Industri-overenskomsten 2018-2020

Norsk Industri

Fellesforbundet

INDUSTRIOVERENSKOMSTEN
2018 - 2020

Overenskomst

mellom

Næringslivets Hovedorganisasjon
og
Norsk Industri
på den ene side

og

Landsorganisasjonen i Norge
og
Fellesforbundet
på den annen side

Gjelder f.o.m. 1. april 2018 t.o.m. 31. mars 2020

DEL I

Hovedavtalen LO - NHO

(utgitt i særtrykk av LO og NHO)

DEL II

Industrioverenskomsten

Innholdsfortegnelsen Side

FELLESDELEN 13

Kap. I **Virkeområde** 13
§ 1.1 Virkeområde 13

Kap. II **Overenskomstens omfang** 13
§ 2.1 Industrioverenskomstens deler 13
§ 2.2 Industrioverenskomstens omfang 13
§ 2.3 Innleide 14
§ 2.4 Industrioverenskomsten - tilknytning til bransje 14
§ 2.5 Utvidelse av frontfaget 14

Kap. III **Kompetanse** 14
§ 3.1 Kompetanseutvikling 14
§ 3.2 Kompetanseutvalg 16
§ 3.3 Realkompetanse 16
§ 3.4 Rekruttering 16
§ 3.5 Nye fagområder 16
§ 3.6 Dyktighetsprøve 16
§ 3.7 Utplasserte elever 17
§ 3.8 Lønnsbestemmelser for lærlinger 17
§ 3.9 Lønn og utgifter ved prøveavleggelse 18
§ 3.10 Ansatte som inngår lærekontrakt 19

Kap. IV **Likestilling og likeverd** 19
§ 4.1 Likestilling mellom kvinner og menn 19
§ 4.2 Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med redusert funksjonsevne 20
§ 4.3 Etniske minoriteter 21

Kap. V **Arbeidstid, ferie og korte velferdspermisjoner** 21
§ 5.1 Ordinær arbeidstid 21
§ 5.2 Skiftarbeid 21
§ 5.3 Fleksibel arbeidstid (fleksitidsavtaler) 22
§ 5.4 Deltid 23

§ 5.5 Generelt om overtid 23
§ 5.6 Definisjon av overtidsarbeid 23
§ 5.7 Avtale om avspasering av opparbeidet overtid 23
§ 5.8 Ferie 24
§ 5.9 Korte velferdspermisjoner 24
§ 5.10 Omsorgspermisjon 26

Kap. VI Lønnsfastsettelse m.m. 26
§ 6.1 Minste timefortjeneste 26
§ 6.2 Oversikt over timefortjeneste 26

Kap. VII Lønnssystemer og lønnsfastsettelse 27
§ 7.1 Lønnssystemer 27
§ 7.2 Utvikling og vedlikehold av lønnssystemer 27
§ 7.3 Timelønn og månedslønn 28
§ 7.4 Likelønn 28
§ 7.5 Lokale lønnsforhandlinger 29
§ 7.6 Lønnsansiennitet 30

Kap. VIII Spesielle lønnsbestemmelser 31
§ 8.1 Godtgjøring for helligdager og 1. og 17. mai 31

Kap. IX Overtids-, skift- og andre tillegg 33
§ 9.1 Matpenger og forpleining 33
§ 9.2 Arbeidstøy 34
§ 9.3 Særlig smussig arbeid 34

Kap. X Andre bestemmelser 34
§ 10.1 Arbeidsmiljø og verneombud 34
§ 10.2 Forskuttering av sykepenger 35
§ 10.3 Kontingenttrekk 35
§ 10.4 Uorganiserte bedrifter - tariffrevisjoner 35

Kap. XI Varighet, oppsigelse og reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår 36
§ 11.1 Varighet og oppsigelse 36
§ 11.2 Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår 37
§ 11.3 Fellesbilag 37

Bilag 1 Avtale om sluttvederlag LO-NHO 38

Bilag 2 Avtale om ny AFP-ordning 52

Bilag 3 Avtale om et opplysnings- og utviklingsfond 57

Bilag 4 Avtale om retningslinjer for prosentvis trekk av fagforeningskontingent - "trekkavtale" 60

Bilag 5 Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987 64
Bilag 6 Likestilling mellom kvinner og menn 73
Bilag 7 Ferie mv. 75
Bilag 8 Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m. 78
Bilag 8A Ansatte i vikarbyråer 83
Bilag 9 Protokoller vedr. statistikk 85
Bilag 10 Tjenestepensjoner 87

VO-DELEN 89

Kap. I **Virkeområde** 89
§ 1.1 Virkeområde 89

Kap. II **Omfang** 89
§ 2.1 Teknologiindustri 89
§ 2.2 Faggrupper og øvrige stillinger 89
§ 2.3 Definisjoner 90

Kap. III **Arbeidstid, ferie og korte velferdspermisjoner** 91
§ 3.1 Ordinær arbeidstid 91
§ 3.2 Skiftarbeid 91

Kap. IV **Lønnsfastsettelse m.m.** 92
§ 4.1 Minste timefortjeneste 92
§ 4.2 Regulering av satser 93
§ 4.3 Garantert fortjeneste 93
§ 4.4 Lønnsbestemmelser for lærlinger 95
§ 4.5 Lønnsbestemmelser for unge arbeidstakere 95

Kap. V **Lønnssystemer og lønnsfastsettelse** 95
§ 5.1 Lønnssystemer og lønnsfastsettelse 95
§ 5.2 Lokale forhandlinger og kriterier for lønnsregulering 96
§ 5.3 Fastsettelse av individuelle tillegg etter drøftinger 97
§ 5.4 Tidlønn/fastlønn 97
§ 5.5 Bonussystem 98
§ 5.6 Produktivitetsavtale - produktivitetstillitsvalgte 98
§ 5.7 Akkordarbeid 99

Kap. VI **Spesielle lønnsbestemmelser** 99
§ 6.1 Betaling for arbeid på de store høytidsdager 99

Kap. VII Overtids-, skift- og andre tillegg 99
§ 7.1 Overtidstillegg 99
§ 7.2 Overtidsgrunnlaget 100
§ 7.3 Skifttillegg 100
§ 7.4 Deltid 102
§ 7.5 Særlig smussig arbeid og arbeidstøy 102

Kap. VIII Arbeid utenfor bedrift 102
§ 8.1 Omfang 102
§ 8.2 Ansettelsesforhold 102
§ 8.3 Betalingsgrunnlag for reisetid og tillegg for arbeid utenfor bedrift 104
§ 8.4 Arbeidsoppdrag med tilsagt fremmøte utenfor bedriften, men hvor overnatting utenfor hjemmet ikke er nødvendig. 104
§ 8.5 Arbeidsoppdrag hvor overnatting utenfor hjemmet er nødvendig (herunder arbeid inshore med adgang til nattkvarter eller daglig fritid) 105
§ 8.6 Arbeidsoppdrag på faste mobile plattformer i forbindelse med petroleumsvirksomhet på den norske kontinental-sokkel, der det ikke er adgang til nattkvarter eller daglig fritid i land (offshorearbeid) 107
§ 8.7 Reiser og oppdrag i utlandet 108

Kap. IX Andre bestemmelser 108
§ 9.1 Partenes gjensidige plikter 108

Kap. X Bilag 109
§ 10.1 Bilag til VO-delen 109

Bilag 1 Tariffavtale for arbeid offshore 110

Bilag 2 Rammeavtale om arbeidstidsordning for store anlegg 122

Bilag 3 Rammeavtale for innarbeidingsordninger på land med daglig arbeidstid ut over 10,5 timer med/uten søndagsarbeid 124

Bilag 4 Kriterier for forståelsen av "bedrift" etter VO-delens kap. VIII 132

TD-DELEN 134

Kap. I **Virkeområde** 134
§ 1.1 Virkeområde 134
§ 1.2 Faggrupper 134
§ 1.3 Opplæring 134

Kap. II **Arbeidstid** 135
§ 2.1 Ordinær dagarbeidstid 135
§ 2.2 Overtidsarbeid 135
§ 2.3 Skiftarbeidstid 136

Kap. III **Lønnsfastsettelse** 137
§ 3.1 Lønnsnivå og lønnsdifferensiering 137
§ 3.2 Individuell lønnsfastsettelse 138
§ 3.3 Kollektiv lønnsfastsettelse 139
§ 3.4 Lønnsbestemmelser for lærlinger og unge arbeidstakere 139
§ 3.5 Retningslinjer for organisasjonsmessige møter i henhold til 3.1.2 140

Kap. IV **Resultatlønn/prestasjonslønn** 141
§ 4.1 Bonussystem 141
§ 4.2 Akkordarbeid 141
§ 4.3 Produktivitetsavtale - produktivitetstillitsvalgt 141

Kap. V **Overtid, skift og andre tillegg** 142
§ 5.1 Overtidstillegg 142
§ 5.2 Overtidsgrunnlag 142
§ 5.3 Skiftkompensasjon 143
§ 5.4 Særlig smussig arbeid 143

Kap. VI **Reiser i bedriftens tjeneste** 143
§ 6.1 Reisegodtgjørelse 143
§ 6.2 Kompensasjon for reisetiden utenom den enkeltes ordinære arbeidstid 143

Kap. VII **Andre bestemmelser** 144
§ 7.1 Partenes gjensidige plikter 144

Kap. VIII **Bilag** 144
§ 8.1 Bilag til TD-delen 144

NEXANSDELEN 145

Kap. I **Virkeområde** 145
§ 1.1 Virkeområde 145
§ 1.2 Fagopplæring 145
§ 1.3 Opplæring 145

Kap. II **Arbeidstiden** 146
§ 2.1 Ordinær dagarbeidstid 146
§ 2.2 Overtidsarbeid 146
§ 2.3 Skiftarbeidstid 146

Kap. III **Lønnsfastsettelse** 147
§ 3.1 Generelt 147
§ 3.2 Minste timefortjeneste 148
§ 3.3 Lønnsbestemmelser for lærlinger og unge arbeidere 148
§ 3.4 Statistikk 149
§ 3.5 Bas, førstemann, midlertidig arbeidsleder 149

Kap. IV **Lønnssystemer** 150
§ 4.1 Lønnsbestemmelser generelt 150
§ 4.2 Tidlønn/fastlønn 151
§ 4.3 Bonussystem 151

Kap. V **Spesielle lønnsbestemmelser** 152
§ 5.1 Godtgjøring for helligdager og l. og l7. mai og andre avtalte fridager 152

Kap. VI **Overtids-, skift- og andre tillegg** 152
§ 6.1 Overtidstillegg 152
§ 6.2 Overtidsgrunnlaget 153
§ 6.3 Skifttillegg 153
§ 6.4 Smussig arbeid - arbeidstøy 154

Kap. VII **Arbeid utenfor bedriften** 155
§ 7.1 Generelle bestemmelser 155
§ 7.2 Oppdrag utenfor bedriften 155
§ 7.3 Reiser til utlandet 156
§ 7.4 Permittering/alternativt arbeid 156

Kap. VIII **Andre bestemmelser** 156
§ 8.1 Verne- og miljøarbeid 156

Kap. IX **Bilag** 160
§ 9.1 Bilag til Nexansdelen 160

TEKODELEN 161

Kap. I **Virkeområde** 161
§ 1.1 Virkeområde 161
§ 1.2 Partenes gjensidige forpliktelser 161

Kap. II **Lønnsbestemmelser** 161
§ 2.1 Lønnsfastsettelse 161
§ 2.2 Normallønn 161
§ 2.3 Praksistillegg 163
§ 2.4 Ansiennitetstillegg 164
§ 2.5 Fagopplæring og videreutdanning 164
§ 2.6 Akkordarbeid 165
§ 2.7 Lønnssystemer 166

Kap. III **Arbeidstidsbestemmelser** 167
§ 3.1 Dagtidsarbeid 167
§ 3.2 Deltidsarbeid 167
§ 3.3 Skiftarbeid 167
§ 3.4 Forskjøvet arbeidstid 170
§ 3.5 Overtidsarbeid 170

Kap. IV **Verneutstyr / Særlig smussig arbeid** 172
§ 4.1 Smussig arbeid 172

Kap. V **Nedsatt arbeidsevne** 173
§ 5.1 Nedsatt arbeidsevne 173

Kap. VI **Arbeid utenfor bedriften** 173
§ 6.1 Arbeid utenfor bedriften 173

Kap. VII **Ferie** 173
§ 7.1 Forhøyet feriegodtgjøring for helkontinuerlig skiftarbeid. 173
§ 7.2 Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere 173

Kap. VIII **Bilag** 174
§ 8.1 Bilag til Tekodelen 174

Bilag 1 Lønnssystemer 175

Bilag 2 Garantiordningen 177

Bilag 3 Adferdskodeks anbefalt av EURA TEX og EFUF-TCL - protokoll fra TBL og Fellesforbundet 178

Forord

Industrioverenskomsten er frontfaget i norske tariffrevisjoner, og ble forhandlet frem i 2012 på basis av fire tidligere overenskomster

- Verkstedsoverenskomsten ("VO")
- Teknologi- og dataoverenskomsten ("TD")
- Nexansoverenskomsten ("Nexans")
- Tekooverenskomsten ("Teko")

Et sentralt mål for disse forhandlingene var å styrke frontfagets betydning i tariffrevisjonene, ved at vilkårene for konkurranseutsatt industri legger normer for norsk inntektspolitikk. Norsk Industri og Fellesforbundet ser det som viktig at frontfaget skal representere et bredt spekter av bransjer og virksomheter, og vil legge til rette for at frontfaget kan utvides. I dag dekkes følgende bransjer:

- Verksteds- og teknologiindustrien
- Teknologi- og dataindustrien
- Nexans
- Tekoindustrien

Industrioverenskomsten består av to deler:

- DEL I Hovedavtalen mellom LO og NHO
- DEL II Industrioverenskomsten
  - Del A Felles bestemmelser med bilag
    - *Fellesdelen*
  - Del B Spesielle bestemmelser med bilag
    - *VO-delen*
    - *TD-delen*
    - *Nexansdelen*
    - *Tekodelen*

Hovedavtalen finnes som eget dokument, tilgjengelig fra en av hovedorganisasjonene.

Del II A er basert på et utvalgsarbeid og forhandlinger mellom partene, og inneholder både nye bestemmelser og videreføring av felles bestemmelser i forhold til de opprinnelige overenskomstene. Der hvor enkelte av de tidligere overenskomstene hadde vesentlige presiseringer, er det tatt inn henvisninger til senere tekst (Del II B).

Del II B inneholder bransjevise bestemmelser som ikke er gjort om til fellesbestemmelser. Bransjene følger de fire tidligere overenskomstene. Partene er enige om å utvide omfanget av fellesbestemmelser. Siden Industrioverenskomsten er en nydannelse har man likevel valgt å vente med områder hvor forskjellene er betydelige.

Fellesforbundet og Norsk Industri er enige om at der hvor det ikke er gjort realitetsendringer i forhold til de tidligere overenskomstene så skal bestemmelsene fortolkes på bakgrunn av disse overenskomstene.

FELLESDELEN

Kap. I
Virkeområde

§ 1.1 Virkeområde

Denne overenskomsten kan gjøres gjeldende på bedrifter etter krav fra LO og Fellesforbundet på den ene side og NHO og Norsk Industri på den andre side.

Den nærmere presisering av hvilke bransjer overenskomsten gjelder for følger av DEL II B Spesielle bestemmelser

Kap. II
Overenskomstens omfang

§ 2.1 Industrioverenskomstens deler

Industrioverenskomsten består av to deler:

- DEL I Hovedavtalen mellom LO og NHO
- DEL II Industrioverenskomsten
  - Del A Felles bestemmelser med bilag
    - *Fellesdelen*
  - Del B Spesielle bestemmelser med bilag
    - *VO-delen*
    - *TD-delen*
    - *Nexansdelen*
    - *Tekodelen*

§ 2.2 Industrioverenskomstens omfang

Industrioverenskomsten omfatter følgende tidligere overenskomster:

- Verkstedsoverenskomsten ("VO")
- Teknologi- og dataoverenskomsten ("TD")
- Nexansoverenskomsten ("Nexans")
- Tekooverenskomsten ("Teko")

§ 2.3 Innleide

Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyråer som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde, jf. § 1.1. Se Fellesbilag 8 og 8A

§ 2.4 Industrioverenskomsten - tilknytning til bransje

Alle bedrifter som er bundet av Industrioverenskomsten skal være knyttet til en av bransjene som inngår i del II B. Bransje og arbeidets art er avgjørende for hvilken bransje den enkelte virksomhet skal plasseres i.

Nye bedrifter som blir bundet av Industrioverenskomsten, skal på samme måte plasseres i en av bransjene som fremgår av del II B. Ved uenighet om bransjeplassering tas det opp forhandlinger mellom partene. Partene er enige om å legge Hovedavtalen § 3-7 til § 3-10 til grunn ved fastsettelse/skifte av bransje dersom partene ikke kommer til enighet.

Fellesforbundet og Norsk Industri skal ha oversikt over bedrifters bransjetilknytning.

§ 2.5 Utvidelse av frontfaget

Norsk Industri og Fellesforbundet ser det som viktig at frontfaget skal representere et bredt spekter av bransjer og virksomheter, og vil legge til rette for at frontfaget kan utvides.

Kap. III
Kompetanse

§ 3.1 Kompetanseutvikling

Industriens framtidige konkurranseevne vil i stor grad være avhengig av tilpasning til ny teknologi og arbeidstakernes kunnskaper og kompetanse.

Med sikte på at arbeidstakerne skal kunne kvalifisere seg for nye oppgaver, og kunne oppfylle bedriftens fremtidige krav, er partene enige om:

- at det er av stor betydning å øke interessen og mulighetene for fagutdanning, samt å legge forholdene til rette slik at bedrifter som har forutsetninger for det, i større utstrekning tar inn lærlinger,
- at bedrift og tillitsvalgte drøfter behov for inntak av lærlinger
- i fellesskap å arbeide for en kontinuerlig oppdatering av fagopplæring, slik at denne til enhver tid er mest mulig i samsvar med industriens behov,
- å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3-5 i opplæringslova i arbeidslivet - ”praksis-kandidatordningen”, opprettholdes også i fremtiden,
- at de faglige rådene søker å utarbeide opplæringstilbud for ajourføring av fagarbeidernes kvalifikasjoner, som endrede arbeidskrav, arbeidsforhold og ny teknologi mv. vil kreve,
- at ved innføring av ny teknologi skal berørte arbeidstakere gis nødvendig opplæring. Opplæringens karakter og omfang skal drøftes mellom partene i det enkelte tilfellet, jf. kap. V i tilleggsavtale IV til Hovedavtalen. Opplæring innenfor den enkelte arbeidstakers ordinære arbeidstid skal skje uten tap av fortjeneste,
- at videreutdanning er en oppgave for ulike utdannings-institusjoner, bedrifter og de enkelte arbeidstakere. Partene vil søke å påvirke myndighetene slik at tilbud om videre-utdanning kan gis så vel i arbeidstiden som på fritiden, avhengig av de lokale forhold,
- at bedriften og de tillitsvalgte drøfter generelle opplærings-spørsmål med tanke på å øke de ansattes kompetansenivå.
- at bedrift og tillitsvalgte hvert år drøfter om det er et kompetansegap i henhold til bedriftens behov for kompetanse og hvordan det i så fall kan legges til rette for at ufaglærte får anledning til å ta fagbrev. Drøftingene skal ta utgangspunkt i bedriftens behov for fagarbeidere og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det bør være en målsetting at det drives fagopplæring i alle bedrifter som oppfyller kravene for å være opplæringsbedrift.
- at partene sentralt og lokalt må legge til rette for at arbeids-innvandrere som arbeider i landet og som sikter mot å bli en

del av det norske arbeidsmarkedet, må få styrket sine grunnleggende ferdigheter i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur.

§ 3.2 Kompetanseutvalg

Det opprettes et kompetanseutvalg med tre representanter fra hver av partene. Kompetanseutvalget skal bistå organisasjonene med utforming av tiltak for best mulig fag-, etter- og videreutdanning.

§ 3.3 Realkompetanse

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

Merknad til § 3.2

Se også:

- Tekodelen § 2.5

§ 3.4 Rekruttering

Norsk Industri og Fellesforbundet er enige om at det er viktig å sikre rekruttering til bransjene. På denne bakgrunn anbefaler Norsk Industri og Fellesforbundet de lokale parter å drøfte aktuelle ordninger som støtte til læremateriell, støtte til oppholdsutgifter og støtte til reise- og flytteutgifter. Norsk Industri og Fellesforbundet anmoder derfor de lokale parter om å vurdere behov for tiltak som øker mobiliteten og tilgangen av lærlinger.

§ 3.5 Nye fagområder

Det er enighet om at eventuelle nye fagområder så snart som mulig skal søkes lagt inn under lov om fagopplæring i arbeidslivet som nye lærlingfag.

§ 3.6 Dyktighetsprøve

Ved bedrifter hvor arbeidstakere utfører høyt kvalifisert spesialarbeid som ikke kan legges inn under Lov om fagopplæring i arbeidslivet som fag, kan partene avtale at arbeidstakeren etter 3¾ år i arbeidet og fylte 22 år avlegger en dyktighetsprøve som internt gir rett til lønnsmessig plassering som fagarbeider.

Dyktighetsprøven som fastsettes av partene på bedriften, skal i vanskelighetsgrad kunne sammenliknes med fagprøver fastsatt i henhold til opplæringslova. Bestått dyktighetsprøve skal bekreftes skriftlig overfor den enkelte.

Merknad til § 3.6
Gjelder ikke for Nexans- og Tekodelen.

§ 3.7 Utplasserte elever

Dersom bedriften tar imot utplasserte elever fra ungdomsskoler og videregående skoler eller AMO, skal opplegget for utplassering på forhånd drøftes med de tillitsvalgte.

§ 3.8 Lønnsbestemmelser for lærlinger

3.8.1 Hovedmodellen

Hovedmodellen for yrkes- og fagopplæring har 2 års opplæring i videregående skole (VG 1 og VG 2), pluss 2 års læretid i bedrift med 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapingstid.

Lærlingenes timefortjeneste utgjør en prosentandel av ordinær lønn for nyutdannede fagarbeidere i bedriften. Dette inkluderer eventuell bonus som er en del av fagarbeidernes timefortjeneste.

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

3.8.2 Andre opplæringsløp

Lærlinger i fag som har 3 års opplæring i videregående skole pluss 1 års læretid i bedrift, følger følgende lønnsskala:

7.	8.	halvår
50	80	Prosent

Lærlinger i fag som har 3 års opplæring i videregående skole pluss 1,5 års læretid i bedrift, følger følgende lønnsskala:

7.	8.	9.	halvår
40	50	80	prosent

Lærlinger i fag i Tekoindustrien som har 1 års opplæring i videregående skole pluss 3 års læretid i bedrift, følger følgende lønnsskala:

1. 2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	halvår
Skole (VG 1)	0	15	25	30	50	80	prosent

For lærlinger som ikke har VG1 og VG2 i videregående skole, avtales lokalt fordelingen av samlet en fagarbeiders lønn i løpet av læretiden. Bedriften skal påmelde lærlinger til den pliktige skoleundervisning.

3.8.3 *Lærling i teknisk - allmennfag (TAF-lærlinger)*
For den tiden lærlingen er utplassert i bedrift de to første årene, betales 30 % av nyutdannet fagarbeider. De to siste årene betales lønn for verdiskapingstiden, slik at de samlet over alle 4 årene opparbeider en samlet lønn tilsvarende en årslønn for nyutdannet fagarbeider.

Retningsgivende tabell:

1.	2.	3.	4.	halvår
55	55	70	75	prosent

3.8.4 I de tilfeller lærlingen stryker til første gangs 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 opplæringslova.

3.8.5 *Overtidsbestemmelser for lærlinger*
Overtid for lærlinger, TAF-lærlinger og lærekandidater som er fylt 18 år betales minst som for bedriftens hjelpearbeider/ufaglærte arbeidstakere.

§ 3.9 Lønn og utgifter ved prøveavleggelse
Arbeidsgiver dekker lønn og utgifter ved prøveavleggelse og ved den teoretiske del av fagprøven for lærlinger og praksiskandidater. Arbeidsgiver er ikke forpliktet til å dekke lønn mer enn en gang innen samme fag.

§ 3.10 Ansatte som inngår lærekontrakt

Ansatte som inngår lærekontrakt med bedriften beholder sin lønn. For ansatte fagarbeidere som inngår lærekontrakt i nytt fag med bedriften avtales lønnen lokalt.

Merknad til hele kap. III

Se også:

- VO-delen § 4.4 og § 4.5
- Nexansdelen § 3.3
- Tekodelen § 2.5

Kap. IV
Likestilling og likeverd

§ 4.1 Likestilling mellom kvinner og menn

4.1.1 Partene er enige om at kvinner og menn skal vurderes etter de samme normer og prinsipper slik likestillingsloven krever. Det vises også til Fellesbilag 6.

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

4.1.3 Bedriften skal - slik likestillingsloven krever - i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelser, forfremmelse og kompetansegivende etter- og videreutdanning, samt fortjenestemessig.

Protokolltilførsel

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

4.1.4 Dersom en av partene krever det, skal de lokale parter i tariffperioden drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med henblikk på å opprette en bedriftstilpasset likestillingsavtale. Formålet med en slik avtale skal være å oppnå at alle arbeidstakere - uansett kjønn - gis samme mulighet til arbeid og faglig utvikling, og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement, samt videre å bidra til at flere kvinner vil

finne seg en arbeidsplass i industrien. I forbindelse med eventuell opprettelse av likestillingsavtale og som grunnlag for likestillingsarbeid i bedriftene, vil Norsk Industri og Fellesforbundet peke på at:

- likestilling er et lederansvar
- likestilling mellom kjønnene omfatter mer enn lønnsspørsmål
- likestilling gjelder også holdninger og normer som krever sterk medvirkning fra de tillitsvalgte
- likestillingsarbeidet bør drøftes og følges opp i etablerte samarbeidsfora i bedriften

4.1.5 *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.

§ 4.2 Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med redusert funksjonsevne

4.2.1 Fellesforbundet og Norsk Industri 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.

4.2.2 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.

4.2.3 For eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan det inngås individuelle avtaler om arbeidsoppgaver, tilrettelagt

opplæring/oppdatering innenfor eget arbeidsområde, hvile-pauser, hjemme-/fjernarbeid, deltidsarbeid/ redusert arbeidstid mv. mellom den enkelte ansatte og bedriften.

Merknad til § 4.2
Se også:
- Tekodelen § 5.1

§ 4.3 Etniske minoriteter

Partene er enige om at det både sentralt og lokalt må arbeides for å tilrettelegge forholdene slik at etniske minoritetsgrupper i større grad velger å ta arbeid innenfor industrien. På denne bakgrunn bør derfor partene lokalt diskutere bedriftsaktuelle problemstillinger knyttet til rekruttering av minoritetsgrupper, som for eksempel praktisk tilrettelegging og holdningsspørsmål.

Kap. V
Arbeidstid, ferie og korte velferdspermisjoner

§ 5.1 Ordinær arbeidstid

Ved fastsettelse av arbeids- og hviletider skal det forhandles med arbeidstakernes tillitsvalgte.

For øvrig vises det til fellesbilag 7.

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

Merknad til § 5.1
Se også:
- VO-delen § 3.1
- TD-delen § 2.1
- Nexansdelen § 2.1
- Tekodelen § 3.1

§ 5.2 Skiftarbeid

5.2.1 Generelt om skiftarbeid

Det skal være adgang til å anvende skiftarbeid.

Ved fastsettelse av skiftplan skal det forhandles med arbeidstakernes tillitsvalgte.

Før beslutning om igangsetting av skift skal det på forhånd drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte.

Merknad til § 5.2 for Teko
Ved fastsettelse av skiftplan skal det konfereres med arbeidstakernes tillitsvalgte.

Se også:
- VO-delen § 3.2
- TD-delen § 2.3
- Nexansdelen § 2.3
- Tekodelen § 3.3

5.2.2 Arbeidstid på skift m.m.
Arbeidstiden på 2-skift skal ikke overstige gjennomsnittlig 36,5 timer pr. uke.

Arbeidstiden på 3-skift skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer pr. uke.

Arbeidstiden på helkontinuerlig skiftarbeid skal ikke overstige gjennomsnittlig 33,6 timer pr. uke.

Arbeidstiden for offshorearbeid fremgår av VO-delens bilag 1 "Tariffavtale for arbeid offshore".

Arbeidstidsordninger for store anlegg fremgår av VO-delens bilag 2 "Rammeavtale om arbeidstidsordninger for store anlegg" og VO-delens bilag 3 "Rammeavtale for innarbeidingsordninger på land med daglig arbeidstid ut over 10,5 timer med/uten søndagsarbeid".

Merknad
VO-delens bilag 1, 2 og 3 gjelder ikke for Tekodelen.

§ 5.3 Fleksibel arbeidstid (fleksitidsavtaler)
Innenfor rammen av denne overenskomst kan partene lokalt avtale fleksibel arbeidstid for alle ansatte eller for grupper av ansatte i bedriften.

Avtalen må inneholde bestemmelser om rammetid, kjernetid og glidetid. Kjernetiden skal være lik alle dager.

§ 5.4 Deltid

Prinsippene for deltidsarbeid fastsettes i skriftlig avtale mellom partene lokalt. Det samme gjelder permanente omlegginger i det etablerte mønster for deltidsarbeid.

Ved deltidsarbeid utover 5 ½ time på den enkelte dag (jf. arbeidsmiljøloven § 10-9) skal det fastsettes en hvilepause. Ovenstående er ikke til hinder for å endre arbeidstidsordninger ved behov og etter avtale med den enkelte deltidsansatte.

Merknad til § 5.4

Se også:

- Tekodelen § 3.2

§ 5.5 Generelt om overtid

Bruk av overtid reguleres av arbeidsmiljøloven § 10-6.

Arbeidstakere skal også innenfor rammen av arbeidsmiljøloven § 10-6 ved særlige anledninger som møter mv. samt også andre private grunner være berettiget til fritakelse fra overtid.

Før overtid benyttes når bedriften er i en permitteringssituasjon skal dette om mulig drøftes med de tillitsvalgte.

Tillitsvalgte skal ha adgang til å se overtidslister for innleide arbeidstakere som er underlagt bedriftens styring og ledelse.

Merknad til § 5.5

Se også:

- TD-delen § 2.2
- Tekodelen § 3.5

§ 5.6 Definisjon av overtidsarbeid

Overtidsarbeid er alt arbeid utenfor den ordinære arbeidstid for vedkommende arbeidstaker ved den enkelte bedrift, med fradrag av spise- og hviletid.

§ 5.7 Avtale om avspasering av opparbeidet overtid

De lokale parter kan inngå avtale om avspasering av opparbeidet overtid.

Overtidstillegg skal utbetales. Avtalen skal inneholde bestemmelser om når og hvordan avspaseringer skal foretas.

§ 5.8 Ferie

Ferie skal gis i samsvar med ferieloven. For avtalefestet ferie, se Fellesbilag 7.

Merknad til § 5.8

Se også:

- Tekodelen kap. VII

§ 5.9 Korte velferdspermisjoner

I tilslutning til Riksmeklerens forslag 1972 vedrørende likestilling når det gjelder korte velferdspermisjoner, skal det på alle bedrifter inngås avtaler om slike permisjoner. Med korte velferdspermisjoner etter nedstående regler menes permisjoner for nødvendig tid, inntil 1 dags varighet, betalt med ordinær lønn skal minst omfatte følgende tilfeller av velferdspermisjon:

5.9.1 Permisjon ved dødsfall og for deltakelse i begravelse når det gjelder den nærmeste familie. Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstakeren, så som ektefelle/samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn. Permisjon ved begravelse av ansatte, slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.

5.9.2 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 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.

5.9.3 Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner på skolen.

5.9.4 Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.

5.9.5 Kvinner som ammer barn har rett til den fritid hun av den grunn trenger minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil en time pr. dag. Betaling for dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen og opphører når barnet fyller 1 år.

5.9.6 Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.

5.9.7 Permisjon på grunn av akutt sykdomstilfeller i hjemmet. Det siktes til akutte sykdomstilfeller i hjemmet, forutsatt at annen hjelp ikke kan skaffes, og arbeidstakerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsen om korte permisjoner for at arbeidstaker skal kunne få ordnet seg på annen måte.

5.9.8 Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.

5.9.9 Permisjon ved flytting til ny fast bopel.

5.9.10 Permisjon for oppmøte på sesjon.

5.9.11 Permisjon i forbindelse med blodgiving dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.

5.9.12 Permisjon ved deltakelse i egne barns konfirmasjon.

5.9.13 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.

5.9.14 Partene på den enkelte bedrift treffer nærmere avtale om retningslinjer for ordningens praktisering.

Når permisjon etter ovenstående regler skal betales, fastsettes betalingens størrelse etter forhandlinger med utgangspunkt i den faktiske fortjeneste.

Merknad til § 5.9
5.9.14 andre avsnitt gjelder ikke for Tekodelen.

For Nexansdelen gjelder korte velferdspermisjoner også ved:
- inngåelse av ekteskap
- eksamen og eksamensforberedelser
- utførelse av offentlige verv
- permisjoner for enkelte timer

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

Kap. VI
Lønnsfastsettelse m.m.

§ 6.1 Minste timefortjeneste
Ved virksomheter som er omfattet av denne overenskomsten skal ingen arbeidstaker avlønnes under de fastsatte satser, hvis ingen annen bestemmelse i overenskomsten hjemler dette.

Merknad til § 6.1
Se også:
- VO-delen § 4.1 og § 4.2
- TD-delen § 3.1
- Nexansdelen § 3.1 og § 3.2
- Tekodelen kap. II

§ 6.2 Oversikt over timefortjeneste
De tillitsvalgte skal på anmodning få utlevert lister som viser status og timefortjeneste for det sist kjente kvartal, eventuelt det nødvendige materiale som gir grunnlag for slik oversikt.

Kap. VII
Lønnssystemer og lønnsfastsettelse

§ 7.1 Lønnssystemer

Basert på bestemmelsene i denne overenskomsten og tradisjonene til de ulike bransjene som omfattes av denne, kan ulike lønnssystemer avtales.

Partene er enige om at det er av stor betydning at bedriften har et lønnssystem som tar hensyn til produktivitet, effektivitet og kvalitet; og som tilfredsstiller intensjonene i arbeidsmiljølovens kapittel 3 og kapittel 4.

Det henvises til felleserklæringen om lønnssystem inngått mellom NHO og LO:

> Organisasjonene understreker betydningen av et aktivt arbeid for økt produktivitet og lønnsomhet på den enkelte bedrift. Dette er nødvendig for å styrke bedriftens konkurranseevne og muliggjøre investeringer som sikrer bedriftene på lang sikt.
>
> Partene i arbeidslivet vil derfor arbeide for at lokal lønnsfastsettelse i fremtiden knyttes til påviselige ytelses og/eller resultatforbedringer basert på lønnssystem utviklet i et samarbeid på bedriften.

Merknad til § 7.1

Se også:

- VO-delen § 5.1
- TD-delen kap. III
- Nexansdelen § 4.1
- Tekodelen § 2.7

§ 7.2 Utvikling og vedlikehold av lønnssystemer

Norsk Industri og Fellesforbundet vil påpeke at det er av avgjørende betydning at utvikling og vedlikehold av lønnssystemer inngår i arbeidet for forbedring av den enkelte bedrifts totale produktivitet. Dette må gjøres ved en kontinuerlig tilpasning til forbedringer vedrørende maskiner og utstyr, lokaler og arbeidsplasser, råmaterialer og halvfabrikata, metoder og prosesser, planlegging og arbeidsorganisasjon, samt andre tiltak som fremmer et godt arbeidsmiljø og en rasjonell og effektiv produksjon. Det må også arbeides for en effektiv utnyttelse av maskiner og utstyr og av arbeidstiden. Det er nødvendig at

partene til enhver tid samarbeider om dette, og erkjenner et felles ansvar for en positiv utvikling.

§ 7.3 Timelønn og månedslønn

Det er anledning for de lokale parter å avtale at månedslønn skal kunne anvendes i stedet for timelønn.

Ved bruk av månedslønn gjelder alle overenskomstens bestemmelser som er basert på timer, men med omregnings-faktor på 162,5 timer pr. måned.

Månedslønte beholder sin månedslønn uavkortet også i uker med bevegelige helligdager eller 1. og 17. mai, samt fridager bestemt av bedriften, med mindre retten til godtgjøring tapes i henhold til bestemmelsene i 8.1.3.

§ 7.4 Likelønn

Partene er enige om at kvinner og menn etter Industrioverens-komsten under ellers like forhold skal vurderes likt, så vel fortjenestemessig som faglig. Ved lokale lønnsforhandlinger skal derfor partene gjennomgå både menns og kvinners lønns-forhold og vurdere årsakene til eventuelle lønnsforskjeller, ref. likestillingslovens bestemmelser.

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

- fremskaffe oversikt over lønn for de ulike grupper, fordelt på kvinner og menn, for å klarlegge om eventuelle forskjeller skyldes kjønn.
- klarlegge hvem som gis tilbud om formell kompetanse, faglig oppdatering, kompetanseheving og lignende tiltak som gir grunnlag for annen lønnsplassering og vurdere om tilbudene er tilpasset kvinners yrkesdeltakelse. De lokale parter må sikre at kvinner og menn likebehandles.
- klarlegge hvilke kriterier som benyttes for ansiennitets-tillegg, herunder skal partene vurdere om lønnssystemet har tatt tilstrekkelig hensyn til at kvinner i sterkere grad enn menn har ulønnet permisjon for å påta seg omsorgsoppgaver.

(Partene er enige om at teksten i dette strekpunktet skal revurderes ved oppgjøret i 2014).

- kartlegge hvilke kriterier som en benyttet ved inndeling i ulike lønnsgrupper
- gjennomgå kriteriene for lønnsfastsettelse med sikte på å sørge for at kriteriene er kjønnsnøytrale
- sjekke at arbeidstakere som har permisjon med rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter folketrygdloven § 14-4 og § 14-14 er blitt vurdert på samme måte som andre arbeidstakere ved lokale forhandlinger.

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

§ 7.5 Lokale lønnsforhandlinger

Partene er enige om at det etter denne avtale skal foregå lokale lønnsforhandlinger en gang hvert avtaleår i tariffperioden.

Tidspunktet for lønnsforhandlingene skal avtales i den enkelte bedrift. Partene på den enkelte bedrift kan avtale en oppdeling av tillegget.

Lokale forhandlinger skal gjennomføres på grunnlag av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet. Dette innebærer at partene lokalt skal legge til grunn

- bedriftens økonomi
- produktivitet
- fremtidsutsikter
- konkurranseevne
- den aktuelle arbeidskraftsituasjon (gjelder kun VO-delen og Nexansdelen)

Ekstern lønnsstatistikk, andre bedrifters lønnsnivå eller lønns-utvikling skal ikke kunne påberopes som grunnlag for regulering utover det som fremgår ovenfor.

Ved vurderingen skal det tas hensyn til eventuelle tariffmessige tillegg gitt siden forrige vurdering.

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

Norsk Industri og Fellesforbundet forutsetter at de lokale partene gjennomfører reelle forhandlinger, og at det settes opp protokoll fra forhandlingene.

Merknad til § 7.5
Gjelder ikke for Tekodelen

Se også
- VO-delen 5.2.4, 1. avsnitt
- Tekodelen kap. II

§ 7.6 Lønnsansiennitet

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

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

Arbeidstakere som har permisjon i forbindelse med svangerskap/fødsel og adopsjon, opparbeider lønnsansiennitet i inntil ett år, såfremt arbeidstaker oppebærer rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter folketrygdloven.

Merknad til § 7.6
Gjelder ikke ansatte som får sin lønn fastsatt etter TD-delens § 3.2

Merknad til hele kap. VII
Se også:
- VO-delen kap. V
- TD-delen kap. III
- Nexansdelen kap. IV
- Tekodelen kap. II

Kap. VIII
Spesielle lønnsbestemmelser

§ 8.1 Godtgjøring for helligdager og 1. og 17. mai

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

8.1.1 Godtgjøringen

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

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

8.1.1.2 Godtgjøringen for 1. og 17. mai og bevegelige helligdager er individuell timefortjeneste.

8.1.1.3 Hvis det gis generelle tillegg i tidsrommet etter beregningsperioden, skal disse tillegges ved utbetalingen av godtgjøringen.

8.1.1.4 Godtgjøringen utbetales for det antall timer som ville vært ordinær arbeidstid på vedkommende dag.

Godtgjøringen reduseres forholdsvis hvis det etter gjeldende arbeidsordning ved bedriften drives med innskrenket arbeidstid på vedkommende ukedag.

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

8.1.1.5 For unge arbeidstakere og lærlinger fastsettes betalingen tilsvarende den gjennomsnittlige timefortjeneste i bedriften for disse under ett.

8.1.1.6 For arbeidstakere ved bedrifter som praktiserer fastlønnssystemer, betales en godtgjøring beregnet etter den enkeltes timefortjeneste i den uke høytids- eller helligdagen faller.

8.1.1.7 Ukelønnede arbeidstakere beholder sin ukelønn uavkortet også i uker med bevegelige helligdager eller 1. og 17. mai.

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

I denne forbindelse er Fellesforbundet og Norsk Industri enige om følgende:

For arbeidstakere med varierende fortjeneste betales en godtgjøring tilsvarende den enkeltes timefortjeneste i siste lønningsperiode før helligdag eller 1. og 17. mai, eventuelt den enkeltes timefortjeneste i sist kjente kvartal, hvis en lønningsperiode ikke er representativ.

8.1.1.8 I tillegg til den betaling vedkommende arbeidstaker skal ha etter overenskomsten, utbetales helkontinuerlige skiftarbeidere for hvert fulle arbeidet skift på helligdager som faller på en ordinær ukedag, kr 46,98.

Det regnes inntil 3 skift pr. helligdag. Som regel regnes tiden fra kl. 22.00 før vedkommende helligdag til kl. 22.00 på helligdagen, eventuelt siste helligdag. Ovennevnte bestemmelse gjelder i den utstrekning følgende dager faller på en ordinær ukedag:

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

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

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

8.1.2 Opptjeningsregler

Rett til godtgjøring har arbeidstakere som har hatt sammenhengende ansettelse ved samme bedrift 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

tre helligdager i påsken som en enhet og de to 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 godtgjøring for henholdsvis 1. mai og 1. januar.

8.1.3 *Utbetaling*
Godtgjøringen 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 godtgjøringen sammen med sluttoppgjøret.

8.1.4 Godtgjøringen regnes som en del av arbeidsfortjenesten og tas med ved beregningen av feriegodtgjøringen. Den regnes ikke med ved beregning av tillegg for overtidsarbeid.

Protokolltilførsel
Eventuelle språklige endringer endrer ikke praksis eller rettstilstanden.

Merknad til § 8.1
Gjelder ikke Nexansdelen

Se også

- VO-delen § 6.1

Kap. IX
Overtids-, skift- og andre tillegg

§ 9.1 Matpenger og forpleining
Når en arbeidstaker blir tilsagt til overtidsarbeid samme dag, og overtiden varer minst 2 timer, betales kr 86,50 i matpenger. I stedet for matpenger kan partene bli enige om at bedriften sørger for gratis middag eller annen forpleining.

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.

§ 9.2 Arbeidstøy

Bedriften holder nødvendige vareklær og arbeidstøy, og besørger dette vasket hvis partene ikke blir enige om en annen ordning. Nærmere retningslinjer for utlevering, vask mv. avtales på den enkelte bedrift. Arbeidstøyet skal være bedriftens eiendom. Arbeidstøyet utleveres ved tiltredelse i bedriften.

§ 9.3 Særlig smussig arbeid

Hva som er særlig smussig arbeid må avgjøres i forhold til arbeidets alminnelige art ved den enkelte bedrift. Det skal avgjøres før arbeidet påbegynnes om arbeidet er særlig smussig.

Hvis det ved en bedrift oppstår tvist om hvorvidt et arbeid skal betales med smusstillegg eller ikke, kan arbeidstakerne av den grunn ikke nekte å utføre arbeidet eller fremkomme med krav om overflytting til annet arbeid.

Ved bedrifter hvor det ofte forekommer arbeid av mer smussig art, forutsettes at det er tatt hensyn til dette allerede ved fastsettelsen av bedriftens alminnelige lønninger.

Merknad til § 9.3

Gjelder ikke for TD- og Tekodelen

Se også

- VO-delen § 7.5
- TD-delen § 6.4
- Nexansdelen § 6.4
- Tekodelen kap. IV

Kap. X
Andre bestemmelser

§ 10.1 Arbeidsmiljø og verneombud

Fellesforbundet og Norsk Industri er enige om at det på den enkelte bedrift skal drives planmessig verne- og miljøarbeid. I

denne sammenheng vil partene arbeide aktivt for at også bedrifter med færre enn 10 ansatte følger lovens intensjoner om ha verneombud. Videre at bedrifter med mindre enn 10 arbeidstakere, som følger lovens bestemmelse om unntak fra dette, har skriftlig avtale om annen ordning.

Verneombud og bedriftsleder oppfordres til i fellesskap å gjennomgå grunnkurs i verne- og miljøarbeid som tilfredsstiller lovens krav.

Se også:
- Nexansdelen § 8.1

§ 10.2 Forskuttering av sykepenger

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

§ 10.3 Kontingenttrekk

Bedrifter som etter Hovedavtalen § 11-3 skal sørge for trekk av fagforeningskontingent for de organiserte arbeidstakere, skal foreta kontingenttrekk og rapportering av dette etter systemer eller ordninger godkjent av Fellesforbundet og Norsk Industri. Det forutsettes at det skal foreligge et samlet antall systemer eller ordninger som er godkjent av de to organisasjoner, og som bedriftene fritt kan velge mellom.

Merknad til § 10.2

Se også
- Fellesbilag 4

§ 10.4 Uorganiserte bedrifter - tariffrevisjoner

For uorganiserte bedrifter som er bundet av de overenskomstene i DEL B gjennom direkte avtale med forbundet (såkalte "tiltredelsesavtaler", "hengavtaler", eller "erklæringsavtaler"), der partene er enige om å tiltre "den til enhver tid gjeldende overenskomst", gjelder følgende:

Disse bedrifter omfattes av tariffrevisjoner mellom overens-komstens 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, gjennom-føres det ikke særskilt forhandling og/eller mekling mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter, idet forhandling/mekling mellom overenskomstens parter også omfatter/gjelder mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter.

Når LO/forbundet sier opp overenskomsten, varsles de uorganiserte bedrifter om dette ved kopi av oppsigelsen. Dette varsel regnes som forutgående oppsigelse av tariffavtalen og tilfredsstiller arbeidstvistlovens krav for iverksettelse av lovlig arbeidskamp.

Forbundet har rett til å ta medlemmer i disse bedrifter ut i arbeidskamp ved varsling av plassfratredelse iht. fristene i Hovedavtalen § 3-1 nr. 1, 2 og nr. 4, samtidig som det varsles plassoppsigelse/plassfratredelse i hovedoppgjør. 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 Hovedavtalen § 3-1 nr. 3.

Dersom forbundet eller bedriften ønsker å gjennomføre en selvstendig tariffrevisjon må "erklæringsavtalen" sies opp iht. de oppsigelsesregler som gjelder.

Kap. XI
Varighet, oppsigelse og reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

§ 11.1 Varighet og oppsigelse

Denne overenskomsten trer i kraft pr. 1. april 2016 og gjelder til 31. mars 2018 og videre 1 - ett - år om gangen dersom den ikke

av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 - to - måneders varsel

§ 11.2 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.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs representantskap eller det organ LO bemyndiger og NHOs representantskap. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 - fjorten - dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 - fjorten - dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2017).

§ 11.3 Fellesbilag

F.bilag 1 Avtale om sluttvederlag LO-NHO
F.bilag 2 Avtale om ny AFP-ordning
F.bilag 3 Avtale om et opplysnings- og utviklingsfond
F.bilag 4 Avtale om retningslinjer for prosentvis trekk av fagforeningskontingent - “Trekkavtale”
F.bilag 5 Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987
F.bilag 6 Likestilling mellom kvinner og menn
F.bilag 7 Ferie mv.
F.bilag 8 Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid mm
F.bilag 8A Ansatte i vikarbyråer
F.bilag 9 Protokoller vedr. statistikk
F.bilag 10 Tjenestepensjoner

Merknad
Riksmeklerens møtebok finnes på Riksmeklerens hjemmeside, (*http://www.riksmekleren.no*) sak 2018-003

FELLESBILAG 1

Avtale om sluttvederlag LO-NHO

(gjelder fra 1.1.2011
med språklige endringer i 2014 samt endringer i 2016[1])

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

1.0 Generelt

1.1 Opprettelse

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

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

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

1.2 Formål og personkrets

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

---

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

1.3 Rettsstilling

Sluttvederlagsordningen er en selvstendig juridisk person med egen regnskapsføring. Sluttvederlagsordningens midler holdes skilt fra Partenes midler og hefter ikke for deres forpliktelser. Dette er ikke til hinder for at Sluttvederlagsordningen innkrever og fordeler Opplysnings- og utviklingsfonds midler på vegne av LO og NHO og eventuelle andre arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner, såfremt midlene holdes skilt fra midlene i Sluttvederlagsordningen.

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

2.0 Kollektive vilkår

2.1 Hvilke bedrifter som er tilsluttet

Tilsluttet Sluttvederlagsordningen er:

a) Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som har avtale med forbund innenfor LO.

b) Tariffbundne bedrifter utenfor NHO som har tariffavtale med forbund innenfor LO.

c) Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som ikke har tariffavtale med forbund innenfor LO, når arbeidsgiver og arbeidstakere er blitt enige om at bedriften skal slutte seg til ordningen. Slik tilslutning må godkjennes av styret for Sluttvederlagsordningen.

d) Tariffbundne bedrifter tilhørende andre tariffområder enn de som faller inn under bokstavene a–c forutsatt at Partene er enige om at tariffområdet skal være med. Ved brudd på eventuelle vilkår som er satt for slik tilslutning i medhold av første ledd, kan Partene etter innstilling fra styret trekke tillatelsen tilbake.

e) Bedrifter som etter tidligere avtale hadde anledning å være tilsluttet på frivillig basis.

Tilslutningen skjer automatisk om bedriften har inngått tariffavtale som omfatter Sluttvederlagsbilaget til LO/NHO.

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

FELLESBILAG 1

2.2 Inn– og uttreden av Sluttvederlagsordningen

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

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

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

3.0 Individuelle vilkår

3.1 Tilknytning til ordningen

Arbeidstakeren må ha vært omfattet av ordningen i de siste 3 måneder før oppsigelsen ble gitt. Opphører arbeidsforholdet som følge av uførhet eller kronisk sykdom, må arbeidstakeren ha vært omfattet av ordningen før sluttdato - jf. pkt. 3.5.

3.2 Krav til alder og ansiennitet

For å kunne innvilges sluttvederlag må arbeidstakeren ved sluttdato ha fylt 50 år, men ikke ha fylt 67 år, samt ikke ha rett til eller mottatt avtalefestet pensjon (AFP) og dessuten:

a) ha vært ansatt minst 10 år i sammenheng i bedriften, eller

b) ha sammenlagt 20 år i bedriften, herav de siste 3 år i sammen-heng, eller

c) ha minst 15 års sammenhengende medlemskap i Sluttvederlags-ordningen umiddelbart før sluttdato, eller

d) ha arbeidet i et fag som hører inn under overenskomsten for anleggsfagene, fellesoverenskomsten for byggfag og

elektromontører i til sammen 20 år - hvorav de siste 5 årene i sammenheng. Arbeidstaker må på søknadstidspunktet være ansatt i en bedrift som er omfattet av Sluttvederlagsavtalen. Ansienniteten som kreves etter dette punkt skal godtgjøres ved attestasjon fra arbeidsgiver(e) og/eller NAV, om nødvendig supplert med opplysninger fra forbund/fagforening. Om ikke uførhet/kronisk sykdom er årsak til at vedkommende måtte slutte, er det et tilleggsvilkår at vedkommende har mottatt dagpenger ved arbeidsledighet i minst 3 måneder uten å ha blitt tilvist passende arbeid.

Om ansiennitet er opptjent i flere bedrifter innen et konsern, må de aktuelle bedrifter ha vært tilsluttet Sluttvederlagsordningen da opptjeningen fant sted for å telle med.

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

3.3 Oppsigelse, sykdom m.m.

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

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

Sluttvederlag ytes til arbeidstakere som innvilges uførepensjon.

Sluttvederlag kan ytes til arbeidstaker som mottar arbeids-avklaringspenger, såfremt Sluttvederlagsordningen legger til grunn at sykdommen er kronisk og det er lite sannsynlig at søkeren kommer tilbake i sitt tidligere arbeid i overskuelig fremtid. For sin vurdering kan Sluttvederlagsordningen kreve fremlagt dokumentasjon, herunder tilfredsstillende legeerklæring og

dokumenter i saksgang knyttet til søknad og innvilgelse av arbeidsavklaringspenger, som viser at søker ikke er i stand til å fortsette i sitt arbeid eller annet passende arbeid i bedriften, jf. pkt. 3.4.

3.4 Annet passende arbeid m.m.

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

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

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

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

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

3.5 Fastsetting av sluttdato

Sluttdatoen er normalt oppsigelsestidens utløp.

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

3.6 Vilkår for rett til nytt sluttvederlag

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

3.7 Dødsfall og sluttvederlag

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

3.8 Førtidspensjon (bedriftsbaserte) og AFP

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

Sluttvederlag ytes ikke til arbeidstakere som tar ut AFP.

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

4.0 Størrelsen på sluttvederlaget

4.1 Sluttvederlagssatsene

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

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

4.2 Lavere pensjonsalder enn 67 år

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

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

5.0 Reduksjon av sluttvederlaget

5.1 Deltid

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

5.2 Bibehold av deler av stillingen

Om oppsigelsen bare gjelder en del av stillingen - tvungen reduksjon av både arbeidstid og lønn, reduseres sluttvederlaget tilsvarende. Det er det forholdsmessige stillingstapet som er utgangspunktet for beregningen.

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

5.3 Sluttdato mindre enn ett år før ordinær pensjonsalder

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

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

6.0 Saksbehandling

6.1 Fremsetting av søknad

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

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

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

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

6.2 Foreldelse

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

Dersom søknad om sluttvederlag ikke er sendt fordi arbeidsgiver/ arbeidstaker manglet nødvendig kunnskap om muligheten til å søke sluttvederlag, inntrer foreldelse tidligst 1 år etter den dag da fordringshaveren fikk eller burde skaffet seg slik kunnskap. Foreldelsestiden kan ikke forlenges etter denne paragraf med mer enn til sammen 2 år.

6.3 Klage

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

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

6.4 Taushetsplikt

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

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

FELLESBILAG 1

I tillegg gjelder avtalebasert taushetsplikt for ansatt i Sluttvederlagsordningen og oppdragstaker i samsvar med avgitt taushetserklæring. Taushetsplikt etter foregående punktum kan ikke omfatte opplysninger som er alminnelige kjent og heller ikke når opplysningsplikt følger av bestemmelse gitt i eller i medhold av lov.

7.0 Utbetaling

7.1 Utbetaling til søker

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

Krav på sluttvederlag kan ikke overdras til andre.

I tilfeller hvor bedriften selv plikter å utbetale sluttvederlaget - jf. pkt. 7.2, men unnlater å betale ut sluttvederlaget som forutsatt, har arbeidstakeren krav på betaling direkte fra Sluttvederlagsordningen. I så fall overtar ordningen arbeidstakerens krav mot bedriften.

7.2 Utbetaling fra bedriften

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

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

7.3 Utbetaling etter søkerens dødsfall

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

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

8.0 Premiebetalingen m.m.

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

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

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

8.2 Innbetaling av premie
Premien innbetales kvartalsvis til Sluttvederlagsordningen.

8.3 Ansvar for premieinnbetalingen
Arbeidsgiveren har - uavhengig av om vedkommende blir krevd eller ikke - selv ansvaret for at premien blir betalt som fastsatt.

8.4 Konsekvenser av manglende premieinnbetaling m.m.
Om bedriften unnlater å betale innkrevd premie, sendes kravet til inkasso etter at det er sendt en purring.

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

9.0 Ledelse, administrasjon m.m.

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

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

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

9.2 Styrets oppgaver

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

Styret fastsetter planer og budsjetter for Sluttvederlagsordningens virksomhet.

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

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

Styret behandler og avgjør klagesaker. Styret kan oppnevne et særskilt klageorgan til behandling av klagesakene.

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

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

9.3 Styrets møter

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

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

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

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

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

9.4 Daglig ledelse

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

9.5 Representasjonsforhold

Styret representerer Sluttvederlagsordningen utad.

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

Styret kan gi styremedlemmer, administrerende direktør eller navngitte ansatte rett til å representere Sluttvederlagsordningen utad, meddele prokura eller annen fullmakt. Slik rett kan når som helst tilbakekalles.

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

9.6 Habilitet

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

FELLESBILAG 1

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

9.7 Taushetsplikt

Taushetsplikten i pkt. 6.4 omfatter styrets medlemmer.

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

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

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

9.8 Sluttvederlagsordningen

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

Administrasjonen skal blant annet på Sluttvederlagsordningens vegne

a) forberede sakene som skal behandles av styret, og øvrige organer for Sluttvederlagsordningen,

b) innkreve premier og egenandeler fra bedriftene,

c) behandle og avgjøre søknader om sluttvederlag og i denne forbindelse kommunisere med bedriftene, arbeidstakerne og NAV,

d) representere Sluttvederlagsordningen i utenrettslige og rettslige tvister med arbeidstakere, foretak, organisasjoner og andre,

e) sørge for at rettigheter og plikter etter denne avtale oppfylles i tråd med hovedorganisasjonenes intensjoner.

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

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

Administrasjonens kostnader knyttet til Sluttvederlagsordningen dekkes av Sluttvederlagsordningen.

9.9 Revisor

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

10.0 Anbringelse av Sluttvederlagsordningens midler

10.1 Kapitalforvaltning

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

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

Kapitalforvaltningen skal være forsvarlig.

FELLESBILAG 2

Avtale om ny AFP-ordning

I
Innledning

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

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

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

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

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

II
Vedtekter

Denne avtalen regulerer ikke i detalj alle betingelser, rettigheter og plikter knyttet til AFP. Dette fastsettes gjennom ordningens vedtekter, som fastsettes av Styret for Fellesordningen for avtalefestet pensjon

(AFP) og som godkjennes av Arbeidsdepartementet i medhold av AFP-tilskottsloven av 2010.

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

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

III
Opprinnelig AFP- ordning

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

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

IV
Ny AFP- ordning

Ny AFP ytes til arbeidstakere født i 1944 eller senere og som tilstås AFP med 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.

FELLESBILAG 2

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 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 avkortning i noen av ytelsene.

AFP reguleres på samme måte som inntektspensjon 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.

FELLESBILAG 3

Avtale om et opplysnings- og utviklingsfond

opprettet av Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge

(endret siste gang i 2011)

§ 1 Formål

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

§ 2 Virkemidler

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

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

§ 3 Finansiering

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

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

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

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

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

FELLESBILAG 3

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, jf. § 5.

§ 4 Innkreving av premie

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

§ 5 Administrasjon

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

§ 6 Midlenes anvendelse og fordeling

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 så vel innkreving av avgiften som fordelingen av midlene.

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

FELLESBILAG 4

Avtale om retningslinjer for prosentvis trekk av fagforeningskontingent - "trekkavtale"

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

1 Grunnlag

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

2 Opplysninger

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

3 Hvem skal det trekkes for

3.1 Fellesforbundets lokale avdeling eller klubb er ansvarlig for å holde bedriften à jour med hvem det skal trekkes kontingent for, og følge opp dette. Det skal gis melding til bedriften om nye eller utmeldte medlemmer på egne standard meldingsblanketter.

3.2 Nye medlemmer trekkes fra første mulige trekkperiode lønns-utbetaling etter at skriftlig melding er gitt.

3.3 Stopp av trekk for utmeldte medlemmer skjer fra den påfølgende lønningsperiode etter at skriftlig melding fra forbund, avdeling eller klubb er gitt.

4 Gjennomføring av trekket

4.1 Kontingenten trekkes av bedriften ved hver utlønning. Det trukne beløp overføres månedlig.

4.2 Kontingenttrekket foretas av hele det opptjente beregningsgrunn-laget i hver enkelt lønningsperiode (akkordetterskudd og ferie-penger inkludert).

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

4.3 Den beregnede kontingent trekkes med prioritet etter skattetrekk, pensjonspremie, opplysnings- og utviklingsfond, lavlønnsfond og bidragstrekk.

4.4 Ved overføring av kontingent til Fellesforbundet skal det benyttes fortrykt bankgiroblankett, som sendes bedriften. Bedrifter som skriver ut betalingsblanketter fra eget EDB-anlegg må legge inn den bedriftsidentifikasjon som finnes på de tilsendte blanketter. Klubben skal ha gjenpart av giroblanketten som benyttes ved innbetaling til Fellesforbundet.

5 Trekk

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

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

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

5.2 Trukket kontingent overføres til oppgitt kontonummer i Fellesforbundet.

5.3 I de tilfeller bedriftsklubben har vedtatt egen kontingent, overføres beløpet til oppgitt kontonummer i klubben.

5.4 Endringer av satsene kan skje med virkning fra 1. januar eller 1. juli når skriftlig melding er gitt med 1 måneds varsel.

FELLESBILAG 4

6 Flere avdelinger

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

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

Fellesforbundet kan overlate til en av avdelingene å representere forbundet overfor bedriften.

Den avdelingen som har fått fullmakt til å opptre på Felles-forbundets vegne, er ansvarlig for at bedriften settes i stand til å gruppere medlemmene avdelingsvis i trekklistene.

7 Trekklister, meldinger

7.1 Bedriften skal rapportere trekket ved regelmessig oversendelse av trekklister.

Trekklistene, med angitt trekkperiode, skal inneholde:
- Fødselsnummer (11 siffer) og medlemsnr. eller arbeidsnr. hvor dette brukes som medlemsnr.
- Navn
- Trukket beløp
- Meldinger, hvor følgende bør være med
- Tilmeldt i perioden
- Frameldt i perioden
- Til eller fra førstegangs pliktig militær-/siviltjeneste
- Død
- Eventuelle andre meldinger tariffpartene blir enige om

Der hvor EDB-behandling gjør det mulig eller partene på bedriften er enige om det, kan også følgende meldinger tas med:
- Til eller fra permittering eller permisjon uten lønn av minst 5 dagers varighet ut over arbeidsgiverperioden
- Til eller fra utlønning fra trygdekontoret
- Brutto lønn
- Trukket hittil
- Overgang til uføretrygd, alderstrygd eller AFP

Arbeidstakerne skal stå på trekklistene så lenge vedkommende er medlem av Fellesforbundet, og har et ansettelsesforhold i bedriften.

7.2 Trekklistene sendes avdelingen og bedriftsklubben månedlig dersom ikke annet er avtalt. I de tilfeller hvor det skaper praktiske problemer å sende trekklister til flere avdelinger skal organisasjonene drøfte andre løsninger.

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

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

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

8 Tilpasning

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

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

9 Varighet og oppsigelse

9.1 Denne avtale trådte i kraft 1.9.1988 og er senere endret ved tariffrevisjonen i 1998. Dersom de endringene som er foretatt ved tariffrevisjonen i 1998 viser seg å medføre praktiske problemer for enkelte bedrifter, kan gjennomføringen av disse utsettes til 1.2.1999.

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

FELLESBILAG 5

Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987

A
Fra 1. januar 1987 gjennomføres følgende arbeidstidsnedsettelse

1 *Til 37,5 timer per uke:*
Dagarbeidstid

2 *Til 36,5 timer per uke:*
Vanlig 2-skiftarbeid som verken går lørdag aften eller i helligdagsdøgnet.

3 *Til 35,5 timer per uke:*
a. Arbeid som drives "hovedsakelig" om natten.
b. Døgnkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
c. 2-skiftabeid og "sammenlignbart" turnusarbeid som "regel-messig" 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 (minstelønnssatser, normallønnssatser, individuelle lønninger og akkordavsavn) forhøyes med 6,67 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 40 til 37,5 timer, 6,85% for de som får arbeidstiden nedsatt fra 39 til 36,5 timer, 7,04% for de som får arbeidstiden nedsatt fra 38 til 35,5 timer. 7,14 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 36 til 33,6 timer.

c. Andre lønnssatser som er uttrykt i kroner og øre 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, produksjonspremie-ordninger, 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 overens-komstens akkordnormal, skal disse tall bare reguleres i den utstrekning det er nødvendig for å bringe dem opp til den nye overenskomsts akkordnormal.

f. Det skal efter avtale mellom partene innenfor det enkelte overens-komstområde 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

FELLESBILAG 5

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 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.

FELLESBILAG 5

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 ¾ 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.

FELLESBILAG 5

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.

FELLESBILAG 6

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 likelønns-kommisjonens rapport og eventuelle tiltak initiert i tariff-oppgjørene.

FELLESBILAG 6

- *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*

Ferie mv.

Innledning
Det er en hovedoppgave for partene å forbedre bedriftenes konkurranse-evne. 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 overens-komstens bestemmelser for så vidt gjelder arbeidstid og godtgjørelser for dette. Slike ordninger skal forelegges forbund og landsforening til godkjennelse.

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 arbeidstids-ordninger, fritidsønsker mv. 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.

FELLESBILAG 7

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 feriepenger være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

Økningen foretas ved at prosentsatsen for opptjeningsåret endres slik:
- 2000 settes til 11,1
- 2001 settes til 12,0

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

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

Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

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

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

5 Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir 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.

FELLESBILAG 8

Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen skal være attraktiv og seriøs, og at innleide arbeidstakere og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre "sosial dumping" og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

1. Innleie av arbeidstakere

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere i henhold til gjeldende regler i arbeidsmiljøloven kap. 14 (se §§ 14-12 og 14-13) skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jf. Hovedavtalen § 9-3 - 9-6.

1.2 Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter

Organisasjonene anbefaler at bedriftene avtaler retningslinjer om arbeidsleie bedriftene imellom for å møte produksjonsmessige svingninger og motvirke oppsigelser og permitteringer. Det forutsettes at arbeidsleien er i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-13 samt øvrige lover og avtaler. Slike avtaler opprettes i forståelse med tillitsvalgte.

Ved slik innleie skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos virksomheten når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomsten virkeområde, jf. § 1.1.

1.3 Innleie av arbeidstakere fra vikarbyråer (bemannings-virksomheter)

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

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

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom LO og en arbeidsgiversammenslutning gjelder ikke Fellesbilag 1,2,3,4,5,6 og 10.

1.3.3 Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt. 1.3.2 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.

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

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt. 1.3.2 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. HA § 5-6

Merknad
Punktene 1.3.2, 1.3.3 og 1.3.4 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jf. Prop 74L (2011-2012).

2. Utsetting av arbeid og entrepriselignende ordninger

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale med underleverandør om utsetting av arbeid, skal behov og omfang drøftes med de tillitsvalgte, jf. Hovedavtalen § 9-3 - 9-6.

Bedriften har ansvar for å påse at underleverandører bedriften inngår avtale med, og som utfører arbeid innenfor

overenskomstens virkeområde, har arbeidsavtale med sine ansatte som minst sikrer at overenskomstens vilkår for minstelønn, overtidsgodtgjøring, arbeidstid og reisebestemmelsene i VO-delens kap. VIII er ivaretatt.

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

Bedriften skal på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos underleverandør når underleverandørs ansatte arbeider innen overenskomstens virkeområde, jf. § 1.1.

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

3. Personvern og taushetsplikt

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

4. Bo- og oppholdsforhold for arbeidstakere ansatt hos underleverandører som utfører oppdrag i Norge

Bedriften skal på anmodning fra tillitsvalgte informere de tillitsvalgte om hvordan det er tilrettelagt for at arbeidstakere ansatt hos underleverandører som midlertidig utfører arbeid i bedriften har bo- og oppholdsforhold i samsvar med den standard som normalt brukes på oppdragsstedet.

5. Bruk av vikarer

Vikarer, jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 nr. 1 b) erstatter navngitte personer for et bestemt arbeid eller tidsrom.

6. Andre forhold

I bedrifter som har, eller står i fare for å gå til oppsigelser og permitteringer vises det i denne sammenheng spesielt til regler om permittering og oppsigelse i Hovedavtalen kap. VI, Hovedavtalen § 10-4 og arbeidsmiljøloven kapittel 15.

Protokolltilførsel

Tiltak mot et useriøst arbeidsliv

Fellesforbundet og Norsk Industri ser med uro på den økende tendens til useriøsitet og ulovligheter i arbeidslivet. Selv om de aller fleste bedrifter opptrer seriøst og lovlig, er det mange som ikke gjør det, særlig i den uorganiserte del av arbeidslivet. Dette rammer alle parter i samfunnet. Arbeidstakere som får dårlige og usikre lønns- og arbeidsforhold, seriøse bedrifter som taper i konkurransen med de useriøse og samfunnet i form av tapte skatte- og avgiftsinntekter. Partene har også registrert en utvikling der mange av de som begår ulovligheter gjør det på en kynisk og mer utspekulert måte enn før. Partene mener derfor at det må gjøres mer for å få et seriøst og lovlig arbeidsliv.

Norsk Industri og Fellesforbundet er enige om å samarbeide om tiltak som tar sikte på at underleverandører som benyttes er seriøse. Eksempel på tiltak kan være å arrangere felles seminar/ konferanse og å utarbeide materiell til bruk ved valg av underleverandører. Norsk Industri og Fellesforbundet vil avsette nødvendige ressurser til å utvikle og gjennomføre de aktuelle tiltak.

Utover de endringer som partene er enige om i Verkstedoverenskomsten bilag 2, slike tiltak som er nevnt ovenfor og den informasjons-, motivasjons- og opplæringskampanje som Norsk Industri skal gjennomføre i tariffperioden rettet mot bedriftsledere om nødvendige tiltak og forpliktelser for å hindre et useriøst arbeidsliv, er partene enige om følgende tiltak:

a) Be myndighetene om å sikre de offentlige tilsyn ressurser til å utøve tilstrekkelig kontroll av de til enhver tid gjeldende lover og forskrifter som er etablert for å sikre et seriøst arbeidsliv i Norge.

FELLESBILAG 8

b) Be myndighetene om å gi de aktuelle tilsyn selvstendige fullmakter til å iverksette økonomiske sanksjoner, i tillegg til andre sanksjoner, mot bedrifter som bryter de lover og forskrifter for arbeidslivet som til enhver tid gjelder.

c) Be myndighetene å sikre at politi- og påtalemyndigheter i nødvendig grad prioriterer oppfølging av sannsynliggjort brudd

Partene viser også til Regjeringens tiltredelseserklæring ("Soria Moria-erklæringen") under overskriften Sosial dumping.

Partene forutsetter at de tiltak som iverksettes ikke skal komme i konflikt med relevante problemstillinger knyttet til personvernet, og at de ligger innenfor rammene av Norges EØS-forpliktelser.

FELLESBILAG 8A

Ansatte i vikarbyråer

Bestemmelsene i dette bilaget regulerer forhold i bemanningsforetak/ vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst jf. § 2.3.

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. § 2.3.
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 fratre 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. fellesbilag 8 pkt. 1.3.2.
7. Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av denne overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.
8. Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljø-loven og Hovedavtalen.

Protokolltilførsel

1. Partene legger til grunn at LO sier opp Bemanningsavtalen mellom LO og NHO.

FELLESBILAG 8A

2. Partene er i tariffperioden enige om å praktisere H 3-7 (2) andre ledd på samme måte som den har vært praktisert i forhold til nåværende Bemanningsavtale.

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

FELLESBILAG 9

Protokoller vedr. statistikk

Protokoll

15. april 2012 ble det avholdt forhandlingsmøte mellom Fellesforbundet og Norsk Industri om behovet for statistikkgrunnlag ved tariffoppgjørene ved etablering av Industrioverenskomsten.

Industrioverenskomsten - statistikkgrunnlag
Fellesforbundet og Norsk Industri er enige om å etablere èn industrioverenskomst. I forbindelse med tariffoppgjørene framover, både ved hoved- og mellomoppgjør, vil det være behov for lønnsstatistikker for de tidligere overenskomster som inngår i Industrioverenskomsten, og som tidligere kvalifiserte til lavlønnstillegg basert på statistiske vurderinger. Dette gjelder for eksempel tidligere Tekooverenskomsten.

Protokollen undertegnes med det forbehold at partene ved tariffoppgjøret 2012 blir enige om å etablere en Industrioverenskomst.

Norsk Industri	Fellesforbundet
Stein Lier Hansen	Arve Bakke

FELLESBILAG 9

Protokoll

15. april 2012 ble det avholdt forhandlingsmøte mellom Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) og Landsorganisasjonen i Norge (LO) om behovet for statistikkgrunnlag ved tariffoppgjørene ved etablering av Industrioverenskomsten.

Industrioverenskomsten – statistikkgrunnlag
LO og NHO viser til protokoll av 15. april 2012 mellom Fellesforbundet og Norsk Industri vedrørende behov for lønnsstatistikker for lavlønnsfag som inngår i Industrioverenskomsten, for eksempel tidligere Tekooverenskomsten. LO og NHO bekrefter at hovedorganisasjonene vil sørge for at slike statistikker blir fremskaffet til bruk i hoved- og mellomoppgjør i det omfang tariffpartene i Industrioverenskomsten anser det nødvendig.

Protokollen undertegnes med det forbehold at partene ved tariffoppgjøret 2012 blir enige om å etablere en Industrioverenskomst.

Næringslivets Hovedorganisasjon

Landsorganisasjonen i Norge

Tjenestepensjoner

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

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

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

På de bedriftene hvor det allerede er etablert pensjonsordninger vil NI og Fellesforbundet understreke viktigheten av at de lokale partene en gang i hver tariffperiode gjennomgår de etablerte bedriftsordningene, og hva disse gir i tillegg til de ulike ytelser som folketrygden gir ved oppnådd pensjonsalder, ved uførhet osv. for de enkelte grupper av arbeidstakere. På bakgrunn av dette skal partene drøfte behovet for å gjøre endringer i de ordninger bedriften har. Fra drøftingene skal det settes opp protokoll.

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

- utarbeide nødvendig informasjonsmateriell til bruk i de enkelte virksomheter
- legge til rette for og bistå partene i den enkelte virksomhet med råd og veiledning i forbindelse med drøftingene

FELLESBILAG 10

- ta opp forhandlinger med enkelte tilbydere av alderspensjons-ordninger med sikte på å komme fram til standardkontrakter som kan benyttes i de virksomheter som ønsker å etablere ordninger.
- ta opp til drøfting mulighetene for og eventuelt inngå avtale om en felles alderspensjonsordning for de virksomheter som ut fra ulike forhold skulle ønske en slik ordning

I reguleringsbestemmelsen for 2. avtaleår tas inn følgende formulering:

> Partene er enige om å drøfte de erfaringene som partene har hatt med hensyn til lokale drøftelser om innføring av lokale pensjonsavtaler, herunder drøfte nødvendige tiltak for å ivareta partenes oppfordring om at det etableres tjenestepensjonsordninger på den enkelte bedrift.

VO-DELEN

Kap. I
Virkeområde

§ 1.1 Virkeområde

Industrioverenskomsten/VO-delen gjelder på bedrifter i verksteds- og teknologiindustrien og samhørige bransjer etter krav fra LO og Fellesforbundet på den ene side og NHO og Norsk Industri på den andre side.

Kap. II
Omfang

§ 2.1 Teknologiindustri

Teknologiindustrien er kunnskapsbasert. Utvikling og konkurranseevne for denne industrien vil i stor grad være avhengig av arbeidstakernes kunnskaper og kompetanse.

Dette tilsier at overenskomsten både på sentralt nivå og lokalt nivå må tilpasses denne utvikling, jf. VO-delens § 5.2.

§ 2.2 Faggrupper og øvrige stillinger

VO-delen omfatter fag-, spesial- og hjelpearbeiderstillinger.

VO-delen omfatter også stillingsgrupper hvor det kreves spesielle kvalifikasjoner og/eller kunnskaper utover ovenfor nevnte stillingsgrupper. Der nye produksjonsmåter medfører at arbeidsoperasjoner endres eller forutsetter ny kompetanse, skal disse fortsatt omfattes av denne overenskomsten.

De sentrale parter vil anbefale at de lokale parter tilpasser sine bedriftsinterne avtaler til kompetansekrav og ansvar m.m.

VO-delen omfatter også arbeidstakere i stillinger som sjåfører, i stillinger i vakttjeneste og i stillinger på lager, samt kantine og rengjøringspersonalet.

VO-delen kan etter lokal avtale gjøres gjeldende for arbeidstakere i ovenfor nevnte stillingsgrupper som midlertidig har stillinger innen funksjonærområder og/ eller har stillinger som arbeidsledere.

§ 2.3 Definisjoner

2.3.1 Fagarbeider

Med fagarbeider menes arbeidstaker som har bestått fagprøve i samsvar med lov om fagopplæring i arbeidslivet, enten etter utstått læretid på kontrakt eller praksis i samsvar med opplæringsloven § 3-5.

2.3.2 Spesialarbeider

Med spesialarbeider menes arbeidstaker som er fylt 18 år og har fått slik øvelse, at vedkommende selvstendig og under eget ansvar kan betjene utstyr og maskiner eller utføre annet spesialarbeid som er et nødvendig ledd i produksjonen.

2.3.3 Hjelpearbeider

Arbeidstaker som ikke fyller vilkårene for spesialarbeider, dvs. arbeidstaker som utfører enklere arbeid i produksjonen er hjelpearbeider.

En arbeidstaker må være fylt 18 år for å få hjelpearbeiders minstelønn.

2.3.4 Sjåfør

Sjåfør anerkjennes som spesialarbeider med mindre hun/han har relevant fagbrev.

2.3.5 Lagerarbeider

Lagerarbeider anerkjennes som spesialarbeider med mindre hun/han har relevant fagbrev.

2.3.6 Vaktmenn

Vaktmenn plasseres i gruppen hjelpearbeider eller spesialarbeider avhengig av arbeidets art og omfang.

2.3.7 Rengjørings- og kantinepersonell

Rengjørings- og kantinepersonell plasseres i gruppen hjelpearbeider eller spesialarbeider med mindre de har relevant fagbrev.

Kap. III
Arbeidstid, ferie og korte velferdspermisjoner

§ 3.1 Ordinær arbeidstid
Se også Fellesdelen § 5.1

3.1.1 Fastleggelse av ordinær arbeidstid

Den daglige arbeidstid legges i tiden mellom kl. 06.00 og kl. 17.00 de første 5 virkedager i uken. Hvor saklige grunner gjør det nødvendig, kan ordinær arbeidstid legges til lørdager mellom kl. 06.00 og kl. 12.00.

Ved fastsettelse av arbeidstid bør det legges vekt på ansattes ønsker og på bedriftens behov for å utnytte produksjonsutstyr effektivt. Hvis enighet - eventuelt med bistand fra organisasjonene - ikke oppnås, fastsetter bedriften arbeidstiden innenfor kl. 07.00 - kl.16.00.

Partene peker på at det av hensyn til effektiv utnyttelse av produksjonsutstyr vil være av stor betydning å praktisere fleksible arbeidstidsordninger, herunder hvilepauser. Det anbefales derfor med utgangspunkt i Riksmeklingsmannens forslag ved tariffoppgjøret i 1986, avsnitt C, punkt 5, at det på de enkelte bedrifter inngås avtale om slike ordninger innenfor tidsrommet kl. 06.00 til kl. 18.00.

§ 3.2 Skiftarbeid
Se også Fellesdelen § 5.2

3.2.1 Generelt om skiftarbeid

Skiftene i en 2-skiftsordning forutsettes å veksle hver uke mellom formiddag og ettermiddag. Skiftene i en 3-skiftsordning forutsettes å veksle hver uke i kombinasjoner av formiddags-skift, ettermiddagsskift og nattskift. Hvor produksjonsmessige forhold tilsier det, kan bedriften iverksette andre ordninger. Det samme gjelder når partene på bedriften er enige om det.

Varsel om endringer av arbeidstiden skal gis i så god tid som mulig.

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

3.2.3 Kompensasjon ved midlertidig overgang til skift
Ved midlertidig overgang fra dagarbeid til skift og fra 2- til 3-skift, gis kompensasjon for arbeidstidsnedsettelsen ved at skiftarbeidernes fortjeneste på skift inkl. eventuell overtid på skift for hver lønningsperiode påplusses kompensasjonen:

- fra 37,5 timer til 36,5 timer: 2,74 %
- fra 37,5 timer til 35,5 timer: 5,63 %
- fra 37,5 timer til 33,6 timer: 11,61 %
- fra 36,5 timer til 35,5 timer: 2,82 %
- fra 36,5 timer til 33,6timer: 8,63 %
- eventuelt den prosentsats som forekommer hvor arbeidstidsnedsettelsen skjer fra andre timetall.

Kap. IV
Lønnsfastsettelse m.m.

§ 4.1 Minste timefortjeneste
Se også Fellesdelen § 6.1

4.1.1 Regulering av satsene for minste timefortjeneste
Regulering av satsene for minste timefortjeneste foretas ved tariffoppgjør og ved tilpasningsforhandlingene ved mellomoppgjør i tråd med tidligere praksis.

Ved bedrifter hvor et lønnssystem krever det, avtales det en akkordberegningstimelønn. Akkordberegningstimelønnen differensieres i henhold til VO-delens 5.2.1.

4.1.2 Satsene for minste timefortjeneste

4.1.2.1	Fagarbeider:	kr 176,05
	Etter 1 års arbeid som fagarbeider:	kr 177,66
4.1.2.2	Spesialarbeider:	kr 168,03
	Etter 1 års arbeid som spesialarbeider:	kr 169,74
4.1.2.3	Hjelpearbeider:	kr 160,10
	Etter 1 års arbeid som hjelpearbeider:	kr 161,70

§ 4.2 Regulering av satser

Se også Fellesdelen § 6.1

Fra og med 1. april 2018 heves alle timefortjenester med kr 1,00 pr. time. For 2-skiftarbeidere som har 36,5 timers uke heves timefortjenesten med kr 1,03 pr. time. For 3-skiftarbeidere som har 35,5 timers uke heves timefortjenesten med kr 1,06, og for 3-skiftarbeidere med 33,6 timers uke med kr 1,12 pr. time.

Partene på den enkelte bedrift kan avtale at timefortjenesten heves med den prosent som kr 1,00 utgjør av gjennomsnittlig timefortjeneste for voksne arbeidere ved den enkelte bedrift i 4. kvartal 2017. Hvis partene er enige, kan grupperinger av ansatte legges til grunn for omreguleringer av fortjenestetillegget. Ved beregningen skal det tas hensyn til generelle tillegg som måtte være gitt på bedriften, og som ikke har gitt seg utslag på statistikkens fortjenestetall for 4. kvartal 2017.

Lønnsforhøyelsene gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som er sluttet i bedriften før forslagets vedtakelse.

Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg mv. for arbeid som er utført før vedtakelsen.

§ 4.3 Garantert fortjeneste

Arbeidstakernes lønnsforhold (timefortjeneste i henhold til denne bestemmelse) skal kontrolleres to ganger årlig på grunnlag av henholdsvis NHOs beregnede årsgjennomsnitt (omregnet til timelønn) og utviklingen i SSBs lønnsindeks for industrien første og andre kvartal. Beregningen baseres på lønnsdata fra SSB og for øvrig det som følger av denne bestemmelse.

I den sentrale beregningen skal avtalt lønn foregående kalenderår for samtlige grupper; fag-, spesial- og hjelpearbeider, innenfor Industrioverenskomsten/ VO-delens virkeområde, legges til grunn. Med "avtalt lønn" menes den faste lønnen som utbetales inklusiv faste tillegg (f.eks. kvalifikasjons-, ansiennitets- eller lignende tillegg).

Variable tillegg (f.eks. tillegg for arbeid utenfor bedrift jf. VO-delen § 8.4.6, offshore-, overtids-, skift-, smuss- eller lignende tillegg) skal ikke inngå i beregningsgrunnlaget. Bonus, og innrapportert lønn for arbeidsledere/ arbeidende formenn, skal heller ikke inngå i det sentrale beregningsgrunnlaget.

Det gjennomsnittlige lønnsnivået for de respektive gruppene i bedriften skal, med virkning pr. 1. april, og 1. oktober, være minst det som følger av garantisatsen for samme gruppe.

Bedriften skal foreta regulering for den enkelte gruppe; fag-, spesial- og hjelpearbeider, dersom gjennomsnittet for gruppen i bedriften ikke utgjør minst:

- Fagarbeidere 87 % av det sentrale beregningsgrunnlaget
- Spesialarbeidere 82 % av det sentrale beregningsgrunnlaget
- Hjelpearbeidere 74 % av det sentrale beregningsgrunnlaget

"Avtalt lønn" (som ovenfor) for hver av gruppene fag-, spesial- og hjelpearbeider, og som omfattes av Industrioverenskomsten/ VO-delen, skal legges til grunn ved beregning av den enkelte gruppes gjennomsnittlige timefortjeneste i bedriften.

Følgende skal ikke inngå ved beregning av den enkelte gruppes gjennomsnittlige timefortjeneste i bedriften:

- Bonus
- Arbeidsledere/arbeidende formenn

Bestemmelsene om minste gjennomsnittlige timefortjeneste omfatter ikke arbeidstakere under opplæring og arbeidstakere som har delvis uførepensjon. Unntatt er også betaling i henhold til Industrioverenskomsten VO-delen 5.2.5 (temporeduksjon). Skulle den gjennomsnittlige timefortjeneste på grunn av spesielle omstendigheter ikke være representativ for bedriften, skal det tas hensyn til dette ved vurderingen. Dersom det

oppstår uenighet på bedriften i forbindelse med denne vurderingen, kan saken på vanlig måte bringes inn for organisasjonene.

§ 4.4 Lønnsbestemmelser for lærlinger
Se også Fellesdelen § 3.9

4.4.1 Partene er enige om at ovennevnte lønnsbestemmelser knyttet til Reform '94 benyttes under forutsetning av at statens støtte til lærlingeordningen blir slik som forutsatt under innføringen av reformen.

§ 4.5 Lønnsbestemmelser for unge arbeidstakere
Se også Fellesdelen § 3.9

4.5.1 Unge arbeidstakere

Unge arbeidstakeres fortjeneste skal utgjøre en prosentandel av begynnerlønn eksklusive alle tillegg for bedriftens hjelpe-arbeidere.

15	15 1/2	16	16 1/2	17	17 1/2	år
53	56	61	70	80	90	prosent

4.5.2 Praktikanter lønnes etter lærlingskalaen. Det gis opprykk for grunnkurs og videregående kurs i henhold til fradragsreglene for opplæringsplan.

Kap. V
Lønnssystemer og lønnsfastsettelse

§ 5.1 Lønnssystemer og lønnsfastsettelse
Se også Fellesdelen § 7.1

5.1.1 Lønnssystemer generelt

Forskjellige typer av lønnssystemer som tidlønn/fastlønn, bonussystemer og akkord skal kunne avtales. Hvis partene ikke blir enige om hvilket lønnssystem som skal anvendes, kan bedriften sette arbeidet ut på akkord.

§ 5.2 Lokale forhandlinger og kriterier for lønnsregulering

Se også Fellesdelen § 7.6

5.2.1 Individuelle tillegg

Etter dyktighet, kompetanse, praksis, ansvar og jobbinnhold, skal den enkelte betales et tillegg til minste timefortjeneste.

Norsk Industri og Fellesforbundet forutsetter at partene på den enkelte bedrift vurderer om arbeidstakere med spesielle kvalifikasjoner utover det som normalt kreves av fag-, spesial- og hjelpearbeidere, herunder arbeidstakere som kvalifiserer seg til de nye arbeidsoppgaver som innføring av ny teknologi fører med seg (jf. Fellesdelen kap. III), skal gis en høyere fortjeneste.

De sentrale parter forutsetter også at kriterier for lønns-differensiering på bakgrunn av kvalifikasjoner og kunnskap vurderes.

5.2.2 Lønnsdifferensiering

Ved den lokale lønnsreguleringen bør også den etablerte lønnsdifferensieringen mellom fag-, spesial- og hjelpearbeidere vurderes. Fagarbeidere med fagbrev som kreves for arbeidet, lønnes som fagarbeidere.

5.2.3 Bas, førstemann og midlertidige arbeidsledere

Arbeidstakere som utnevnes til bas eller førstemann eller som fungerer midlertidig som arbeidsleder skal utbetales et tillegg i lønn. Nærmere retningslinjer, og tilleggets størrelse, fastlegges i lokal avtale.

5.2.4 Oppsigelse av avtaler om lønnssystem

Avtaler om lønnssystemer kan, dersom ikke annet er avtalt, sies opp med 1 - en - måneds varsel. Det forutsettes at partene på bedriften har ført reelle forhandlinger før oppsigelse finner sted.

Dersom en av partene krever organisasjonenes medvirkning til utforming av lønnssystem eller for å få avklart tolknings-spørsmål vedrørende tariffavtale, skal slikt møte avholdes uten ugrunnet opphold.

Det samme gjelder hvis organisasjonene blir enige om å avholde et organisasjonsmessig møte for å drøfte spørsmålet om lønns-regulering.

Oppsigelsen utstår inntil slikt forhandlingsmøte er avholdt.

5.2.5 Uenighet om satsene i lønnssystemet

Oppnås ikke enighet om satsene i et lønnssystem, og avtalen er sagt opp i henhold til VO-delen 5.2.4, betales den enkelte arbeidstaker 45 % av sin gjennomsnittlige timefortjeneste eksklusiv alle tillegg i sist kjente kvartal. Det forutsettes tilsvarende arbeidsytelse.

Partene kan avtale at gjennomsnittlig timefortjeneste eksklusiv alle tillegg for henholdsvis fag-, spesial- og hjelpearbeidere skal legges til grunn.

§ 5.3 Fastsettelse av individuelle tillegg etter drøftinger

Tillegg for dyktighet, kompetanse, praksis, ansvar og jobb-innhold kan fastsettes etter avtale mellom bedriftens leder eller dennes representant og hver enkelt arbeidstaker, og eventuelt etter konferanse med de tillitsvalgte.

Hvis den enkelte arbeidstaker eller de tillitsvalgte mener at det er urimeligheter til stede som gir grunnlag for fornyet vurdering, kan saken tas opp i konferanse med bedriftsledelsens representant.

For å fremme mest mulig objektiv vurdering av den enkelte arbeidstaker, skal det drøftes retningslinjer for fastsettelse av disse tillegg.

§ 5.4 Tidlønn/fastlønn

5.4.1 Definisjon

Med tidlønn/fastlønn menes et lønnssystem hvor fortjenesten beregnes i henhold til arbeidet tid (pr. år, måneder, uker, timer).

5.4.2 Tidlønnssystemer/fastlønnssystemer

Forskjellige tidlønnssystemer/fastlønnssystemer skal kunne brukes for deler av bedriften eller felles for hele bedriften. Tidlønnssystemer/fastlønnssystemer skal avtales skriftlig.

Det kan avtales at fortjenesten i et tidlønnssystem/fastlønns-system skal være oppdelt, jf. VO-delen § 5.7.

§ 5.5 Bonussystem

5.5.1 Definisjon

Bonussystemer består av en fast lønnsandel og en mindre, bevegelig andel, felles for hele bedriften, avdelingen eller grupper.

5.5.2 Ulike bonussystemer

Forskjellige former for bonussystemer kan anvendes. Bonussystemer skal avtales skriftlig.

5.5.3 Bonussystem - fast lønnsandel og bevegelig lønnsandel

Den faste lønnsandel behandles i henhold til bestemmelsene i VO-delen § 5.4 "Tidlønn/fastlønn".

Den bevegelige lønnsandel gjøres avhengig av bedriftens, eventuelt gruppers, produksjonsresultat og behandles i henhold til VO-delen § 5.7 "Akkord".

Også andre kriterier skal kunne avtales, men målekriterier som skadefrekvens og sykefravær bør unngås. Det avtales retningslinjer for beregning av denne del.

Ved bonussystemer er arbeidstakerne garantert lønnssystemets faste del.

Andre arbeidstakerkategorier kan etter avtale delta i bonussystemer.

5.5.4 Bonussystemer og produktivitetsavtaler

Partene anbefaler at det opprettes produktivitetsavtaler på bedrifter med bonussystem.

§ 5.6 Produktivitetsavtale - produktivitetstillitsvalgte

Når et lønnssystem med spesiell produksjons- eller produktivitetsavtale krever det, kan det inngås avtale om at arbeidstakerne velger en produktivitetstillitsvalgt, som lønnes av bedriften for den tid partene er enige om skal brukes til dette arbeid.

Den produktivitetstillitsvalgte skal være en arbeidstaker med god kjennskap til bedriften (jf. Hovedavtalen § 5-3 (1)). Vedkommende skal arbeide i nær kontakt med alle ledd vedrørende produktivitetsspørsmål, og skal ha et særlig ansvar

for rent generelt å øke forståelsen for at hver enkelte kan bidra til å bedre bedriftenes konkurranseevne og derved skape økonomiske forutsetninger for trygge og gode arbeidsforhold.

§ 5.7 Akkordarbeid

Partene er enige om at det skal være adgang til akkordarbeid. Det vises til Riksmeklingsmannens møtebok av 8.4.2002.

Kap. VI
Spesielle lønnsbestemmelser

§ 6.1 Betaling for arbeid på de store høytidsdager

Se også Fellesdelen § 8.1

Skiftarbeidere som tjenestegjør noen av de store høytider 1. juledag, 1. påskedag eller 1. pinsedag, regnet fra kl. 14.00, jul-, påske- og pinseaften til kl. 06.00 annen helligdag, skal i tillegg til feriegodtgjøringen ha 0,4 % av årsinntekten for hver arbeidet helligdag, dog ikke utover 2 dager til sammen. Med årsinntekten menes den i året 1. januar - 31. desember i vedkommende bedrift opptjente lønn.

Kap. VII
Overtids-, skift- og andre tillegg

§ 7.1 Overtidstillegg

7.1.1 Vanlig overtid

De 5 første virkedager i uken betales 50 % tillegg etter endt ordinær arbeidstid inntil kl. 21.00.

Etter kl. 21.00 betales 100 % tillegg.

Arbeidstakere som møter til tilsagt overtidsarbeid, skal betales for 2 timer selv om overtidsarbeidet utføres på kortere tid. Dette gjelder ikke ved overtidsarbeid i tilknytning til den ordinære arbeidstid.

7.1.2 Forskjøvet arbeidstid

Forskjøvet arbeidstid betales som for overtid bestemt.

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

7.1.4 Overtid på søn- og helligdager og dager før disse
Etter endt ordinær arbeidstid på lørdager og dager før helligdager og på søn- og helligdager inntil siste helligdagsaften kl. 22.00 betales 100 %.

7.1.5 Overtid på skift lørdag formiddag
For overtidsarbeid på skift som utløper før bedriftens ordinære dagarbeidstids utløp lørdag middag betales dog fra skiftets utløp til lørdag middag bare 50 %.

7.1.6 Overtid direkte tilknyttet skiftet
Skiftarbeider som arbeider overtid før eller etter skiftet, skal ha de ordinære overtidsprosenter i tillegg til skifttillegget for sitt skift.

7.1.7 Forberedende arbeid
For arbeid med oppfyring og andre forberedende arbeider for den daglige drift som påbegynnes kl. 04.00 eller senere på hverdager og går over i den ordinære dagarbeidstid betales 50 % tillegg inntil den ordinære dagarbeidstid begynner.

§ 7.2 Overtidsgrunnlaget
Overtidsgrunnlaget utgjør timefortjenesten eksklusive overtids- og skifttillegg for gruppene fag-, spesial- og hjelpearbeidere innenfor den enkelte bedrift i sist kjente kvartal. Partene kan avtale at den enkelte arbeidstakers timefortjeneste eksklusive overtids- og skifttillegg skal legges til grunn.

§ 7.3 Skifttillegg
7.3.1 For 2-skiftarbeid (36,5 timer pr. uke) betales følgende tillegg pr. time:

- 1. skift: inntil lørdag kl. 14.00: Intet
- 2. skift: kr 18,91
- For skiftarbeid etter kl. 14.00 på dager før søn- og helligdager: kr 40,41

- Fra kl. 14.00 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften: kr 57,93

Enhver time utover kl. 24.00 betales med tillegg som for 3. skift.

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

- 1. skift: inntil lørdag kl. 14.00: Intet
- 2. skift: kr 19,49
- 3. skift: kr 29,01
- For skiftarbeid etter kl. 14.00 på dager før søn- og helligdager: kr 41,58
- Fra kl. 14.00 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften: kr 59,57

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

- 1. skift: inntil lørdag kl. 14.00: Intet
- 2. skift: kr 20,66
- 3. skift: kr 30,64
- For skiftarbeid etter kl. 14.00 på dager før søn- og helligdager: kr 43,90
- Fra kl. 14.00 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften: kr 62,94

7.3.4 Vaktmenn på 3-skiftordninger skal utbetales VO-delens skiftsatser.

7.3.5 Ved overgang fra vanlig dagarbeid til skiftarbeid og fra 2-skift til 3-skift, betales for de første 6 dager som for overtid bestemt. (5 dager når lørdag ikke er arbeidsdag.)

Denne bestemmelse er ikke til hinder for at det på den enkelte bedrift kan treffes annen avtale med tilsvarende ytelse fra bedriftens side.

7.3.6 Skiftarbeidere (og deltidsarbeidere) som mister skift foran bevegelige helligdager og 1. og 17. mai på grunn av arbeidstidsbestemmelsen i arbeidsmiljøloven, skal ha godtgjøring for disse skift som for en helligdag. Hvis det tapes en del av skiftet på

disse dager, skal godtgjøringen være forholdsvis etter den tid de taper, jf. VO-delens § 6.1.

§ 7.4 Deltid

For produksjonsarbeid som utføres på deltid betales kr 8,67 fra kl. 15.30, evt. fra det tidspunkt partene lokalt blir enige om.

§ 7.5 Særlig smussig arbeid og arbeidstøy

Se også Fellesdelen § 9.3

7.5.1 Særlig smussig arbeid

Dersom partene lokalt ikke blir enige om noe annet betales for særlig smussig arbeid et tillegg på kr 8,70 pr. time.

Kap. VIII
Arbeid utenfor bedrift

§ 8.1 Omfang

Dette kapittel omfatter alle arbeidstakere som blir sendt på arbeidsoppdrag utenfor bedriften.

Unntak:

- sjåfører
- arbeidstakere som blir sendt på kurs. (Dersom opplæringen i hovedsak omfatter betjening av maskiner og produksjons-utstyr, skal arbeidstakeren likevel omfattes av bestemmelsene i dette kapittel).

For andre pålagte oppdrag inngås avtale i det enkelte tilfelle.

§ 8.2 Ansettelsesforhold

8.2.1 Bedrift

Arbeidsavtalen skal i tillegg til de til enhver tid gjeldende lovfestede krav til arbeidsavtalens innhold også opplyse om følgende forhold:

- Opplysning om bedrift hvor arbeidstaker har sin faste arbeidsplass

Partene viser til bilag 4 for de avtalte kriterier for bedriftsetablering.

Arbeidstaker er i slike tilfeller lokalt ansatt. VO kapittel VIII kommer til anvendelse hvis arbeidstakere sendes på arbeids-oppdrag utenfor bedriften. I slike tilfeller vil utgangspunktet for dekning av reisekostnader være bedriften, med mindre annet er avtalt.

8.2.2 Fast arbeidssted

Bedrifter kan ha behov for å rekruttere i forbindelse med et langvarig oppdrag. I slike tilfeller vil man kunne rekruttere som lokalt personell. Normalt vil det i slike tilfeller etableres en organisasjon på oppdragsstedet som tilfredsstiller beskrivelsen som er gjort av bedriftsbegrepet. Adgangen til å ansette på fast arbeidssted gjelder uavhengig av type virksomhet.

Arbeidsavtalen skal i tillegg til de til enhver tid gjeldende lovfestede krav til arbeidsavtalens innhold også opplyse om følgende forhold:

- Opplysning om arbeidssted/arbeidsplass hvor arbeidstaker skal utføre sitt faste arbeid

Arbeidstaker er i slike tilfeller lokalt ansatt. VO kapittel 8 kommer til anvendelse hvis arbeidstakere sendes på arbeids-oppdrag utenfor det faste arbeidsstedet. I slike tilfeller vil utgangspunktet for dekning av reisekostnader være avtalt arbeidssted, med mindre annet er avtalt.

Dersom arbeidsgivers arbeidsoppdrag på arbeidsstedet bortfaller skal endringer i arbeidsforholdet behandles etter de ordinære stillingsvernsreglene i arbeidsmiljøloven og i Hovedavtalen LO-NHO.

Ved enighet om endret arbeidssted har arbeidstaker rett på fulle rettigheter etter VO kapittel VIII i en periode på inntil 6 måneder, med mindre annet avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

8.2.3 Reisebetingelser

Arbeidsavtalen skal i tillegg til de til enhver tid gjeldende lovfestede krav til arbeidsavtalens innhold også opplyse om følgende forhold:

- At arbeidstaker arbeider på forskjellige steder/arbeidsplasser i sitt arbeidsforhold

- Forretningsadressen til arbeidsgiver

Disse arbeidsforholdene gjelder i de tilfeller hvor arbeidstaker verken er ansatt med fast arbeidsplass i tilknytning til bedrift eller ansatt på fast arbeidssted. I slike tilfeller vil utgangspunktet for dekning av reisekostnader være avtalt reiseadresse, som hovedregel nær hjemsted.

§ 8.3 Betalingsgrunnlag for reisetid og tillegg for arbeid utenfor bedrift

Betalingsgrunnlaget for reisetid og tillegg for arbeid utenfor bedrift er den enkelte arbeidstakers individuelle timelønn.

§ 8.4 Arbeidsoppdrag med tilsagt fremmøte utenfor bedriften, men hvor overnatting ikke er nødvendig.

8.4.1 Reiseutgifter

Økte reiseutgifter ved fremmøte utenfor bedriften, dekkes av bedriften. Det skal på forhånd treffes lokal avtale om hvordan disse utgiftene skal dekkes.

8.4.2 Betaling for reisetid utenfor arbeidstiden

Forlenget reisetid (reisetid utover 20 minutter hver vei) som ikke regnes med i arbeidstiden betales iht. VO-delen § 8.2. Det er dog anledning til å avtale et fast beløp fastsatt ved gjennomsnittsberegning for den aktuelle arbeidsstyrke.

8.4.3 Arbeidstidsordninger

Innenfor arbeidsmiljøloven og VO-delens rammer kan det avtales en spesiell arbeidstid eller skiftordning ved oppdrag utenfor bedriften.

På arbeidsplasser hvor det arbeider personell fra flere firmaer, må arbeidstakerne være forberedt på at deres ordinære arbeidstid for oppdragstiden omlegges, slik at den blir overensstemmende med de arbeidstidsordninger som på forhånd er lagt opp av hovedbedriften i samarbeid med de tillitsvalgte for denne bedrift. Det forutsettes at dette blir avklaret før arbeidsoppdraget påbegynnes.

§ 8.5 Arbeidsoppdrag hvor overnatting er nødvendig (herunder arbeid inshore med adgang til nattkvarter eller daglig fritid)

8.5.1 Spesielle reiseregler ved oppdragets begynnelse og avslutning

1. Tid til forberedelse og avslutning av oppdrag
   Den tid som medgår på bedriften til forberedelse og avslutning av oppdraget, betales etter vanlige regler for arbeid i bedriften.

   Dersom arbeidstidsordningen ikke gir fritid hjemme etter endt arbeidsoppdrag (avspasering), gis arbeidstakeren fri med lønn (VO-delen § 8.2) før nytt arbeidsoppdrag påbegynnes: 4 timer fritid ved oppdrag mer enn 8 døgn og 7,5 timer ved oppdrag som har vart i 4 uker.

2. Reiseutgifter (begynnelse/avslutning)
   Reiseutgifter betales etter regning iht. 8.2.1 - 8.2.3. Det bør velges reisemåter som ikke påfører bedriften unødige kostnader.

   Ved bruk av egen bil etter avtale med bedriften betales etter statens satser, eventuelt etter intern avtale.

3. Kostpenger under reise (begynnelse/avslutning)
   Kostpenger under reise betales etter regning hvis det ikke er inngått avtale om et fast beløp.

4. Betaling for reisetid (begynnelse/avslutning)
   Reisetid som faller innenfor den ordinære arbeidstid betales med timefortjeneste eksklusiv alle tillegg.

   Reisetid som faller utenfor den ordinære arbeidstid betales iht. VO-delen § 8.2.

   Dersom arbeidstaker på reise har soveplass, for eksempel på tog el. båt betales for reisetid inntil kl. 20.00 iht. VO-delen § 8.2.

   Reise på søn- og helligdager
   50 % tillegg for reisetid som faller innenfor tidsrommet lørdag kl. 13.00 til søndag kl. 22.00, og på andre helligdager og 1. og 17. mai mellom kl. 7.00 og kl. 22.00.

Reise i jul, påske og pinse
100 % tillegg for reisetid som faller innenfor tidsrommet jul-, påske- og pinseaften kl. 13.00 til siste helligdag kl. 22.00.

Ved fri hjemreise, jf. VO-delen 8.4.1 nr. 11 ytes ikke betaling.

5. Daglig reisetid på oppdragsstedet
Dersom daglig reisetid (gangtid) mellom innlosjeringssted og arbeidssted en vei overskrider 20 minutter, skal overskridende tid betales iht. VO-delen § 8.2.

Forlenget reisetid som ikke regnes med i arbeidstiden skal ikke overskride 1 time hver vei.

6. Tillegg for arbeid utenfor bedriften, utenfor fast arbeidssted og for ansatte på reisebetingelser
For arbeidet tid skal det betales et tillegg på 20 % av lønnssatsen iht. VO-delen § 8.3.

Servicearbeidere som under slik oppdrag innenfor ordinær arbeidstid reiser mellom forskjellige arbeidsplasser, skal også utbetales 20 % -tillegget for reisetiden.

7. Montørtillegg
Montør som leder arbeidslag eller som alene har ansvar utover det som ligger i hans vanlige arbeidsoppgaver, skal ha et tillegg som er rimelig til sin timefortjeneste. Tilleggets størrelse skal avtales på forhånd.

8. Arbeidstid i oppdragsperioden
Innenfor arbeidsmiljølovens og VO-delens rammer kan det avtales spesiell arbeidstid eller skiftordning.

Partene kan også avtale arbeidstidsordninger eller innarbeidingsordninger som gir ekstra fritid ved hjemreise, jf. aml § 10-5. Se også 8.4.1 nr. 11 og VO-delens bilag 2 og 3. Den innarbeidede arbeidstiden godtgjøres som vanlig arbeidstid uten overtidsgodtgjøring.

På arbeidsplasser hvor det arbeider personell fra flere firmaer, må arbeidstakerne være forberedt på at deres ordinære arbeidstid for oppdragsperioden omlegges, slik at

den blir i samsvar med de arbeidstidsordninger som på forhånd er lagt opp av hovedbedriften i samarbeid med de tillitsvalgte for denne bedrift. Det forutsettes at dette blir avklart før arbeidsoppdraget påbegynnes.

9. Kost- og losjigodtgjøring i oppdragsperioden
   Det skal på forhånd avtales om bedriften skal sørge for tilfredsstillende kost eller dekke kostutgiftene etter regning. Det er også adgang til å treffe avtale om et fast beløp avpasset etter de faktiske kost- og losjiutgifter på oppdragsstedet.

10. Innkvartering
    Det skal sørges for tilfredsstillende innkvartering i rimelig avstand fra arbeidsstedet med enkeltrom som skal være i forsvarlig stand.

    Som norm for bedømmelse av vanlig krav til innkvartering i brakker, legges de til enhver tid gjeldende retningslinjer fra helseråd og arbeidstilsyn til grunn. Fra og med 15.5.2002 skal innkvarteringsstandard i brakker være enkeltrom med dusj og toalett på hvert rom.

    Hvor det ikke er egnet kjøkken og kantineanlegg, skal spiserommet ha kokemuligheter, kjøleskap, oppvaskkum og minimum 1,2 m2 spiseplass pr. person.

11. Hjemreise i oppdragsperioden
    Hvis partene ikke blir enige om en annen ordning, skal det gis en fri hjemreise etter 4 uker, deretter en fri hjemreise hver 3. uke. Bedriften sørger for fri hjemreise i forbindelse med jul og påske samt ved den enkeltes sommerferie. Disse reiser inngår i ovennevnte ordning.

    Betaling for reisetid iht. VO-delen 8.4.1 nr. 4 ytes ikke ved fri hjemreise.

§ 8.6 Arbeidsoppdrag på faste mobile plattformer i forbindelse med petroleumsvirksomhet på den norske kontinentalsokkel, der det ikke er adgang til nattkvarter eller daglig fritid i land (offshorearbeid)

Bestemmelsene er inntatt i VO-delens bilag 1.

§ 8.7 Reiser og oppdrag i utlandet

For reiser og oppdrag i utlandet inngås avtale for det enkelte tilfelle. Dog anbefales at bestemmelsene i VO-delen § 8.4 så vidt mulig legges til grunn. Der avtale ikke er inngått gjelder overenskomstens bestemmelser så langt det er mulig.

Merknad 2018 vedr. kap. VIII

Gjennom de endringene som er gjort ved tariffrevisjonen 2018, er det foretatt en vesentlig innstramming i overenskomstens reisebestemmelser. For å sikre en god gjennomføring er det enighet om at bestemmelsene trer i kraft fra 1. november 2018. Før dette tidspunktet gjelder bestemmelsene i overenskomsten 2016-2018. Det vises til bilag 4 til VO-delen og bestemmelsene om prosess og gjennomføring.

Kap. IX
Andre bestemmelser

§ 9.1 Partenes gjensidige plikter

9.1.1 De bedrifter som denne overenskomst omfatter kan ikke ansette noen arbeidstakere til bedriftens regelmessige arbeid på ringere vilkår enn fastsatt i overenskomsten.

9.1.2 Fellesforbundet og Norsk Industri forplikter seg så lenge denne overenskomst gjelder, til ikke å gi økonomisk støtte til partene på den enkelte bedrift under dagtidssituasjoner i henhold til VO-delen 5.2.5.

9.1.3 Avtaler mellom arbeidstakere vedrørende arbeidet eller andre forhold som angår bedriften, er virkningsløse uten forbundets godkjennelse.

Kap. X
Bilag

§ 10.1 Bilag til VO-delen

Som egne bilag til denne overenskomstdelen følger:

Bilag 1 Tariffavtale for arbeid offshore

Bilag 2 Rammeavtale om arbeidstidsordning for store anlegg

Bilag 3 Rammeavtale om arbeidstidsordning på land med daglig arbeidstid ut over 10,5 timer med/uten søndagsarbeid

Bilag 4 Kriterier for forståelsen av "bedrift" etter VO-delens kap. VIII (gjelder fra 1. november 2018)

Tariffavtale for arbeid offshore

1. Definisjoner

Med *offshore* menes innretning som er plassert på olje-/gassfelt i rom sjø.

Med *innretning* forstås en konstruksjon plassert ute i havet for leting etter og drift/produksjon av olje- og gass.

Med *arbeidsperiode* menes det tidsrom (vanligvis 12 timer) som arbeidstakeren er i arbeid for arbeidsgiveren i løpet av ett døgn.

Med *hvileperiode* menes tidsrommet (vanligvis 12 timer) mellom to arbeidsperioder.

Med *oppholdsperiode* menes det tidsrom arbeidstakeren oppholder seg i sammenheng på innretninger som faller inn under forskriftens virkeområde.

Friperiode er tiden mellom oppholdsperiodene.

Flotell er en frittliggende innretning for overnatting, opphold/ verkstedvirksomhet. Flotellet er tilknyttet hovedinnretningen med gangbru eller helikopterforbindelse.

Med *shuttling* menes transport i oppholdsperioden mellom faste og/eller flytende innretninger.

Merknad
Hvis enkelte oppdrag unntaksvis skulle kreve nattekvarter i land, henvises til 2.2, første setning, under hensyntagen til definisjonen av avtalens virkeområde i 2.1

2. Virkeområde

2.1 Denne avtale gjelder for arbeidsoppdrag på faste og mobile innretninger i forbindelse med petroleumsvirksomheten på den del av kontinentalsokkelen som er undergitt norsk statshøyhet, der det ikke er adgang til nattekvarter eller daglig fritid i land.

2.2 Tariffspørsmål som reiser seg i forbindelse med uforutsette situasjoner, skal i det enkelte tilfellet søkes løst av partene i

fellesskap. Er spørsmålet av generell art skal organisasjonene orienteres med sikte på eventuelt å avtalefeste spørsmålet.

2.3 Partene er enige om å holde hverandre gjensidig orientert om nye lover og forskrifter som får innflytelse på arbeidsforholdene innen petroleumsvirksomheten på den del av kontinental-sokkelen som er undergitt norsk statshøyhet.

2.4 Avtalen skal i prinsippet gjelde alle typer oppdrag, men partene kan treffe særskilt avtale for arbeid av kortere varighet enn en vanlig oppholdsperiode på 14 dager med tilhørende avspasering.

Protokolltilførsel
Ved tariffrevisjonen 2002 diskuterte partene den praksis som er etablert med hensyn til uspesifiserte oppholdsperioder, som for eksempel 1 til 14 dager. Partene er enige om at denne praksis med hensyn til uspesifiserte turer, når det ikke er mulig å fast-sette oppholdsperiodens lengde, ligger innenfor bilagets 2.4 og 3.2 sine bestemmelser når det før avreise er avtalt med arbeidstaker.

3. Arbeidstid, overtid mv.

3.1 *Arbeidstid*
Arbeidsordningen bygger på den til enhver tid gjeldende tariffavtale og forskrifter for arbeid offshore.

Den alminnelige arbeidstid skal ikke overstige 12 timer i døgnet. Den ukentlige arbeidstid skal ikke overstige 33,6 timer i gjennomsnitt over et tidsrom på høyst 12 måneder.

3.2 *Rotasjonsordninger*
Vedrørende arbeidsplan vises til Rammeforskriften (FOR 2010-02-12 nr. 158) og arbeidsmiljølovens § 10-3. Normal rotasjons-ordning baseres på 14-28, jf. Rammeforskriften (FOR 2010-02-12 nr. 158).

Når det forutsettes av oppdragsgiver, eller oppdragets varighet og/eller art tilsier at normal rotasjonsordning ikke kan benyttes, skal det være adgang til å benytte andre rotasjonsordninger. Slike rotasjonsordninger skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakernes tillitsvalgte. Andre rotasjonsordninger medfører

ikke noen ekstra kompensasjon utover det som fremgår av avregningsbestemmelsene.

Rotasjonsordning 14-28 gir lavere årstimetall enn rotasjonsordning 14-21-14-28. Rotasjonsordning 14-28 er beregnet til å være 7,71 % redusert arbeidstid i snitt i forhold til rotasjonsordning 14-21-14-28. Dette tilsvarer i snitt 122 timer mindre i året basert på tariffavtalens gjennomsnittlige ukentlige arbeidstid, som offshore er 33,6 timer pr uke i snitt. Omregnet til ordinær tid på land basert på 37,5 t pr uke, tilsvarer det i snitt 136 timer mindre i året.

Avlønning i bedriften må avstemmes slik at utlønning ved bruk av rotasjonsordning 14-28 er i henhold til timetall/årstimetall som følger av en slik rotasjonsordning. Personell som arbeider normal rotasjon skal ikke registreres i den årlige avregning med minustid.

Ved årsavregningen skal først timer utover fullt normalt årsverk (basert på rotasjonsordning 14-21-14-28) godtgjøres som overtid etter reglene i pkt. 3.10.1 og 3.10.2.

Kommentar
På bakgrunn av kontraktsforpliktelser, rekrutterings- og kapasitetsbehov og nødvendige tilpasninger hos den enkelte bedrift er partene innforstått med at innføring av ny rotasjonsordning 14-28 vil være tidkrevende. Partene understreker at ny rotasjonsordning skal være implementert innen 31.12.2014. Avvik fra dette avtales med tillitsvalgte.

Partene er videre enige om at ved eventuelle fremtidige arbeidstidsreduksjoner i industrien/ samfunnet som gjennomføres uten reduksjon i lønn, skal slike reduksjoner kompenseres verdimessig økonomisk.

3.3 Overtid

Arbeidet tid utover 12 timer i døgnet er å betrakte som overtid. Den samlede arbeidstid inkl. overtid skal ikke overstige 16 timer i døgnet. Den samlede overtid offshore skal ikke overstige 200 timer i kalenderåret, jf. Rammeforskriften (FOR 2010-02-12 nr. 158).

Bruken av overtid skal begrenses til det minst mulige og søkes fordelt blant arbeidstakerne. Overtid skal søkes lagt i direkte tilknytning til arbeidsperioden.

3.4 Hvilepauser

Hvilepausen skal være minst 30 minutter dersom arbeidstiden er 8 timer i døgnet, og 60 minutter dersom arbeidstiden er 12 timer.

Tiden regnes fra en ankommer spisesalen til en forlater denne. Eventuell gang-, skifte- og vasketid kommer i tillegg. Hvilepausen skal medregnes i arbeidstiden.

Merknad:
Når oppdragsgiver i kontraktsform krever det, kan partene lokalt avtale oppdeling av hvilepausen i samsvar med forskriftene.

3.5 Arbeid utover oppholdsperiode

Dersom uforutsette hendinger gjør at mannskapsbytte ikke kan gjennomføres til avtalt tid, må de ansatte være forberedt på å fortsette arbeidet. Hvis partene i det enkelte tilfelle ikke blir enige om at arbeidstiden utover normal oppholdsperiode skal betales med overtidsgodtgjørelse, (100 %), skal avspasering finne sted.

(I de tilfeller der man etter avtale velger å kompensere den opparbeidede avspaseringstid med overtidstillegg, skal overtidstillegget beregnes av det beregningsgrunnlag, jf. VO-delens § 7.2, som gjelder på det tidspunkt etterbetaling skjer.)

3.6 Arbeidsfri periode

Det skal være en arbeidsfri periode på minst 8 timer i sammenheng mellom to arbeidsperioder med adgang til kvalifisert hvile.

3.7 Endring av arbeidsperiode

Varsel om endring av arbeidsperiode skal gis den enkelte så tidlig som mulig.

Det forutsettes at det skal være dagarbeidsperiode med mindre vedkommende får beskjed om nattarbeidsperiode før avreise fra hjemsted.

Ved endring fra dag- til nattarbeidsperiode (eller omvendt) betales 100 % tillegg (timefortjeneste) for inntil 36 timer, minimum 24 timer. Disse timer registreres ikke som overtid.

Godtgjørelsen betales ikke hvis arbeidstakeren før avreise fra hjemsted er varslet om endringen, og heller ikke ved tilbakeføring til opprinnelig planlagt arbeidsperiode.

Tapte arbeidstimer som følge av overføringer skal kompenseres med offshorelønn.

3.8 Forskjøvet arbeidstid
Forskjøvet arbeidstid utenfor den fastlagte arbeidstidsordning for den enkelte arbeidstaker, betales med overtidsgodtgjøring (100 %).

3.9.1 Avregning av arbeidstiden for personell som arbeider offshore, og vekselvis arbeider offshore, på landanlegg og ved faste driftssteder der arbeidstiden er gjennomsnittsberegnet
Den enkeltes totale arbeidstid skal avregnes der all arbeidet tid offshore, på landanlegg og ved faste driftssteder skal inngå i den totale arbeidstid og gjøres opp minimum en gang pr. 12 måneder. Årlig avregningstidspunkt avtales lokalt.

I perioden for avregning legges til grunn at den enkelte har startet med en oppholdsperiode offshore eller en arbeidsperiode på land og avsluttet med en fullført avspaseringsperiode.

All arbeidet tid utover tariffestet tid skal avspaseres. Hvis disse timer ikke er påbegynt avspasert ved avregningstidspunktet utbetales disse timer som for overtid bestemt. Partene lokalt kan avtale at den enkelte etter eget ønske kan overføre inntil 200 timer for avspasering på et senere tidspunkt.

3.9.2 Modell for avregning av arbeidstid
Alle arbeidede timer utenom overtid/ekstra tid som allerede er oppgjort og betalt i henhold til overenskomsten omregnes til 37,5 timer pr. uke jf. VO-delen 3.2.4.

Perioder med ferie og fravær skal det tas hensyn til i avregningen. Ved beregning av korrekt mertid skal det legges til grunn at fravær ikke skal innarbeides.

3.9.3 Avregning

De lokale parter kan avtale praktiske løsninger slik at bedriften kan benytte det samme avregningstidspunktet for alle arbeidstakerne, herunder overføring av minus/plusstid for dette formålet.

4. Reisebetingelser - Mønstring

4.1 Reise - ventetid - reiseutgifter

Reisetid og ventetid fra bopel til boliginnretning godtgjøres ikke. Det samme gjelder tilbakereise og tiltredelse og fratredelse fra prosjektet. Partene på bedriften drøfter hensiktsmessige reiseordninger, men NI og Fellesforbundet forutsetter at etablerte reiseopplegg ikke blir endret til ugunst for de ansatte.

Dersom bedriftens opplegg forårsaker at arbeidstakeren taper arbeidstimer, skal disse timer kompenseres med timefortjeneste + offshoretillegg.

Reiseutgifter dekkes etter regning. Det kan avtales andre ordninger mht. reiseutgifter på den enkelte bedrift.

Denne bestemmelse trer i stedet for eventuelle lokale avtaler, med virkning fra og med bedriftens lokale forhandlingsdato 1992.

4.2 Diett under reise

Diettpenger under reise betales etter regning. Det er også adgang til å treffe avtale om et fast beløp, jf. VO-delens 8.4.1 nr. 3.

4.3 Ventetid på land på utreisebase (helikopterbase e.l.)

Dersom uforutsette hendinger etter ankomst på helikopterbase e.l. forårsaker at arbeidet offshore ikke kan påbegynnes til avtalt tid, betales tapte arbeidstimer med timefortjeneste (maks 12 timer pr. døgn) + 11,61 % + en kompensasjon pr. time tilsvarende offshoretillegget. Arbeidstakeren kan i slike tilfeller anvises arbeid i land.

4.4 Avbrudd, kansellering av offshoreperiode

Dersom arbeidsgiveren på grunn av uforutsette hendinger må kansellere eller avbryte offshoreperioden, skal de ansatte, og hvis mulig også de tillitsvalgte, varsles så tidlig som mulig. De

ansatte kan, etter at nødvendig avspasering er avtalt, tilvises annet arbeid. Retningslinjer for avspasering avtales mellom bedriftsledelsen og arbeidstakernes tillitsvalgte.

4.5 Ventetid offshore

Dersom uforutsette hendinger gjør at planlagt avreise fra plattform ikke kan gjennomføres, betales ventetid offshore etter endt oppholdsperiode med individuell timelønn. (80 % av timefortjeneste, eksklusive alle tillegg) Ventetid betales for inntil 12 timer pr. døgn (arbeidsperiode).

Dersom den ansatte blir satt i arbeid, reduseres antall timer med ventetid tilsvarende.

4.6 Hvile før arbeidet påbegynnes

Reise for tiltredelse av oppholdsperiode må legges slik opp at arbeidstakeren gis mulighet til nødvendig hvile før arbeidet påbegynnes. Inntil forskrifter foreligger, må dette i det enkelte tilfellet vurderes av partene lokalt. Normalt skal arbeidstid + reisetid ikke overstige sammenhengende 16 timer.

4.7 Shuttling

Shuttling utenfor arbeidstiden og tilhørende ventetid skal ikke regnes som arbeidet tid, og tiden som medgår skal ikke registreres som overtid. Medgått tid kompenseres med timefortjeneste + offshoretillegg, minimum ½ time.

Når arbeidstakere som bor i eget boligkvarter adskilt fra arbeidsstedet, blir sittende fast på grunn av stopp i shuttling e.l., vil dette bli kompensert som for arbeid offshore for maks 12 timer pr. døgn. Arbeidstakerne er forpliktet til å påta seg tilvist arbeid i ventetiden.

4.8 Mønstring

Mønstringssted er på innretningen hvor det skal arbeides. Mønstringstidspunktet kan variere for den enkelte arbeidstaker og skal på forhånd være avtalt.

5. Ferie og feriepenger

Feriens lengde og feriepenger gis i samsvar med ferieloven. For avtalefestet ferie, se fellesbilag 7.

Hvis ikke annet er avtalt lokalt, skal følgende gjelde:

- Arbeidstakeren skal være fritatt for alt arbeid i de første 3 ukene av den første friperiode etter 1. juni hvert år og de 12 første dagene (2 uker) av den første friperiode etter 30. september.

Når arbeidstakerne tiltrer offshorearbeid etter at opparbeidet ferietid er avviklet, må bedriften i samarbeid med arbeidstakeren - eventuelt tillitsvalgte - ta hensyn til dette i forbindelse med den ansattes rotasjonsordning.

6. Offshorekurs/Fagopplæring

Ved kurs, opplæring, nysertifisering etc. pålagt av bedriften i en avspaseringsperiode, betales med den enkeltes timefortjeneste. Dette gjelder ved følgende opplæring:

I) sikkerhetskurs, repetisjonskurs, kjentmannskurs og andre kurs som er påkrevd av hensyn til helse, miljø og sikkerhetsgrunner for opphold og arbeid offshore.

II) kurs og kompetanseheving som er nødvendig og påkrevd for utførelse av den enkeltes arbeid offshore.

Partene vil presisere at når bedriften har behov for å oppgradere den ansattes kompetanse i henhold til den daglige drift, skal betalingen skje som ved pålagte kurs.

7. Nødinnkvartering

Partene lokalt avtaler hvorledes det skal forholdes/kompenseres i de tilfeller uforutsette situasjoner fører til at personell etter den daglige arbeidsperiode offshore ikke kommer tilbake til boliginnretning.

8. Sikkerhetsbestemmelser

8.1 Sikkerhetsmøter mv.

Sikkerhetsarbeid skal foregå i medhold av gjeldende offentlige regler og forskrifter. De ansatte skal gjøres kjent med lover og forskrifter/arbeidsreglement før arbeid offshore påbegynnes. Overtredelse av samme vil kunne medføre hjemsending.

Sikkerhetsmøter/øvelser, livbåt- og brannøvelser utenfor arbeidstiden skal ikke regnes som arbeidet tid, og tiden som medgår skal ikke registreres som overtid.

Partene avtaler lokalt den godtgjørelse som skal betales for sikkerhetsøvelser mv. som finner sted utenfor arbeidstiden.

Tilkomstteknikk
Personell som skal utføre inspeksjon/arbeid ved bruk av tilkomstteknikk, må fremlegge dokumentasjon på bestått kurs for denne type arbeid.

8.2 Arbeidstøy, verneutstyr, redningsdress
Arbeidsgiveren skal holde nødvendig verneutstyr og arbeidstøy, jf. forskriftene. Verneutstyret og arbeidstøyet, som er bedriftens eiendom, skal være i forsvarlig stand og rengjort ved utlevering. Alt yttertøy skal under arbeid offshore være oransjefarget og flammesikkert.

Rettighetshaver eller bedriften skal holde arbeidstakeren med overlevingsdrakt under transport fra utreisebase innretning, shuttling og under transport fra innretning til utreisebase.

9. Velferdspermisjoner

Permisjon med lønn uten offshoretillegget (12 timer pr. dag) skal gis ved dødsfall og begravelse i nærmeste familie, akutt, alvorlig sykdom i hjemmet og ved innleggelse på sykehus. Dessuten skal permisjon uten lønn gis på de vilkår som arbeidsmiljøloven hjemler. Avtalens bestemmelser legges til grunn. Ved utløpet av permisjonen kan bedriften anvise arbeid i land for det timetall som gjenstår i arbeidsperioden.

I de tilfeller hvor vilkårene for velferdspermisjon foreligger og kan forutses, skal bedriften varsles så tidlig som mulig før avreise offshore, slik at den eventuelt i stedet kan anvise vedkommende arbeid i land angjeldende oppholdsperiode.

10. Forsikringer/Sykepengeordninger/Helsekontroll

10.1 Forsikring/sykepenger
Sykepenger betales i henhold til Rikstrygdeverkets fastsatte forskrifter. Partene må lokalt avtale den del av offshoretillegget

som skal inngå i inntektsgrunnlaget for sykepenger. Sykdom i avspaseringsperioden gir ikke anledning til utvidet avspasering.

Arbeidstakeren skal gjennom forsikring tegnet av bedriften, ulykkesforsikres basert på en sum tilsvarende minst 20 x grunnbeløpet i Folketrygden ved død, og 40 G ved 100 % invaliditet.

Forsikringen gjelder for reise mellom bosted og offshoreanlegget og for den periode vedkommende befinner seg om bord på innretningen.

Hvis bedriften har tilsvarende forsikring eller bedre for sine arbeidstakere fra tidligere, er den ikke forpliktet til å tegne ytterligere forsikringer.

10.2 Helsekontroll/legeundersøkelse

Arbeidstakeren skal dokumentere at han har gjennomgått en obligatorisk legeundersøkelse før arbeid offshore påbegynnes. Tid medgått til slike undersøkelser kompenseres ikke.

Legeundersøkelse skal foretas i henhold til gjeldende forskrifter og/eller når bedriftslegen finner det nødvendig.

Ved sykdom i avspaseringsperioden skal friskmelding fremlegges før nytt offshorearbeid påbegynnes, og sykmelding fremlegges hvis arbeidstakeren på grunn av sykdom ikke kan tiltre ny offshoreperiode.

11. Lønnsbestemmelser

11.1 Timefortjeneste

Den enkelte arbeidstaker skal utbetales lønn iht. den lønnsavtale som gjelder ved bedriften med eventuell kompensasjon for det lavere antall timer pr. uke han måtte få offshore. (fra 37,5 timer til 33,6 timer 11,61 %.

Kompensasjon for forkortet arbeidstid utbetales for inntil 12 timer pr. arbeidsperiode og inngår ikke i overtidsgrunnlaget.

11.2 Offshoretillegg

I tillegg til timefortjenesten gis et offshoretillegg pr. time på kr 78,80. Offshoretillegget skal dekke alle særtillegg etter VO-

delen og alle tillegg for spesielle forhold knyttet til arbeidssituasjonen, samt reisetid og ventetid fra bopel til boliginnretning - og retur.

I forbindelse med kommende avtalerevisjoner skal offshoretillegget reguleres med den prosentvise stigning for VO-delen basert på NHOs statistikk for denne overenskomsten. Det fortjenestebegrepet som legges til grunn er "avtalt lønn". Det er økningen i perioden fra siste måletidspunkt før forrige regulering og frem til siste måletidspunkt før den aktuelle reguleringen, som skal legges til grunn. Ved eventuell regulering av overenskomstens øvrige satser ved mellomoppgjør, skal også offshoretillegget reguleres som ovenfor bestemt.

11.3 Overtidstillegg

Arbeid utover 12 timer i døgnet er å betrakte som overtid og godtgjøres med 100 % overtidstillegg.

11.4 Arbeid på bevegelige hellig- og høytidsdager og arbeid på nyttårs-, påske-, pinse- og julaften etter kl. 12.00

Det betales 100 % i overtidsgodtgjørelse for arbeid på følgende dager:

Nyttårsaften	7 timer	17. mai	12 timer
1. nyttårsdag	12 timer	Kr. h.fartsdag	12 timer
Skjærtorsdag	12 timer	Pinseaften	7 timer
Langfredag	12 timer	1. pinsedag	12 timer
Påskeaften	7 timer	2. pinsedag	12 timer
1. påskedag	12 timer	Julaften	7 timer
2. påskedag	12 timer	1. juledag	12 timer
1. mai	12 timer	2. juledag	12 timer

Overtid utover 12 timer betales med 200 %.

I tillegg betales timefortjeneste for 7,5 timer for bevegelige hellig- og høytidsdager som faller i oppholdsperioden. Disse bestemmelser er ikke til hinder for at partene på bedriftene - innenfor ovennevnte ramme - blir enige om en annen betaling. Ovennevnte betales også hvis dagene faller på lørdager og søndager.

11.5 Nattillegg

For nattarbeid utbetales et tillegg pr. time på kr 42,46. Tillegget betales ikke for timer som godtgjøres med overtidsprosenter.

11.6 Tilkomstteknikk

Personell som utfører klatreoppdrag, jf. 8.1 "Tilkomstteknikk", kompenseres med kr 46,98 pr. time for godkjent klatretid i tillegg til offshorelønnen.

Merknad

Partene er innforstått med at dette er et enkeltstående unntak fra prinsippet i 11.2.

12. Tillitsvalgte/Verneombud

Norsk Industri og Fellesforbundet anbefaler at det for offshore-arbeid og når arbeidsgruppen gjennomsnittlig har minst 25 arbeidstakere, velges tillitsvalgte, jf. for øvrig Hovedavtalens kap. V. For så vidt gjelder verneombud, henvises til arbeidsmiljøloven med forskrifter.

De særegne forhold gjør det nødvendig med kontinuitet innenfor tillitsvalgtapparatet offshore. Partene skal så langt det er mulig ta hensyn til dette ved demobilisering/ omplassering.

13. Tvistebehandling

Hvis det oppstår tvist om forståelsen eller praktiseringen av dette bilag, følges reglene i Hovedavtalens § 2-3.

14. Varighet

Avtalen inngår som et bilag til VO-delen, og har samme varighet og oppsigelsestid som denne. Partene er enige om at forhandlinger om vesentlige endringsforslag bør foretas i eget offshoreutvalg, og slik at forslag til ny offshoreavtale ved tariff-oppgjøret kan inngå i, og omfattes av, avstemming over ny overenskomst.

BILAG 2

Rammeavtale om arbeidstidsordning for store anlegg

Partene er enige om følgende rammeavtale om arbeidstidsordning for store anlegg:

1. Denne avtale gjelder for arbeidsoppdrag på store anlegg, med arbeidstid 37,5 timer/uke, hvor arbeidstakeren overnatter utenfor hjemstedet. Avtalen kan i særlige tilfeller også gjøres gjeldende for andre arbeidstakere.

2. Når det foreligger lokal enighet om bruk av arbeidstid i henhold til rammeavtalen og innenfor VO-delens bestemmelser, sendes denne avtale NI og Fellesforbundet. Ordningen kan ikke settes i verk før aksept fra begge organisasjoner foreligger. Partene skal ha svar så raskt som mulig, og senest innen 3 dager fra avtalen er mottatt av organisasjonene. Hvis en av organisasjonene ikke finner å kunne akseptere forslaget, tas dette umiddelbart opp med den andre organisasjon.

3. Det forutsettes at den kun gjøres gjeldende for enkelte anlegg og er avgrenset i tid.

4. Det benyttes en 12-9-rotasjon med en arbeidstid inntil 10 1/2 time pr. dag og som fortrinnsvis legges i tidsperioden 07.00 - 18.00 (se vedlagte eksempel på arbeidsplan).

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

6. Det vil ikke være nødvendig med dispensasjon fra Arbeidstilsynet når arbeidstid i henhold til denne avtale følges.

7. Eventuelle avtaler utover disse rammer behandles i hvert enkelt tilfelle i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljølovens§ 10-12 (4).

8. Rammeavtalen hjemler skiftordninger. Hvis arbeidstiden på skift-ordninger går utover kl. 24.00, kreves det på vanlig måte dispensasjon for nattarbeid, jf. arbeidsmiljølovens § 10-11. Arbeidstiden på 2-skiftordninger skal være 35,5 timer.

9. Ved avregning av arbeidstid for personell som arbeider på forskjellige landanlegg og/eller faste driftssteder som har gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, gjøres prinsippene for avregning i VO-delens bilag 1 pkt. 3.10.1 og 3.10.2 gjeldende.

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

Eksempel på arbeidsplan

Arbeidsplanen er en innarbeidingsordning med 12 dager på og 9 dager av. Arbeidsstyrken vil bli delt opp i tre lag og arbeidstiden blir som følger inkl. 1/2 times matpause:

	Lag 1	Lag 2	Lag 3
Mandag	kl. 07.00 - 18.00	avspasering	kl. 10.00 - 18.00
Tirsdag	kl. 07.00 - 18.00	avspasering	kl. 07.00 - 18.00
Onsdag	kl. 07.00 - 18.00	avspasering	kl. 07.00 - 18.00
Torsdag	kl. 07.00 - 18.00	avspasering	kl. 07.00 - 18.00
Fredag	kl. 07.00 - 18.00	avspasering	kl. 07.00 - 18.00
Lørdag	fri	fri	kl. 07.00 - 18.00
Søndag	fri	fri	fri
Mandag	avspasering	kl. 10.00 - 18.00	kl. 07.00 - 18.00
Tirsdag	avspasering	kl. 07.00 - 18.00	kl. 07.00 - 18.00
Onsdag	avspasering	kl. 07.00 - 18.00	kl. 07.00 - 18.00
Torsdag	avspasering	kl. 07.00 - 18.00	kl. 07.00 - 18.00
Fredag	avspasering	kl. 07.00 - 18.00	kl. 07.00 - 18.00
Lørdag	fri	kl. 07.00 - 18.00	fri
Søndag	fri	fri	fri
Mandag	kl. 10.00 - 18.00	kl. 07.00 - 18.00	avspasering
Tirsdag	kl. 07.00 - 18.00	kl. 07.00 - 18.00	avspasering
Onsdag	kl. 07.00 - 18.00	kl. 07.00 - 18.00	avspasering
Torsdag	kl. 07.00 - 18.00	kl. 07.00 - 18.00	avspasering
Fredag	kl. 07.00 - 18.00	kl. 07.00 - 18.00	avspasering
Lørdag	kl. 07.00 - 18.00	fri	fri
Søndag	fri	fri	fri
Totalt	*112,5 timer*	*112,5 timer*	*112,5 timer*

BILAG 3

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

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

1 Omfang

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

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

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

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

Hovedbedriften kan fremme felles søknad som også inkluderer underleverandører.

For øvrig vises til overenskomsten.

På grunnlag av lokal enighetsprotokoll sender bedriften søknad til Fellesforbundet som gir sin innstilling til LO. Den lokale protokollen skal følge søknaden sammen med arbeidsplanen. Dersom hovedbedriften også inkluderer underleverandører i sin søknad, skal søknaden inneholde lokale protokoller fra disse. Når bedriften har

mottatt melding fra Fellesforbundet om at ordningen er godkjent kan den iverksettes.

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

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

2 Krav til HMS og velferd

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

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

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

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

3 Arbeidstid

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

Det kan benyttes inntil 12,5 timers arbeidsdag.

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

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

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

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

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

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

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

4 Inngåelse av lokale avtaler

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

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

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

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

5 Godkjenning

Den enkelte arbeidstidsordnings varighet knyttes til prosjektets eller oppdragets lengde.

Søknader godkjennes for inntil 1 år av gangen.

Bedriften skal ha svar så raskt som mulig.

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

6 Lokal oppsigelse

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

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

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

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

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

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

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

b) Som del av denne rammeavtalen gis en særskilt kompensasjon på 15 minutter pr. arbeidsdag i arbeidstidsordninger/rotasjoner med effektiv arbeidstid utover 10,5 timer som legges som plusstid i

avregningen. Evt. mertid som genereres i avregningen som følge av dette er ment som bidrag til at ordninger lettere kan gå i balanse i hver rotasjon, og skal ikke håndteres som mertid etter reglene om avregning i pkt. 8 nedenfor.

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

c) Arbeidstakere som, istedenfor å benytte ferie jf. pkt. 7 a, ønsker å innarbeide evt. minustid som oppstår som følge av ordningens manglende timer i arbeidsperioden, kan gis anledning til dette etter nærmere avtale med arbeidsgiver. Slik innarbeiding må ikke skje i konflikt med amls HMS-krav.

d) Det er adgang til å inngå avtale med den enkelte arbeidstaker om avspasering av manglende timer tilsvarende godtgjøringen for bevegelige hellig- og høytidsdager, ved at dette tas med i avregningen. Dette gjelder overtidsgodtgjørelsen i pkt. 9 a) og godtgjørelse for høytids- og helligdager som faller i friperioden under pkt. 9 c).

e) Mertid samt kursing og opplæring som legges i friperioden, kan etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker brukes for avregning av evt. skyldig tid.

8 Avregning for ordninger i henhold til denne rammeavtalen

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

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

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

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

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

Etter sporadiske reiseoppdrag skal arbeidstaker ha opplyst status.

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

9 Godtgjørelse for bevegelige hellig- og høytidsdager

a) For arbeid på hellig- og høytidsdager betales lønn + 100 % (som for overtid bestemt) + tilsvarende godtgjørelse som for hellig- og høytidsdager i henhold til arbeidsplan.

b) Ved fri i oppholdsperioden betales godtgjørelse for hellig- og høytidsdager i henhold til arbeidsplan.

c) I friperioden betales godtgjørelse for hellig- og høytidsdager for 7,5 timer.

10 Ventetid

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

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

BILAG 3 EKSEMPLER PÅ ROTASJONSPLANER

Ex. 1 *15-20 rotasjon med søndagsarbeid, arbeidstid 07.00-19.30 - oppstart første dag 12.00, avslutning siste dag 15.00*
Forutsetning for timetall per dag er: 0,25 t betalt pause 09.-09.15, ubetalt lunsj 11.30-12.00, 0,25 t betalt pause 15.45-16.00

		Mandag	*Tirsdag*	*Onsdag*	*Torsdag*	*Fredag*	*Lørdag*	*Søndag*	*Betalt tid*	*Arbeidet tid*
UKE 1	Arbeidet tid inkl. pauser	Avspasering	Avspasering	12.00-19.30	07.00-19.30	07.00-19.30	07.00-19.30	07.00-19.30		
	Antall timer ink. pauser			7,5	12,5	12,5	12,5	12,5		
	Pauser (betalt)			0,25	0,5	0,5	0,5	0,5		
	Arbeidet tid eks. pauser			7,25	11,5	11,5	11,5	11,5		53,25
	Antall timer betalt			7,5	12	12	12	12	55,5	
UKE 2	Arbeidet tid inkl. pauser	07.00-19.30	07.00-19.30	07.00-19.30	07.00-19.30	07.00-19.30	07.00-19.30	07.00-19.30		
	Antall timer ink. pauser	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5		
	Pauser (betalt)	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5		
	Arbeidet tid eks. pauser	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5		80,5
	Antall timer betalt	12	12	12	12	12	12	12	84	
UKE 3	Arbeidet tid inkl. pauser	07.00-19.30	07.00-19.30	07.00-15.00	Avspasering	Avspasering	Fri	Fri		
	Antall timer ink. pauser	12,5	12,5	8						
	Pauser (betalt)	0,5	0,5	0,25						
	Arbeidet tid eks. pauser	11,5	11,5	7,25						30,25
	Antall timer betalt	12	12	7,5					31,5	
UKE 4	Arbeidet tid inkl. pauser	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Fri	Fri		
UKE 5	Arbeidet tid inkl. pauser	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Fri	Fri		

Arbeidet timer per rotasjon			164,00
Betalte timer per rotasjon		171,00	
15 min kompensasjon per dag *note 1	14,2	3,55	
Ferie eller annet virkemiddel		2,95	
Sum timer før arbeidstidskompensasjon		177,50	timer
Arbeidstidskompensasjon	5,63 %	9,99	
Betalt tid i rotasjon		187,49	timer

Elementer benyttet for å få ordningen til å gå opp omregnet til 37,5 t uke = 2,95 t x 5,63 % = 3,12 timer
For å oppnå mulighet for reise til og fra anlegget første og siste arbeidsdag er betalt pause disse dager delt i to, dvs. 15 min betalt pause første og siste arbeidsdag.
Ferie til gode hvis en kun benytter av ferie til å dekke opp manglende timer: 52,14/5 = 10,4 rotasjoner x 3,12 t per rot. = 32,44 t forbruk av ferie = 155 t ferie til gode, dvs. 20,6 dager.

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

Ex. 2 *15-20 rotasjon med søndagsarbeid, arbeidstid 07.00-19.00 - oppstart første dag 12.00, avslutning siste dag 15.00*
Forutsetning for timetall per dag er: 0,25 t betalt pause 09.-09.15, ubetalt lunsj 11.30-12.00, 0,25 t betalt pause 15.45-16.00

		Mandag	*Tirsdag*	*Onsdag*	*Torsdag*	*Fredag*	*Lørdag*	*Søndag*	*Betalt tid*	*Arbeidet tid*
UKE 1	Arbeidet tid inkl. pauser	Avspasering	Avspasering	12.00-19.00	07.00-19.00	07.00-19.00	07.00-19.00	07.00-19.00		
	Antall timer ink. pauser			7	12	12	12	12		
	Pauser (betalt)			0,25	0,5	0,5	0,5	0,5		
	Arbeidet tid eks. pauser			6,75	11	11	11	11		50,75
	Antall timer betalt			7	11,5	11,5	11,5	11,5	53	
UKE 2	Arbeidet tid inkl. pauser	07.00-19.00	07.00-19.00	07.00-19.00	07.00-19.00	07.00-19.00	07.00-19.00	07.00-19.00		
	Antall timer ink. pauser	12	12	12	12	12	12	12		
	Pauser (betalt)	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5		
	Arbeidet tid eks. pauser	11	11	11	11	11	11	11		77
	Antall timer betalt	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	80,5	
UKE 3	Arbeidet tid inkl. pauser	07.00-19.00	07.00-19.00	07.00-15.00	Avspasering	Avspasering	Fri	Fri		
	Antall timer ink. pauser	12	12	8						
	Pauser (betalt)	0,5	0,5	0,25						
	Arbeidet tid eks. pauser	11	11	7,25						29,25
	Antall timer betalt	11,5	11,5	7,5					30,5	
UKE 4	Arbeidet tid inkl. pauser	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Fri	Fri		
UKE 5	Arbeidet tid inkl. pauser	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Fri	Fri		

Arbeidet timer per rotasjon			157,00
Betalte timer per rotasjon		164,00	
15 min kompensasjon per dag *note 1	14,2	3,55	
Ferie eller annet virkemiddel		9,95	
Sum timer før arbeidstidskompensasjon		177,50	timer
Arbeidstidskompensasjon	5,63 %	9,99	
Betalt tid i rotasjon		187,49	timer

Elementer benyttet for å ordningen til å gå opp omregnet til 37,5 t uke = 9,95 t x 5,63 & = 10,51 timer
For å oppnå muligheit for reise til opg fra anlegget første og siste arbeidsdag er betalt pause disse dager delt i to, dvs. 15 min betalt pause første og siste arbeidsdag.
Ferie til gode hvis en kun benytter av ferie til å dekke opp manglende timer: 52,14/5 = 10,4 rotasjoner x 10,51 t per rot. = 109,3 t forbruk av ferie = 79,2 t ferie til gode, dvs. 10,4 dager.

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

VO-DELEN

Kriterier for forståelsen av "bedrift" etter VO-delens kap. VIII

(gjelder fra 1. november 2018)

Norsk Industri og Fellesforbundet er enige om følgende kriterier for forståelsen av "bedrift" etter IO/VO kap. VIII. Det vises i denne anledning til Riksmeklers møtebok fra frontfagsoppgjøret 2016. Partene er enige om følgende revisjon av aktuelle kriterier for bedriftsetablering. Hvorvidt det foreligger en gyldig tariffmessig bedriftsetablering foretas etter en helhetlig vurdering av følgende kriterier.

Etableringsformål:

- Det dominerende formål med bedriftsetableringen må ikke være å omgå eller komme fri fra tarifforpliktelser
- Norsk Industri og Fellesforbundet er opptatt av at bedrifter skal kunne ivareta hensynet til oppfølging av kontrakts- og kunde-forpliktelser, og fremme lokal sysselsetting

Krav til organisering:

- Bedriften må ha en reell organisering med egen ledelse
  - Bedriften skal være klart identifiserbar på stedet for arbeidstakere og for omverden.
  - Bedriften skal være registrert i Enhetsregistret
  - Bedriften må være bemannet slik at den kan ivareta arbeidsgivers forpliktelser iht. lov- og avtaleverk. Etter Hovedavtalens §5-2 nr. 3 og nr. 4 skal arbeidsgiver daglig ha en ansvarlig representant til stede som de tillitsvalgte kan henvende seg til
  - Det avgrenses mot situasjonsbestemt og kortvarig virksomhet
  - At en virksomhet er bundet av en tariffavtale, innebærer ikke i seg selv at det er en "bedrift" iht. til VO-delens kap. VIII

Krav til arbeidsforhold:

- Arbeidstakers arbeidsforhold må knyttes til den aktuelle bedriften
  - Arbeidsgivers (bedriftens) adresse skal framgå av arbeidstakers arbeidsavtale
  - Arbeidstaker er tilmeldt bedriften i AA-registeret
- Endringer i arbeidsavtalen følger ordinære stillingsvernsregler i arbeidsmiljøloven og i Hovedavtalen

- Eventuell overføring av ansatte mellom oppdragssteder/bedrifter kan ikke skje for å unngå tarifforpliktelser
- Dersom arbeidstaker sendes på arbeidsoppdrag utenfor bedriften anvendes kap. VIII
- Arbeidstakerne kan ikke overføres mellom ulike oppdragssteder/ bedrifter med den virkning at reisebestemmelsene ikke kommer til anvendelse

Bedriften har ansvar for å påse at underleverandører bedriften inngår avtale med, og som utfører arbeid innenfor overenskomstens virke-område, har arbeidsavtale med sine ansatte som minst sikrer at overenskomstens vilkår for minstelønn, overtidsgodtgjøring, arbeidstid og reisebestemmelser er ivaretatt.

Prosess og oppfølging

Gjennom de endringene som er gjort ved tariffrevisjonen 2018, er det foretatt en vesentlig innstramming i overenskomstens reise-bestemmelser. For å sikre en god gjennomføring er det enighet om at bestemmelsene trer i kraft fra 1. november 2018.

Norsk Industri og Fellesforbundet vil gjennomføre jevnlige møter forankret i ledelsen i organisasjonene for å vurdere hvordan bestemmelsene blir tatt i bruk og fulgt opp. Det kan være tilfeller der endringene får utilsiktede konsekvenser, og partene vil søke å avklare disse fortløpende og eventuelt utarbeide nye felles veiledere eller lignende.

TD-DELEN

Kap. I
Virkeområde

§ 1.1 Virkeområde

1.1.1 Industrioverenskomsten/TD-delen gjelder for bedrifter i teknologiindustrien og samhørige bransjer.

1.1.2 Overenskomsten omfatter ikke eventuelle medlemmer av Fellesforbundet som utgjør bedriftens øverste ledelse. Det samme gjelder medlemmer av Fellesforbundet som er bedriftens representanter ved fastleggelse av generelle lønns- og arbeidsvilkår.

Grenseoppgangen vil kunne avhenge av bedriftsorganisasjon og i noen tilfeller av bedriftens størrelse.

Hvis det skulle oppstå avgrensningsproblemer, skal disse søkes løst ved lokale forhandlinger. Oppnås ikke enighet avgjøres spørsmålet av Fellesforbundet og Norsk Industri.

§ 1.2 Faggrupper

1.2.1 Ved enhver bedrift skilles det mellom voksne arbeidstakere etter kvalifikasjoner og etter arbeidets art.

1.2.2 Vilkår for anerkjennelse som fagarbeider er bestått fagprøve i samsvar med lov om fagopplæring i arbeidslivet, enten etter utstått læretid på kontrakt, eller praksis i samsvar med lovens § 3.5 (tidligere § 20).

§ 1.3 Opplæring

1.3.1 Fagopplæring, etterutdanning og videreutdanning skjer i samsvar med lov om videregående opplæring og lov om fagopplæring i arbeidslivet og de bestemmelser som til enhver tid blir gitt i henhold til disse lover og til Hovedavtalens bestemmelser.

Kap. II
Arbeidstid

§ 2.1 Ordinær dagarbeidstid
Se også Fellesdelen § 5.1

2.1.1 Hvor saklige grunner gjør det nødvendig, kan ordinær arbeidstid legges til lørdager mellom kl. 06.00 og kl. 12.00.

2.1.2 Partene peker på at det av hensyn til en effektiv utnyttelse av produksjonsutstyr vil være av stor betydning å praktisere fleksible arbeidstidsordninger herunder hvilepauser. Det anbefales derfor med utgangspunkt i Riksmeglingsmannens forslag ved tariffoppgjøret i 1986 avsnitt c), pkt. 5, at det på den enkelte bedrift treffes avtale om slike ordninger.

§ 2.2 Overtidsarbeid
Se også Fellesdelen § 5.5

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

2.2.2 Arbeidstakere skal også innenfor rammen av den i loven fastsatte begrensning av adgangen til overtidsarbeid enkeltvis være berettiget til fritagelse for overtidsarbeid ved særlige anledninger som møter mv. samt også andre private grunner.

Protokolltilførsel til § 2.2
Partene har ved årets tariffoppgjør drøftet forskjellige forhold i tilknytning til overtid. Bruk av overtid kan ha mange årsaks-sammenhenger som varierer fra bedrift til bedrift og over tid. Partene oppfordrer til at man ved den enkelte bedrift, med basis i gjeldende lov- og avtalebestemmelser, drøfter hvordan man best kan oppnå en bedre styring og riktig bruk av overtid.

I drøftelsene bør årsaker til overtiden og belastningen på arbeidstakerne belyses, og eventuelle tiltak vurderes.

§ 2.3 Skiftarbeidstid

Se også Fellesdelen § 5.2 og Fellesbilag 5

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

2.3.2 Ved midlertidig overgang fra dagarbeid til skift og fra 2- til 3-skift, gis kompensasjon for arbeidstidsnedsettelsen ved at skiftarbeiderens fortjeneste på skift inkl. eventuell overtid på skift for hver lønningsperiode påplusses kompensasjonen:

- fra 37,5 timer til 36,5 timer: 2,74 %
- fra 37,5 timer til 35,5 timer: 5,63 %
- fra 37,5 timer til 33,6 timer: 11,61 %
- fra 36,5 timer til 35,5 timer: 2,82 %
- fra 36,5 timer til 33,6timer: 8,63 %
- eventuelt den prosentsats som forekommer hvor arbeidstidsnedsettelsen skjer fra andre timetall.

2.3.3 Skiftene i en 2-skiftsordning forutsettes å veksle mellom formiddag og ettermiddag. Skiftene i en 3-skiftsordning forutsettes å veksle i kombinasjoner av formiddagsskift, ettermiddagsskift og nattskift.

Hvor produksjonsmessige forhold tilsier det, kan bedriften iverksette andre ordninger. Det samme gjelder når partene på bedriften er enige om det.

2.3.4 Varsel om endring av arbeidstiden skal gis i så god tid som mulig, og uten ugrunnet opphold.

Kap. III
Lønnsfastsettelse
(Se også Fellesdelen kap. VII)

§ 3.1 Lønnsnivå og lønnsdifferensiering

3.1.1 *Minste timefortjeneste*

Nyansatte:	kr 168,03 pr. time
Etter 1 års ansettelse:	kr 169,74 pr. time
Fagarbeider:	kr 176,05 pr. time
Etter 1 års arbeid som fagarbeider:	kr 177,66 pr. time

Lønn for ferievikarer/ekstrahjelp kan avtales lokalt uavhengig av satsene ovenfor.

Se også Fellesdelen § 6.1

3.1.2 De lokale parter skal gjennomføre lokale forhandlinger i henhold til fellesdelen § 7.5. Oppnås ikke lokal enighet om rammen for regulering av fortjeneste nivået kan Fellesforbundet ta saken opp med NI. Oppnås ikke enighet i møte mellom Fellesforbundet og NI kan partene bringe saken inn for endelige forhandlinger mellom NHO og LO. Nærmere retningslinjer for slike møter er gitt i TD-delen § 3.5.

Se også Fellesdelen § 7.5

3.1.3 Lønnsdifferensieringen mellom de enkelte ansatte i en bedrift skal tilstrebes foretatt så rettferdig som mulig under hensyntagen til de nedenfor fastsatte retningslinjer for individuell lønnsfastsettelse, jf. TD-delen § 3.2.

Se også Fellesdelen § 7.6

3.1.4 Hvis lønnssystemet ikke gir oversikt over den enkelte arbeidstakers lønnsforhold, skal de tillitsvalgte etter anmodning utleveres ajourførte lister som viser status og fortjeneste, for alle ansatte som omfattes av TD-delen.

3.1.5 Etter avtale kan lønnsfastsettelsen for spesifiserte arbeidstakerkategorier fastsettes kollektivt, jf. § 3.3. I forbindelse med opprettelsen av TD-delen ved nye bedrifter skal de lokale parter, eventuelt med NI og Fellesforbundets bistand gå

gjennom og se hvilke områder/deler av bedriften hvor det ville være naturlig at avtalen gjøres gjeldende kollektivt.

3.1.6 *Timefortjeneste*

Fra og med 1. april 2018 heves alle timefortjenester med kr 1,00 pr. time. For 2-skiftarbeidere som har 36,5 timers uke heves timefortjenesten med kr 1,03 pr. time. For 3-skiftarbeidere som har 35,5 timers uke heves timefortjenesten med kr 1,06, og for 3-skiftarbeidere med 33,6 timers uke med kr 1,12 pr. time.

Partene på den enkelte bedrift kan avtale at timefortjenesten heves med den prosent som kr 1,00 utgjør av gjennomsnittlig timefortjeneste for voksne arbeidere ved den enkelte bedrift i 4. kvartal 2017. Hvis partene er enige, kan grupperinger av ansatte legges til grunn for omreguleringer av fortjenestetillegget. Ved beregningen skal det tas hensyn til generelle tillegg som måtte være gitt på bedriften, og som ikke har gitt seg utslag på statistikkens fortjenestetall for 4. kvartal 2017.

Lønnsforhøyelsene gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som er sluttet i bedriften før forslagets vedtakelse. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg mv. for arbeid som er utført før vedtakelsen.

Protokolltilførsel til § 3.1

TD-delen forutsetter at det lokalt føres reelle forhandlinger. Derfor inneholder den svært få lønnsbestemmelser.

NI og Fellesforbundet ber derfor de lokale parter å anstrenge seg for at de lokale forhandlinger føres i samsvar med overens-komstens kriterier for lønnsfastsettelse.

I forbindelse med de lokale forhandlinger skal partene også vurdere skifttilleggenes størrelse.

§ 3.2 Individuell lønnsfastsettelse

3.2.1 Bedriften fastsetter den enkelte arbeidstakers lønn individuelt og etter en saklig vurdering av vedkommendes kompetanse dvs. etter en så god skjønnsmessig eller systematisk stillings- og ytelsesvurdering som mulig.

3.2.2 *Retningslinjer og vurderingskriterier for individuell lønn*
For å fremme bedriftens lønnsomhet og trygghet for de ansatte gjennom en mest mulig objektiv og motiverende lønnsfastsettelse, skal bedriften og de tillitsvalgte drøfte de retningslinjer og vurderingskriterier som skal legges til grunn for fremtidige lønnsfastsettelser, med sikte på å komme til enighet. Slike retningslinjer skal være skriftlige.

3.2.2.1 Med stillingsvurdering menes vurdering av den enkelte arbeidstakers arbeids- og ansvarsområde, utdannelse og erfaring som kreves i stillingen eller er av betydning for vedkommendes arbeid, fysiske og psykiske arbeidsforhold o.l.

3.2.2.2 Med ytelsesvurdering menes vurdering av den enkelte arbeidstakers måte å utføre arbeidet på, så som arbeids- og samarbeidsevne og -vilje, initiativ, anvendelighet mv.

§ 3.3 Kollektiv lønnsfastsettelse

3.3.1 Forskjellige lønnssystem skal kunne benyttes for kollektiv lønnsfastsettelse. Lønnssystemet skal avtales skriftlig.

3.3.2 Etter dyktighet, kompetanse, praksis, ansvar og jobbinnhold skal den enkelte arbeidstaker betales et tillegg.

For å fremme mest mulig objektiv vurdering av den enkelte arbeidstaker skal det avtales retningslinjer for fastsettelse av disse tillegg.

3.3.3 Dersom sentrale tarifftillegg gis basert på overenskomstenes gjennomsnittlige lønn, og TD-delen ligger over dette gjennomsnittet på grunn av sin vertikale karakter, skal det i de etterfølgende lokale forhandlingene vurderes om det likevel skal gis slike tillegg ved regulering av de kollektive lønnssatsene for operatørene.

§ 3.4 Lønnsbestemmelser for lærlinger og unge arbeidstakere

3.4.1 Partene er enige om at ovennevnte lønnsbestemmelser knyttet til Reform `94, benyttes under forutsetning av at statens støtte til lærlingordningen blir slik som forutsatt under innføringen av reformen.

3.4.2 Unge arbeidstakere

Timefortjenesten til unge arbeidstagere under 18 år skal utgjøre en prosentandel av minste timefortjeneste for nyansatte (TD-delen 3.1.1).

15	15 1/2	16	16 1/2	17	17 1/2	år
53	56	61	70	80	90	prosent

3.4.3 Praktikanter lønnes etter pkt. 3.4.1. Det gis opprykk for grunnkurs og videregående kurs i henhold til fradragsreglene for opplæringsplan.

§ 3.5 Retningslinjer for organisasjonsmessige møter i henhold til 3.1.2

3.5.1 Målsetning

Med bakgrunn i bestemmelsene i TD-delen § 3.1.2 vil målsetningen med det organisasjonsmessige møtet være å finne en løsning på den lokale lønnstvist.

3.5.2 Innhold

- Grunnlag for møtet er den lokale protokoll
- Partenes krav og tilbud, og eventuelle justeringer/endringer av disse
- De lokale parter redegjør hver for seg for prosessen frem til konklusjonen i tilbud/krav. I redegjørelsen skal følgende inngå:
  - Hvilket bakgrunnsmateriell og øvrig informasjon som er fremlagt.
  - Om det er ført reelle forhandlinger og om partene har vist vilje til å komme frem til et resultat.
  - Gjennomgang av de forhold som vektlegges i henhold til Fellesdelen og TD-delen.
- Sikre at partene har samme forståelse av fakta.

3.5.3 Løsning

Med bakgrunn i opplysninger som er fremkommet skal de sentrale parter påvirke de lokale parter til å finne en løsning på den lokale lønnstvist.

Kap. IV
Resultatlønn/prestasjonslønn

§ 4.1 Bonussystem

4.1.1 Bonussystem består av en fast lønnsandel og en mindre bevegelig andel felles for hele bedriften, avdelingen eller grupper.

4.1.2 Forskjellige former for bonussystemer kan anvendes. Bonussystemer skal avtales skriftlig. Målekriterier som skadefrekvens og sykefravær bør unngås.

4.1.3 Ved bonussystemer er arbeidstakerne garantert lønnssystemets faste del.

4.1.4 Alle arbeidstakerkategorier ved bedriften kan etter avtale delta i bonussystemer.

4.1.5 Partene anbefaler at det opprettes produktivitetsavtaler på bedrifter med bonussystem.

§ 4.2 Akkordarbeid

4.2.1 Med akkordarbeid forstås arbeid hvor hele fortjenesten eller en del av den varierer med ytelse, produsert mengde o.l.

4.2.2 Forskjellige akkordsystemer skal kunne anvendes. Det skal på forhånd treffes skriftlig avtale om hvilket akkordsystem som skal legges til grunn.

§ 4.3 Produktivitetsavtale - produktivitetstillitsvalgt

4.3.1 Når et lønnssystem med en spesiell produksjon eller produktivitetsavtale krever det, kan det inngås avtale om at arbeidstakerne velger en produktivitetstillitsvalgt, som lønnes av bedriften for den tid partene er enige om skal brukes til dette arbeid. Den produktivitetstillitsvalgte skal være en arbeidstaker med godt kjennskap til bedriften (jf. Hovedavtalens § 5-3 (1)). Vedkommende skal arbeide i nær kontakt med alle ledd vedrørende produktivitetsspørsmål, og skal ha et særlig ansvar for generelt å øke forståelsen for at hver enkelt kan bidra til å bedre bedriftens konkurranseevne og dermed skape økonomiske forutsetninger for trygge og gode arbeidsforhold.

Kap. V
Overtid, skift og andre tillegg

§ 5.1 Overtidstillegg

5.1.1 Bestemmelsene om godtgjørelse for overtidsarbeid gjelder bare for arbeidstakere som omfattes av arbeidstidskapitlet i arbeidsmiljøloven.

5.1.2 De 5 første virkedager i uken betales 50 % inntil kl. 21.00. Deretter betales 100 % tillegg. Arbeidstakere som møter til tilsagt overtidsarbeid skal betales for 2 timer selv om overtidsarbeidet utføres på kortere tid. Dette gjelder ikke ved overtidsarbeid i tilknytning til den ordinære arbeidstid.

5.1.3 *Forskjøvet arbeidstid*
Forskjøvet arbeidstid betales som for overtid bestemt.

5.1.4 *Arbeid på avtalte fridager*
For arbeid på frilørdager og andre avtalte fridager betales arbeidstakerne som skulle hatt fri, 50 % tillegg. Etter kl. 12.00 på lørdag og etter kl. 17.00 på øvrige hverdager betales dog 100 %, hvis ikke annet er avtalt.

5.1.5 Overtid på søn- og helligdager, offentlige høytidsdager og dager før disse

Etter endt ordinær arbeidstid på lørdager og dager før helligdager, offentlige høytidsdager og på søn- og helligdager betales 100 %.

5.1.6 *Overtid direkte tilknyttet skiftet*
Skiftarbeidere som arbeider overtid før eller etter skiftet, skal ha de ordinære overtidsprosenter i tillegg til skifttillegget for sitt skift.

§ 5.2 Overtidsgrunnlag

Overtidsgrunnlaget for timelønnede utgjør timefortjenesten eksklusive overtid og skift for den enkelte arbeidstaker i sist kjente kvartal. For månedslønte finnes overtidsgrunnlaget ved å dividere vedkommendes månedslønn med det aktuelle uketimetall x 41/3.

§ 5.3 Skiftkompensasjon

5.3.1 *Skifttillegg*

For første skift betales ikke tillegg, for øvrig avtales skiftillegget lokalt. Det skal avtales egne tillegg for skift etter kl. 14.00 på dager før søn- og helligdager og for jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften.

5.3.2 Når overgang fra vanlig dagarbeid til skiftarbeid og fra 2-skift til 3-skift varsles med mindre en 14 - fjorten - dager, skal det betales en lokalt avtalt engangskompensasjon.

§ 5.4 Særlig smussig arbeid

Se også Fellesdelen § 9.3

Det kan lokalt avtales tillegg for særlig smussig arbeid.

Kap. VI
Reiser i bedriftens tjeneste

§ 6.1 Reisegodtgjørelse

6.1.1 Reiser i bedriftens tjeneste godtgjøres etter bedriftens reiseregulativ.

6.1.2 Hvis bedriften ikke har reiseregulativ skal det før arbeidstakeren reiser ut på tjenestereise treffes avtale om en av følgende tre ordninger:

- en fast diett og losjigodtgjørelse pr. dag, uke eller måned
- bedriften holder kost og losji uten utgift for vedkommende
- utgifter til kost og losji betales etter regning

Benyttes egen bil i tjeneste skal det fastlegges en godtgjørelse for dette. Hvis ikke annet er avtalt benyttes statens satser.

§ 6.2 Kompensasjon for reisetiden utenom den enkeltes ordinære arbeidstid

6.2.1 Kompensasjon for reiser utenom arbeidstid gis etter bedriftens retningslinjer for slik kompensasjon.

6.2.2 Dersom egne retningslinjer ikke finnes, kan det for enkeltstående reiser utenom ordinær arbeidstid i stedet avtales en

godtgjørelse i det enkelte tilfellet. En slik avtale bør så vidt mulig inngås før avreise.

Kap. VII
Andre bestemmelser

§ 7.1 Partenes gjensidige plikter

7.1.1 De bedrifter som denne overenskomst omfatter kan ikke ansette noen arbeidstakere til bedriftens regelmessige arbeid på ringere vilkår enn fastsatt i overenskomsten.

Protokolltilførsel
Partene er enige om at bedriften bør føre en personalpolitikk som ut ifra bedriftens og den enkelte gruppes situasjon, tar utgangspunkt i at permisjonsordninger, velferdsordninger og sosiale ordninger er like, uavhengig av hvilken tariffavtale den enkelte ansatte er omfattet av.

Kap. VIII
Bilag

§ 8.1 Bilag til TD-delen

Som egne bilag til denne overenskomstdel følger:

Bilag 1 *Tariffavtale for arbeid offshore*
- VO-delens bilag 1 gjelder også i denne delen dog slik at henvisninger skal gjøres tilsvarende til TD-delen

Bilag 2 *Rammeavtale om arbeidstidsordning for store anlegg*
- VO-delens bilag 2 gjelder også i denne delen dog slik at henvisninger skal gjøres tilsvarende til TD-delen

Bilag 3 *Rammeavtale om arbeidstidsordning på land med daglig arbeidstid ut over 10,5 timer med/uten søndagsarbeid*
- VO-delens bilag 3 gjelder også i denne delen dog slik at henvisninger skal gjøres tilsvarende til TD-delen.

NEXANSDELEN

Kap. I
Virkeområde

§ 1.1 Virkeområde

Industrioverenskomsten/Nexansdelen gjelder på bedrifter innen Nexanskonsernet.

Der nye produksjonsmåter medfører at arbeidsoperasjoner endres eller forutsetter ny kompetanse, skal disse fortsatt omfattes av denne overenskomsten.

§ 1.2 Fagopplæring

1.2.1 Vilkår for anerkjennelse som fagarbeider er bestått fagprøve i samsvar med opplæringslova, enten etter utstått læretid på kontrakt, eller praksis i samsvar med lovens § 3-5.

§ 1.3 Opplæring

1.3.1 Fagopplæring, etterutdanning og videreutdanning skjer i samsvar med opplæringslova, og de bestemmelser som til enhver tid blir gitt i henhold til disse lover og til Hovedavtalens bestemmelser.

1.3.2 NI og Fellesforbundet vil anbefale at de lokale parter tilpasser sin arbeidsorganisasjon og sine bedriftsinterne avtaler med tanke på de krav ny teknologi vil medføre.

1.3.3 Partene er enige om at bedriftens opplæringsplaner skal vurderes i allerede etablerte samarbeidsorganer, så som BU, DU eller AU, minst en gang årlig, eller på annen egnet måte partene lokalt måtte bli enige om.

Kap. II
Arbeidstiden

§ 2.1 Ordinær dagarbeidstid
Se også Fellesdelen § 5.1

2.1.1 *Ordinær arbeidstid*
Den daglige arbeidstid legges i tiden mellom kl. 06.00 og kl. l7.00 de 5 første virkedager i uken.

Det samme gjelder dager før helligdager som ikke faller på lørdag, unntatt jul- og nyttårsaften, da arbeidet er innstilt som følge av lokale avtaler om inneklemte arbeidsdager og ferieavvikling.

Partene peker på at det av hensyn til en effektiv utnyttelse av produksjonsutstyr vil være av stor betydning å praktisere fleksible arbeidstidsordninger herunder hvilepauser. Det anbefales derfor at det på de enkelte bedrifter treffes avtale om slike ordninger innenfor tidsrommet kl. 06.00 til kl. l8.00.

2.1.2 *Fleksibel arbeidstid*
I avtalen må det fremgå hvilke arbeidstakere som omfattes av avtalen.

Med hensyn til den daglige arbeidstids lengde og overtidsarbeid, vises til arbeidsmiljølovens og overenskomstens bestemmelser.

§ 2.2 Overtidsarbeid
Se også Fellesdelen § 5.5

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

§ 2.3 Skiftarbeidstid
Se også Fellesdelen § 5.2

2.3.1 Skiftarbeid blir å utføre i de tidsrom det er nødvendig og i den utstrekning loven hjemler adgang til det. Bedriftens ledelse skal så vidt mulig legge produksjonen slik an at det blir jevn beskjeftigelse for arbeiderne. Skiftarbeid skal som regel igangsettes ved ukens begynnelse (mandag) og så vidt mulig med 48 timers varsel.

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

2.3.3 Skiftene i en 2-skiftordning forutsettes å veksle hver uke mellom formiddag og ettermiddag. Skiftene i en 3-skiftordning forutsettes å veksle hver uke i kombinasjoner av formiddags-skift, ettermiddagsskift og nattskift.

Hvor produksjonsmessige forhold tilsier det, kan bedriften iverksette andre ordninger. Det samme gjelder når partene på bedriften er enige om det.

2.3.4 Varsel om endring av arbeidstiden skal gis i så god tid som mulig.

2.3.5 Dersom det oppstår individuelle medisinske problemer for arbeidstakere som går på skift, vil disse søkes løst i et samarbeid med vedkommende tillitsvalgt, helseavdelingen (herunder også attføringsutvalget) og personalavdelingen.

Kap. III
Lønnsfastsettelse

§ 3.1 Generelt
Se også Fellesdelen § 6.1

3.1.1 Lønnsgruppe og lønnssatsene framgår av de stedlige avtaler.

3.1.2 Fra og med 1. april 2018 heves alle timefortjenester med kr 1,00 pr. time. For 2-skiftarbeidere som har 36,5 timers uke heves timefortjenesten med kr 1,03 pr. time. For 3-skiftarbeidere som har 35,5 timers uke heves timefortjenesten med kr 1,06, og for 3-skiftarbeidere med 33,6 timers uke med kr 1,12 pr. time.

Partene på den enkelte bedrift kan avtale at timefortjenesten heves med den prosent som kr 1,00 utgjør av gjennomsnittlig timefortjeneste for voksne arbeidere ved den enkelte bedrift i 4. kvartal 2017. Hvis partene er enige, kan grupperinger av ansatte legges til grunn for omreguleringer av fortjenestetillegget. Ved beregningen skal det tas hensyn til generelle tillegg som måtte

være gitt på bedriften, og som ikke har gitt seg utslag på statistikkens fortjenestetall for 4. kvartal 2017.

Lønnsforhøyelsene gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som er sluttet i bedriften før forslagets vedtakelse. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg mv. for arbeid som er utført før vedtakelsen.

§ 3.2 Minste timefortjeneste
Se også Fellesdelen § 6.1
Bedriften forplikter seg til ikke å ansette noen arbeidere på ringere vilkår enn det som er fastsatt i overenskomsten.

§ 3.3 Lønnsbestemmelser for lærlinger og unge arbeidere
Se også Fellesdelen § 3.9

3.3.1 Henvises til at lærlinger etter "gammel ordning" fortsatt lønnes etter gammel skala i STK-overenskomsten 96/98

3.3.1.1 Bedriften skal påmelde lærlinger til den pliktige skoleundervisning og gi lærlingene nødvendig fri til denne uten tap av arbeidsinntekt.

3.3.1.2 Voksne arbeidstakere med minimum 2 års erfaring som lærling i bedriften, gis et tillegg på et ansiennitetstrinn som fagarbeider i henhold til stedlig lønnsskala. Det forutsettes at den teoretiske del av fagopplæringen er gjennomført og fagprøve avlagt og godkjent.

3.3.2 Lærlinger etter Reform `94
Partene er enige om at ovennevnte lønnsbestemmelser knyttet til Reform `94, benyttes under forutsetning av at statens støtte til lærlingordningen blir slik som forutsatt under innføringen av reformen.

Til forhandlingsprotokollen
For lærlinger som ikke består ordinær fagprøve, kan ny fagprøve avlegges etter opplæringslova § 19. Partene anmoder bedriftene om å inngå slik frivillig avtale mellom lærebedrift og lærling om forlenget læretid, slik at ny prøve kan avlegges.

3.3.3 *Unge arbeidstakere*

Unge arbeidstakeres lønnssatser skal utgjøre en prosentandel av begynnerlønn for første (laveste) lønnsgruppe etter fylte år:

15	15 1/2	16	16 1/2	17	17 1/2	år
53	56	61	70	80	90	prosent

3.3.4 Elever som er midlertidig fritatt for skoleplikt skal ved arbeid ved bedriften betales etter skala for unge arbeidere.

Elever som har valgt arbeid som valgfag eller er i utplasserings-uke, skal ved arbeid ved bedriften utenfor den ordinære skoletid og på dager det ikke er skole betales etter skala for unge arbeidere. jf. for øvrig arbeidsmiljøloven § 11-1. Skoleelever under l5 år betales etter l5-årssats for unge arbeidere.

§ 3.4 Statistikk

Bedriften fører lønnsstatistikk som skiller mellom de enkelte grupper. Statistikken sendes bedriftsklubbene hvert kvartal.

Partene er enige om at det statistikkunderlag som er ønsket ut ifra avtale mellom LO, NHO, eventuelt også NI og Fellesforbundet, stilles til disposisjon for disse. Dette underlaget gjøres også tilgjengelig for lokale fagforeninger som omfattes av Nexansdelen.

I tillegg er partene enige om eventuelt å stille ytterligere statistikk til disposisjon for dette overenskomstområdet etter nærmere avtale mellom partene lokalt.

§ 3.5 Bas, førstemann, midlertidig arbeidsleder

Arbeidstaker som utnevnes til bas eller førstemann eller fungerer midlertidig som arbeidsleder, skal utbetales et tillegg i lønn. Nærmere retningslinjer, og tilleggets størrelse, fastlegges i lokal avtale.

Kap. IV
Lønnssystemer

§ 4.1 Lønnsbestemmelser generelt
Se også Fellesdelen § 7.1

4.1.1 Forskjellige typer av lønnssystemer som tidlønn/fastlønn og bonussystemer skal kunne avtales.

4.1.2 Avtaler om lønnssystemer kan, dersom ikke annet er avtalt, sies opp med 1 - en - måneds varsel. Det forutsettes at partene på bedriften har ført forhandlinger før oppsigelse finner sted.

Dersom en av partene krever organisasjonenes medvirkning til utforming av lønnssystem eller for å få avklart fortolknings-spørsmål vedrørende tariffavtale, skal slikt møte avholdes uten ugrunnet opphold. Det samme gjelder hvis organisasjonene blir enige om å avholde et organisasjonsmessig møte for å drøfte spørsmålet om lønnsregulering. Oppsigelsen utstår inntil slikt forhandlingsmøte er avholdt.

4.1.3 Den enkeltes lønnsplassering skal foretas på grunnlag av dyktighet, kompetanse, praksis, ansvar og jobbinnhold. Lønns-plasseringen foretas på basis av stedlig avtale.

Ved vurderingen skal det tas hensyn til eventuelle tariffmessige tillegg gitt siden forrige vurdering.

4.1.3.1 NI og Fellesforbundet anbefaler at partene på den enkelte bedrift vurderer om arbeidstakere med spesielle kvalifikasjoner eller kunnskaper ut over det som normalt kreves av fag-, spesial- og hjelpearbeidere, skal gis en høyere fortjeneste.

4.1.3.2 Ved den lokale lønnsreguleringen bør også den etablerte lønns-differensieringen mellom fag-, spesial- og hjelpearbeidere vurderes.

Fagarbeider med fagbrev som kreves for arbeidet, lønnes som fagarbeider.

§ 4.2 Tidlønn/fastlønn

4.2.1 Den faste lønnsandel fastsettes som årslønn. Det regnes l950 timer pr. årsverk (l732 timer ved helkontinuerlig skiftarbeid).

4.2.2 Forskjellige tidlønnssystemer/fastlønnssystemer skal kunne anvendes for deler av Nexanskonsernet. Tidlønnssystemer/ fastlønnssystemer skal avtales skriftlig.

§ 4.3 Bonussystem

4.3.1 Bonussystemer består av en fast lønnsandel og en mindre bevegelig andel, felles for hele bedriften, avdelingen eller grupper.

4.3.2 Forskjellige former for bonussystemer kan anvendes. Bonussystemer skal avtales skriftlig.

4.3.3 Den faste lønnsandel behandles i henhold til bestemmelsene i tidlønn/fastlønn.

4.3.4 Den bevegelige lønnsandel gjøres avhengig av bedriftens, eventuelt gruppers, produksjonsresultat. Også andre kriterier skal kunne avtales. Det avtales retningslinjer for beregning av denne del, men målekriterier som skadefrekvens og sykefravær bør unngås.

4.3.5 Ved bonussystemer er arbeidstakerne garantert lønnssystemets faste del.

4.3.6 Andre arbeidstakerkategorier kan etter avtale delta i bonussystemer.

4.3.7 Partene anbefaler at det opprettes produktivitetsavtaler på bedrifter med bonussystem.

Protokolltilførsel til § 4.3

Partene er enige om å drøfte opprettelsen av bonusavtaler som bør omfatte alle ansatte innen de enkelte måleområder.

Kap. V
Spesielle lønnsbestemmelser

§ 5.1 Godtgjøring for helligdager og l. og l7. mai og andre avtalte fridager

5.1.1 Tapt arbeidstid på skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 2. pinsedag, l. og 2. juledag, nyttårsdag, l. og l7. mai og avtalte fridager betales med normallønn.

5.1.2 Ved skiftarbeid som avkortes dagen før Kristi himmelfartsdag, betales for full arbeidstid (dag med normalt skifttillegg etter kl. l8.00).

Ovenstående gjelder under forutsetning av at arbeidsforholdet er av minst 30 dagers varighet.

5.1.3 Ved helkontinuerlig skiftarbeid mellom kl. l4.00 dager før helligdager og kl. 22.00 siste helligdagsaften betales et tillegg på l00 % av ordinær lønn i stedet for vanlig skifttillegg. Denne ordning gjelder også fra lørdag kl. l4.00 til søndag kl. 22.00.

Kap. VI
Overtids-, skift- og andre tillegg

§ 6.1 Overtidstillegg

6.1.1 Vanlig overtidsarbeid de 5 første virkedager i uken betales med 50 % tillegg etter endt ordinær arbeidstid. Etter kl. 2l.00 betales l00 % tillegg.

Arbeidstakere som møter til pålagt overtidsarbeid som ikke kommer umiddelbart før eller etter ordinær arbeidstid, skal betales for 2 timer ekstra i tillegg til den faktisk innstemplede tid. Dette gjelder ikke ved overtidsarbeid som ut ifra drifts-messige forhold kan utføres i tilknytning til den ordinære arbeidstid.

6.1.2 Ved forskjøvet arbeidstid gjelder bestemmelsene i pkt. 6.l.l.

6.1.3 Arbeid som er pålagt på lørdager, avtalte fridager og dager før helligdager etter endt ordinær arbeidstid/skiftplan, og pålagt arbeid på søndager, l. og l7. mai og helligdager inntil ordinær

arbeidstids/skiftplans begynnelse betales med l00 % innstemplet tid.

6.1.4 Skiftarbeider som arbeider overtid før eller etter skiftet skal ha ordinær overtidsprosent i tillegg til skifttillegg for sitt skift.

6.1.5 *Forpleining/matpenger for overtid*
Ved overtidsarbeid de fem første virkedager i uken som varer minst 2 timer, sørger bedriften for gratis middag eller annen forpleining.

Ved overtidsarbeid som vil vare over 5 timer, sørger bedriften for ytterligere forpleining. Dersom forpleining ikke kan besørges fordi overtiden er tilsagt på kort varsel vil matpenger bli utbetalt med kr 86,50 for overtidsarbeid etter minst 2 timer og ved over 5 timer.

Ved overtidsarbeid tilsagt på en lørdag, søndag, helligdag, l. og l7. mai og andre avtalte fridager, og som vil vare over 5½ time, skal bedriften besørge en gratis forpleining. Varer overtidsarbeidet på ovennevnte dager over 8 timer, skal bedriften besørge en gratis forpleining i tillegg.

Dersom forpleining ikke kan besørges, vil matpenger bli utbetalt med kr 86,50 for minst 5½ time, og med nye kr 86,50 ved over 8 timer.

§ 6.2 Overtidsgrunnlaget
Vedrørende beregningsgrunnlag for overtid henvises til stedlige avtaler.

§ 6.3 Skifttillegg
6.3.1 For 2-skiftarbeid (36,5 timer pr. uke) betales følgende tillegg pr. time:

- 1. skift: inntil lørdag kl. 14.00: Intet
- 2. skift: kr 19,45
- For skiftarbeid etter kl. 14.00 på dager før søn- og helligdager: kr 41,54
- Fra kl. 14.00 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften: kr 59,57

Enhver time utover kl. 24.00 betales med tillegg som for 3. skift.

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

- 1. skift: inntil lørdag kl. 14.00: Intet
- 2. skift: kr 20,04
- 3. skift: kr 29,82
- For skiftarbeid etter kl. 14.00 på dager før søn- og helligdager: kr 42,75
- Fra kl. 14.00 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften: kr 61,24

6.3.3 *Overgang normaltid/skiftarbeid*
Ved overgang fra normaltid til skiftarbeid og omvendt, likeså forandring av skiftrytmen, betales for de resterende arbeidsdager i uken (inntil fem arbeidsdager) som for overtid bestemt. I denne sammenheng kan det lokalt avtales andre ordninger.

6.3.4 Skiftarbeider som mister skift foran høytidsdager på grunn av overenskomsten, stedlige avtaler og 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, jf. § 5.1.

6.3.5 For produksjonsarbeid som utføres på deltid betales et deltidstillegg (minimum satsen for Nexansdelens 2. skifttillegg) fra kl. 15.30, evt. fra det tidspunkt partene lokalt blir enige om.

§ 6.4 Smussig arbeid - arbeidstøy
Se også Fellesdelen § 9.3

6.4.1 *Smuss*
Bedriften vil i forbindelse med de årlige "lønns- og trekkoppgaver" sørge for at den som har mottatt smussgodtgjøring får det underlag han/hun trenger for sin selvangivelse. Det vil bli sørget for at tariffmessige reguleringer av smussgodtgjøringen skal slå ut både i godtgjøringen for sporadisk smuss og i den del som ligger i den faste lønnen.

6.4.2 *Arbeidstøy*
Utlevert antistatisk arbeidstøy o.l. skal benyttes.

Kap. VII
Arbeid utenfor bedriften

§ 7.1 Generelle bestemmelser

Dette kapittel omfatter alle arbeidstakere som blir satt til oppdrag utenfor bedriften, dog ikke arbeidstakere som blir inntatt på oppdragsstedet. Disse omfattes for øvrig av bestemmelsene i overenskomsten.

§ 7.2 Oppdrag utenfor bedriften

7.2.1 Reise til og fra oppdragsstedet.

7.2.1.1 Den tid som etter forholdene i hvert enkelt tilfelle trengs til å forberede reisen, betales med timefortjenesten. På samme måte betales timefortjenesten for 4 timer etter hjemkomsten, når fraværet har vart mer enn 8 døgn. Har fraværet vart over 4 uker betales for l dag (7,5 timer).

7.2.1.2 Billettutgifter godkjennes etter regning for båt (1. kl.), tog (2. kl.) og fly.

7.2.1.3 Når soveplass ikke kan skaffes, betales all reisetid med samlet timefortjeneste. Med soveplass betales for den reisetid som faller innenfor den ordinære arbeidstid og inntil kl. 20.00.

Arbeidstiden skal rettes etter de stedlige forhold, men beregnes som fastsatt i Kap. II.

7.2.1.4 For reiser ved de store høytider, jul, påske og pinse, fra kl. l3.00 jul-, påske- og pinseaften til siste helligdagsaften kl. 22.00, skal det betales l00 % tillegg til timefortjenesten.

7.2.2 For arbeidstiden beregnes 20 % tillegg til timefortjenesten når arbeidsstedet er så langt borte at arbeideren ikke kan ha nattkvarter i sitt hjem. For øvrig beregnes overtids- og skifttillegg som angitt i Kap. VI.

7.2.3 Bedriften skal skaffe tilfredsstillende husvære. Retningslinjer for innlosjering og retningslinjer for spise-, vaske- og skifterom samt sanitære forhold på arbeidsstedet skal avtales mellom partene.

Retningslinjer skal være i samsvar med Arbeidstilsynets forskrifter nr. 39l.

Innen 15.5.2002 skal innkvarteringsstandard i brakker være enkeltrom med dusj og toalett på hvert rom.

7.2.4 Kostgodtgjøring under reise-, kost- og losjigodtgjøring på arbeidsstedet betales etter regning eller etter nærmere avtale (likhet mellom arbeidere og funksjonærer).

7.2.5 *Hjemreise*
Oppdrag av en måneds varighet i Norge berettiger til en gratis hjemreise. Deretter gis fri hjemreise en gang pr. 3. uke, heri inkludert hjemreise i forbindelse med jul og påske og ved den enkeltes fastsatte ferie. Hjemreise skal tilpasses den drifts-messige situasjon og avtales i hvert enkelt tilfelle med drifts-lederen.

§ 7.3 Reiser til utlandet
For reiser til utlandet treffes avtale i hvert enkelt tilfelle.

§ 7.4 Permittering/alternativt arbeid
Arbeidstakere ved de forskjellige Nexansavdelinger som på grunn av sysselsettingsvanskeligheter kan risikere permittering og/eller alternativt arbeid ved andre Nexansavdelinger. I slike tilfeller gjelder ikke bestemmelsene i Nexansdelen 7.2.2., første setning.

Kap. VIII
Andre bestemmelser

§ 8.1 Verne- og miljøarbeid
Se også Fellesdelen § 9.1

8.1.1 *Målsetting for arbeidet*
Gjennom et systematisk arbeid med fysiske og psykiske miljø-faktorer skal bedriften søke å fjerne helsefarlige arbeidsplasser. Dette skal skje ved å forandre betingelsene på selve arbeids-plassen, dvs. å fjerne årsaken til helserisikoen gjennom tekniske og administrative tiltak. Der dette ikke kan skje umiddelbart skal alle mulige foranstaltninger benyttes for å avverge den helsefarlige virkningen av arbeidet.

8.1.1.1 Ansatte som av helsemessige grunner ikke lenger kan fylle sin nåværende stilling, skal som hovedregel bli tilbudt et rimelig og reelt alternativt arbeid ved bedriften.

8.1.2 *Organisering av arbeidet*
Det er opprettet et sentralt arbeidsmiljøutvalg (AMU) ved bedriften.

8.1.2.1 I tråd med desentraliseringsprosessen er divisjonsutvalg/avdelingsutvalg etablert som lokale AMU. Sentralt og lokale AMU skal være sammensatt i henhold til bestemmelsene i arbeidsmiljøloven og forskrifter om verneombud og arbeidsmiljøutvalg.

Det er et mål å engasjere samtlige ansatte i miljøarbeidet. For å oppnå dette, fungerer samarbeidsorganene i divisjoner og avdelinger også som lokale AMU.

8.1.2.2 Mandat

1. AMU skal bidra til at det drives et systematisk miljøarbeid i det enkelte område. Det enkelte AMU er et styrende og besluttende organ i miljøspørsmål.
2. En forutsetning for at det enkelte AMU skal kunne bidra til å tilrettelegge det best mulige arbeidsmiljø, er at det i god tid får seg forelagt planer om utvidelse, forandringer eller investeringer i maskiner, utstyr, nye arbeidsopplegg etc.

Detaljer om sammensetning, organisering etc. er regulert i stedlige avtaler.

8.1.3 Akutte problemer som måtte oppstå, bør umiddelbart søkes løst på bedriften i samsvar med tariffavtale, lov og forskrifter. Om nødvendig tas kontakt med Arbeidstilsynet eller andre offentlige organer.

8.1.4 Med sikte på å motvirke helsefare og forebygge skader kan det foruten bruk av verneutstyr også være aktuelt å ta opp til drøftelse mellom partene på bedriften innføring av spesielle tekniske hjelpemidler, jobbrotasjon eller andre organisatoriske tiltak (herunder ekstra hvilepause) (jf. aml § 7-2 (5)).

8.1.5 *Verneutstyr*
Bedriften skal holde nødvendig verneutstyr etter behov. Nærmere retningslinjer utarbeides på bedriften.

8.1.5.1 Bedriftens arbeidsmiljøutvalg kan fremme eventuelle forslag om påbud om bruken av verneutstyr, herunder personlig verneutstyr (jf. arbeidsmiljøloven § 3-2 (2)). Personlig verneutstyr og vernefottøy, der det er nødvendig skal tildeles arbeidstakerne etter behov. Utlevert verneutstyr skal benyttes.

8.1.6 Partene er enige om betydningen av en effektiv yrkesmessig attføring basert på bedriftsinterne tiltak av ulik art.

Attføringsarbeidet har som hovedmål at alle som ønsker det bør få mulighet til å gjøre en arbeidsinnsats i samsvar med sine forutsetninger, og fortrinnsvis i det vanlige arbeidet.

I bedrifter som har opprettet arbeidsmiljøutvalg, skal utvalget samordne alt attføringsarbeid på bedriften, med mindre partene blir enige om en annen ordning. Det forutsettes at man på den enkelte bedrift avtaler nærmere retningslinjer for dette arbeid.

Arbeidsmiljøutvalget vurderer tiltak med sikte på at yrkeshemmede arbeidstakere skal kunne beholde eller få et arbeid som er høvelig for vedkommende. Mulighetene for arbeid utenfor bedriften vil også kunne komme på tale, såfremt dette bedre vil tilfredsstille arbeidstakernes behov. Arbeidstakernes egne ønsker bør tillegges vekt i slike tilfeller.

Som ledd i bedriftens attføringsopplegg og i de tilfeller det foreligger en medisinsk vurdering fra lege/bedriftslege, kan spørsmålet om kombinasjon av tilpasset arbeidstid og trygd for den yrkeshemmede inngå i bedritens samlede vurdering av aktuelle tiltak for vedkommende. (jf. aml §§ 4-1 (4) og 4-6)

8.1.7 Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven har bl.a. som målsetting at det skal tas hensyn til den enkelte arbeidstakers forutsetninger. Dette innebærer at bedriften så langt det er mulig legger forholdene slik til rette at yrkeshemmede også kan arbeide der. Dette fremgår bl.a. av arbeidsmiljøloven §§ 4-1 (4) og 4-6.

Arbeidsmiljølovens målsetting er å gi arbeidstakerne:

- full trygghet mot skadevirkninger
- trygge tilsettingsforhold
- meningsfylt arbeidssituasjon
  - Arbeidstakerne skal selv medvirke til dette spesielt gjennom bestemmelsene i lovens § 2-3
  - Arbeidsgiver skal sørge for dette spesielt gjennom bestemmelsene i lovens §§ 2-1, 3-1, 3-2, 4, 10-2 (1), 10-11 (7), 11-4 (1), 18-6 (3) (4)
  - Verne- og helsepersonell skal bistå partene

Partene innser at det ut over et forebyggende miljøarbeid vil være ansatte som har behov for attføring.

Med sikte på å stimulere til økt attføringsvirksomhet har myndighetene etablert ulike økonomiske støtteordninger.

Arbeidsmiljøutvalget vil sørge for hensiktsmessig materiell med sikte på rettledning til partene på den enkelte bedrift i forbindelse med organisering og gjennomføring av bedriftsintern attføring.

8.1.8 Partene er innforstått med at høy alder og nedsatt helse er forhold som det i dag blir lagt vekt på og tatt hensyn til i arbeidsmiljøloven og som partene vil legge vekt på i den enkelte bedrift.

Videre er partene klar over at tunge løft, skift, overtid, reiseoppdrag og særlig smussig arbeid kan medføre belastninger som kan være spesielt uheldige for disse arbeidstakere. Av denne grunn bør eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse, så vidt mulig ut fra en leges vurdering eller etter eget ønske, kunne fritas for dette.

Partene har ut over det som er nevnt i denne paragraf, opprettet en mønsteravtale om bedriftsintern attføring mellom bedriftsledelsen, de ansatte og stedlige arbeidsformidling.

8.1.9 *Avtalefestet forsikringsordning for yrkesskader og yrkessykdommer*
For alle arbeidstakere som omfattes av denne avtale, har bedriften tegnet forsikring som på objektivt grunnlag dekker yrkesskader og yrkessykdommer i henhold til gjeldende lov bestemmelser.

8.1.10 Bedriften har innført internkontroll, og det er derfor behov for at de som daglig er ansvarlig for et systematisk miljøarbeid (ledere, hovedverneombud, verneombud samt medlemmer i AMU) får nødvendig opplæring for å oppfylle de krav internkontroll stiller.

Kap. IX
Bilag

§ 9.1 Bilag til Nexansdelen

Som egne bilag til denne overenskomstdelen følger:

Bilag 1 *Tariffavtale for arbeid offshore*
- VO-delens bilag 1 gjelder også i denne delen dog slik at henvisninger skal gjøres tilsvarende til Nexansdelen

Bilag 2 *Rammeavtale om arbeidstidsordning for store anlegg*
- VO-delens bilag 2 gjelder også i denne delen dog slik at henvisninger skal gjøres tilsvarende til Nexansdelen

Bilag 3 *Rammeavtale om arbeidstidsordning på land med daglig arbeidstid ut over 10,5 timer med/uten søndagsarbeid*
- VO-delens bilag 3 gjelder også i denne delen dog slik at henvisninger skal gjøres tilsvarende til Nexansdelen

TEKODELEN

Kap. I
Virkeområde

§ 1.1 Virkeområde

Industrioverenskomsten/Tekodelen omfatter arbeidstakere innenfor tekstil-, trikotasje-, konfeksjons-, sko-, seilmaker-, garveri-, lærvare-/sportsartikkelindustrien og pelsbedrifter.

Der nye produksjonsmåter medfører at arbeidsoperasjoner endres eller forutsetter ny kompetanse, skal disse fortsatt omfattes av denne overenskomsten.

Overenskomsten omfatter arbeidstakere i produksjonen, service/vedlikehold, lager, kjelepasser, sjåfører, vakt- og rengjørings-personell.

§ 1.2 Partenes gjensidige forpliktelser

De bedrifter denne overenskomsten omfatter kan ikke ansette noen arbeidstakere til bedriftens regelmessige arbeid på ringere vilkår enn fastsatt i overenskomsten.

Kap. II
Lønnsbestemmelser

§ 2.1 Lønnsfastsettelse

Se også Fellesdelen § 6.1

Det skal kunne benyttes forskjellige former for lønnsfastsettelse som tidlønn/fastlønn, bonus og akkord.

§ 2.2 Normallønn

Arbeidere over 18 år

Gruppe I

Nybegynnere:	kr 140,63 pr. time
Etter 4 måneders arbeid	kr 146,43 pr. time
Etter 1 års arbeid	kr 147,56 pr. time
Unge arbeidere under 18 år:	kr 116,10 pr. time
Etter 4 måneders arbeid:	kr 120,77 pr. time

Gruppe II:
For arbeidere i denne gruppe og for arbeidende arbeidsledere og kjedeledere fastsettes personlige lønninger.

Ved årlig konferanse mellom bedriftsledelsen og de tillitsvalgte kan det prinsipp eller den form bedriftens lønnsfastsettelse for fagarbeidere og kjelepassere samt arbeidere i Gruppe II lønnes etter, tas opp til drøftelse. Til denne konferanse skal de tillitsvalgte utleveres ajourført liste over den individuelle timelønn for samtlige fagarbeidere, fyrbøtere og arbeidstakere i Gruppe II. Hvis den enkelte arbeidstaker mener urimeligheter er til stede som kan gi grunnlag for fornyet vurdering av den individuelle timelønn, kan for øvrig de tillitsvalgte på arbeidstakers vegne ta saken opp i konferanse med bedriftsledelsens representant.

Eksempler på stillinger/arbeidsoperasjoner som hører inn under gruppe II:
- Kjelepasser
- Sjåfører
- Bilmedhjelpere
- Lagerarbeidere
- Rengjøringspersonell
- Service- og vedlikeholdspersonell
- Reserver
- Pelssyere

Konfeksjonsfabrikker
- Måltilskjæring
- Gradering
- Maskinreparasjonsarbeid
- Vakttjeneste
- Ansvarshavende ved plisseringsmaskin
- Kvalifisert forandringsarbeid
- Modellsøm som helstykk
- Helstykksøm
- Kunststopping
- Arbeid med databasert skjæretegning
- Arbeid med databaserte oppleggsmaskiner og skjæremaskiner

Tekstilfabrikker
- Ullklassifisør med sertifikat eller godkjent av bedriften
- Ferdigvarekontrollør metervarer
- Fargestoffoppveier og førstefargere
- Stolstiller
- Sirkelkam- og segmentreparasjon
- Reparasjon av knyteutstyr
- Vedlikeholdsbas
- Kardesliper
- Modellsyer
- Bredning/skjæring av klebebånd
- Maskinfører av båndextruder
- Avmåling og kontroll av ferdigprodukt (ståltau)
- Spleiser, godkjent av bedriften
- Tillaging og blanding for extruder
- Avmåling og kontroll av ferdigprodukt
- Eving (lidsing), felling og korkpåsetting av nytt utstyr
- Laksenotmontering
- Montering av trål med tilhørende klipping
- Ovnskjører
- Fagmekaniker
- Emulsjonsblander
- 1. mann glassfiberfabrikker
- Bas glassfiberfabrikker

§ 2.3 Praksistillegg

Når det gjelder opprykking inntil 1-årssatsen skal praksis opparbeidet innen tekoindustrien uansett arten av arbeidet gjelde for vedkommende arbeider, selv om denne overføres til annet arbeid i samme eller annen bedrift.

Arbeidere med relevant yrkesskole/VG1/VG2 i tekstil og søm får skoletiden godskrevet i praksistiden.

Legitimert fravær inntil 3 måneder pr. år og pliktig militærtjeneste kommer ikke til fradrag i vedkommendes praksistid.

§ 2.4 Ansiennitetstillegg

Se også Fellesdelen § 7.6

Tilleggene gis til ansatte som har vært ansatt i samme bedrift:

- Etter 3 års ansettelse kr 0,94 pr. time.
- Etter 4 års ansettelse kr1,04 pr. time.
- Etter 5 års ansettelse kr 1,04 pr. time.
- Etter 10 års sammenhengende ansettelse kr 1,04 pr. time, i alt kr 4,06.

Disse tillegg betales i tillegg til gjeldende personlige lønninger. I bedrifter hvor det er praktisert andre ordninger med ansiennitetstillegg bibeholdes disse når ordningene i totalitet gir større ansiennitetstillegg enn de som følger av disse bestemmelser.

§ 2.5 Fagopplæring og videreutdanning

Se også Fellesdelen kap. III

Bedriftene blir stilt overfor store utfordringer i årene som kommer, dette gjelder ikke minst hensyn til den teknologiske utvikling. Innføring av ny teknologi og endringer i produksjonsmåtene vil dessuten føre med seg at de ansatte vil bli stilt overfor nye og større krav til kompetanse.

Det er partenes mål at arbeidstakerne skal kunne kvalifisere seg for å mestre de oppgaver som til en hver tid foreligger. Nødvendig opplæring/videreutdannelse blir avgjørende i denne forbindelse. Partene forutsetter at alle arbeidstakere er villige til å gjennomgå den nødvendige faglige opplæring som bedriftene anser nødvendig for å oppfylle kravene til økt kompetanse som stillingen krever.

Opplæring i samsvar med bedriftens behov / fagopplæring, som faller innenfor den enkelte arbeidstakers arbeidstid, skal skje uten tap av fortjeneste.

2.5.1 Videreutdanning

Bedriftene oppfordres til å behandle opplæringsspørsmål systematisk i tråd med Hovedavtalens Kap. 18 og i § 13-8 (8), hvor det bl.a. heter: Bedriftsutvalget har myndighet og ansvar for fastsettelse av generelle retningslinjer vedrørende yrkesopplæring for de ansatte i bedriften som utvalgets medlemmer

er enige om. Det samme gjelder vedrørende rettledning for nye ansatte. Videre kan bedriftsutvalget være et forum for de ansattes aktive medvirkning i generelle utdanningsspørsmål.

Norsk Industri og Fellesforbundet vil anbefale at de lokale parter tilpasser sin arbeidsorganisasjon og sine bedriftsinterne avtaler med tanke på de krav ny teknologi vil medføre.

2.5.2 Fagarbeidere

Arbeidstakere med offentlig godkjent relevant fagbrev etter lov om fagopplæring skal betales høyere lønn enn voksne arbeidstakere. Tillegget skal være minimum kr 5,71 pr. time uansett hvilket lønnssystem bedriften praktiserer.

2.5.3 Lærlinger

1 Lønnsgrunnlag

Lærlingenes timefortjeneste utgjør en prosentandel av timefortjenesten eksklusive alle tillegg for nyutdannede fagarbeidere i bedriften, minimum normallønnssats etter 1 års arbeid, samt fagarbeidertillegget på kr 5,71.

2 § 3-5 praksiskandidater

§ 3-5 praksiskandidater er voksne arbeidstakere over 21 år som fyller praksiskravet for oppmelding etter opplæringsloven § 3-5, og som ikke kan inngå lærekontrakt.

3 Frivillige lærlinger

Frivillige lærlinger er voksne arbeidstakere over 21 år som ønsker å inngå lærekontrakt, og som ikke fyller praksiskrav for oppmelding til fagbrev etter opplæringsloven § 3-5.

Arbeidstakere som tegner lærekontrakt etter denne bestemmelse, skal bibeholde sin nåværende lønn.

§ 2.6 Akkordarbeid

Partene er enige om at det skal være adgang til akkordarbeid. Bestemmelsen er tatt ut av overenskomsten ved tariffrevisjonen 2010. Det vises til Riksmeklingsmannens møtebok av 11.4.2010 samt tidligere § 4 bokstav D.

§ 2.7 Lønnssystemer

Se også Fellesdelen § 7.1

Hvis en av partene på bedriften ønsker det, skal spørsmålet om innføring av andre lønnssystemer enn dem som praktiseres på bedriften utredes. Organisasjonene vil aktivt medvirke til slike utredninger.

Etter at en slik utredning er foretatt skal partene umiddelbart forhandle om innføring av nytt lønnssystem. Oppnås ikke enighet, henvises saken til forhandling mellom organisasjonene.

2.7.1 Lokal lønnsfastsettelse

For bedrifter som har anvendt Tekooverenskomsten som en minstelønnsoverenskomst i mer enn 5 år gjelder: En gang hvert år skal de lokale parter komme sammen for å foreta en eventuell regulering av lønnsnivået i bedriften.

Vurderingen skal legge til grunn den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet. Dette innebærer at partene lokalt skal legge til grunn bedriftens økonomi, fremtidsutsikter, konkurranseevne og produktivitet.

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

Det vises også til Tekodelens bilag 1.

Partene er enige om at forhandlingene skal foregå i tidsrommet 01.04 til 30.06, dog slik at forhandlingene ikke skal starte før de sentrale/forbundsvise oppgjør er avsluttet.

Dersom partene lokalt ikke kommer frem til enighet, gjennomfører bedriften sitt siste tilbud som bedriftens lokale tillegg. Fellesforbundet kan ta et omtvistet lokalt oppgjør opp i forhandlinger med Norsk Industri. Dersom det ikke heller etter et slikt organisasjonsmessig møte oppnås enighet, fastsettes tilleggene endelig av bedriften. Det vises i denne forbindelse til Hovedavtalen § 2-2.

Etter lokal avtale kan også andre bedrifter slutte seg til ordningen med lokale lønnsforhandlinger. Avtalene om dette må godkjennes av Fellesforbundet og Norsk Industri.

Kap. III
Arbeidstidsbestemmelser

§ 3.1 Dagtidsarbeid

Se også Fellesdelen § 5.1

Inndelingen av arbeidstiden for øvrig blir å fastsette ved forhandlinger på den enkelte bedrift mellom ledelsen og de tillitsvalgte. Blir man ikke enige på bedriften, skal dagtidsarbeidet legges med 7,5 timer pr. dag de første 5 dager i uken, innen tidsrommet fra kl. 06.00 - 16.00.

§ 3.2 Deltidsarbeid

Se også Fellesdelen § 5.4

For arbeid som utføres på deltid betales skifttillegg som for 2. skift bestemt for de timer som ligger utenfor ordinær dagarbeidstid.

Hvis partene på den enkelte bedrift av spesielle grunner blir enige om andre ordninger, kan slike avtales.

§ 3.3 Skiftarbeid

Se også Fellesdelen § 5.2

1. Generelle bestemmelser

   Før skift settes i gang skal arbeidstakere gis minst 1 ukes varsel.

   Ved omregning fra normal arbeidstid 37,5 timer pr. uke til avvikende arbeidstidsordninger brukes nedenstående tabell for omregning av timelønn:

   - Fra 37,5 timer til 36,5 timer: 2,74 %
   - Fra 37,5 timer til 35,5 timer: 5,63 %
   - Fra 37,5 timer til 33,6 timer: 11,61 %

   Det er den enkeltes samlede individuelle timelønn - ekskl. smuss- og andre ulempetillegg - som skal omregnes.

2. Arbeid på 2-skiftsordninger

   Ved arbeid på 2-skift legges arbeidstiden mellom kl. 06.00 og kl. 24.00, slik at den samlede arbeidstiden for skiftene i gjennomsnitt blir 73 timer pr. uke. Den nærmere inndeling

avtales mellom bedriftsledelsen og de tillitsvalgte. Oppnås ikke enighet, skal følgende gjelde:

1. skift fra kl. 06.00 - 14.00 ukens 5 første dager, med ½ times hvil, i alt 37,5 timer. 2. skift fra kl. 14.00 - 22.00 mandag til torsdag, fredag fra kl. 14.00 - 20.00, med ½ times hvil, i alt 35,5 timer.

Tillegget for akkord og timelønnsarbeid på 2. skift settes til 13 %.

3. Arbeid på 3-skiftsordninger
Ved arbeid på døgnkontinuerlig 3-skift skal den ordinære effektive arbeidstid i gjennomsnitt over skiftperioden være 35,5 timer pr. uke. Driftstiden er uavhengig av dette.

Det treffes avtale mellom arbeidsgiverne og de tillitsvalgte om hvorvidt og eventuelt hvor ofte det skal skiftes, og om den nærmere inndeling av skiftene.

Det forutsettes at Arbeidstilsynet ikke har noe å bemerke til de avtaler som blir inngått. Oppnås ikke enighet, skiftes det hver uke (kalenderuke eller lønningsuke etter arbeidsgiverens bestemmelse). For at arbeidstiden for den enkelte arbeidstaker skal bli gjennomsnittlig 35,5 timer pr. uke, gis etter konferanse mellom bedriftsledelse og de tillitsvalgte nødvendig fritid ved innsetting av reserver/avløsere. Oppnås ikke enighet, bringes saken inn for organisasjonene.

Arbeidstakerne spiser i pauser som naturlig faller inn under arbeidstidens gang, slik at maskinene så vidt mulig ikke stanses. Om nødvendig skal arbeidstakerne også under måltidet oppholde seg på arbeidsstedet.

Tillegget for akkord og tidlønnet arbeid ved 3-skiftsarbeid settes til:

- 2. skift: 13 %
- 2. skift i tiden fra kl. 14.00 - 18.00 på lørdager: 30 %
- 3. skift: 30 %

Skiftarbeid kan ikke kreves iverksatt i kortere perioder enn 14 dager, med mindre organisasjonene i enkelte tilfeller blir enige om kortere periode.

Overtidsarbeid utover nødvendig reparasjonsarbeid i tilknytning til skiftene søkes unngått.

Når ukelønnede arbeidstakere deltar i skiftarbeid, omregnes ukelønnen til timelønn.

Partene på den enkelte bedrift har anledning til å avtale andre skiftordninger, eksempelvis basert på 168 timers driftsuke.

4. Overførsel til og fra skift
   Ved overføring fra dagtidsarbeid til skiftarbeid med mindre enn 3 dagers varsel, skal det første dag betales overtid for den del av den nye arbeidstid som faller utenom vedkommendes ordinære arbeidstid. Er varsel gitt, skal det betales overtid som nevnt, hvis det ikke har vært minst 12 timer fri mellom det arbeid vedkommende overføres fra og det arbeid vedkommende overføres til.

   Det samme gjelder ved overføring fra et skift til et annet utenom ordinær skiftveksel, samt ved overføring fra skift til dagtidsarbeid.

   Blir arbeidstiden i vedkommende uke kortere pga. overføringen, og den ordinære ukefortjenesten (ekskl. overtidstillegg og skifttillegg) av den grunn lavere enn den ville vært om overføringen ikke hadde funnet sted, skal differansen erstattes.

   Med uke menes i denne forbindelse lønningsuke.

   Disse regler gjelder ikke for faste skiftavløsere og når arbeidstakeren etter eget ønske og med bedriftens samtykke har byttet arbeidstid. Reglene gjelder heller ikke ved igangsetting eller opphør av skiftarbeid. Overtidstillegg beregnes på vedkommendes timelønn ekskl. skifttillegg.

   Tilbakeføring regnes ikke som overføring.

5. Særskilte skifttillegg
   - Fra lørdag kl. 14.00 til søndag kl. 22.00: 30 %
   - Fra nyttårsaften kl. 14.00 til 1. nyttårsdag kl. 22.00: 100 %
   - Fra dagen før skjærtorsdag kl. 22.00 til langfredag kl. 22.00: 100 %
   - Fra påskeaften kl. 14.00 til 2. påskedag kl. 22.00: 100 %
   - Fra dagen før Kristi himmelfartsdag kl. 22.00 til Kristi himmelfartsdag kl. 22.00: 100 %
   - Fra pinseaften kl. 14.00 til 2. pinsedag kl. 22.00: 100 %
   - Fra 30. april kl. 22.00 til 1. mai kl. 22.00: 100 %
   - Fra 16. mai kl. 22.00 til 17. mai kl. 22.00: 100 %
   - Fra julaften kl. 14.00 til 2. juledag kl. 22.00: 100 %
   - Henholdsvis kl. 15.00 og 23.00 for bedrifter som har dette klokkeslett for skiftveksel, eller hvis de lokale parter har fastsatt andre skiftveksler.

6. Overgangsordninger
   For de bedrifter som inntil 31.3.94 hadde inngått særavtaler om skiftkjøring gjelder fortsatt bestemmelsene om skifttillegg i disse særavtaler med mindre man på den enkelte bedrift blir enige om andre ordninger. Eksisterende ordninger og praksis på den enkelte bedrift regnes i denne sammenheng som bedriftsvis særavtale.

7. Skiftarbeid kan ikke uten organisasjonenes samtykke finne sted på innskrenket arbeidstid.

§ 3.4 Forskjøvet arbeidstid

For midlertidig forskjøvet arbeidstid betales 25 % tillegg for de to første klokketimer etter den ordinære arbeidstid slutt, hvis det ikke er avtalt høyere tillegg på den enkelte bedrift.

§ 3.5 Overtidsarbeid

Se også Fellesdelen § 5.5 til § 5.7

1. Generelle bestemmelser
   Overtidsarbeid bør innskrenkes til det minst mulige.

2. Avvikende arbeidstidsbestemmelser
   Hvis enkelte arbeidere eller grupper har ordinær arbeidstid som avviker fra den som ellers gjelder ved bedriften, skal dette fastslås i særavtale. Overtidsarbeid betales med følgende tilleggsprosenter:

3. Overtidsbetaling
   Arbeid de 5 første virkedager i uken 50 % for overtidsarbeid mellom kl. 06.00 og kl. 21.00.

   Velger arbeidstakerne å ta pause før overtidsarbeid av inntil 2 timers varighet, forskyves beregningsperioden for 50 % tillegget tilsvarende.

   Ved overtidsarbeid av mer enn 2 timers varighet, se arbeidsmiljølovens § 10-9.

   For alt overtidsarbeid mellom kl. 21.00 og kl. 06.00 betales 100 %. Etter den ordinære arbeidstid på lørdager og dager før helligdager samt søndager og helligdager inntil siste helligdag kl. 22.00, betales overtidsarbeid med 100 %.

   Overtid ved deltid
   Innenfor tidspunktet kl. 06.00 - 21.00 får deltidsansatte overtidsbetaling i henhold til pkt. 3, når de arbeider mer enn 7,5 timer pr. dag eller mer enn 37,5 timer pr. uke.

   Overtid på avtalte fridager
   For arbeid på frilørdager og andre avtalte fridager betales arbeidstakere som skulle hatt fri, 50 % tillegg. Etter kl.12.00 på lørdag og etter kl.16.00 på øvrige hverdager betales 100 %.

   Spesielt om overtid på skift
   Hvis arbeiderne på 2. skift fortsetter sitt arbeid etter skiftets slutt, beholdes skifttillegget for overtidstimene.

   Om en arbeider på 2. skift settes til å utføre overtidsarbeid lørdag kl. 06.00 eller senere etter å ha avsluttet sin skiftuke foregående fredag kveld, skal han ha minst 100 % overtidstillegg beregnet som ovenfor nevnt, men skifttillegget bortfaller.

Om en arbeider på 3. skift fortsetter sitt arbeid etter skiftets slutt, betales 50 % overtidstillegg, men arbeideren skal beholde skifttillegget.

4. Overtidsgrunnlag
   Overtidsgrunnlaget skal være den samlede timefortjeneste på tid og akkord ekskl. overtids- og skifttillegg for de forskjellige lønnsgrupper innen den enkelte bedrift i sist kjente kvartal.

   Partene på den enkelte bedrift kan bli enige om en annen beregningsperiode og beregningsmåte, f.eks. at beregningen foretas for den enkelte arbeider.

5. Overtidsvarsel
   Overtidsarbeid over 2 timer skal som regel varsles dagen forut.

6. Unge arbeidstakere
   Det henvises til aml kapittel 11.

Kap. IV
Verneutstyr / Særlig smussig arbeid

§ 4.1 Smussig arbeid

Det er en forutsetning at bedriftene tilstreber seg på å ha minst mulig smussig arbeid, og at der det er behov for verneutstyr skal dette benyttes.

4.1.1 Særlig smussig arbeid

For arbeid som anses som særlig smussig skal bedriften holde nødvendig beskyttelsesutstyr.

For fiskeredskapsfabrikker, ullvarefabrikker, spinnerier og shoddyfabrikker skal det for særlig smussig arbeid betales et tillegg på kr 1,12 pr. time.

Kap. V
Nedsatt arbeidsevne

§ 5.1 Nedsatt arbeidsevne
Se også Fellesdelen § 4.2
Hvis arbeidsevnen er nedsatt, kan det betales etter spesiell avtale mellom arbeidsgiveren og arbeideren. Det skal herunder også tas hensyn til arbeiderens ansettelsestid.

Oppstår tvist om slik lønnsfastsettelse, skal det konfereres om dette mellom bedriftens representant og vedkommendes tillitsvalgte, eventuelt mellom organisasjonene.

Kap. VI
Arbeid utenfor bedriften

§ 6.1 Arbeid utenfor bedriften
Ved arbeid utenfor bedriften (reise til et annet sted) skal det opprettes avtale mellom bedriftsledelsen og de tillitsvalgte om diettgodtgjørelse, reiseutgifter og de lønnssatser som skal gjelde under slike forhold. Det er en forutsetning at arbeidstakerne ikke skal ha utgifter i forbindelse med dette arbeidet.

Kap. VII
Ferie
Se også Fellesdelen § 5.8

§ 7.1 Forhøyet feriegodtgjøring for helkontinuerlig skiftarbeid
Helkontinuerlig skiftarbeidere har som sådanne i minst 3 måneder rett til ytterligere feriegodtgjørelse på 0,4 %. Har de vært beskjeftiget i minst 6 måneder, forhøyes godtgjørelsen til 0,8 %.

§ 7.2 Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere
Det er forutsetningen at arbeidstakernes ønsker når det gjelder avvikling av ekstraferien imøtekommes så langt som mulig.

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

Kap. VIII
Bilag

§ 8.1 Bilag til Tekodelen

De nedenfor nevnte bilag/avtaler er deler av denne overenskomstdelen:

Bilag 1 Lønnssystemer

Bilag 2 Garantiordningen

Bilag 3 Adferdskodeks anbefalt av EURATEX og ETUF:TCL - protokoll fra Norsk Industri og Fellesforbundet

Følgende avtale mellom Norsk Arbeidsgiverforening og Landsorganisasjonen i Norge gjelder også som del av denne overenskomstdelen:

- Avtale om tariffestet pensjon (protokoll N.A.F./LO 5. desember 1966)

Lønnssystemer

Innen bransjen er det de senere år registrert en økende interesse for alternative lønnssystemer.

Partene er enige om at lønnssystemet bør utarbeides på den enkelte bedrift i nært samarbeid mellom de ansatte og ledelsen. Man er i denne forbindelse klar over at valg av lønnssystem må vurderes på grunnlag av en rekke faktorer. Dette gjelder bedriftens teknologi, arbeidets art, kravet til produktivitet. arbeidsmiljølovens bestemmelser og intensjon vedrørende fysiske og psykiske forhold, Hovedavtalens bestemmelser om samarbeid og medinnflytelse, og eventuelt andre forhold som partene i det enkelte tilfelle ønsker å tillegge vekt.

Momenter ved utarbeidelse av lønnssystemer:

Partene understreker viktigheten av et grundig forarbeid på den enkelte bedrift i forbindelse med utarbeidelsen av et lønnssystem, og peker i den forbindelse på følgende forhold:

1. Igangsetting av forarbeid
   - Informasjon til ansatte
   - Bakgrunn
   - Oppnevne lønnssystemkomité
   - Representanter fra arbeidsgiver og arbeidstakere
   - Gjennomgåelse av mulige lønnssystemer
   - Informasjon fra komiteen under arbeidet
2. Kartlegging
   - Hva bør måles (kriterievalg og beregningsgrunnlag)? Hvorfor?
   - Fysiske og/eller økonomiske forhold.
   - Hvem skal lønnssystemet omfatte?
   - Hvordan skal premie/bonuser fordeles (pr. årsverk, pr. arbeidet time e.l.)?
   - Hvordan følge opp produktivitets- og resultatutviklingen?
   - Hvor ofte - av hvem?

     Under behandlingen av dette punkt er det viktig å se på fordeler/ ulemper ved de forskjellige alternativer.

3. Avtale om lønnssystem
   - Beskrivelse av systemet
   - Regler for:
     - Prøveperiode
     - Regler for justering
     - Varighet/oppsigelse osv.
4. Iverksetting av lønnssystemet
   - Informasjon
   - Oppfølging

For å lette arbeidet for de lokale parter viser Norsk Industri og Fellesforbundet til det materiell som er utarbeidet i fellesskap av LO og NHO.

Norsk Industri og Fellesforbundet stiller seg positive til å yte bistand ved utformingen av lønnssystemene.

Garantiordningen

I bedrifter hvor gjennomsnittslønnen til voksne arbeidere som går inn under denne overenskomstdelen (lønnsgruppe I og lønnsgruppe II), ligger under 85 % av industriens gjennomsnitt (NHOs lønnsstatistikk for arbeidere) beregnet gjennomsnittslønn på bedriften for hele året før, gis følgende garantilønnstillegg fra 1. april året etter:

- I bedrifter hvor gjennomsnittslønnen ligger under 80 % av industriens gjennomsnitt kr 3,00 pr. time.
- I bedrifter hvor gjennomsnittslønnen ligger mellom 80 % og 82,5 % av industriens gjennomsnitt kr 2,50 pr. time.
- I bedrifter hvor gjennomsnittslønnen ligger mellom 82,5 % og 85 % av industriens gjennomsnitt kr 2,00 pr. time.

Ingen bedrift skal gi høyere garantitillegg enn det som er nødvendig for at bedriften når opp i et gjennomsnittlig lønnsnivå på 85 % av industriens gjennomsnitt, målt mot året før.

I de bedrifter hvor gjennomsnittslønnen ligger under 85 % av industriens gjennomsnitt året før, gis tilleggene nevnt ovenfor til alle arbeidstakere som går innunder Tekodelen, med mindre de lokale parter blir enige om å skjevdele tilleggene.

BILAG 3

Adferdskodeks
anbefalt av EURA TEX og EFUF-TCL
- protokoll fra TBL og Fellesforbundet

Protokoll og adferdskodeks er tatt inn i Tekodelen til orientering

Protokoll

Den 24. november 1997 ble det avholdt forhandlingsmøte vedr. Adferdskodeks, anbefalt av EURATEX og ETUF-TCL.

Til stede:
- fra Fellesforbundet: Anne Marie Pettersen og Atle Høie.
- fra Teko Landsforening: Dag Sandvik

Partene ble enige om å sende atferdskodeksen ut til sine medlemmer med anbefaling om at den blir fulgt.

Anne Marie Pettersen (sign.)
Fellesforbundet

Dag Sandvik (sign.)
Teko Landsforening

31.10.97/lhs **CHARTER**

DE SOSIALE PARTNERE I DEN EUROPEISKE TEKSTIL- OG BEKLEDNINGSSEKTOREN ATFERDSKODEX

Innledning
Den Europeiske Beklednings- og Tekstilorganisasjonen (EURATEX) og den Europeiske Faglige Føderasjonen for Tekstil, Bekledning og Lær (ETUF:TCL), erklærte på nytt på møte innenfor den sosiale sektordialog på europeisk plan, sin oppriktige troskap til respekten for menneskerettighetene.

De sosiale partnere på europeisk plan håper på en rettferdig og åpen verdenshandel.

Disse partnerne var enige om å arbeide for en europeisk tekstil- og bekledningsindustri som er produktiv, internasjonalt konkurransedyktig og basert på respekt for både arbeidstakere og arbeidsgivere.

Paragraf 1 - Atferdskodex
EURATEX og ETUF:TCL anmoder sine medlemmer om aktivt å oppmuntre selskaper og arbeidstakere i den europeiske tekstil- og bekledningsindustrien til å rette seg etter de følgende ILO konvensjoner:

1. Forbud mot tvangsarbeid (konvensjonene 29 og 105)
   Tvangsarbeid, slavearbeid og fengselsarbeid er forbudt.
2. Organisasjonsfrihet og forhandlingsrett (konvensjonene 87 og 98)
   Arbeidstakernes rett til å danne og slutte seg til et fagforbund så vel som arbeidsgivernes organisasjonsrett, anerkjennes. Arbeidsgivere og arbeidstakere kan forhandle fritt og uavhengig.
3 Forbud mot barnearbeid (konvensjon 138)
   Barnearbeid er forbudt. Barn under 15 år og under alder for fullført obligatorisk skolegang i angjeldende land, har ikke lov til å arbeide.
4. Ikke-diskriminering i arbeid (konvensjon 111)
   Arbeidstakerne blir ansatt på grunnlag av arbeidsdyktighet, og ikke på grunnlag av rase, individuelle egenskaper, tro, politisk oppfatning eller sosial opprinnelse.

BILAG 3

Paragraf 2 - Sirkulasjon og promotering

a. EURATEX og ETUF:TCL forplikter seg til å fremme og sirkulere dette Charteret på de relevante språk og på alle nivåer senest innen 31. desember 1997.

b. EURATEX og ETUF:TCL anmoder sine respektive medlems-organisasjoner om å godkjenne dette Charteret og oppmuntre til en progressiv implementering på bedriftsplan.

Paragraf 3 - Oppfølging og vurdering

a. EURATEX og ETUF:TCL er enige om å følge opp den progressive gjennomføringen av implementeringen av dette Charteret innenfor rammen av den sosiale sektordialog på europeisk plan.

b. Med dette for øye vil EURATEX og ETUF foreta en årlig evaluering av Charterets implementering. Den første evalueringen vil finne sted senest 10 juli 1998. Resultatene av en slik evaluering vil bli rapportert innenfor rammen av den sosiale sektordialog. EURATEX og ETUF kan anmode Kommisjonen og medlemslandene om å gi nødvendig assistanse for å gjennomføre denne evalueringen.

c. EURATEX og ETUF:TCL kan, innenfor rammen av den sosiale sektordialog på europeisk plan, i fellesskap og åpent beslutte å sette i gang et hvert annet tiltak for implementeringen av dette Charteret.

Brussel, 10. juli 1997

For EURATEX
Dominique JACOMET (sign.)
leder

Guy ARNOULD (sign.)
direktør

EURATEX
24. Rue Montoyer
B-1000 Brussels

For ETUF:TCL
Willy ARENS (sign.)
leder

Patrick ITSCHERT (sign.)
Generalsekretær

ETUF:TCL
8, rue J. Stevens
B-1000 Brussels

LO MEDIA/BK Grafisk, Sandefjord