgruppen

Hvis bedriftsgruppen ikke er enig i den gjennomsnittlige reguleringen, kan saken bringes inn for NITO som tar standpunkt til om lønnsforholdene for bedriftsgruppen skal tas opp med NHO. I alle tilfelle skal bedriften gjennomføre reguleringene.

3. Behandling av lønnstvister

Hvis NITO anmoder NHO om forhandlingsmøte om lønnsforholdene for en bedriftsgruppe, skal nødvendige opplysninger, herunder protokoller, vedlegges. Det vises til bilag 1.

Tvistebehandlingen skal normalt være sluttført innen 15. november, dog senest 15. desember. Tvistesakene skal oversendes NHO innen 15. oktober.

I særlige tilfeller kan de sentrale partene bli enige om å endre fristen eller behandle enkeltsaker etter fristens utløp.

3-4 Bedrifter uten bedriftsgruppe

1. **Behandling av generelle lønsspørsmål**
Hvert medlem eller en representant for NITOs medlemmer i bedriften, har rett til å fremlegge medlemmenes synspunkter før den årlige lønnsvurdering/-regulering foretas av bedriftens ledelse.
2. **Behandling av individuelle forhold**
NITO har anledning til å henvende seg skriftlig til bedrifter som er omfattet av Overenskomsten vedrørende forhold regulert i denne, medlemmets individuelle arbeidsvilkår, samt innplassering i statistikkgruppe. Kopi av NITOs henvendelse skal sendes NHO samt landsforening.

3-5 Andre bestemmelser

1. **Klageadgang ved urimeligheter for enkeltmedlemmer**
Hvis det enkelte medlem av NITO mener urimeligheter er til stede, som gir grunnlag for omvurdering av vedkommendes lønn eller vilkår for øvrig, kan tillitsvalgte på vedkommendes vegne ta opp saken etter at vedkommende selv har søkt sin sak løst ved direkte henvendelse til nærmeste overordnede.

Dersom den enkelte funksjonær får lavt eller intet lønnstillegg, skal bedriften i forståelse med tillitsvalgte søke å komme til enighet med den enkelte, eventuelt sammen med tillitsvalgte, om mulige tiltak for å bedre vedkommendes lønnsutvikling.

2. **Skifte av stilling**
Ved skifte av stilling eller varig vesentlig endring av stillingens arbeidsområde - herunder også endring av arbeidstidens lengde - skal det foretas en lønnsvurdering for vedkommende medlem av NITO basert på den nye endrede stilling.

Skifte av stilling skal diskuteres med vedkommende arbeidstaker slik at endrede arbeidsvilkår skal kunne meddeles vedkommende før stillingen tiltres.

Den nye lønn skal gjøres gjeldende med virkning fra tidspunktet for stillingsendringen.

3. **Arbeidsvilkår og godtgjørelse for vikariat i høyere stilling**
Ved vikariat i stilling med mer kvalifisert og ansvarsfullt arbeid som varer utover 3 uker i sammenheng (ikke ferievikariat), skal bedriften gi vedkommende en godtgjørelse basert på stillingens/arbeidets krav.

Godtgjørelse skal som hovedregel være fastlagt før vikariatet påbegynnes. Hvis dette ikke kan gjøres, skal det skje snarest mulig deretter. Endrede arbeidsvilkår for øvrig, skal så langt det er praktisk mulig, avklares med vedkommende før stillingen tiltres.

4. Kapittel - Diverse bestemmelser

4-1 Lokale særavtaler

Overenskomsten er en rammeavtale. Det er partenes intensjon at Overenskomsten utfylles ved bruk av særavtaler. Etter krav fra én av de lokale parter skal det drøftes om og i hvilken utstrekning det skal opprettes særavtaler.

4-2 Statistikk

NHO har ingen innvendinger til at bedriftene velger å medvirke til NITOs lønnsstatistikk.

4-3 Administrative bestemmelser

Før bedriften tar standpunkt til endringer i bestemmelser eller etablert praksis som også vedrører medlemmer av NITO, skal saken drøftes med de tillitsvalgte.

5. Kapittel - Ytelser av sosial art

5-1 Ytelser under sykdom

Under sykdom som legitimeres ved legeattest, har arbeidstaker rett til full lønn med fradrag av Folketrygdens sykepenger i minst 3 måneder i løpet av de siste 12 måneder.

Hvis bedriften forlanger det, er funksjonærene pliktige til å la seg undersøke av en lege som bedriften anviser. Denne undersøkelse skjer for bedriftens regning.

Hvor det er gjennomført pensjon eller lignende trygdeordninger, opphører rett til lønn etter foranstående regler fra det tidspunkt pensjons- eller trygdeytelsene trer i kraft.

5-2 Ytelser til etterlatte

Når en arbeidstaker som har vært ansatt i samme bedrift i minst 3 år avgår ved døden, skal bedriften utbetale ektefelle, barn eller andre personer som i henhold til skatteloven var å betrakte som forsørget av avdøde, et beløp som tilsvarer full lønn i 2 måneder. Tilsvarende gjelder for avdødes samboer. Med samboer menes person som har hatt samme bopel som den ansatte i minst 2 år, og som har vært registrert i Folkeregistret på samme bopel som den ansatte i samme tidsrom.

Ytelser som tilfaller de etterlatte

- fra privat tjenstepensjonsordning, gruppelivsforsikring og annen lignende trygdeordning, hvor premien helt eller delvis er betalt av bedriften, og
- i henhold til Lov om folketrygd av 28. februar 1997, dog ikke engangstønaden etter lovens kap. 7,

kommer til fradrag i beløpet.

5-3 Ytelser under militærtjeneste

Arbeidstaker som har minst 6 måneders sammenhengende forutgående ansettelse i bedriften, utbetales i inntil 1 måned under beordret tjenestegjøring etter samlet førstegangstjeneste i det militære, Heimevernet, Sivilforsvaret eller Politireserven, et så stort tillegg til det som utbetales av de militære myndigheter at det oppnås full lønn.

5-4 Ferie og feriegodtgjørelse

Ferie og feriegodtgjørelse ytes i samsvar med Ferielovens bestemmelser og Overenskomstens bilag 6.

For arbeidstakere som er fylt 60 år skal gjelde:

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

Organisasjonene er imidlertid enige om at ekstra ferie for arbeidstakere over 60 år 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.

5-5 Korte velferdspermisjoner

De bestemmelser som er fastlagt vedrørende korte velferdspermisjoner for de ansatte i den enkelte bedrift, inngår som en del av NITO- medlemmenes ansettelsesvilkår.

5-6 Omsorgspermisjon

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

5-7 Forening for felles Opplysnings- og utviklingsaktiviteter

NHO og NITO har avtalt å opprette en forening som har til formål å gjennomføre eller støtte tiltak til fremme av opplysning og utdanning i norsk arbeidsliv, primært i spørsmål som er av betydning for arbeidstakerne og deres forhold til bedriften.

Avtalen anses som en del av denne Overenskomsten og teksten er i sin helhet inntatt som bilag 3.

5-8 Sluttvederlag

Den i arbeidslivet til enhver tid etablerte sluttvederlagsordning for arbeidstakere som blir sagt opp etter fylte 50 år, gjøres gjeldende for de av NITOs medlemmer som går inn under denne Overenskomst.

De generelle bestemmelsene er inntatt som bilag 4.

5-9 Avtalefestet pensjon (AFP)

Den til enhver tid gjeldende AFP-ordning i arbeidslivet gjøres gjeldende for arbeidstakere som omfattes av denne avtale. De generelle bestemmelser er inntatt som bilag 2.

5-10 Drøftelser om pensjon m.v.

Når endringer i pensjons- og forsikringsordninger drøftes, skal økonomiske konsekvenser for de ansatte være tema under drøftingene.

I tilfeller hvor NITOs medlemmer anmodes om å velge en endring fra ytelsesbasert til innskuddsbasert pensjon, skal arbeidsgiver sørge for at det utarbeides beregninger som synliggjør de økonomiske konsekvenser. Det skal benyttes realistiske forutsetninger vedrørende lønnsutvikling for NITOs medlemmer som vil kunne påvirke fremtidig pensjonsytelse.

5-11 Elektronisk kommunikasjon

Når elektronisk kommunikasjonsmiddel (for eksempel mobiltelefon, internett og lignende) må benyttes etter arbeidstidens slutt etter pålegg fra arbeidsgiver, dekkes nødvendige utgifter etter nærmere avtale.

5-12 Dokumentasjon av realkompetanse

Medlemmer av NITO har rett til møte med sin leder om vedkommendes individuelle behov for etterutdanning og hvordan dette skal oppnås. Dette kan for eksempel drøftes i medarbeidersamtale.

Bedriftene er viktige læringsarenaer. Bedriftene oppfordres til å ha et system for dokumentasjon av den enkeltes erfaring, kurs og praksis relatert til arbeidsforholdet.

6. Livsfasepolitikk

De lokale parter i den enkelte bedrift bør drøfte livsfasepolitikk. Formålet med å iverksette tiltak vil være å legge til rette for at bedriftens 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 bedriften.

7. Kapittel - Ikrafttredelse og varighet

Overenskomsten trer i kraft 1. juni 2018 og gjelder til 31. mai 2020 og videre 1 - ett - år av gangen hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med 2 - to - måneders varsel.

Oslo, januar 2019

Rolf Andreas Negård

NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON (NHO)

Tom Helmer Christoffersen

NITO - Norges ingeniør- og Teknologorganisasjon

BILAG til Overenskomsten

Til denne Overenskomst hører følgende bilag:

- Bilag 1 Retningslinjer for organisasjonsmessige møter
- Bilag 2 Avtale om ny AFP - ordning
- Bilag 3 OU-Avtale. Avtale om Forening for felles opplysnings- og utviklingsaktiviteter opprettet mellom NHO og NITO
- Bilag 4 Avtale om sluttvederlag
- Bilag 5 Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987
- Bilag 6 Ferie mv.
- Bilag 7: Utdanningskravene pkt. 1-4 til pkt. 1-7 i overenskomsten av 2012 - 2014

BILAG 1 Retningslinjer for organisasjonsmessige møter

Bilag til overenskomst 2018-
2020

1. Målsetning

Med bakgrunn i bestemmelsene i Overenskomstens kap. 3, vil målsetningen med det organisasjonsmessige møtet være å finne en løsning på den lokale lønnstvist.

Tid og sted for møtet må avpasses i forhold til denne målsettingen. Det kan i den anledning ofte være hensiktsmessig at møtet finner sted utenfor bedriftens lokale.

2. Deltakere

Lokale representanter:

- Bedriftens ledelse
- Tillitsvalgte for bedriftens NITO-gruppe

Sentrale parter:

- En eller flere forhandlere fra NHO/Landsforening
- En eller flere forhandlere fra NITO

3. Gjennomføring av møtet

- a) Grunnlag for møtet er den lokale protokoll.
- b) Partenes krav og tilbud, og eventuelle justeringer/endringer av disse.
- c) De lokale parter redegjør hver for seg for prosessen frem til konklusjonene i tilbud/krav.
I redegjørelsen skal følgende inngå:
 - Hvilket bakgrunnsmateriell og øvrig informasjon som er fremlagt.
 - Om det er ført reelle forhandlinger og om partene har vist vilje til å komme frem til et resultat.
 - Gjennomgang av de forhold som skal vektlegges i henhold til Overenskomstens kap. 3.
- d) Sikre at partene har samme forståelse av fakta.
- e) De sentrale parter skal særlig få frem betydningen av at det foregår en utveksling av informasjon mellom de lokale parter i løpet av året, i henhold til Hovedavtalens kap. IX.

4. Løsning av tvisten

Dersom NITO og Landsforeningen ikke blir enige om noe annet, skal møtet gjennomføres slik at det først er en gjennomgang av de punkter som er nevnt under punkt 3 med alle deltakerne nevnt under punkt 2.

Dersom NITO og Landsforeningen er enige om at forhandlingene er ført i strid med Overenskomstens kapittel 3, kan de anmode de lokale parter om å gjenoppta de lokale forhandlingene. Dersom dette ikke er aktuelt, skal de lokale parter diskutere saken basert på anbefalinger og råd fra organisasjonene.

Med bakgrunn i målsettingen for møtet og informasjon fra de lokale partene, skal NITO og Landsforeningen bidra med forslag til løsning av den lokale lønnstvisten.

Det kan gis råd om eventuelle forbedringer i de prosesser som ligger til grunn for lønnsforhandlingene. Dersom det er behov for det, kan det også gis råd om Overenskomstens regler om individuell lønnsfastsettelse.

De lokale parter skal informere om hvordan Overenskomstens bestemmelser er ivaretatt.

Oppsummering og avslutning av møtet, med oppsett av protokoll, skal skje med alle deltakerne.

Dersom nye lokale forhandlinger eller tvistemøtet ikke fører til enighet om forståelse av Overenskomstens kapittel 3, kan hver av partene innen 2 uker bringe saken inn for NHO og NITO. Behandlingen skal være slutført innen kalenderårets utløp.

BILAG 2 Avtale om ny AFP-ordning

Bilag til overenskomst 2018-
2020

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 tilstår AFP med virkningstidspunkt 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 pensjongivende 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 inntekstpensjon 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 inntekstpensjon 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 forbundet.

BILAG 3 OU-Avtale

Avtale om Forening for felles opplysnings- og utviklingsaktiviteter mellom NHO og NITO

Bilag til overenskomst 2018-2020

§ 1 - Formål

Foreningen har til formål å gjennomføre eller støtte tiltak til fremme av opplysning og utdanning i norsk arbeidsliv. Foreningen er en ideell og ikke-økonomisk forening.

§ 2 - Virkemidler

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

1. En moderne tillitsmannsskolering med særlig vekt på rasjonalisering, vernearbeid, produktivitet, økonomi og samarbeidsspørsmål.
2. Utdanning av bedriftsledere og ansatte innenfor de samme emner som nevnt i pkt. 1.
3. Forberedelse, tilrettelegging og utvikling av opplæringstiltak.
4. Fremme av sunn og riktig rasjonalisering med sikte på økt produktivitet. 5. Fremme av et godt samarbeid innenfor den enkelte bedrift.

§ 3 - Finansiering

Foreningens midler bringes til veie ved at arbeidsgiverne pr. 1. april og 1. oktober hvert år innbetaler kr 414,- (til sammen kr 828,- pr. år) for hver pr. 1. mars og 1. september ansatt medlem av NITO som er omfattet av Overenskomst med NITO. Virkningsdato for endrete satser er 1. januar 2013.

Arbeidstakertrekket forblir kr 84,50 (til sammen kr 169,-) pr. halvår.

§ 4 - Innkreving av premie

Den premie som er nevnt i § 3 innbetaler arbeidsgiveren under ett til foreningens styre. De bedrifter som er bundet av Overenskomst med NITO, vil fra foreningens styre få tilsendt krav om innbetaling.

§ 5 - Administrasjon

Foreningen ledes av et styre på 4 medlemmer. Partene oppnevner 2 personer hver; fra administrasjonen og/eller fra bedrift som er omfattet av Overenskomsten.

Oppnevningen følger Hovedavtaleperioden. Gjenoppnevning kan finne sted.

Medlemmer som slutter i sine stillinger/verv eller som går av med pensjon trer ut av styret på det tidspunktet stillingen/vervet fratres. Vedkommende part oppnevner nytt medlem.

Vervet som styrets leder går på omgang mellom NHO og NITO 2 år ad gangen.

§ 6 - Midlenes anvendelse og fordeling

Foreningens styre fastsetter for hvert år de beløp som forskuddsvis skal avsettes til fellesformål og administrasjonsutgifter. Foreningens øvrige midler disponeres - med en halvpart til hver - av spesialutvalg oppnevnt av hver av de to hovedorganisasjonene. Det utarbeides spesialvedtekter for disse utvalgs virksomhet.

NHO og NITO 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 foreningen, skal etter nærmere fastsatte regler ha adgang til å delta i tiltak som finansieres av foreningens midler.

§ 7 - Regnskap og årsberetning

Foreningens regnskapsår er kalenderåret. Ved hvert regnskapsårs avslutning utarbeides et årsregnskap som skal revideres av en statsautorisert revisor ansatt av foreningens styre. Regnskapet sendes sammen med årsberetningen til NHO og NITO.

§ 8 - Oppløsning

Ved foreningens eventuelle oppløsning tilfaller de innestående midler NHO og NITO, slik at hver organisasjon mottar det beløp som de i henhold til avtalens § 6 var berettiget til å disponere. Midlene må anvendes i overensstemmelse med avtalens § 2.

BILAG 4 Sluttvederlagsavtalen

Bilag til overenskomst 2018-2020

Gjeldende fra 01.01.2011, med språklige endringer i 2014 samt endringer i 2016 ¹

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 [her](#).

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

¹ Skatteloven § 5-15 ble endret 18. desember 2015, med virkning fra 1.1.2016. Etter tidligere skattelov § 5-15 første ledd bokstav a, var sluttvederlag fra Sluttvederlagsavtalen mellom LO og NHO ikke regnet som inntekt. Dette medfører at personer som oppfylte vilkårene for sluttvederlag senest pr. 31.12.2015 får dette utbetalt skattefritt, og at personer som oppfyller vilkårene for sluttvederlag etter 1.1.2016 ikke får dette utbetalt skattefritt. Klassifisering av sluttvederlag som skattbar inntekt kan også medføre at utbetaling av sluttvederlag påvirker rett til andre ytelser fra det offentlige, f. eks uføretrygd og arbeidsledighetstrygd. Dette er ikke endelig avklart per april 2016.

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 LO/NHO.

Når en bedrift er med i Sluttvederlagsordningen, så omfatter premieplikten samtlige arbeidstakere.

2.2 Inn- og uttrede av Sluttvederlagsordningen

Tilsluttet Sluttvederlagsordningen blir bedriften fra det tidspunkt tariffavtale hvor Sluttvederlagsbilaget til LO/NHO inngår, trer i kraft. Det påhviler den relevante tarifforganisasjon å foreta tilmelding og kontrollere at vilkårene for deltakelse er tilfredsstillende. 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 uttredelsesdato.

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 anleggsgagnene, 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

opnådd 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

Inntreer sluttdato 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 gis 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 oppdragstaker 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 SLUTTVEDERLAGS- ORDNINGENS 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 5 Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987

Bilag til overenskomst 2018-2020

- A. Fra 1. januar 1987 gjennomføres følgende arbeidstidsnedsettelse:**
1. Til 37,5 timer pr. uke: Dagarbeidstid.
 2. Til 36,5 timer pr. uke:
Vanlig 2-skiftarbeid som verken går lørdag aften eller i helligdagsdøgnet.
 3. Til 35,5 timer pr. 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 pr. uke:
 - a. Helkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
 - b. Arbeid under dagen i gruver.
 - c. Arbeid med tunneldrift og utsprenning av bergrom under dagen.
 5. For dem som har forlenget arbeidstid p.g.a. beredskapstjeneste eller passiv tjeneste i.h.t. Arbeidsmiljølovens § 46 nr. 5 og 6 (§ 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 e.l. som er avhengig av arbeidstiden, reguleres den bevegelige del i henhold til pkt. d. nedenfor.
 - b. Timelønninger (minstelønnssatser, normallønnssatser, 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 lønnssatser som er uttrykt i kroner og øre pr. time forhøyes på tilsvarende måte som bestemt i pkt. b når det er på

det rene at arbeidstakernes 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 det prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt. b.

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

Hvor bedrifter innen et overenskomstområde med akkordnormal i hovedoverenskomsten 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 overenskomsts 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 istedet 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 i størst mulig grad å effektivisere arbeidstiden, skal det foretas en gjennomgang av pauser, vasketider m.v. Hvis det etter en av partenes oppfatning ikke er grunn til å opprettholde ordningene, forholdes på vanlig tariffmessig måte.

4. I Arbeidsmiljølovens § 46, nr. 10 (§ 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 någjeldende arbeidstid, kan tariffpartene treffe avtale om det i henhold til § 46 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 tilfeller 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 tilfeller 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 § 46, nr. 9 (§ 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 1/2 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 pr. 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 1/2 time på 5 av ukens virkedager eller med 25 minutter hver dag hvis det arbeides 6 dagers uke.

Bedriften skal drøfte med tillitsmennene 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 forbundsvise forhandlinger for såvidt 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. Såvidt 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, tillitsmennene 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 konkurransevne.

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 konkurransevne 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. Forøvrig må partene i sine bestrebelser 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 § 46 (§ 10-4)

1. § 46 nr. 3 (§ 10-4):

- a. Med døgnkontinuerlig skiftarbeid 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 døgnkontinuerlig skiftarbeid, 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 pr. 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, d.v.s. samtlige 4 timer mellom kl. 18.00 og kl. 22.00, eller etter kl. 22.00. I sistnevnte tilfelle uten noe krav til minste lengde av tiden.

- d. Bevegelige helligdager skal regne 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 pr. 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 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. § 46 nr. 4 (§ 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 pr. år og minst 231 timer arbeid på søndager pr. 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 pr. 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 pr. 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 Ferie mv.

Bilag til overenskomst 2018-2020

Innledning

Det er en hovedoppgave for partene å forbedre bedriftenes konkurransevne. 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 gjennomsnittsberegning arbeidstiden etter reglene i arbeidsmiljølovens § 47 (§ 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.

Ferie penger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

Når den femte ferieuken er gjennomført skal den alminnelige proSENTSATS for feriepenger være 12 % av feriepengegrunnet, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

Økningen foretas ved at proSENTSATS 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 ivaretatt, 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 7: Utdanningskravene pkt. 1-4 til pkt. 1-7 i overenskomsten av 2012 - 2014

Bilag til overenskomst 2018 - 2020

1-4 Ingeniørbegrepet

Som ingeniør anses i denne Overenskomst arbeidstakere som har eksamen fra 2- og 3-årige norske tekniske skoler (ingeniørskoler/ingeniørhøgskoler) og 2-årige norske tekniske skoler fra før 1961 eller likeverdige skoler.

Dersom en arbeidstaker har skaffet seg tilsvarende kunnskaper, skal søknad om medlemskap i første omgang prøves av NITO. Dersom den enkelte bedrift i et konkret tilfelle likevel ikke aksepterer vedkommende som ingeniør, avgjøres forholdet av organisasjonene. I den utstrekning retningslinjer kan utarbeides av organisasjonene i fellesskap, vil dette bli gjort.

1-5 Teknikerbegrep

Som tekniker anses i denne Overenskomst arbeidstakere som har eksamen fra norske tekniske fagskoler (2-årig teknisk fagskole opprettet iflg. Stortingsmelding nr. 62 (1965/66)) og som er ansatt i stillinger som krever teknisk utdanning.

1-6 Kombinert teknisk/økonomisk utdanning

Som følge av endret utdanningsmønster omfatter også Overenskomsten kombinert teknisk/økonomisk utdanning på minst samme nivå, jfr. 1-4 og 1-5.

1-7 Vurdering av utdanningsnivå

Hvis en person med tilsvarende utdanningsnivå, jfr. punkt 1-4, 1. avsnitt, søker medlemskap i NITO, kan det tas opp med bedriften spørsmålet om å la Overenskomsten komme til anvendelse for ham/henne, forutsatt at han/hun kan dokumentere at han/hun har skaffet seg tilsvarende teoretiske kunnskaper.