

Overenskomst av 2022

Utløp 31.03. 2024

Avtale nr. 183

LOGISTIKK HAVN- OG SPEDITØR **OVERENSKOMSTEN**

2022 - 2024

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

mellom

**Næringslivets Hovedorganisasjon og
NHO Logistikk og Transport**

på den ene side

og

**Landsorganisasjonen i Norge og
Fellesforbundet**

på den annen side

DEL I. HOVEDAVTALEN LO-NHO
DEL II. OVERENSKOMSTEN
DEL III. OVERENSKOMSTENS BILAG

INNHold:

§ 1 Omfang	5
§ 2 Lønnsbestemmelser.....	6
1. Minstelønn/garantilønn.....	6
a) Voksne arbeidere over 18 år:.....	6
b) Arbeidende formenn:	6
c) Fagarbeidere.....	6
d) Lærlinger.....	7
e) Unge arbeidere.....	7
f) Vikarer, midlertidig ansatte og innleid arbeidskraft.....	7
2. Fastlønnede arbeidstakere.....	7
a) Årlig lønnsregulering.....	7
b) Foreldrepermisjon	8
c) Akkordlønnede og arbeidstakere med andre lønssystemer.....	8
d) Grunnlaget for den årlige regulering/vurdering.....	8
e) Lønnsgaranti.....	8
f) Likelønn.....	8
3. Særskilte bestemmelser.....	8
a) Sjøførtilllegg.....	8
b) Truckførtilllegg.....	9
c) Fryseromstilllegg.....	9
§ 3 Nedsatt arbeidsevne.....	9
§ 4 Arbeidstid.....	9
1. Ordinær arbeidstid.....	9
2. Forskjøvet arbeidstid.....	10
3. Skift.....	10
Skiftplan.....	10
4. Arbeid i forbindelse med skipsanløp.....	11
§ 5 Overtid	11
Overtid på skift.....	12
Tilsigelse.....	12
Matpenger.....	12
§ 6 Akkordarbeid.....	12
§ 7 Lønningsdag.....	13
§ 8 Ferie	13
§ 9 Arbeidstøy.....	13
§ 10 Kjøring med biler - på- og avlesning.....	14
§ 11 Reisebestemmelser.....	14
§ 12 Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai.....	14
§ 13 Etterlønn ved dødsfall.....	14
§ 14 Lønn under repetisjonsøvelse.....	15
§ 15 Opparbeidet lønnsansiennitet ved omsorgspermisjon.....	15
§ 16 Vikarer, midlertidig ansatte og innleid arbeidskraft	15

§ 17_Entreprise	16
§ 18_Kompetanseutvikling	17
§ 19 Omsorgspermisjon	18
§ 20 Likestilling mellom kvinner og menn / likeverd	18
§ 20.1 Likestilling mellom kvinner og menn	18
§ 20.2 Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med redusert funksjonsevne.....	18
§ 21_Tjenestepensjoner	19
§ 22 Varighet og reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår	19
Protokolltilførsler:	20
1. Generelt:	20
2. Merknader om bedriftens ansettelses- og personalpolitikk.....	20
3. Innleie av arbeidskraft.	20
4. Korte velferdspermisjoner.	20
5. Opplæring	21
6. Sykepenger	21
7. Likestilling	21
bilag 1_Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987	23
bilag 2_Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstagere	30
bilag 3_Ferie m.v.	31
bilag 4_Avtale_om_ny AFP-ordning	34
bilag 5_Sliterordningen	37
bilag 6_Avtale_om et opplysnings- og utviklingsfond	40
bilag 7_Aktivitetsprogram mellom LO og NHO	<i>Feil! Bokmerke er ikke definert.</i>
bilag 8_Korte velferdspermisjoner	45
bilag 9 a)_Godtgjørelse for_helligdager og 1. og 17. mai_(a-ordningen)	47
bilag 9 b)_Godtgjørelse for_helligdager og 1. og 17. mai_(b-ordningen)	50
bilag 10_Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste	51
bilag 11_Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (vto)	52

§ 1 Omfang

Denne overenskomst kan gjøres gjeldende i speditør-, logistikselskaper og i havneterminaler som utfører omlasting og distribusjon av gods, lagerhold, ompakking, sortering og kontroll av gods for videredistribusjon til mottaker, samt skipsanløp.

Overenskomsten gjelder for egne ansatte, vikarer, midlertidige ansatte, innleid arbeidskraft, jf. Overenskomsten § 16. Avtalen gjelder også for vedlikeholdsarbeid utført av bedriftens egne ansatte mekanikere, og distribusjon/transport utført av egne ansatte sjåførere.

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. Distribusjonssjåførere og linjesjåførere kan laste og losse egen bil.

Partene er enige om at terminalarbeidet i hovedsak skal utføres av terminalarbeidere, og i hovedsak baseres på faste heltidsstillinger.

I en viss utstrekning kan distribusjonssjåførere og linjesjåførere etter forutgående drøfting med lokalt tillitsvalgte utføre terminalarbeid ut over lossing og lasting av egen bil innenfor de lokalt avtalte arbeidstidsordninger på den enkelte terminal.

Ved bruk av sjåførere til annet terminalarbeid enn lossing og lasting av egen bil, regnes dette som terminalarbeid og dette skal godtgjøres i henhold til gjeldende tariffavtale for terminalansatte. I slike tilfeller skal de lokale tillitsvalgte i spedisjonsselskapet ha innsynsrett i sjåførenes lønns- og arbeidsvilkår.

Med distribusjons-/linjesjåførere menes sjåførere som er ansatt hos transportør med fast kontrakt/avtale med konsernet/bedriften.

Tilfeldige sjåførere har ikke tilgang til inneområdet på terminalene men kan sammen med terminalarbeiderne bidra på egen bil i forbindelse med ansvarsoverdragelsen av godset, for å ivareta sikkerhetsbestemmelser i veitrafikkloven og annet lovverk.

Eksterne distribusjons-/linjesjåføres arbeid med kjøring, lasting og lossing omfattes ikke av denne overenskomsten.

Vedrørende sjøfolk

Denne avtale griper ikke inn i eksisterende losse- og lateklausuler for ITF tilsluttede sjømannsorganisasjoner.

§ 2 Lønnsbestemmelser

1. **MINSTELØNN/GARANTILØNN**

a) **Voksne arbeidere over 18 år:**

Gjeldende fra 01.04.2022

<u>Begynnerlønn</u>	kr. 8671,13 per uke
Per time (37,5 timers uke)	kr. 231,23

<u>Etter 5 år</u>	kr. 8 737,50 per uke
Per time (37,5 timers uke)	kr. 233,00

b) **Arbeidende formenn:**

Minstelønn for arbeidende formenn skal utgjøre 10 % mer enn Speditørtariffens til enhver tid gjeldende minstelønnsatts etter 5 år.

	kr. 9 611,25 per uke
Per time (37,5 timers uke)	kr. 256,30

Merknad.

Det er enighet om at minstelønnsattsene nevnt ovenfor skal reguleres fullt ut med tillegg i henhold til lønnsgarantibestemmelsen i § 1-2 e).

c) **Fagarbeidere.**

Arbeidere på terminalene med offentlig godkjent fagbrev for logistikkfaget skal benevnes som logistikkoperatør.

Arbeidere uten godkjent fagbrev skal benevnes terminalarbeidere.

Logistikkoperatører eller fagarbeidere med andre relevante fagbrev skal ha et tillegg på kr. 9,50 på den til enhver tid gjeldende lønn.

Sertifikater/kompetansebevis som ikke dekkes av fagbrevet og som bedriften forlanger at vedkommende skal ha, lønnes etter den til enhver tid gjeldende tariffavtale. Der tillegg som dekkes av fagbrev allerede utbetales bortfaller disse.

Fellesforbundet og NHO Logistikk og Transport skal hver for seg og i fellesskap medvirke til at antall lærlinger innen spedisjonsnæringen øker.

De ansatte bør oppmuntres til å ta fagbrev som praksiskandidater (tidligere § 20-kandidater) etter opplæringslovens § 3-5. Forholdene bør legges til rette for at den enkelte arbeidstaker oppnår nødvendige allsidige praksis for å komme inn under ordningen, og for at den enkelte kan delta i praksisopplæringen.

For å ivareta dette skal de lokale parter i samarbeid utarbeide opplæringsplaner, slik at tilrettelegging og opplæring skjer innen rimelig tid og tilpasset bedriftens behov og daglige drift.

Ansatte som oppfyller kriteriene og er med i bedriftens opplæringsplaner skal få tilbud om praksisopplæring etter opplæringslovens § 3-5. For disse arbeidstakerne dekker bedriften utgifter til eventuelle kursavgifter, læremateriell og prøveavleggelse samt ordinær lønn ved prøveavleggelsen.

d) **Lærlinger.**

3. året: 40 % av minstelønnen (begynnerlønnen) tillagt fagarbeidertillegget.

4. året: 60 % av minstelønnen (begynnerlønnen) tillagt fagarbeidertillegget.

Merknad:

Lærlinger med 2 års læretid (3. og 4. læreår) i bedriften, som blir fast ansatt, skal ikke ha prøvetid ved fast ansettelse.

I de tilfeller lærlingen stryker til førstegangs fag-/svenneprøve, og dette ikke kan tilbakeføres til lærlingens eget forhold, anmodes bedriften om å tilrettelegge for videreføring av nødvendig praksistid for gjennomføring av ny fag-/svenneprøve. Ved forlengelse skjer avlønning etter siste halvårssats. Det vises for øvrig til opplæringsloven.

e) **Unge arbeidere.**

Unge arbeidere mellom 16 og 17 år lønnes med 70 % av begynnerlønn for voksne arbeidstakere,

Fra 01.04.2022 kr. 161,86 per time

Unge arbeidere mellom 17 og 18 år lønnes med 80 % av begynnerlønn for voksne arbeidstakere,

Fra 01.04.2022 kr. 184,98 per time

f) **Vikarer, midlertidig ansatte og innleid arbeidskraft.**

Lønnes med timelønn lik den til enhver tid gjeldende minstelønn/begynnerlønn for voksne arbeidstakere.

Fra 01.04.2022 kr. 231,23 per time

2. **FASTLØNNEDE ARBEIDSTAKERE.**

a) **Årlig lønnsregulering**

De fastsatte lønnsseter er minstelønnsseter. Det skal kunne gis tillegg til minstelønnen etter ansiennitet, dyktighet og praksis. I tariffperioden foretas regulering av lønningene en gang årlig pr. 1. april dersom partene ikke blir enige om en annen dato.

b) **Foreldrepermisjon**

Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

c) **Akkordlønnede og arbeidstakere med andre lønssystemer.**

Minstelønnssatsen gjelder her som en garantisats som ingen kan lønnes under.

I tariffperioden foretas en årlig vurdering av grunnlaget for akkorden eller lønssystemet som praktiseres.

d) **Grunnlaget for den årlige regulering/vurdering.**

Grunnlaget skal være bedriftens økonomi, produktivitet, konkurranseevne, fremtidsutsikter, lønnsomhet og den alminnelige lønnsutvikling i landtransporten.

Regulering/vurdering foretas etter forutgående forhandlinger/drøftelser mellom bedriftens ledelse og ansattes tillitsvalgte.

e) **Lønnsgaranti.**

Statistikkgrunnlaget for beregning av garantilønnsbestemmelsen (minstelønn) skal være "Arbeidere i alt" innen LO-NHO-området. En gang årlig, per 1. februar, skal grunnlønnen (minstelønnen) reguleres opp til 90 prosent av gjennomsnittslønn for grunnlønn + bonus (kolonne 6) for "arbeidere i alt".

f) **Likelønn**

Partene er enige om at kvinner og menn etter Logistikk, havn- og speditøroverenskomsten under ellers like forhold skal vurderes likt, når det gjelder lønn. Ved lokale lønnsforhandlinger skal derfor partene gjennomgå både menns og kvinners lønnsforhold og vurdere årsakene til eventuelle lønnsforskjeller, ref. likestillings- og diskrimineringslovens bestemmelser.

I alle bedrifter, som etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26 har plikt til å gjennomføre kjønnsdelt lønnskartlegging annethvert år, skal de tillitsvalgte delta i planlegging og evaluering av lønnskartleggingen.

3. SÆRSKILTE BESTEMMELSER.

a) **Sjåførtillegg.**

For faste sjåførere av biler over 7.500 kg. Betales et sjåførtillegg på kr. 105,- per uke.

Når bedriften forlanger at sjåføren skal ha sertifikatene CE skal denne ha tillegg på kr. 56,- per uke utover sjåførtillegget.

Merknad:

I bedrifter som allerede utbetaler tillegget for nevnte sertifikater, bortfaller disse.

b) **Truckførertillegg.**

Faste truckførere som betjener trucker med løftevekt over 2 tonn og løftehøyde på 4 meter og som må ha førerkort og truckførerbevis, skal ha tillegg på kr. 65,- per uke.

Når bedriften forlanger at truckføreren skal ha sertifikater med rett til å føre trucker med løfteevne over 10 tonn, skal denne ha et tillegg på kr. 105,- per uke. Ingen kan oppbære begge tillegg.

Merknad:

I bedrifter som allerede utbetaler trucktillegg, bortfaller dette. Fagarbeidere oppnår ikke tillegg for de kvalifikasjoner som til enhver tid omfattes av fagbrevet.

c) **Fryseromstillegg.**

Når arbeidstakere settes til arbeid i fryserom hvor temperaturen er minus 15 grader eller lavere, betales et tillegg på kr. 6,- per time så lenge dette arbeidet pågår. Forutsetningen er at arbeidet varer sammenhengende 1 time eller mer.

§ 3

Nedsatt arbeidsevne

For arbeidere hvis arbeidsevne er nedsatt, fastsettes lønnen etter avtale mellom bedriftsleder, arbeider og en av arbeidstakernes tillitsvalgte.

§ 4

Arbeidstid

1. Ordinær arbeidstid.

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige 37,5 timer per uke fordelt på 5 virkedager, såfremt saklige grunner ikke tilsier en annen ordning. Dog kan partene på den enkelte bedrift avtale utligning av arbeidstiden i samsvar med bilag 1 – Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987.

Den daglige arbeidstid kan som ordinær tid legges i tiden mellom kl. 07.00 og kl. 17.00 de 5 første virkedager i uken og i tiden mellom kl. 07.00 og kl. 14.00 på lørdager. Som forskjøvet tid fra kl. 06.00 til kl. 07.00 og fra kl. 17.00 til kl.

19.00 de 5 første virkedager i uken og i tiden kl. 06.00 til kl. 07.00 på lørdager.

Jul-, påske-, pinse- og nyttårsaften slutes arbeidet kl. 12.00.

2. Forskjøvet arbeidstid.

Tiden fra kl. 06.00 til kl. 07.00 og fra kl. 17.00 til kl. 19.00 er forskjøvet arbeidstid.

Overgang til forskjøvet arbeidstid gjelder for minimum 7 dager etter forutgående varsel på 7 dager.

For arbeid på forskjøvet arbeidstid betales et tillegg på kr. 48,00 per time.

3. Skift.

Det er adgang til å benytte 2- og 3-skiftordninger.

Skiftarbeid på 2 dagskift kan de 5 første virkedager i uken legges mellom kl. 06.00 og kl. 24.00, og på lørdag og dag før helligdag mellom kl. 06.00 og kl. 18.00, unntatt jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften, hvor arbeidet skal slutte senest kl. 15.00.

3-skiftarbeid kan de 5 første virkedager i uken legges mellom kl. 00.00 og kl. 24.00, og på lørdag og dag før helligdag mellom kl. 06.00 og kl. 18.00, unntatt jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften, hvor arbeidet skal slutte senest kl. 15.00. Skiftarbeid kan starte før kl. 06.00 eller etter kl. 22.00 hvis partene på den enkelte bedrift har gjort skriftlig avtale om det.

For 2-skiftarbeid betales 20 % tillegg. For 3-skiftarbeid betales 30 % tillegg. Prosentgrunnlaget er den til enhver tid gjeldende lønn.

For arbeidere som midlertidig settes til skiftarbeid, betales overtidsprosent for arbeid utenfor ordinær arbeidstid når skifttiden ikke strekker seg utover 2 skift. Gis det varsel kortere enn 48 timer, betales overtidsprosent som nevnt for det skiftarbeid som faller innenfor disse 48 timer.

Skiftplan.

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

Skiftplanen fastsettes i henhold til arbeidsmiljøloven §§ 10-2 og 10-3.

Skiftene i en 2-skiftsordning forutsettes å veksle hver uke mellom formiddag og ettermiddag. Skiftene i en 3-skiftordning forutsettes å veksle hver uke i kombinasjon av formiddagsskift, ettermiddagsskift og nattskift.

Når partene på bedriften er enige om det, kan det iverksettes andre ordninger.

Varsel om endring av arbeidstiden skal gis i så god tid som mulig og med minst

14 dagers varsel.

Skiftarbeid som settes i gang skal ha en varighet på minst 14 dager.

4. Arbeid i forbindelse med skipsanløp

For å ivareta lossing og lasting av skip, kan det i havneterminaler iverksettes arbeidstidsordninger ut over punkt 1., 2. og 3 i denne paragraf. Slike ordninger kan bare omfatte arbeidet med lossing og lasting av skip og nødvendig interntransport, herunder transport til/fra "dry-ports" knyttet til ekspedisjonen. Skift-/arbeidsplanene fastsettes i henhold til arbeidsmiljølovens § 10-2 og 10-3. Mindre endringer i allerede iverksatte arbeidsplaner, kan gjennomføres med kortere varsel etter forutgående drøftelser med tillitsvalgte.

Betalingsordning

For arbeidstidsordninger etter punkt 4, gjelder følgende tillegg for arbeidet utover ordinær arbeidstid/ forskjøvet arbeidstid iht. § 4:

- For arbeid frem til kl. 2100 betales 50 % tillegg, deretter 100 % tillegg inntil kl. 0700 for arbeidstakere på ordinær arbeidstid på ordinær dagtid og inntil kl. 0600 for arbeidstakere på forskjøvet arbeidstid som til daglig har oppstart kl. 0600. På dager før søn- og helligdager etter den ordinære arbeidstid / forskjøvet arbeidstid og på søn- og helligdager betales også 100 % tillegg.
- Eventuelle overtidstillegg kommer i tillegg til ovennevnte.
- Beregningsgrunnlaget er den til enhver tid gjeldende lønn.
- Påbegynt time regnes for halv time
- Ved overtid beregnes og betales minstetiden med 3 timer 50 % fra ordinær dagtid slutt frem til kl. 2100 og 100 % fra kl. 2100 frem til kl. 0700

Merknad:

Partene legger til grunn at best mulig arbeidstidsordning bør søkes etablert for foreldre med barn under skolepliktig alder og arbeidstakere over 60 år når driftsforholdene gjør det mulig.

§ 5 Overtid

Overtidsarbeid bør innskrenkes til det minst mulige og i særdeleshet ikke overdrives av eller overfor den enkelte arbeider.

Fra ordinær arbeidstid og frem til kl. 21.00 betales 50 % tillegg, deretter 100 % tillegg inntil kl. 07.00 for arbeidstakere på ordinær dagtid og inntil kl. 06.00 for arbeidstakere med forskjøvet arbeidstid. På dager før søn- og helligdager etter den ordinære arbeidstid og på søn- og helligdager betales også 100 % tillegg.

Ved lovbestemt pause vises det til arbeidsmiljøloven § 10-9, siste avsnitt.

Side 11

LOGISTKK, HAVN- OG SPEDITØROVERENSKOMSTEN LO/Fellesforbundet
– NHO/NHO Logistikk og Transport 2022 – 2024

Overtidstilleggets beregningsgrunnlag er den til enhver tid gjeldende lønn.

Påbegynt halv time regnes for halv time.

Merknad:

I tilfelle arbeidstidsordningen medfører at enkelte virkedager er arbeidsfrie dager, skal arbeid 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 % tillegg etter kl. 12.00 på lørdager og etter kl. 16.00 på ukens øvrige dager.

Overtid på skift.

For overtid på skift betales 50 % tillegg etter endt ordinær skiftarbeidstid i tidsrommet kl. 07.00 – kl. 21.00 og 100 % tillegg i tidsrommet kl. 21.00 – kl. 07.00.

På dager før søn- og helligdager etter den ordinære arbeidstid og på søn- og helligdager inntil siste helligdag kl. 22.00, betales 100 % tillegg. For 1. og 17. mai betales 100 % tillegg fra kl.21.00 dagen før.

Skiftarbeider som arbeider overtid før eller etter skiftet skal ha de ordinære overtidsprosentene i tillegg til skiftprosentene for sitt skift.

Denne bestemmelse skal ikke i noen tilfelle medføre at summen av skift- og overtidstillegg overstiger 150 %.

Tilsigelse.

Hvis en arbeider som er spesielt tilsagt møter frem i den ordinære arbeidstid og blir avsagt, betales 2 timers lønn. Hvis det fordres at arbeideren skal vente, betales timelønn fra ventetidens begynnelse inntil arbeidet blir påbegynt eller arbeideren avsagt. Hvis en arbeider etter spesiell tilsigelse møter frem på søn- og helligdager eller i tiden for øvrig utenfor ordinær dagtid, skal arbeiderens fortjeneste utgjøre betaling for minst 3 timer, beregnet etter den fastsatte timebetaling som gjelder frem til kl. 21.00.

Matpenger.

Arbeidere som har arbeidet ordinær dagtid, og som samme dag blir tilsagt til overtidsarbeid i tilslutning til den ordinære arbeidstids slutt betales, hvis bedriften ikke skaffer mat, kr. 96,00 i matpenger dersom overtidsarbeidet varer minst 2 timer.

Ved overtidsarbeid som vil vare utover 5 timer, forutsettes at bedriften sørger for ytterligere forpleining, eventuelt at det avtales et beløp til dekning av matutgifter.

§ 6 Akkordarbeid

Akkordarbeid og andre lønssystemer anvendes der hvor de stedlige parter finner dette hensiktsmessig. For akkordsatser og andre lønssystemer som er forutsatt å skulle gjelde i tariffperioden, skal det - hvis det innføres nye maskiner eller arbeidsbesparende metoder, eller i tilfelle av utvidelse av arbeidsoperasjoner optas

forhandlinger om revisjon av akkordsatsene eller lønnssystemet. Bli partene ikke enige under forhandlingene, avgjøres saken ved voldgift. Oppmannen oppnevnes av partene. Bli partene ikke enige, oppnevnes han av Riksmekleren
For øvrig henvises til avtale mellom NHO og LO om «Retningslinjer ved gjennomføring av arbeidsstudier».

Det skal være adgang for partene til i tariffperioden å drøfte en justering av akkordsatsene og lønnssystemet opp og ned, slik at det gjennomsnittlige nivå ikke forrykkes.



§ 7 **Lønningsdag**

Lønn utbetales under henvisning til Hovedavtalens Kap. XI. Dette skal ikke være til hinder for at også andre ordninger kan avtales på bedriften. Faller lønningsdagen på en fridag, utbetales lønnen - eventuelt et á kontobeløp - 2 dager forut for fridagen.

§ 8 **Ferie**

Ferie gis i henhold til Ferieloven, og bilag 3 om avtalefestet ferie.

§ 9 **Arbeidstøy**

Bedriften holder arbeidstakerne med 2 - to - sett arbeidstøy per år. Med 1 sett arbeidstøy forstås kjeledress eller overall, bukse med jakke, lagerfrakk eller armforkle.

Arbeidstøyet skal være tilpasset kvinner og menn der "unisex-mode" ikke er tilfredsstillende. Det er en forutsetning at arbeidstøyet tilfredsstiller nødvendige HMS-krav, og at dette er praktisk mulig og økonomisk forsvarlig.

Bestemmelsen skal ikke være til hinder for hyppigere utskifting som skyldes hendelige uhell.

Arbeidstøyet utleveres den enkelte ved fast ansettelse. Arbeidstøyet er bedriftens eiendom og skal innleveres ved utskifting av gammelt/utbrukt tøy.

Arbeidstaker som arbeider ute om vinteren eller i uoppvarmet lagerhus/godshus tilstilles varmedress etter behov.

Det samme gjelder regntøy, hansker, votter og luer.

Lokale ordninger vedrørende arbeidstøy kan opprettholdes.

Vask, rens av arbeidstøy besørages av bedriften. Der dette ikke er praktisk gjennomførbart, betales den enkelte kr. 8,- pr. uke i vask/resegodtgjørelse.

Personlig verneutstyr, vernebrille med styrke og vernefottøy tildeles arbeidstaker etter behov når dette er Nødvendig, jfr. arbeidsmiljølovens § 3-2 (2).

§ 10 **Kjøring med biler - på- og avlesing**

Ingen sjåfør kan pålegges å kjøre en bil med større last enn vognen er sertifisert for.

Bedriften skal sørge for at sjåføren får tilstrekkelig hjelp til på- og avlesing.

Ved oppdrag for arbeidsgiver påhviler det bedriften å søke om tillatelse for stans for av- og pålesing på steder hvor slik stans måtte være forbudt.

§ 11 **Reisebestemmelser**

Der bedriften har egne reisebestemmelser, anvendes disse. Der bedriften ikke har egne reisebestemmelser, anvendes Statens satser.

§ 12 **Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai**

Som avtalt mellom hovedorganisasjonene:

For fast ansatte:	A-ordningen. Bilag 11 a.
For vikarer og midlertidig ansatte :	B-ordningen. Bilag 11 b.

Når det gjelder A-ordningen, er partene enige om at godtgjørelse basert på gjennomsnittsførtjeneste kun kommer til anvendelse for den gruppe arbeidere ved bedriften som har varierende inntekt.

§ 13 **Etterlønn ved dødsfall**

Når en arbeidstaker, som har vært ansatt i samme bedrift i minst 3 år, avgår ved døden, skal bedriften utbetale ektefelle, uforsørgede barn eller andre personer som avdøde forsørget, et beløp som tilsvarer full lønn for 2 måneder.

Hvis bedriften har innført statuttmessig regulert pensjonsordning, gruppelivsforsikring eller andre liknende trygdeordninger som tilfaller de etterlatte, kommer de beløp vedkommende i henhold hertil har krav på, til fradrag ved lønnsutbetalingen. Det samme gjelder ytelser fra folketrygden, dog ikke engangstønad ved dødsfall i henhold til Lov om folketrygd av 28.02.1997, kapitel 7.

§ 14

Lønn under repetisjonsøvelse

Personer som har minst 6 måneders ansettelse i bedriften og som beordres til pliktig repetisjonsøvelse begrenset til 4 uker, betales full lønn med fradrag av den godtgjøring vedkommende oppebærer av det offentlige, herunder også familietillegg.

Foranstående bestemmelser skal også komme til anvendelse for arbeidere som blir beordret til repetisjonsøvelse i heimevernet, sivilforsvaret og politireserven.

Samme betingelser gjelder for kvinner som etter tidligere å ha vært vervet, blir innkalt til lovbestemt fastsatt repetisjonsøvelse.

§ 15

Opparbeidet lønnsansiennitet ved omsorgspermisjon

Ved omsorgspermisjon i inntil 1 år opparbeides lønnsansiennitet.

Ved avtalt deltid p.g.a. omsorg for små barn, opparbeides full lønnsansiennitet i inntil 3 år.

Dette gjelder i de bedrifter der det foreligger ansiennitetsstiger.

§ 16

Vikarer, midlertidig ansatte og innleid arbeidskraft

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen skal være attraktiv og seriøs, og at innleide arbeidstakere skal ha ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre ”sosial dumping” og at de utfordringene et internasjonalt arbeidsmarked medfører, løses på en akseptabel måte.

Partene viser til Hovedavtalens intensjon om et best mulig samarbeid i bedriftene. Informasjon og involvering av de tillitsvalgte er en forutsetning for produktivitetutvikling og konkurransekraft.

Det er bare anledning til å bruke innleide arbeidstakere i det omfang Arbeidsmiljølovens § 14-12 og

§ 14-13 gir adgang til. Videre må vilkårene i Arbeidsmiljølovens § 14-9 være oppfylt.

Forutsetningen for at adgangen til innleie er til stede, er en riktig stipulert bemanning i den enkelte bedrift / avdeling. Riktig bemanning innbefatter det normale fraværsmønsteret på bedriften / avdelingen som skal dekkes opp av fast ansatte. Innleie kan finne sted ved ferie, sesong- og fraværstopper og ved uforutsette hendelser.

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere, skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte i henhold til Hovedavtalens bestemmelser. Dette gjelder ikke innleie av vikarer som skal erstatte enkeltpersoner, eksempelvis ved sykdom, permisjoner og lignende.

Bedriften skal fremlegge nødvendig informasjon, slik at de tillitsvalgte kan kontrollere at innleieforholdet er i tråd med lov- og avtaleverk når det gjelder bakgrunn og mulig omfang av innleien – herunder lønns- og arbeidsvilkår.

Vikarer, midlertidig ansatte og innleid arbeidskraft skal ikke diskrimineres når det gjelder lønn jf Aml § 13-1 tredje ledd.

Pensjon skal ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet. Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom LO og en arbeidsgiversammenslutning gjelder ikke overenskomstens bilag 3, 4, 5, 6, 7 i samsvar med det som ble avtalt i frontfagene.

Tillitsvalgte skal kunne bistå den innleide i arbeidsrelaterte spørsmål overfor den bedriften vedkommende er innleid i.

Innleide arbeidstakere skal snarest mulig presenteres for de tillitsvalgte.

Det er en forutsetning at de lønns- og arbeidsvilkår som bedriften blir bedt om å dokumentere er tilstrekkelig anonymisert og ikke strider mot lov. Virksomhetens behov, eksempelvis konkurransemessige forhold, kan tilsi at informasjon ikke bør gis videre. I slike tilfeller kan arbeidsgiver pålegge tillitsvalgte og eventuelle rådgivere taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter utløpet av vedkommendes mandatperiode. Det er ingen taushetsplikt i forhold til å gi informasjon videre til relevant offentlig myndighet.

§ 17

Entreprise

Dersom bedriften tar sikte på å sette bort hele eller deler av virksomheten på entreprise e.l. skal bedriften, i tillegg til drøfting i henhold til Hovedavtalens kap. 9, på forespørsel fra tillitsvalgt fremlegge nødvendig informasjon slik at tillitsvalgt kan kontrollere at entrepriseforhold er reelt. Tillitsvalgt, eventuell rådgiver, kan pålegges taushetsplikt om de mottatte opplysninger.

§ 18

Kompetanseutvikling

Innledning

NHO Logistikk og Transport og Fellesforbundet erkjenner den store betydning øket utdanning har for den enkelte, bedriftens utvikling og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning og omskolering.

Partene vil derfor understreke det verdifulle i at arbeidstakerne stimuleres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, samt at bedriftene legger stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte, ved eksterne eller interne tilbud.

Etter- og videreutdanning

Etter- og videreutdanning er et særlig viktig virkemiddel i utviklingen av bedriftens konkurranseevne.

I alle ledd i verdikjeden er aktuell kompetanse en forutsetning for at bedriften skal kunne ta imot og nyttiggjøre seg ny viten.

Utviklingen av kompetanse gjennom etter- og videreutdanning må bygge på bedriftens nåværende og fremtidige behov. Dette må ta utgangspunkt i de mål bedriften har for sin virksomhet.

Med etterutdanning menes vedlikehold av kompetanse innenfor nåværende stilling, mens videreutdanning omfatter kvalifisering for nye og mer kvalifiserte oppgaver i bedriften.

Både bedriften og den enkelte medarbeider har interesse for så vel etterutdanning som videreutdanning, og må derfor ta ansvar for utviklingen av slik kompetanse.

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

Tiltak/virkemidler

Den enkelte bedrift skal legge frem sine mål for fremtidig utvikling som grunnlag for kartlegging av behov for kompetanse. Det er bedriftens ansvar, i samarbeid med de ansatte, å foreta kartleggingen og initiere eventuelle tiltak. Kartleggingen oppdateres vanligvis en gang pr. år. Der hvor det er gap mellom bedriftens nåværende kompetanse og fremtidige behov, forutsettes dette dekket med aktuelle opplæringstiltak eller med andre virkemidler.

Kostnadene til etter- og videreutdanning i samsvar med bedriftens behov er bedriftens ansvar. Bedriften og de ansatte har alle ansvar for at et eventuelt kompetansegap blir tilfredsstillende dekket.

Dokumentasjon av realkompetanse

Det er viktig at bedriften har et system for dokumentasjon av den enkeltes erfaring, kurs og praksis relatert til arbeidsforholdet.

§ 19

Omsorgspermisjon

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

§ 20

Likestilling og likeverd

§ 20.1 Likestilling og ikke-diskriminering

20.1.1 Partene skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller en kombinasjon av grunnlagene. Partene skal videre søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Arbeidsgiver har ansvar for bedriftens lovpålagte likestillingsarbeid, men begge parter har ansvar for å ta initiativ i likestillingsspørsmål. Der det ikke inngås lokal avtale, skal likestillingsarbeidet gå inn i det etablerte systemet for samarbeid, informasjon og drøftelser i bedriftene.

Det vises også til § 2-2 f, bilag 7 og Hovedavtalens Tilleggsavtale II-Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

20.1.2 Gravide arbeidstakere

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

§ 20.2 Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med redusert funksjonsevne

20.2.1 NHO Logistikk og Transport og Fellesforbundet er enig om både sentralt og lokalt å arbeide for at det legges til rette for en personalpolitikk slik at eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne, kan fortsette å arbeide fram til ordinær pensjonsalder.

20.2.2 Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift diskuterer arbeidssituasjonen for eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse. Det bør særlig tas hensyn til at tunge løft, skift, overtid, reiseoppdrag og særlig smussig arbeid

kan medføre belastninger som kan være spesielt uheldige for disse arbeidstakere. Av den grunn bør eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse så vidt mulig ut fra en leges vurdering eller etter eget ønske, kunne fritas for slike arbeidsoppgaver.

- 20.2.3 For eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan det inngås individuelle avtaler om arbeidsoppgaver, hvilepauser, hjemme-/fjernarbeid, deltidsarbeid/reduisert arbeidstid mv. mellom den enkelte ansatte og bedriften.

§ 21

Tjenestepensjoner

NHO Logistikk og transport og Fellesforbundet vil understreke viktigheten av at de lokale partene en gang i hver tariffperiode gjennomgår de etablerte bedriftsordningene, og hva disse gir i tillegg til de ulike ytelsene som folketrygden gir ved oppnådd pensjonsalder, ved uførhet osv. for de enkelte grupper av arbeidstakere. På bakgrunn av dette skal partene drøfte behovet for å gjøre endringer i de ordninger bedriften har. Fra drøftelsene settes det opp protokoll.

§ 22

Varighet og reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

Overenskomsten gjelder fra 1. april 2022 til 31. mars 2024 og videre ett år om gangen hvis den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 - to – måneders varsel.

Før utløpet av første avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom NHO og LO, eller det organ LO bemyndiger, om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår.

Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalen for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap, eller det organ LO bemyndiger, og NHOs Representantskap.

Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 – fjorten - dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 – fjorten - dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2023).

Protokolltilførsler:

1. Generelt:

- a) Spesielle økonomiske fordeler som er tilsagt den enkelte arbeider, bibeholdes så lenge han fortsetter i samme bedrift.
- b) Det skal ikke forlanges oppbæring av mel i sekker på over 50 kg. høyere enn til 2. etg. Hvis det for øvrig kreves oppbæring av kolli på over 50 kg. høyere enn 1. etg., skal bedriften sørge for tilstrekkelig hjelp til oppbæring.
- c) Opparbeidede rettigheter etter avtalen om tariffestet pensjon bibeholdes overensstemmende med generelle retningslinjer.
- d) Hvis arbeid etter pålegg av arbeidsgiver begynner eller slutter utenfor den tid som rutegående kommunikasjonsmidler er i drift, skal de stedlige parter sørge for å komme frem til lokale løsninger.

2. Merknader om bedriftens ansettelses- og personalpolitikk.

- a) Bedriftens ansettelses- og personalpolitikk må bygge på det som er økonomisk og driftsmessig forsvarlig og ligger under arbeidsgivers styringsrett.
- b) Partene er enige om at innføring av mer fleksible drifts- og åpningstider kan bidra til at behovet for midlertidig tilsetting og deltid reduseres.
- c) Partene er enige om, så langt som mulig, å søke å unngå delt arbeidstid.
- d) Partene er enige om at bransjen kan ha behov for midlertidige tilsetninger bl.a. ved sesongmessige svingninger, jfr. arbeidsmiljøloven § 14-9.

Vikarer brukes ved bl.a. sykefravær, permisjoner og ferieavvikling.

- e) Partene er enige om at utvendig terminalarbeid i hovedsak bygger på heltidsstillinger.

Partene er enige om at deltidsansettelser skal drøftes lokalt, jfr. Hovedavtalens Kap. IX, § 9-4.

3. Innleie av arbeidskraft.

Partene vil innskjerpe overfor sine medlemmer de regler som gjelder for innleie av arbeidskraft til terminalarbeid.

4. Korte velferdspermisjoner.

Det vises til bilag 9.

Partene ble ved tariffrevisjonen i 1996 enige om å innskjerpe overfor de lokale parter at det lokalt skal treffes nærmere avtale om korte velferdspermisjoner.

5. **Opplæring**

Det vises til de gjeldende bestemmelser om opplæring som er inntatt i losse- og lasteoverenskomstene.

Ekspeditører og terminaloperatører som er bundet av denne tariffavtalen, og en losse- og lasteoverenskomst, plikter å sikre at egne ansatte som ved skipsanløp utfører losse- og lastearbeid innenfor kranens arbeidsområde, når kranen er i aktivitet, gis opplæring som tilfredsstillende de lovmessige sikkerhetskrav som gjelder for disse arbeidstakerne.

6. **Sykepenger**

Fellesforbundet og NHO Logistikk og Transport vil anbefale lokale parter om 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.

7. **Likestilling**

Fellesforbundet og NHO Logistikk og Transport er enige om å arbeide aktivt og målrettet for likestilling og for å hindre diskriminering. Partene vil intensivere informasjonsarbeidet og opplæringstilbudet til medlemsbedriftene i tariffperioden 2022 - 2024.

Det vises også til protokoll mellom LO og NHO inngått etter henvendelse fra Fellesforbundet og Norsk Industri. I protokollen er det enighet om å ta opp til behandling "Aktivitetsprogram mellom LO og NHO - Likestilling mellom kvinner og menn" og tilleggsavtale II "Rammeavtale om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet".

Fellesforbundet og NHO Logistikk og Transport minner partene lokalt på viktigheten av at de gjennom aktivt partssamarbeid tar i bruk den nye likestillings - og diskrimineringsloven.

Bestemmelser som fremkommer av følgende bilag gjelder for denne overenskomst:

- Bilag 1 Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987
- Bilag 2 Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere
- Bilag 3 Ferie m.v.
- Bilag 4 Avtalefestet pensjon (AFP)
- Bilag 5 Sliterordningen
- Bilag 6 Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond
- Bilag 7 Likestilling mellom kvinner og menn
- Bilag 8 Avtale om korte velferdspermisjoner
- Bilag 9 a) Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai A-ordningen
- Bilag 9 b) Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai B-ordningen
- Bilag 10 Lønnsansienitet ved militær førstegangstjeneste
- Bilag 11 Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO)

Oslo, oktober 2022

Landsorganisasjonen i Norge

Næringslivets Hovedorganisasjon

Fellesforbundet

NHO Logistikk og Transport

Bilag 1 til overenskomst av 2022

NEDSETTELSE AV ARBEIDSTIDEN PER 1. JANUAR 1987

A. Fra 1. januar 1987 gjennomføres følgende arbeidstidsnedsettelse:

1. Til 37,5 timer per uke:
Dagarbeidstid
2. Til 36,5 timer per uke:
Vanlig 2-skiftarbeid som verken går lørdag aften eller i helligdagsdøgnet.
3. Til 35,5 timer per uke:
 - a. Arbeid som drives "hovedsakelig" om natten.
 - b. Døgkontinuerlig 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 Til 33,6 timer per 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 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 (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 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 hjemnevaktbestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 10-4 (4), kommer til anvendelse skal reduksjonen av den ukentlige arbeidstid i seg selv ikke føre til en videre adgang til kompensasjon i fridager enn det som er praktisert under en ordning av ukentlig arbeidstid med 40 timer i gjennomsnitt.

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

D. Dagarbeid

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

Det kan også bli spørsmål om andre løsninger, eksempelvis:

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

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

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

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

Foranstående bestemmelser er for det første ikke til hinder for at det kan treffes bransjevis avtale om hvordan arbeidstidsforkortelsen skal gjennomføres og kan dernest heller ikke påberopes under de 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. Opprettholdelse av produksjon, produktivitet og effektiv arbeidstid

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

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

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

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

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

Også ved denne arbeidstidsreduksjonen vil hovedorganisasjonene oppfordre partene til å drøfte utnyttelsen av arbeidstiden. Partene bør undersøke om arbeidstiden blir effektivt utnyttet i alle arbeidsforhold og eventuelt iverksette tiltak for å oppnå dette. For øvrig må partene i sine 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 overskytende timer.

ooOoo

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.

ooOoo

FERIE M.V.

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 gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i arbeidsmiljølovens § 10-5. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres."
- c) "Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker m.v. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekontoordning. Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte."

B. Avtalefestet ferie

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

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

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

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

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

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

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

Økningen foretas ved at 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 feriepenge.

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 feriepenge.

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.

ooOoo

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

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

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

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

II Vedtekter

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

Detaljerte regler for både opprinnelig AFP og ny AFP er fastsatt i disse vedtektene. Aktuelle bedrifter må til enhver tid holde seg oppdatert med hensyn på de plikter som påhviler bedriften. Vedtektene inneholder også enkelte særskilte regler som kan medføre at den enkelte arbeidstaker ikke er berettiget til AFP. De til enhver tid gjeldende vedtekter finnes på www.afp.no

III Opprinnelig AFP-ordning

Opprinnelig AFP ytes til arbeidstakere som har sendt søknad om slik pensjon innen 31. desember 2010 og som oppfyller vilkårene på virkningstidspunkt. Seneste

virkningstidspunkt for opprinnelig AFP er 1. desember 2010. Opprinnelig AFP løper frem til og med den måneden pensjonsmottakeren fyller 67 år. Den som har begynt å ta ut opprinnelig AFP (helt eller delvis), kan ikke senere kreve uttak av ny AFP.

IV Ny AFP- ordning

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

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

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

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

Arbeidstakeren må på uttakstidspunktet dessuten ha en 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 inntektspensjon 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.

ooOoo

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

ooOoo

AVTALE

**om et Opplysnings- og utviklingsfond opprettet av
Næringslivets Hovedorganisasjon og
Landsorganisasjonen i Norge**

(Endret siste gang i 2022)

§ 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 oppgitt via A-meldingen til Aa-registeret med følgende gruppeinndeling:

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

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

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

Gruppe 1:	kr. 17,-
Gruppe 2:	" 27,-
Gruppe 3:	" 46,-

Arbeidsgivere kan, som en del av finansieringsordningen, trekke arbeidstakere som kommer inn under Hovedavtalen for arbeidere mellom LO og NHO kr. 3,25 pr. uke.

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

§ 4

Innkrevning av premie

Fondet omfattes av OU samordningen. Den premie som er nevnt i § 3 innbetales kvartalsvis til OU samordningen. Premieinnbetalingen skal dekke foretakets samlede forpliktelser til alle OU-fond. Avtalen om OU samordningen supplerer denne avtale.

§ 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 Hoved-organisasjon 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.

ooOoo

Bilag 7 til overenskomst av 2022

AKTIVITETSPROGRAM MELLOM LO OG NHO – MED MÅL OM Å FREMME LIKESTILLING OG HINDRE DISKRIMINERING

INNLEDNING

Hovedavtalen mellom LO og NHO, tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet, fastsetter at partene deler felles mål om et likestilt arbeidsliv og har en felles forpliktelse til å arbeide for likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

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:

Et arbeidsliv med likestilling og mangfold – uten diskriminering

- Partene vil arbeide aktivt for likestilling og mangfold i arbeidslivet, og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller en kombinasjon av disse grunnlagene.
- Partene vil arbeide for at tillitsvalgte og arbeidsgivere har kunnskap om lov- og avtaleverk som gjelder vern mot diskriminering, trakassering og seksuell trakassering.
- Partene vil arbeide for at tillitsvalgte og arbeidsgivere har kunnskap om lov- og avtaleverk som gjelder tilrettelegging for ansatte som har krav på det.

Sammen mot seksuell trakassering

- Hovedorganisasjonene vil arbeide for at tiltak mot seksuell trakassering blir en del av det aktive, forebyggende arbeidet med arbeidsmiljø og likestilling i virksomhetene.
- Hovedorganisasjonene vil støtte opp om lokale eller bransjevise initiativer for å forebygge og hindre seksuell trakassering.

Lokale avtaler og prosjekter om likestilling og ikke-diskriminering

- Hvis de lokale parter ønsker å utarbeide en avtale om arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering i bedriften eller ønsker å igangsette konkrete tiltak som skal fremme likestilling og motvirke diskriminering, 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, og som har som mål å sikre likestilt tilknytning til arbeidslivet for begge foreldre.

Likelønn

- Hovedorganisasjonene vil jobbe for å motvirke lønnsforskjeller knyttet til kjønn, følge opp eventuelle tiltak initiert i tariffoppgjørene, og yte informasjon og veiledning til medlemmer og tillitsvalgte om lønnskartlegging.

Heltid/deltid

- Partene vil arbeide for heltidskultur, tilpasset partenes ønsker og behov lokalt.
- Partene vil jobbe for å øke bevissthet og holdninger om betydningen heltid har for produktivitet, kompetanseutvikling, og inntekt gjennom livsløpet.

Likestilling i utdannings- og yrkesvalg

- Partene vil arbeide for å motvirke kjønnsforskjeller i utdannings- og yrkesvalg.
- Partene vil støtte opp under lokale eller bransjevise initiativer/ prosjekter som vil fremme rekruttering og likestilling av det underrepresenterte kjønn.

Hovedorganisasjonene tar sikte på årlige samarbeidsmøter som drøfter status for samarbeidet og vurderer felles konkrete aktiviteter i det kommende året.

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

ooOoo

Bilag 8 til overenskomst av 2022

LO-NHO AVTALEN OM KORTE VELFERDSPERMISJONER MED TILLEGG AVTALT MELLOM NORSK INDUSTRI OG FELLESFORBUNDET

(Gjelder punktene 4, 5 og 10)

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. For øvrig 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

**GODTGJØRELSE FOR
HELLIGDAGER OG 1. OG 17. MAI
A-ordningen**

Endret siste gang 2020

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

I. Godtgjørelsen.

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

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

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

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

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

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

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

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

Merknader:

- a. I tillegg til den betaling vedkommende arbeidstaker skal ha etter overenskomsten, utbetales skiftarbeidere for hvert fulle arbeidede skift på helligdager som faller på en ordinær ukedag kr. 52,57.

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

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

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

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

II. Opptjeningsregler.

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

Dersom en arbeidstaker med minst 5 års sammenhengende ansettelse i bedriften blir

oppsagt uten at det skyldes eget forhold, og oppsigelsesfristen utløper siste virkedag i april eller desember måned, skal arbeidsgiveren betale ham godtgjørelse for henholdsvis 1. mai og 1. januar.

III. Utbetaling

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

IV.

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

oo0oo

Bilag 9 b) til overenskomst av 2022

GODTGJØRELSE FOR HELLIGDAGER OG 1. OG 17. MAI B-ordningen

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

1. Godtgjørelse betales for nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kr. Himmelfartsdag, 1. pinsedag, samt 1. og 2. juledag når disse faller på en ukedag som etter fast arbeidstidsordning i bedriften ellers ville vært vanlig virkedag.
2. Arbeidsgiveren avsetter et beløp for hver arbeidet time på:
 - a. fra 1. april 2020: kr. 9,18 per time for voksne arbeidere.
 - b. fra 1. april 2020: kr. 6,87 per time for unge arbeidere.

De avsatte beløp inntår i bedriften og oppspares til periodevis utbetaling. Beløp som er avsatt for arbeid i tiden etter 15. august til årets slutt, utbetales etter nyttårsdag. Beløpet som er avsatt i tiden fra 1. januar frem til 2. påskedag, utbetales etter 2. påskedag. Beløp som er opptjent fra 3. påskedag til 15. august, utbetales etter denne dato. I disse beløp gjøres eventuelt fradrag etter reglene under pkt. 3. Beløpene utbetales senest en lønnsperiode + 4 dager etter de ovennevnte dager.

Hvis en arbeider slutter i bedriften før disse utbetalingsdager, skal vedkommende ha det oppsparte beløp - eventuelt i henhold til pkt. 3 - utbetalt sammen med sluttoppgjøret.

3. Godtgjøringen betales også når helligdager og 1. og 17. mai faller innenfor tidsrom hvor arbeideren har ferie eller er permittert på grunn av driftsstans.
4. Godtgjørelsen regnes som en del av arbeidsfortjenesten og tas med ved beregningen av feriegodtgjørelsen. Den regnes ikke med ved beregningen av tillegg for overtidsarbeid.

oo0oo

Bilag 10 til overenskomst av 2022

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.

ooOoo

Bilag 11 til overenskomst av 2022

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 22,00 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 eksternt bedrift.

§ 7 Lønn under sykdom mv.

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

ooOoo

