

INNHOLDSFORTEGNELSE

| | | |
|--------|---|----|
| Del I | Hovedavtalen | 3 |
| Del II | Overenskomstens bestemmelser | 3 |
| Kap. 1 | Overenskomstens omfang og varighet..... | 3 |
| | § 1 Overenskomstens omfang..... | 3 |
| | § 2 Overenskomstens varighet | 3 |
| Kap. 2 | Arbeidstidsbestemmelser | 3 |
| | § 3 Ordinær arbeidstid | 3 |
| | § 4 Likestilling..... | 4 |
| | § 5 Innleie..... | 5 |
| | § 6 Skiftarbeid | 6 |
| Kap. 3 | Alminnelige lønnsbestemmelser..... | 6 |
| | § 7 Lønnsbestemmelser/minstelønnsatser..... | 6 |
| | § 8 Lærlinger | 7 |
| | § 9 Fastsettelse av lønnsansiennitet | 8 |
| | § 10 Overenskomstens personellkategori/minstelønnsatser..... | 9 |
| | § 11 Lokale forhandlinger | 9 |
| | § 12 Ansettelse, oppsigelse mv. | 10 |
| Kap. 4 | Godtgjørelse for skiftarbeid, overtidsarbeid, vikariater o.l..... | 10 |
| | § 13 Betaling for arbeid til følgende tider..... | 10 |
| | § 14 Høytids- og helligdagstillegg..... | 11 |
| | § 15 Betaling for overtidsarbeid | 11 |
| | § 16 Betaling for vikariat | 12 |
| Kap. 5 | Sosiale bestemmelser | 12 |
| | § 17 Omsorgspermisjon..... | 12 |
| | § 18 Ytelser til etterlatte | 12 |
| | § 19 Sliterordningen..... | 12 |
| | § 20 Opplysnings- og utviklingsfondet..... | 12 |
| | § 21 Korte velferdspermisjoner..... | 13 |
| | § 22 Avtalefestet pensjon..... | 13 |
| | § 23 Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO)..... | 13 |
| | § 24 Avtale om trekk av fagforeningskontingent | 13 |
| | § 25 Lønnsansiennitet ved førstegangsmilitærtjeneste..... | 13 |
| | § 26 Individuell oppsigelse og oppsigelsesfrister | 13 |
| | § 27 Reise- og transportbestemmelser | 13 |
| | § 28 Ledige stillinger | 14 |
| | § 29 Arbeidstøy | 14 |
| | § 30 Overgangsordninger | 14 |

| | | |
|----------|---|----|
| § 31 | Uorganiserte bedrifter – tariffrevisjoner | 14 |
| | Lønnsregulering pr. 1. april 2020..... | 15 |
| | Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår..... | 15 |
| | Felleserklæring om mangfold i arbeidslivet..... | 15 |
| | Forskuttering av sykepenger | 16 |
| | Lokale lønssystemer..... | 16 |
| Bilag 1 | Kompetanse..... | 17 |
| Bilag 2 | Trekk av fagforeningskontingent | 18 |
| Bilag 3 | Ran, ransforsøk og vold..... | 20 |
| Bilag 4 | Avtale om ny AFP-ordning..... | 21 |
| Bilag 5 | Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond | 24 |
| Bilag 6 | Sliterordningen..... | 26 |
| Bilag 8 | Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987..... | 29 |
| Bilag 9 | Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstagere..... | 35 |
| Bilag 10 | Aktivetsprogram mellom LO og NHO – Likestilling mellom kvinner og menn..... | 36 |
| Bilag 11 | Avtale om korte velferdspermisjoner av 1972 | 38 |
| Bilag 12 | Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste..... | 40 |
| Bilag 13 | Ansatte i vikarbyrå | 41 |
| Bilag 14 | Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO)..... | 42 |

DEL I HOVEDAVTALEN

DEL II OVERENSKOMSTENS BESTEMMELSER

KAP. 1 OVERENSKOMSTENS OMFANG OG VARIGHET

§ 1 OVERENSKOMSTENS OMFANG

- 1.1. Denne overenskomst gjøres etter krav fra NHO/NHO Service og Handel eller LO/HK gjeldende for bedrifter som er medlemmer av NHO Service og Handel for hel- og deltidsansatte innenfor de kategorier personell som overenskomsten gjelder for. Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/ vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde, jf. § 5.

Ekstrahjelp:

Med ekstrahjelp menes arbeidstakere som blir tilkalt for å dekke spesielle behov som er av kort varighet og som ikke er regelmessige. Med spesielle behov menes f.eks. kortvarige sykefravær, kortvarige vikariater, o.l.»

Anvendelse av ekstrahjelp bør begrenses mest mulig.

§ 2 OVERENSKOMSTENS VARIGHET

- 2.1. Denne overenskomst trer i kraft 1. april 2020 og gjelder til 31. mars 2022 og videre 1 – ett – år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to – måneders varsel.

KAP. 2 ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

§ 3 ORDINÆR ARBEIDSTID

- 3.1. Den ordinære ukentlige arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke.

Den daglige effektive arbeidstiden skal som hovedregel avvikles sammenhengende med mindre annet blir avtalt med den enkelte.

Den daglige arbeidstid legges i tiden mellom kl. 0600 - 1800 de seks første virkedagene i uken.

Partene ved bedriften kan imidlertid treffe annen avtale om arbeidstid av hensyn til spesielle bedriftsmessige forhold.

Hjemmevakt regnes med i den ukentlige arbeidstid med 1/5 av de faktiske vakttimer. Denne bestemmelse kan fravikes ved avtale i samsvar med arbeidsmiljøloven § 10-4 (4).

Merknad:

Når det gjelder hvilepauser og fritid henvises til arbeidsmiljølovens bestemmelser.

3.2. DELTID OG MIDLERTIDIGE ANSATTE

I tilfelle arbeidstaker hevder at det ikke er samsvar mellom avtalt stillingsandel og faktisk omfang, skal virksomheten og den ansatte drøfte den ansattes krav om økt stillingsandel opp mot virksomhetens behov for arbeidskraft.

Merknad:

Arbeidstaker kan la seg bistå av en tillitsvalgt i disse drøftelsene dersom arbeidstaker selv ønsker det.

3.3. KURS OG KONFERANSER

For kurs og konferanser som pålegges av bedriften, og som holdes utenom ordinær arbeidstid, godtgjøres effektiv kurs-/konferansetid (ikke reisetid) med grunnlønn, jf.7.2.

Bedriften og den enkelte kan avtale andre ordninger, for eksempel avspasering.

§ 4 LIKESTILLING

Partene er enige om både sentralt og lokalt å fortsette arbeidet med å tilrettelegge forholdene, slik at kvinner og menn gis like muligheter. Bedriften skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelse, lønn, forfremmelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning.

I virksomheten skal det være lik lønn for arbeid av lik verdi (stilling, arbeids- og ansvarsområde samt resultatoppgjør mv.) Virksomheten skal – med basis i statistiske tall innenfor personellkategoriene redegjøre for sine lønns- og stillingsmessige forhold, med tanke på evt. lønnsmessige forskjeller som kan relateres til kjønn, dersom de tillitsvalgte etterspør dette.

Partene er enige om at lønn, i tillegg til arbeids- og ansvarsområde, også påvirkes av kompetanse (ferdigheter og utdanning) samt resultater og andre relevante kriterier virksomheten vektlegger.

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 er 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 Bensinforhandlerne Bransjeforening og Handel og Kontor bl.a. peke på at:

- Likestilling er et lederansvar.
- Likestilling gjelder også holdninger og normer og krever sterk medvirkning fra såvel de tillitsvalgte som fra ledelsen.

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

Et enkelt system for arbeidsvurdering kan være et virkemiddel for å fange opp egenskaper ved kvinner- og mannsdominert arbeid i forhold til målet om lik lønn for arbeid av lik verdi. Hovedfaktor i et slikt system er kompetanse, anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold.

I et eventuelt arbeid med å utvikle et bedriftstilpasset arbeidsvurderingssystem, anbefales det å legge de nevnte faktorer til grunn.

§ 5 INNLEIE

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

5.2. Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med arbeidsmiljøloven §14-12 a, (forslag i Prop 74L). Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom LO og en arbeidsgiversammenslutning, gjelder ikke bilagene 1, 4, 5, 6, 8 og 11 i denne overenskomsten.

5.3. Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt. 5.2 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret.

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

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

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt. 5.2 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgtarbeid, jf. Hovedavtalen § 5-6.

Merknad 1:

Punktene 5.2, 5.3 og 5.4 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jf. Prop 74L (2011-2012).

Merknad 2:

Nødvendig redaksjonell bearbeiding av teksten gjøres av partene i fellesskap i forbindelse med opptrykk av ny tariffavtale, se bilag 13.

§ 6 SKIFTARBEID

6.1. Ved:

- a) arbeid på to skift, skal arbeidstiden ikke overstige 35,5 timer pr. uke.
- b) sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på søn- og/eller helligdager, skal arbeidstiden ikke overstige 35,5 timer pr uke.
- c) arbeid som drives hovedsakelig om natten skal ikke arbeidstiden overstige 35,5 timer pr. uke.
- d) helkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnus, skal den ordinære arbeidstiden ikke overstige 33,6 timer pr. uke.

6.2. Nye skiftplaner skal settes opp etter forhandlinger med de tillitsvalgte.

Endringer av eksisterende skiftplan skal sies opp med 4 ukers varsel.

Merknad:

I tilfelle særlige uforutsette hendelser kan det etter enighet med de tillitsvalgte gjøres endringer i eksisterende skiftplan.

Endring av eksisterende skiftplan skal settes opp etter forhandlinger med de tillitsvalgte.

Forslag til ny skiftplan og endringer av bestående skal foreligge én - 1 måned før ordningen skal iverksettes.

KAP. 3 ALMINNELIGE LØNNSBESTEMMELSER

§ 7 LØNNSBESTEMMELSER/MINSTELØNNSSATSER

7.1. GARANTIORDNING

Bensinstasjonsoverenskomstens kategori I - Ledende Personell, med 6 års ansiennitet, skal per 1. april utgjøre 95 % av statistikkgrunnlaget for overenskomst nr. 308. Statistikkgrunnlaget skal være gjennomsnittlig grunnlønn inkludert bonus foregående år for nevnte overenskomst.

Ovennevnte regulering skal skje med virkning fra 1. april, og beregnes og justeres i forbindelse med det sentrale tariffoppgjøret. Eventuelle generelle tillegg som gis i de sentrale forhandlingene kommer i tillegg til reguleringen etter denne bestemmelsen.

Tillegg som fremkommer etter disse beregninger kan etter avtale mellom partene fordeles på alle personellkategorier. Rammen for eventuell fordeling er det beløp som fremkommer etter ordlyden i 1. avsnitt. Blir partene ikke enige legges det hele på personellkategoriene for 6 års ansiennitet.

Denne lønnsgarantiordningen gjelder i perioden fra og med 1. april 2020 til og med den 31. mars 2022.

7.2. **PERSONELLKATEGORIER/MINSTELØNNSSATSER PR. 01.04.2020**

| Personellkategori | Per time | Per måned |
|-------------------------------|-----------|-----------|
| I Ledende personell | kr 160,50 | 26 081,25 |
| II Butikkpersonell | kr 157,90 | 25 658,75 |
| III Kiosk- og kassaekspeditør | kr 149,20 | 24 245,- |
| IV Arbeidstakere under 18 år | kr 125,20 | 20 345,- |
| V Servicepersonell | kr 160,00 | 26 000,- |

ANSIENNITETSSKALA:

| År | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|----|-----|-----|-----|-----|------|------|
| Kr | 1,- | 3,- | 6,- | 9,- | 15,- | 38,- |

7.3. **GRUNNLØNN:**

Grunnlønn: Minstelønnsats + ansiennitetstillegg.

Nyutdannet fagarbeiders lønn: Minstelønnsats + ansiennitetstillegg + fagbrevtillegg.

7.4. **LØNN TIL FAGLÆRT:**

Fagarbeider med relevant fagbrev gis et fagbrevtillegg på kr 10,- pr. time fra 1. april 2014.

7.5. Satsene under § 7.2 er basert på 37,5 timer pr. uke = 162,5 time pr. mnd.

7.6. For hel- og deltidsansatte på skift i ordninger som fremgår av § 6.1 utregnes grunnlønnen som følger:

Grunnlønn § 6 x 37,5 t = omregnet grunnlønn.

35,5 t. eller 33,6 t.

§ 8 LÆRLINGER8.1. **LØNN**

Grunnlag for beregning er nyutdannet fagarbeiders lønn i bedriften, jf. Personellkategori II, §§ 7.2 og 7.4.

Lønnen utgjør:

3. året 40%

4. året 60%

8.2. PRØVEAVLEGGELSE OG LÆREMATERIELL

Bedriften dekker utgifter til læremateriell for lærlinger. Bedriften skal også betale ordinær lønn ved prøveavleggelsen.

8.3. FAGARBEIDER ETTER 3-ÅRIG SKOLE

Ansatte med fagbrev fra skole skal første år i bedriften etter avlagt fagbrev avlønnes med 80% av nyutdannet fagarbeiders lønn. Han/hun plasseres deretter inn med null års ansiennitet.

8.4. PRAKSISKANDIDAT

For de arbeidstakere som ønsker å avlegge fagprøve etter opplæringsloven § 3-5, skal bedriften dekke utgifter til læremateriell og prøveavleggelse.

8.5. Når ansatte som tar relevant fagbrev etter § 3-5 i opplæringsloven har behov for tilpasning av arbeidstiden for å følge undervisning, skal arbeidsgiver tilpasse denne slik at det mellom arbeidstidens slutt og undervisningens begynnelse blir minst to timer.

Det skal gis fri uten lønnstrekk ved prøveavleggelse.

8.6. LÆREKANDIDATER

Lærekandidater er den som etter loven inngår individuell opplæringskontrakt med sikte på en mindre omfattende prøve enn fag- og svenneprøve.

Lønnen for lærekandidater tilpasses den enkeltes situasjon og fastsettes etter nærmere avtale mellom bedriften og vedkommende person sammen med tillitsvalgte.

Avlønning av lærlinger fremgår av § 8.1.

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

§ 9 FASTSETTELSE AV LØNNSANSIENNITET

9.1. ANSIENNITETSBEREGNING

For arbeidstakere som arbeider mindre enn 18 ¾ time pr. uke gis ansiennitetsopprykk hvert annet år.

For arbeidstakere som arbeider 18 ¾ timer pr. uke eller mer gis ansiennitetsopprykk hvert år.

For arbeidstakere ansatt før 1. mai 1990 regnes ansiennitet fra denne dato.

9.2. GODSKRIVELSE AV PRAKSIS FRA ANNEN BEDRIFT

Relevant praksis fra annen bedrift godskrives.

Merknad:

Endringen innebærer ikke en forringelse av tidligere bestemmelser.

Slik praksis godskrives begrenset oppad til nest høyeste sats.

9.3. LØNNSANSIENNITET UNDER SVANGERSKAPS-/FØDSELS- OG ADOPSJONSPERMISJON

Lønnsansiennitet opparbeides i inntil ett år ved permisjon i forbindelse med svangerskap/fødsel- og adopsjon såfremt arbeidstaker har vært ansatt i bedriften i minimum 6 måneder før permisjonen tok til.

Slik ansiennitet opparbeides ved hver fødsel/adopsjon, så sant arbeidstaker har vært i arbeid minst 6 måneder mellom permisjonene.

9.4. LØNNSANSIENNITET VED MILITÆR FØRSTEGANGSTJENESTE

Avtjent militær førstegangstjeneste/siviltjeneste skal godskrives som lønnsansiennitet.

§ 10 OVERENSKOMSTENS PERSONELLKATEGORI/MINSTELØNNSATSER

10.1. Overenskomstens lønnsbestemmelser er bygget opp med 5 personellkategorier. (§ 7.2.)

Minstelønnsattsene har forskjellige tillegg fastsatt etter utdanning, praksis og alder.

10.2. Den enkelte ansatte innplasseres i personellkategorier etter stillingens innhold.

Eksempler på stillingsinnhold kan være for:

Kategori I - Ledende personell.

Kategori II - Butikkpersonell, utfører bl.a. varekontroll, varebestilling, vare påfylling.

Kategori III - Kiosk- og kassapersonell, utfører kun salg av kioskvarer fra egen selvstendig enhet i kombinasjon med kassafunksjonen.

Merknad:

Partene er enige om at kiosk- og kassapersonell kun ekspederer tradisjonelle kioskvarer.

Unntaksvis kan personellet etter konferanse med tillitsvalgte benyttes til annet arbeid ved stasjonen dersom det mangler arbeidsoppgaver i kiosken.

10.3. Tvist om innplassering i personellkategori avgjøres etter Hovedavtalens regler i Kap. 2.

§ 11 LOKALE FORHANDLINGER

En gang hvert år skal de lokale partene forhandle om en regulering av det gjennomsnittlige lønnsnivået innen overenskomstområdet. Det forutsettes at det føres reelle forhandlinger.

Forhandlingene skal gjennomføres på bakgrunn av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet, dvs. etter en samlet vurdering av bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne.

Den gjennomsnittlige størrelsen av lønnstilleggene skal avpasses etter så vel stedlige som bransjemessige forhold.

Partene skal videre behandle de prinsipper og retningslinjer som skal legges til grunn ved fordeling av tilleggene herunder kriteriene for individuell differensiering. Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

Det skal settes opp protokoll fra de lokale forhandlingene.

Ved lokal uenighet kan hver av partene kreve bistand fra Handel og Kontor i Norge og NHO Service og Handel.

FORHANDLINGSSTART OG IVERKSETTELSE

Forhandlingene skal ikke påbegynnes før det samordnede/forbundsvis oppgjøret er avsluttet. Reguleringer gjøres gjeldende fra en på forhånd lokalt fastsatt dato mellom 1. april og 1. juli med mindre bedriften og de tillitsvalgte slutter skriftlig avtale om dato for det enkelte år.

§ 12 ANSETTELSE, OPPSIGELSE MV.

12.1. Ansettelser skal være skriftlig, jf. arbeidsmiljøloven §§ 14-5 og 14-6.

Arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse mv. Det vises til arbeidsmiljølovens § 16-1.

Når det gjelder vikarer/midlertidig ansettelser, vises det til arbeidsmiljøloven § 14-9 (1b).

12.2. **INNLEIE**

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bedriftene skal være attraktive og seriøse, og at innleide arbeidstakere 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 god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

KAP. 4 GODTGJØRELSE FOR SKIFTARBEID, OVERTIDSARBEID, VIKARIATER O.L.

§ 13 BETALING FOR ARBEID TIL FØLGENDE TIDER

13.1. Tillegg pr. time for arbeid til følgende tider:

| Mandag til fredag | Fra 1. desember 2006 |
|---------------------|----------------------|
| Kl. 18:00 til 21:00 | Kr 12,00 |
| Kl. 21:00 til 24:00 | Kr 22,00 |
| Kl. 00:00 til 06:00 | Kr 24,00 |

| | |
|---------------------|----------|
| Lørdag | |
| Kl. 18:00 til 24:00 | Kr 27,50 |
| Søndag | |
| Kl. 00:00 til 06:00 | Kr 30,00 |
| Kl. 06:00 til 18:00 | Kr 24,50 |
| Kl. 18:00 til 24:00 | Kr 27,50 |

Ekstrahjelp omfattes ikke av denne paragrafen.

- 13.2. Lønn for hjemmevakt skal være overensstemmende med det som regnes som arbeidstid iht. § 3, og betales iht. punktene 7.2 og 7.4.

Ved utrykning gis betaling iht. §§ 7 og 13.

Ved overtid gis betaling iht. § 15.

Det betales for minst to timer for slikt fremmøte.

§ 14 HØYTIDS- OG HELLIGDAGSTILLEGG

For hver arbeidet time på nyttårsdag, Skjærtorsdag, Langfredag, 1. og 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kristi Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 2. juledag samt etter kl. 1500 jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften betales en tilleggsgodtgjørelse lik den ordinære timelønn (grunnlønn pluss ansiennitet).

Det kan ikke ytes tillegg etter § 13 og § 14 samtidig.

§ 15 BETALING FOR OVERTIDSARBEID

- 15.1. Overtidsarbeid kan anvendes i den utstrekning gjeldende lov hjemler.

- 15.2. Som overtid regnes arbeid som pålegges utført utenfor arbeidstakerens ordinære arbeidstid i henhold til avtalt arbeidsinndeling for heltidsansatte.

- 15.3. For overtid betales grunnlønn + et overtidstillegg fastlagt i prosenter av grunnlønnen.

Det regnes bare med hele og halve timer.

Ved nytt fremmøte til overtid skal det betales for minst 2 timer.

- 15.4. **OVERTIDSTILLEGGENE ER:**

- 50% for overtidarbeid på virkedager i tiden mellom kl. 0600 og kl. 2100
- 100% for overtidarbeid på virkedager i tiden mellom kl. 2100 og kl. 0600, og på søn- og helligdager etter den ordinære arbeidstids slutt.

Det gis ikke skifttillegg på overtidstimer.

15.5. MATPENGER – OVERTIDSMAT

Ansatte som har arbeidet ordinær dagtid, og som samme dag blir tilsagt til overtid-arbeid i tilslutning til den ordinære arbeidstids slutt, betales kr 90,- i matpenger hvis bedriften ikke skaffer mat og overtidarbeidet varer minst 2 timer.

§ 16 BETALING FOR VIKARIAT

16.1. VIKARIAT

Ved vikariat i stilling med mer kvalifisert og ansvarsfullt arbeid som varer utover 3 uker i sammenheng (ikke ferievikariat), skal bedriften yte vedkommende en passende godtgjøring. Dersom vikarer utfører samme arbeid, og har den nødvendige kompetanse, ytes samme lønn som til den det vikarieres for.

Slik godtgjøring betales fra første dag.

KAP. 5 SOSIALE BESTEMMELSER

§ 17 OMSORGSPERMISJON

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

§ 18 YTELSER TIL ETTERLATTE

Når en heltidsansatt har vært ansatt i samme bedrift i minst 3 år dør, skal bedriften utbetale ektefelle, herunder registrert partnerskap og barn eller andre personer som i henhold til skatteloven var å betrakte som forsørget av avdøde, et beløp som tilsvarer full lønn for 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 Folkeregisteret på samme bopel som avdøde i samme tidsrom.

Beløpet beregnes etter reglene for sykepenger i Folketrygden.

§ 19 SLITERORDNINGEN

I tariffoppgjøret 2018 ble NHO, LO og YS enige om at Sluttvederlagsavtalen mellom NHO og LO skulle avvikles og at disponibel kapital i Sluttvederlagsordningen skulle overføres til en ny sliterordning etablert av LO og YS (Sliterordningen). Se bilag 6.

§ 20 OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFONDET

Hva angår Opplysnings- og utviklingsfondet, se bilag 5.

§ 21 KORTE VELFERDSPERMISJONER

Hva angår korte velferdspermisjoner, se bilag 11.

§ 22 AVTALEFESTET PENSJON

Hva angår Avtale om ny AFP-ordning, se bilag 4.

§ 23 VARIG TILRETTELAGT ARBEID I ORDINÆR VIRKSOMHET (VTO)

Hva angår varig tilrettelagt arbeid i ordinær bedrift, se bilag 14.

§ 24 AVTALE OM TREKK AV FAGFORENINGSKONTINGENT

Hva angår Avtale om trekk av fagforeningskontingent, se bilag 2.

§ 25 LØNNSANSIENNITET VED FØRSTEGANGS MILITÆRTJENESTE

Hva angår lønnsansiennitet ved førstegangs militærtjeneste, se bilag 12.

§ 26 INDIVIDUELL OPPSIGELSE OG OPPSIGELSESFRISTER

Hva angår

- 26.1. Oppsigelsens form, avgivelse og innhold, se arbeidsmiljøloven § 15-4 (1-3).
- 26.2. Oppsigelsesfrister, se arbeidsmiljøloven § 15-3.
- 26.3. Vern mot usaklig oppsigelse, oppsigelsesvern ved sykdom, ved svangerskap og etter fødsel og ved militærtjeneste, se arbeidsmiljøloven §§ 15-6, 15-7, 15-8, 15-9 og 15-10.
- 26.4. Arbeidstakerens rett til å kreve forhandlinger, reise søksmål og de frister som gjelder i den forbindelse, se arbeidsmiljøloven §§ 17-3, 17-4 og 17-5.

§ 27 REISE- OG TRANSPORTBESTEMMELSER

- 27.1. Ved beordret overtidsarbeid utenom de tider de kollektive transportmidler er i gang, skal det på den enkelte bedrift fastsettes retningslinjer vedrørende transport til og/eller fra arbeidsplassen, eventuelt transportgodtgjøring eller at det treffes avtale herom for det enkelte tilfelle.
- 27.2. Under reiser i bedriftens tjeneste skal arbeidstakeren ha dekket diett og reiseutgifter etter bedriftens regulativ hvis slikt finnes. Der det ikke finnes slikt regulativ, refunderes faktisk nødvendig dokumenterte utgifter, oppad begrenset til bestemmelsene i statens regulativ for diett og reiser.

§ 28 LEDIGE STILLINGER

- 28.1. Ledige og nyopprettede stillinger skal som hovedregel kunngjøres på en slik måte at de ansatte i bedriften gis anledning til å søke.
- 28.2. Deltidsansatte som er i arbeid og som har vært fast beskjeftiget i bedriften i minst ½ år, gis under ellers like vilkår fortrinnsrett ved utvidelse av timer eller til heltidsstillinger, så fremt den ansatte anses kvalifisert.

§ 29 ARBEIDSTØY

- 29.1. Bedriften holder heltidsansatte arbeidstakere med 2 - to - sett arbeidstøy per år og hensiktsmessig arbeidstøy til pålagte oppgaver som tankpeiling o.l.

Ved 1 sett arbeidstøy forstås kjeledress eller overall, bukse med jakke, lagerfrakk, armforkle.

Der uniform forlanges, skal tilstrekkelig arbeidstøy utleveres.

Arbeidstaker som arbeider ute om vinteren eller i uoppvarmet serviceanlegg tilstilles varmedress etter behov.

Det samme gjelder regntøy, hansker, votter og luer.

Vask/rens av arbeidstøy besørges av bedriften en gang pr. uke på en hensiktsmessig måte, i forståelse med de tillitsvalgte. Der dette ikke er praktisk gjennomførbart, betales den enkelte kr 40,00 pr. uke i vask/resegodtgjørelse.

For deltidsansatte avpasses bestemmelsen etter nærmere avtalt behov lokalt.

Bedriften holder de ansatte med hensiktsmessig skotøy for smørehall.

§ 30 OVERGANGSORDNINGER

Tilsatte i enkeltbedrifter som pr. 1.11.90 etter tidligere avtaler hadde bedre ordninger beholder disse som personlige ordninger.

Ved opprettelse av avtale der denne vesentlig vil endre lønn- og kostnadsbildet for bedriften, kan differansen i grunnlønnssatsene og tillegg tilpasses ved at minst 50% gis ved avtaleoppsettelse, og den resterende del innen ett år etter.

§ 31 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 arbeidstvistslovens krav for iverksettelse av lovlig arbeidskamp.

Forbundet har rett til å ta medlemmer i disse bedrifter ut i arbeidskamp med varsling av plassoppsigelse og eventuell plassfratredelse iht. fristene i Hovedavtalens § 3-1 nr. 1, 2, og 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 iht. de oppsigelsesregler som gjelder.

LØNNSREGULERING PR. 1. APRIL 2020

Lønnsforhøyelser gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som er sluttet i bedriften før vedtagelsen.

Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg for arbeid utført før vedtagelsen.

REGULERINGSBESTEMMELSER FOR 2. AVTALEÅR

Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom NHO og LO, eller det organ LO bemyndiger, om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringer i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs representantskap, eller det organ LO bemyndiger, og NHOs representantskap.

Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2021).

FELLESERKLÆRING OM MANGFOLD I ARBEIDSLIVET

Handel og Kontor og NHO Service og Handel er enige om at det sentralt og lokalt må arbeides for å tilrettelegge forholdene slik at etniske minoritetsgrupper i større grad velger å ta arbeid innenfor næringslivet. Partene bør derfor lokalt diskutere bedriftskulturelle problemstillinger knyttet til rekruttering av minoritetsgrupper.

FORSKUTTERING AV SYKEPENGER

NHO Service og Handel og Handel og Kontor vil anbefale lokale parter å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenger der dette ikke gjøres. Bedriftene har ikke adgang til å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger.

LOKALE LØNSSYSTEMER

Partene vil i perioden drøfte nærmere spørsmålet om lokale lønssystemer.

BILAGENE SOM ER EN DEL AV DENNE OVERENSKOMST

- Bilag 1 - Kompetanse
- Bilag 2 - Trekk av fagforeningskontingent
- Bilag 3 - Ran, ransforsøk og vold
- Bilag 4 - Avtale om ny AFP-ordning
- Bilag 5 - Opplysnings- og utviklingsfondet
- Bilag 6 - Sliterordningen
- Bilag 7 - Ferie mv.
- Bilag 8 - Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987
- Bilag 9 - Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstagere
- Bilag 10 - Aktivitetsprogram mellom LO og NHO – Likestilling mellom kvinner og menn
- Bilag 11 - Avtale om korte velferdspermisjoner
- Bilag 12 - Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste
- Bilag 13 - Ansatte i vikarbyrå
- Bilag 14 - Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO)

Oslo, desember 2020

NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON

LANDSORGANISASJONEN I NORGE

NHO SERVICE OG HANDEL

HANDEL OG KONTOR I NORGE

BILAG 1

KOMPETANSE

Internasjonalisering og omstilling krever styrket kompetanseutvikling i næringslivet. Konkurransedyktige bedrifter kan gi trygge arbeidsplasser. Fag- og yrkesopplæringen er særlig viktig for bedriftenes konkurranseevne.

Bedriftenes fremtid vil være avhengig av vedlikehold og fornyelse av de ansattes kompetanse. Det vil derfor være av stor betydning for bedriftene, de ansatte og samfunnet at bedriftene har et høyt faglig nivå.

Ut fra dette er partene enige om følgende:

KARTLEGGING

Den enkelte bedrift må ha et ansvar for å kartlegge og analysere bedriftenes kompetansebehov med bakgrunn i bedriftenes forretningsidé og strategi. Gjennomføringen av dette arbeidet skal i størst mulig utstrekning skje i samarbeid mellom partene.

OPPLÆRING

På bakgrunn av kartleggingen planlegges og gjennomføres det kompetansehevende tiltak. Dette kan f. eks. skje gjennom det daglige arbeidet, gjennom bruk av interne og eksterne kurs, selvstudier og konferanser. Bedriften og den enkelte har således hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Ut fra egne behov skal bedriftene bidra til å dekke opplæringskostnader forbundet med i verksettelsen av tiltak knyttet til opplæring i henhold til dette punkt.

OFFENTLIGE OPPGAVER

LO og NHO vil arbeide for at myndighetene bidrar til å styrke kompetanseutviklingen gjennom å sørge for at alle deler av det offentlige skole- og utdanningssystemet, herunder voksenopplæringen, tilbyr relevant opplæring som er organisert slik at den blir attraktiv for arbeidslivet.

BILAG 2

TREKK AV FAGFORENINGSKONTINGENT

Mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og Handel og Kontor i Norge er det inngått følgende avtale:

1. Grunnlaget for avtale om trekk av kontingent bygger på bestemmelsen § 11-3 i HA av 1998 - 2001.
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. Kontingenten- og forsikringspremien trekkes av bedriften ved hver utlønning. Det trukne beløp sendes Handel og Kontor i Norge. Eventuell kontingent til den lokale HK-klubb, jf. pkt. 8 overføres direkte til HK-klubben.
Forbundet gjennom den stedlige HK-klubb eller HK-region er ansvarlig for å holde bedriften å jour med hvem som skal trekkes for kontingent.
4. Beregningsgrunnlaget er den organiserte arbeidstakers bruttolønn. Med bruttolønn forstås de beløp (feriepenger inkludert) som oppgis i rubrikkene 1.1. og 1.2. i lønns- og trekkoppgaven. Unntatt er honorarer utover vanlig fortjeneste som medlem av styre eller bedriftsforsamling og erkjentlighetsgaver.
5. Kontingenttrekket foretas av hele det opptjente beregningsgrunnlag i hver enkelt lønnsperiode.
Den beregnede kontingent trekkes med prioritet etter skattetrekk, pensjonspremie, Opplysnings- og utviklingsfond og bidragstrekk.
6. Kontingenten til forbundet fastsettes og kan endres av forbundet. Endring av trekket kan skje fra og med første hele lønnsperiode, og må være meddelt skriftlig en måned før iverksettelsen.
7. Den enkelte HK-avdeling har anledning til å vedta egen kontingent. Kontingenten til den enkelte HK-avdeling skal trekkes sammen med den vanlige kontingent ved at trekketsatsen i punkt 6 økes.
8. Dersom HK-klubben har egen kontingent trekkes denne sammen med vanlig kontingent. Klubbkontingenten oversendes HK-klubben i sin helhet.
9. Tidspunkt for etablering eller endring av kontingent til HK-avdeling og HK-klubb følger reglene i punkt 6.
10. Trukket beløp overføres straks trekk har funnet sted. Når beløpet oversendes til forbundet, skal det fortrinnsvis benyttes en spesiell bankgiroblankett som sendes bedriften fra forbundet.
Bedrifter som skriver ut betalingsblanketter fra eget EDB-anlegg, må legge inn den bedriftsidentifikasjon som finnes på de tilsendte blanketter.
Den stedlige HK-avdeling og eventuelt HK-klubben skal ved gjenpart av giroblanketten eller på annen måte underrettes om innbetalingen til forbundet.

11. Dersom partene ikke blir enige om kortere perioder, skal den stedlige HK-avdeling ved utgangen av hvert kvartal ha trekkliste i ett eksemplar (kopi av denne tilstilles HK-klubben eller utvalget 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 - til eller fra permisjon uten lønn - til eller fra utlønning fra trygdekontor overgang til uførhet eller pensjon - død - annen melding av betydning etter avtale.
- Uansett type fravær eller permisjon skal enhver arbeidstaker som omfattes av denne avtale, stå på enhver trekkliste så lenge ansettelsesforholdet ved bedriften varer.
- For å lette arbeidet for de bedrifter som ikke bruker EDB, vil forbundet - etter bestilling - levere standard trekkliste som kan brukes til rapporteringen.
- Dersom det er praktisk vanskelig å få meldinger på den foreskrevne måte, kan andre ordninger avtales med bedriften.
- Merknader:**
1. *Melding om at vedkommende arbeidstaker er fagorganisert må gis trygdekontoret.*
 2. *Det er ønskelig fra Handel og Kontors side at også medlemsnummer i Handel og Kontor tas med på trekklisten.*
12. Hvis det ved bedriften foretas kontingenttrekk for arbeidstakere organisert i forskjellige fagforbund, kan det avtales at rapporteringen samordnes.
13. For bedrifter som av tekniske årsaker ikke kan følge retningslinjene fullt ut, avtales nødvendige tilpasninger eller overgangsordninger i samråd med hovedorganisasjonene.

BILAG 3

RAN, RANSFORSØK OG VOLD

1. For bedrifter som driver virksomhet i bransjer med forhøyet risiko for ran, ransforsøk og vold, vil arbeidet med rutiner, forebygging og ettervern knyttet til rans- og voldsproblematikk være en naturlig og sentral del av HMS-arbeidet på det enkelte arbeidssted. Arbeidsgiver skal kunne dokumentere dette i samsvar med de krav som er fastsatt i AML § 4.3 punkt 4 og i internkontrollforskriftens § 5.
2. Arbeidsgiver skal sammen med de tillitsvalgte og verneombud årlig og rutinemessig evaluere behovet for kontrolltiltak knyttet til alenearbeid i virksomheten og de kontrolltiltak som iverksettes som følge av punkt 1 i dette bilaget.
3. Ved ran, ransforsøk, vold eller overfall skal arbeidsgiver sørge for at den/de utsatte får nødvendig vern og behandling.
4. Utforming av arbeidslokalene har stor betydning når virksomheten har utfordringer med ran og vold.

BILAG 4

AVTALE OM NY AFP-ORDNING

I. INNLEDNING

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

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

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

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

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

II. VEDTEKTER

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

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

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

III. OPPRINNELIG AFP- ORDNING

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

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

IV. NY AFP- ORDNING

Ny AFP ytes til arbeidstakere født i 1944 eller senere og som tilstås AFP med 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 pensjonsgivende inntekt som omregnet til årsinntekt overstiger gjeldende grunnbeløp i folketrygden, og ha hatt en inntekt over gjennomsnittlig grunnbeløp i det foregående inntektsåret.

Videre må arbeidstaker født i 1955 eller senere i minst 7 av de siste 9 årene før fylte 62 år (ansiennitetsperioden) ha vært omfattet av ordningen ved arbeidsforhold i et eller flere foretak som var tilsluttet Fellesordningen på det tidspunkt ansienniteten ble opparbeidet. For arbeidstaker født i 1944 til 1951 er ansiennitetskravet 3 av de siste 5 årene. For arbeidstaker født i årene 1952 til 1954 økes begge tallene med ett år for hvert år de er født etter 1951. Arbeidsforholdet må i ansiennitetsperioden ha vært arbeidstakerens hovedbeskjeftigelse, og ha gitt arbeidstakeren en pensjonsgivende 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 pensjonsgivende inntekt fram til og med det kalenderår arbeidstakeren fylte 61 år, og opp til en øvre grense på 7,1 G. Pensjonsgivende inntekt fastsettes på samme måte som ved beregningen av inntektpensjon i folketrygdens

alderspensjon.

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

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

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

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

VII. DEN NYE AFP- ORDNINGEN FINANSIERES PÅ FØLGENDE MÅTE:

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

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

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

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

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

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

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

VIII.

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

BILAG 5

AVTALE OM ET OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFOND

OPPRETTET AV NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON OG LANDSORGANISASJONEN I NORGE (ENDRET SIST GANG I 2011)

§ 1 FORMÅL

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

§ 2 VIRKEMIDLER

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

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

§ 3 FINANSIERING

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

Gruppe 1: F.o.m. 4 t/uke inntil 20 t/uke

Gruppe 2: F.o.m. 20t/uke inntil 30 t/uke

Gruppe 3: F.o.m. 30 t/uke og derover.

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

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

Gruppe 1: kr 17,-

Gruppe 2: kr 27,-

Gruppe 3: kr 46,-

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

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

§ 4 INNKREVIING AV PREMIE

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

§ 5 ADMINISTRASJON

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

§ 6 MIDLENES ANVENDELSE OG FORDELING

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

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

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

§ 7 REGNSKAP OG ÅRSBERETNING

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

§ 8 OPPLØSNING

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

§ 9 IKRAFTTREDELSE

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

Merknader:

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

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

BILAG 6

SLITERORDNINGEN

mellom

Landsorganisasjonen i Norge og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

§ 1 BAKGRUNN OG FORMÅL

I tariffoppgjøret 2018 ble NHO, LO og YS enige om at Sluttvederlagsavtalen mellom NHO og LO skulle avvikles og at disponibel kapital i Sluttvederlagsordningen skulle overføres til en ny sliterordning etablert av LO og YS (Sliterordningen).

Formålet med Sliterordningen skal være å yte en ekstra ytelse til de som går av med AFP ved 62, 63 eller 64 år uten arbeidsinntekt ved siden av.

Denne protokollen (Sliterbilaget) erstatter protokollen fra oppgjøret 2018.

§ 2 ETABLERING

Sliterordningen opprettes mellom LO og YS som et eget rettssubjekt. Sliterordningen hefter bare for egne forpliktelser. Gjennom opprettelsen av Sliterordningen vil LO og YS ivareta sin tariffoppliktelse etter § 3.

LO og YS avtaler, innenfor dette bilagets rammer, de nærmere rettigheter og plikter for den enkelte arbeidstaker overfor Sliterordningen.

Det til enhver tid gjeldende regelverk for slitertillegg er tilgjengelig på Sliterordningens nettsider, se www.sliterordningen.no.

Sliterordningen etableres med virkning fra 01.01.2019. Sliterordningen kan overlate administrasjonen helt eller delvis til Fellesordningen for avtalefestet pensjon.

Fra samme tidspunkt stenges Sluttvederlagsordningen for innvilgelse av nye utbetalinger og premieplikten opphører. Sluttvederlagsordningen vil bestå inntil forpliktelser inntrådt fram til 31.12.2018 er utbetalt.

Sliterordningen skal informere NHO om de endringer som foretas i regelverket knyttet til ordningen.

§ 3 TARIFFAVTALER MED SLITERBILAG

LO og YS skal innta Sliterbilaget i alle tariffavtaler med AFP inngått med NHO. LO og YS skal for alle tariffavtaler med AFP de har med Virke, Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening (AAF), Arbeidsgiverorganisasjonen for samvirkeforetak (SAMFO), Arbeidssamvirkenes Landsforening (ASVL), Glass- og fasadeforeningen (GF), Maskinentreprenørenes Forbund (MEF), Norges Lastebileierforbund (NLF), Norges Rederiforbund (NR) og KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomhet, tilby Sliterbilaget inntatt uendret.

Sliterbilaget kan etter samtykke fra Sliterordningen inntas uendret i tariffavtaler inngått mellom andre tarifforganisasjoner enn i første avsnitt, når avtalen er oppført på AFP-listen. Hadde tariffavtalen AFP-bilag pr. 31.12.2018 skal samtykke gis.

I privat sektor skal LO- og YS-forbund innta Sliterbilaget uendret i alle direkteavtaler med AFP. Dette gjelder ikke dersom annen lignende sliterordning allerede er gjort gjeldende i bedriften. Bedrift som ved direkteavtale har vært tilsluttet annen sliterordning, kan ved direkteavtale ikke senere tilsluttes Sliterordningen.

Unntakene for AFP-dekning og -tilslutning gjelder tilsvarende for Sliterordningen.

§ 4 INDIVIDUELLE KRAV

Slitertillegg ytes til arbeidstaker født i 1957 eller senere, og er betinget av at arbeidstakeren

- har fått innvilget AFP fra Fellesordningen for avtalefestet pensjon,
- på uttakstidspunktet for AFP var ansatt i bedrift tilsluttet Sliterordningen, og
- har hatt en gjennomsnittlig inntekt de tre siste kalenderår før mottak av ytelsen som ikke overstiger 7,1 G.

Etter uttak av slitertillegg tillates en brutto årsinntekt på inntil 15.000 kroner. Høyere inntekt medfører at Slitertillegget bortfaller i sin helhet, og at nytt slitertillegg ikke kan innvilges.

Sliterordningen kan vedta regler om hva som menes med gjennomsnittlig inntekt og hva som menes med brutto årsinntekt, samt regulere inntektsgrensen på kr 15 000.

For de til enhver tid gjeldende regler for rett til Slitertillegg, se Sliterordningens nettsider www.sliterordningen.no

§ 5 YTELSEN

Full ytelse tilsvarer 0,25 G (grunnbeløp i folketrygden) per år for personer født i 1963 eller senere. Ytelsen er gradert slik:

- Ved uttak ved fylte 62 år får man full ytelse.
- Ved uttak ved fylte 63 år får man 2/3 av full ytelse.
- Ved uttak ved fylte 64 år får man 1/3 av full ytelse.

Ved avgang etter fylte 65 år gis ingen ytelse.

Personer født i 1957 får 1/7 av ytelsene nevnt i første avsnitt og de som er født senere får ytterligere 1/7 av ytelsene for hvert årskull inntil 1963-årgangen.

Ytelsen opphører ved død eller ved fylte 80 år.

Ytelsene reguleres på samme måte som løpende utbetalinger fra folketrygden og AFP.

§ 6 FINANSIERING

Sliterordningen finansieres ved kapital som overføres ordningen fra Sluttvederlagsordningen, premie fra bedriftene og avkastning på midlene.

Bedriftene skal betale premie fra 01.01.2019 til og med 31.12.2023. Premiesatsene skal være lik satsene som gjaldt for Sluttvederlagsordningen pr. 31.12.2018. Fra og med 01.01.2019 påløper det ikke lenger premie til Sluttvederlagsordningen.

Premie beregnes på grunnlag av det antall ansatte i bedriften som er omfattet av Sliterordningen. Premiesatsene pr. måned er:

| Arbeidstid pr. uke | Premiesatser pr. måned (13-67 år) |
|--------------------|-----------------------------------|
| 0-19 timer | Kr 12 |
| 20-29 timer | Kr 16 |
| Mer enn 30 timer | Kr 20 |

Sliterordningen fastsetter nærmere regler om beregning og inndrivning av premier. Partene er enige om at kvartalspremien søkes omgjort slik at den beregnes på grunnlag av antall ansatte ved utgangen av hver måned i foregående kvartal.

Bedriftene eller NHO har ikke ansvar for Sliterordningens forpliktelser.

§ 7 ENDRING OG AVVIKLING

Dersom AFP-ordningen blir endret og det får betydning for retten til å ta ut slitertillegg, skal Sliterordningen vurdere nødvendige endringer, herunder kravet om lengre tids medlemskap i norsk folketrygd.

LO og YS skal løpende evaluere Sliterordningen og vurdere ordningens økonomiske bæreevne. Om det skulle vise seg nødvendig for å ivareta soliditeten til Sliterordningen, kan LO og YS ved avtale seg imellom foreta nødvendige endringer som avviker fra bilagets bestemmelser om rett til ytelse og ytelsens størrelse.

Fra det tidspunkt økonomien tilsier at ordningen ikke skal påføres ytterligere forpliktelser, kan LO og YS beslutte at nye slitertillegg ikke lenger skal innvilges.

Sliterordningen skal avvikles etter siste utbetaling av slitertillegg.

Midler som er igjen etter at alle forpliktelser er dekket, skal tilbakeføres det som var Sluttvederlagsordningens parter (NHO og LO) og brukes til et beslektet formål bestemt i fellesskap av disse partene. Det forutsettes at NHO og LO, i samråd med YS, finner fram til løsninger om bruk av midlene som forholdsmessig hensyntar at også øvrige tariffområder har bidratt til Sluttvederlagsordningens og Sliterordningens økonomi.

Hvis avtalen mellom LO og YS etter § 2 andre avsnitt sies opp, gjelder foregående avsnitt tilsvarende.

Oslo, 1. april 2019

Hans-Christian Gabrielsen

LO

Ole Erik Almlid

NHO

Vegard Einan

YS

BILAG 8

NEDSETTELSE AV ARBEIDSTIDEN PER 1. JANUAR 1987

A. FRA 1. JANUAR 1987 GJENNOMFØRES FØLGENDE ARBEIDSTIDSNEDESETTELSE:

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

B. GJENNOMFØRINGEN AV KOMPENSASJON FOR NEDSETTELSE AV ARBEIDSTIDEN

- a. Rene uke-, måneds- og årslønninger beholdes uforandret. Dersom det i tillegg ytes bonus, produksjonspremie el som er avhengig av arbeidstiden, reguleres den bevegelige del i henhold til pkt. d. nedenfor.
- b. Timelønninger (minstelønnsatser, normallønnsatser, individuelle lønninger og akkordavsavn) forhøyes med 6,67 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 40 til 37,5 timer, 6,85% for de som får arbeidstiden nedsatt fra 39 til 36,5 timer, 7,04% for de som får arbeidstiden nedsatt fra 38 til 35,5 timer. 7,14 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 36 til 33,6 timer.
- c. Andre lønnsatser som er uttrykt i kroner og øre per time forhøyes på tilsvarende måte som bestemt i pkt. b når det er på det rene at arbeidstakerens ukentlige fortjeneste ellers ville synke ved nedsettelsen av arbeidstiden hvis satsene ikke ble regulert.

- d. Akkordtariffer, faste akkorder og prislister, produksjonspremieordninger, bonusordninger og andre lønnsordninger med varierende fortjeneste, reguleres slik at timefortjenesten økes med prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt b.
- Inntil enighet om regulering av akkorder mv er oppnådd, betales tilleggene per arbeidet time. Det skal også være adgang for partene til å avtale at tilleggene skal holdes utenfor akkorder mv og betales per arbeidet time.
- e. Akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag) reguleres slik at akkordfortjenesten stiger med det prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt. b. Inntil enighet om regulering av akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag) er oppnådd, benyttes de gamle akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag), og tilleggene betales per arbeidet time.
- Hvor bedriften innen et overenskomstområde med akkordnormal i 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 overenskomstens akkordnormal.
- f. Det skal etter avtale mellom partene innenfor det enkelte overenskomstområde være adgang til å avtale at kompensasjon i henhold til pkt. a-e gis i form av et øretillegg i stedet for i prosenter.
- g. Hvor arbeidstidsnedsettelsen fra henholdsvis 40, 39, 38 eller 36 timer skjer fra en lavere tidligere arbeidstid, gis forholdsvis mindre kompensasjon.

C. GENERELT OM GJENNOMFØRINGEN

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

6. I tilfelle arbeidstidsordningen medfører at enkelte virkedager er arbeidsfrie dager, skal arbeide på disse dager av arbeidstakere som skulle vært fri, betales med 50% tillegg. I de tilfelle hvor tariffavtalen inneholder bestemmelse om 100% tillegg for overtidsarbeid på søn- og helligdager og dager før disse, skal det dog betales 100% etter kl.12.00 på lørdager og etter kl. 16.00 på ukens øvrige hverdager.
7. Når saklige grunner gjør det nødvendig, skal det være adgang for bedriften til å foreta bytte av fridager. I de tilfelle hvor det ikke foreligger avtale bransjevis eller på bedriften om vilkårene for dette, skal følgende gjelde:

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

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

Når vilkårene for bytte av fridag foreligger, ytes ikke tilleggsbetaling for ordinær arbeidstid inntil kl. 12.00 på lørdager og inntil kl. 16.00 på ukens øvrige hverdager.
8. I bedrifter hvor hjemmevaktbestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 10-4 (4), kommer til anvendelse skal reduksjonen av den ukentlige arbeidstid i seg selv ikke føre til en videre adgang til kompensasjon i fridager enn det som er praktisert under en ordning av ukentlig arbeidstid med 40 timer i gjennomsnitt.
9. Hvor skiftarbeid innenfor arbeidsmiljølovens ramme ønskes opprettholdt, innført eller utvidet og hvor man ikke allerede har tariffhjemmel for dette, skal partene oppta forhandlinger i tariffperioden om skiftbestemmelser.

D. DAGARBEID

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

Det kan også bli spørsmål om andre løsninger, eksempelvis:

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

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

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

Bedriften skal drøfte med tillitsvalgte om forkortelsen skal skje ved arbeidstidens begynnelse eller slutt eller begge deler. Ved valg av alternativ bør det legges vekt på det som bedriftens ansatte ønsker og at arbeidstidsordningen så lang 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 så vidt angår tariffavtaler som inneholder eksakte bestemmelser om inndelingen av arbeidstiden.

E. OVERGANG TIL NY SKIFTPLAN

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

F. OPPRETHOLDELSE AV PRODUKSJON, PRODUKTIVITET OG EFFEKTIV ARBEIDSTID

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

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

I Hovedavtalen har Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge utformet bestemmelser som tar sikte på å legge forholdene best mulig til rette for samarbeid mellom bedriften, tillitsvalgte og de ansatte. Hovedorganisasjonene understreker betydningen av at partene i praksis følger disse bestemmelser.

I forbindelse med arbeidstidsreduksjonen vil hovedorganisasjonene med sikte på å dempe den økonomiske belastning spesielt peke på at man på den enkelte bedrift må samarbeide om tiltak for å øke effektiviteten, redusere produksjonsomkostningene og bedre bedriftenes 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. For øvrig 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 § 10

1. § 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 per uke.

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

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

2. § 10-4:

- a. Med helkontinuerlig skiftarbeid menes arbeid som drives 24 timer i døgnet uten normal stans på søn- og helligdager. I hvilken utstrekning turnusarbeid kan sies å være sammenlignbart med helkontinuerlig skiftarbeid, beror på om den alminnelige arbeidstid for den enkelte arbeidstaker i henhold til fastsatt arbeidsplan skal være henlagt til ulike tider av døgnet og slik at arbeidstiden for vedkommende som hovedregel skal omfatte minst 539 timer nattarbeid per år og minst 231 timer arbeid på søndager per år. Med nattarbeid forstås i denne forbindelse arbeid mellom kl. 22.00 og kl. 06.00 (tiden for nattskift). Søndagsdøgnet regnes fra lørdag kl. 22.00 til søndag kl. 22.00 (tiden for helgeskift). Hvis arbeidsplanen omfatter et kortere tidsrom enn 1 år, skal de timetall som gjelder for krav til nattarbeid og søndagsarbeid reguleres tilsvarende. Arbeid av kortere varighet enn 4 uker regnes ikke som turnusarbeid etter denne bestemmelse.

H. OVERGANGSORDNING

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

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

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

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

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

BILAG 9

LOVFESTET EKSTRAFERIE FOR ELDRE ARBEIDSTAGERE

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

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

BILAG 10**AKTIVITETSPROGRAM MELLOM LO OG NHO – LIKESTILLING MELLOM KVINNER OG MENN****INNLEDNING**

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

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

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

AKTIVITETSPROGRAM

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

- Lokale likestillingsavtaler og likestillingsprosjekter

Hvis de lokale parter ønsker å utarbeide en likestillingsavtale på bedriftsnivå eller ønsker å igangsette konkrete likestillingstiltak, kan hovedorganisasjonene bistå gjennom rådgivning.

- Arbeidsliv – familiepolitikk

Hovedorganisasjonene vil arbeide for en foreldrepermisjonsordning som fremmer likestilling.

Hovedorganisasjonene vil arbeide for en familiepolitikk som balanserer hensynet til familie- og arbeidsliv.

- Likelønn

Felles tiltak for oppfølging av enkelte elementer i likelønnskommisjonens rapport og eventuelle tiltak initiert i tariffoppgjørene.

- Heltid/deltid

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

- Arbeidsflytting mellom sektorene

Hovedorganisasjonene vil initiere kartlegging/forskning på hindringer i forhold til jobbskifte fra offentlig til privat sektor og fra privat til offentlig sektor.

- Opplæring og rekruttering – det kjønnsdelte studie- og yrkesvalget

- Tiltak ovenfor opplæringskontorer og rådgivningstjeneste.
- Rekruttere flere kvinner til ledende stillinger – Female Future.
- Synliggjøre HF-prosjekter som eksempelvis ”Jenter i bil og elektro” og oppfordre flere bransjer og bedrifter til å høste erfaring og gjøre tilsvarende

- Motivere til utradisjonelle yrkesvalg

- **Felles informasjon**

Partene vil i fellesskap samarbeide om å utvikle felles informasjon for å fremme reell likestilling mellom kvinner og menn.

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

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

BILAG 11**AVTALE OM KORTE VELFERDSPERMISJONER AV 1972****MED ENDRINGER I 1976, 1982, 1990, 1992, 1998, 2002, 2006, 2010 og 2012**

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

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon:

1. Permisjon ved dødsfall og for deltagelse i begravelse når det gjelder den nærmeste familie.

Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstageren, så som ektefelle/samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn. Permisjon ved begravelse av ansatte slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.
2. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor når trygden gir stønad til behandlingen. Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfeller vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. Forøvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfeller som oftest være sykmeldt.
3. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
4. Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner i skolen.
5. Kvinner som ammer barn har rett til den tid hun av den grunn trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time pr. dag. Betaling til dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen, og ordningen opphører når barnet fyller 1 år.
6. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet.

Det siktes til akutte sykdomstilfelle i hjemmet, forutsatt at annen hjelp ikke kan skaffes, og arbeidstagerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte permisjoner for at arbeidstageren skal kunne få ordnet seg på annen måte.
7. Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.
8. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.
9. Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.

10. Permisjon ved deltakelse i egne barns konfirmasjon.
11. Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.
12. Permisjon for oppmøte på sesjon.
Med samboer menes person som har hatt samme bopel som den ansatte i minst 2 år, og har vært registrert i Folkeregisteret på samme bopel som den ansatte i samme tidsrom.
Partene på den enkelte bedrift treffer nærmere avtale om retningslinjer for ordningens praktisering.
Med korte velferdspermisjoner etter ovenstående regler menes permisjoner for nødvendig tid, inntil 1 dags varighet, betalt med ordinær lønn.

ooOoo

BILAG 12

LØNNSANSIENNITET VED MILITÆR FØRSTEGANGSTJENESTE

Av forskjellige årsaker er det bare en tredjedel av hvert ungdomskull som avtjener førstegangstjeneste. Disse grupper mister ett års yrkesaktivitet eller forsinkes ett år i sin utdanning. Gjennomført førstegangstjeneste gir den vernepliktige en erfaring som er av verdi ved den senere utdanning/yrkesaktivitet, og det er derfor viktig at de som har avtjent sin verneplikt i Forsvaret ikke settes tilbake for andre med hensyn til lønnsansiennitet.

På denne bakgrunn er partene enige om at:

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

BILAG 13

ANSATTE I VIKARBYRÅ

Bestemmelsen regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst jf. § 1.

1. Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde jf. § 1.
2. Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.
3. Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.
4. Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.
5. Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratrukke seg etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.
6. Ved utleie til bedrift som er bundet av denne overenskomsten, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften, jf. § 5.2.
7. Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av denne overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.
8. Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.

BILAG 14

VARIG TILRETTELAGT ARBEID I ORDINÆR VIRKSOMHET (VTO)

§ 1 Bilagets omfang

Bilaget gjelder for arbeidstakere som er 100% ufør og er fast ansatt i bedriften på VTA-tiltaket i ordinær virksomhet (VTO), eller gjennom andre tilsvarende ordninger.

Der hvor annet ikke følger av bilaget, gjelder overenskomstens bestemmelser også for ansatte som omfattes av dette bilaget.

§ 2 Arbeidstakerens oppgaver i bedriften

Arbeidstakeren utfører de oppgaver hun/han blir pålagt av bedriften.

Før det ansettes drøftes det med tillitsvalgte hvordan arbeidstakeren skal ivaretas, og få den oppfølging og utvikling som kvalifiseringsplanen krever.

§ 3 Ansettelse, arbeidsavtale, oppsigelse/avskjed

Arbeidstakeren ansettes i bedriften i henhold til arbeidsmiljøloven.

Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale.

Oppsigelse/avskjed skal ha saklig grunn og foretas i henhold til arbeidsmiljølovens (AMLs) bestemmelser.

§ 4 Lønnsbestemmelser

Den lønn som omfattes av denne bestemmelsen, er lønn utbetalt fra bedriften til sine arbeidstakere som er omfattet av dette bilaget. Trygdeytelser skal ikke medregnes.

Minstesats for lønn fremgår av det til en hver tid gjeldende VTA-bilag til AMB-overenskomsten. For tariffperioden 2018-2020 er minstesats for lønn kr 20,00 pr. time.

Uavhengig av type overenskomst bedriften er bundet av, gjelder ovenstående minstesats og ledelsen skal én gang per år drøfte med de tillitsvalgte evt justering av bedriftens lønnsats(er) for de som er omfattet av bilaget.

§ 5 Arbeid utenfor tjenestestedet

Ved arbeid utenfor det daglige arbeidssted kan dette kompenseres etter lokale avtaler.

§ 6 Arbeidstidsordninger, Arbeid utenfor tjenestestedet

Ved arbeide utenfor arbeidstakers daglige arbeidssted kan det avtales at arbeidstiden følger arbeidstiden i ekstern bedrift.

§ 7 Lønn under sykdom mv.

Bedriften skal betale sykepenger i henhold til de til enhver tid gjeldende bestemmelser i folketrygdløven, basert på den enkeltes lønn i arbeidsgiverperioden.

NOTATER

NOTATER