

Overenskomst

for

Fiskemel- og fiskefôrindustrien

mellom

**Næringslivets Hovedorganisasjon og
Sjømat Norge
og de i denne tilknyttede fabrikker
på den ene side**

og

**Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund
Parat**

på den annen side

Innholdsfortegnelse

Del I:	Hovedavtalen mellom YS og NHO	5
Del II:	Overenskomsten	5
§ 1	Overenskomstens omfang	5
§ 2	Den ordinære arbeidstid	6
§ 3	Lønninger	8
A.	Timelønnsatser	8
B.	Lokal lønnsfastsettelse	9
§ 4	Smusstillegg	11
§ 5	Fagarbeidere - Opplæring	11
§ 6	Overtidsarbeid	12
§ 7	Betaling for ordinært skiftarbeid	16
§ 8	Akkordarbeid	17
§ 9	Deltidsansatte	17
§ 10	Lærlinger etter "Reform '94"	17
§ 11	Ferie	19
§ 12	Innleie av arbeidstakere, utsetting av arbeid og vikarer	19
12.1	Innleie av arbeidstakere.....	19
12.2	Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter.....	19
12.3	Innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter.....	20
12.4	Utsetting av arbeid og entrepriseligende ordninger	21
12.5	Personvern og taushetsplikt.....	21
12.6	Bo- og oppholds forhold for arbeidstakere ansatt hos under-leverandører som utfører oppdrag i Norge.....	22
12.7	Bruk av vikarer.....	22
12.8	Andre forhold	22
12.9	Veiledning i arbeidsrettslige spørsmål	22
§ 13	Seniorpolitikk	22
§ 14	Uorganiserte bedrifter – tariffrevisjoner	23
§ 15	Overenskomstens varighet	23
§ 16	Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår	25
§ 17	Generelle bestemmelser	25

Oversikt over bilag	27
Bilag 1 Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987	28
Bilag 2 Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai - A-ordningen.....	36
Bilag 3 Sluttvederlag (SLV).....	39
Bilag 4 Opplysnings- og utviklingsfond (OU)	53
Bilag 5 Avtale om ny AFP-ordning (AFP)	55
Bilag 6 Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstagere	59
Bilag 7 YS-NHO avtalen om korte velferdspermisjoner	60
Bilag 8 Ferie mv.	62
Bilag 9 Likestilling mellom kvinner og menn	65
Bilag 10 Lønnsansiennitet ved førstegangstjeneste	67
Bilag 12 Avtale om lønnssystemer	70
Bilag 13 Ferie – virkedager og arbeidede skift fri.....	71
Bilag 14 Kompetansemidler	72
Bilag 15 Ansatte i vikarbyråer	73
Bilag 16 Oversikt over tariffbundne bedrifter pr. 1. april 2018 . Feil! Bokmerke er ikke definert.	

Del I: Hovedavtalen mellom YS og NHO

Del II: Overenskomsten

§ 1 Overenskomstens omfang

Bedriften forplikter seg til ikke å ansette noen arbeider på dårligere betingelser enn hva der i denne overenskomst er fastsatt.

Denne overenskomst omfatter arbeidstakere som er beskjeftiget som operatører i produksjonen og med analysearbeid i forbindelse med produksjonen, transport og lagring, montering og vedlikehold av produksjonsutstyr, renhold av produksjonslokaler, kantine og vaktarbeid.

Endringer i arbeidets organisering kan føre til at enkelte operatører dekker andre oppgaver, som tradisjonelt er definert som arbeidslederoppgaver, ved at de fungerer som formannsassistenter, 1. Operatører, gruppeledere og lignende.

Operatører med tilleggskompetanse og/eller utvidede oppgaver, som nevnt ovenfor, hører inn under Parat sitt overenskomstområde så lenge de i hovedsak er sysselsatt med arbeid som faller inn under denne overenskomst, og så lenge de ordinært plikter å utføre slikt arbeid.

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. bilag 15.

Denne overenskomst omfatter ikke arbeidstakere, hvis arbeid i henhold til praksis, hører inn under andre overenskomster, herunder arbeidstakere i andre bedrifter.

Overenskomsten gjelder også for arbeidstakere som er beskjeftiget på deltid, jfr. § 10.

De i denne overenskomst fastsatte lønnssetninger gjelder ikke for arbeidere under 18 år. For disse avtales lønn i samråd med tillitsvalgte.

Overenskomstens fastsatte lønnssetninger gjelder heller ikke for arbeidere hvis arbeidsevne er nedsatt på grunn av sykdom, alderdom eller uførhet. For disse avtales lønnen mellom bedriften og vedkommende arbeider i samråd med tillitsvalgte.

I de tilfeller en arbeider er blitt hemmet i sitt yrke som følge av ulykke eller gjennomgått sykdom, henvises forsåvidt angår arbeidsgivers plikter til Hovedavtalens § 10-3 samt til Arbeidsmiljølovens § 4-6.

Merknad

Organisasjonene anbefaler at bedriftene der forholdene ligger til rette for det, i samråd med de tillitsvalgte, søker å finne særordninger som sikrer eldre arbeidstakere med lang tjeneste i bedriften - som har fått svekket arbeidsevne eller helse på grunn av mangeårig tungt arbeid, yrkes- sykdommer, bedriftsskader o.l. - høvelig arbeid og et rimelig fortjenestenivå.

Det skal herunder tas hensyn til tidligere fortjenestenivå og ytelser fra trygdeinstitusjoner eller forsikringsordninger som helt eller delvis finansieres av arbeidsgiveren.

§ 2 Den ordinære arbeidstid

1. Dagarbeid

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

Jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften slutter den ordinære dagarbeidstid kl. 12.00 med mindre noe annet er bestemt i stedlig avtale.

2. Skiftarbeid

- a. Den ordinære arbeidstid for 2-skift skal i gjennomsnitt ikke overstige 36,5 timer pr. uke.
- b. Den ordinære arbeidstid for døgkontinuerlig skiftarbeid skal i gjennomsnitt ikke overstige 35,5 timer pr. uke.
- c. Den ordinære arbeidstid for helkontinuerlig skiftarbeid skal i gjennomsnitt ikke overstige 33,6 timer pr. uke.
- d. Skiftarbeidets ukeinndeling skal være overensstemmende med Arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Skiftarbeidere skal ha anledning til å spise i arbeidstiden uten at dette skal hindre driftens regelmessige gang.

- e. Skiftarbeider som innkalles av bedriften for å delta på møter, kurs og lignende på dagtid, etter å ha arbeidet nattskift, skal ha fri hele eller deler av nattskiftet slik at vedkommende får en hviletid på 8 timer før oppmøte, med mindre det er situasjonsbestemt lokal enighet om noe annet.
- f. Partene på den enkelte bedrift har anledning til å avtale arbeidsplaner (skiftplaner) som har springskift (mellomliggende friskift mellom to ordinære skift) i søndagsdøgnet. Lokale inngåtte avtaler kan sies opp med 6 måneders varsel. Dette innskrenker ikke de lokale parters adgang til å søke dispensasjon fra ovenstående.
- g. Pliktig konferansetid/overlapping ved skiftveksel som fører til utvidelse av arbeidstiden, skal kompenseres.
- h. Skiftarbeider som arbeider nattskift gis fri nattskift med lønn før oppmøte til sesjon.

3. Fleksibilitet

- a) "Der partene lokalt er enige om det, kan det verksettes bedriftstilpassede ordninger som går ut over overenskomstens bestemmelser for så vidt gjelder arbeidstid og godtgjørelser for dette. Slike ordninger skal forelegges forbund og landsforening til godkjenning."
- b) "Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i Arbeidsmiljølovens § 10-5. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres."
- c) "Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker 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."

4. Arbeidsplan

Partene er enige om at arbeidstaker skal varsles 14 dager forut for omlegging av eller endring av arbeidsplanen.

5. Reisebestemmelser

Når arbeidstaker blir sendt for å utføre arbeid utenfor bedrift og som medfører overnatting utenfor hjemmet kan de lokale parter fastsette egen avtale om dette.

§ 3 Lønninger

A. Timelønnssatser

1. Minstelønn

Arbeidere over 18 år

Ingen voksne arbeidere skal lønnes under kr. 179,01 pr. time for 37,5 timers uke. Ingen voksne arbeidere med 2 års tjeneste i bedriften skal lønnes under kr. 183,28 pr. time. Dette er å betrakte som en minstelønns-sats. Timesatsene for skiftarbeidsuker omregnes tilsvarende.

Det forhandles hvert år pr. 1.4. om justering av sats for minstelønn. I forhandlingene skal det bl.a. tas hensyn til lønnsutviklingen i industrien og den økonomiske situasjon for bedriftene.

Økningen av minstefortjenestesatsen skal ikke få lønnsmessige konsekvenser for de arbeidstakere som har en lønn inkludert stedlige overbygninger som er høyere eller lik den nye satsen for minstefortjenesten.

Denne bestemmelsen gjelder ikke for ferievikarer. For disse fastsettes lønn etter drøftelser mellom de tillitsvalgte og bedriften.

Denne bestemmelse erstatter lavlønnsgarantiordningene (pr. 1.10.) som hittil har vært benyttet.

Merknad

Skulle overgangen til ny minstefortjenestesats for enkelte bedrifter være en direkte årsak til økonomiske vansker som medfører tap av arbeidsplasser, kan de stedlige parter i samarbeid med overenskomstpartene i en overgangsperiode avtale bruk av lavere sats enn den overenskomsten fastsetter.

2. Fagarbeidere mm.

For fagarbeidere med relevant, offentlig fagbrev, betales et tillegg på minst kr. 10.00.

For relevant, offentlig fagbrev nr. 2 som dekker bedriftens behov, betales minst halve ovennevnte sats.

For skiftleder betales et tillegg på minst kr. 9,00.

For kjelepassere med rødt sertifikat/kompetansebevis, betales et tillegg på minst kr. 5,63.

3. Lønnsfastsettelse for arbeidstakere med særlige kvalifikasjoner

For arbeidstakere som er beskjeftiget i arbeid som etter bedriftens vurdering krever særlige kunnskaper eller kvalifikasjoner, eller hvor andre forhold skulle tilsi det, kan særskilt lønnstillegg avtales i stedlig avtale i de enkelte tilfeller.

Oppnås ikke enighet, bringes saken inn for hovedorganisasjonene, jfr. Hovedavtalens § 2.

Hvis hovedorganisasjonene ikke oppnår enighet, kan det fastsettes personlig tillegg under hensyntagen til det lønnsnivå som gjelder for sammenlignbare stillinger.

B. Lokal lønnsfastsettelse

- 1.** I de bedrifter der det foreligger stedlig avtale som gir hjemmel for vurdering av lønnsnivået, skal slik vurdering og eventuell regulering finne sted 1 gang pr. avtaleår til det tidspunkt som allerede er fastlagt, eventuelt praktisert.

Grunnlaget for en eventuell regulering skal være bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurransevne. Ekstern lønnsstatistikk, andre bedrifters lønnsnivå eller lønnsutvikling skal ikke kunne påberopes som grunnlag for regulering utover det som fremgår av foregående setning.

Ved vurdering skal 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.

2. Individuell avlønning

For arbeidstakere som er dekket av avtalens omfangsbestemmelse gjelder følgende:

Lønnsnivået skal avpasses etter bedriftsmessige, bransjemessige og lokale forhold under hensyntagen til det alminnelige lønnsnivå for tilsvarende arbeidstakergrupper.

Før bedriften fastsetter den årlige lønnsregulering, skal rammen drøftes med de tillitsvalgte.

Bedriften skal fastsette den enkelte arbeidstakers lønn individuelt etter en saklig vurdering av stillingens innhold og ansvar, samt vedkommendes kompetanse, erfaring og ytelse.

Bedriften skal vurdere de individuelle lønninger en gang per år, og den regulering som måtte bli en følge av vurderingen skal hvert år gjøres gjeldende fra en på forhånd fastlagt dato.

I tilknytning til den årlige lønnsreguleringen stilles lister over medlemmenes lønn til disposisjon for forhandlingsutvalget.

Hvis den enkelte arbeidstaker mener urimeligheter er til stede som gir grunnlag for omvurdering av arbeidstakerens lønn kan de tillitsvalgte på arbeidstakerens vegne ta saken opp etter at arbeidstakeren selv har søkt sin sak løst ved direkte henvendelse til sin nærmeste overordnede.

Ved vesentlig varig endring av en stillings arbeids- og ansvarsområde skal det foretas en lønnsvurdering for vedkommende arbeidstaker basert på den nye eller endrede stilling.

De lokale parter oppfordres til å foreta en gjennomgang av etablert praksis for individuell lønnsfastsettelse, med sikte på en tilpasning til ovennevnte prinsipper.

C. Omsorgspermisjon:

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

§ 4 Smusstillegg

Det avtales lokalt, hvilke arbeidsoperasjoner det skal betales smusstillegg for. Dette tillegget kan differensieres ut fra graden av smuss. Hvis det ikke oppnås enighet om tilleggets størrelse, betales et tillegg på kr. 11,26 pr. time.

§ 5 Fagarbeidere - Opplæring

Fiskemel- og fiskefôrindustriens konkurranseevne vil bl.a. være avhengig av bedre tilgang på kvalifisert arbeidskraft, og partene er derfor enige om at det er nødvendig å skape økt interesse for fagopplæring.

Bedriften og de tillitsvalgte skal hvert år drøfte om det er et kompetanse-gap 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.

Som et ledd i dette arbeidet anbefaler Sjømat Norge og Parat at også partene på den enkelte bedrift treffer tiltak med sikte på å øke interessen og muligheter for fagopplæring, ved inntak av lærlinger samt bl.a. ved å søke å legge forholdene økonomisk til rette - f.eks. ved at bedriften eller stedlig skole dekker utgiftene til undervisning og læremateriell.

Bedriften sørger for etterutdanning av fagarbeiderne og en generell opplæring av arbeidstakerne i forhold til ny teknologi som dekker bedriftens behov.

Fagarbeidere med offentlig fagbrev gis status som fagarbeidere i bedriften når fagbrev er utstedt og arbeidstaker innehar fagarbeiderstilling.

På grunnlag av gjeldende fagopplæringsplan defineres det hvilke stillinger som er fagarbeider-stillinger.

I den utstrekning perfeksjoneringskurs for praksiskandidater finner sted i arbeidstiden, betales ordinær lønn.

Fagarbeidere lønnes i henhold til gjeldende overenskomst og eventuell stedlig avtale.

Partene sentralt og lokalt må legge til rette for at arbeidsinnvandrere 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.

Erfarne arbeidstakere med minst 10 års allsidig erfaring innen fagområdet og som har fylt 50 år, kan anerkjennes som bedriftsinterne fagarbeidere. Forutsetningen er at de har bestått en bedriftsintern praktisk fagprøve av samme kvalitet som den offentlige fagprøve. For å bedømme hvorvidt prøven er bestått, oppnevnes 2 representanter. Den ene oppnevnes av den stedlige fagforening og den andre av arbeidsgiveren.

Ved bestått prøve utstedes internt fagarbeiderbevis. Arbeidere med slikt bevis likestilles med fagarbeidere med offentlig fagbrev, jfr. ovenfor.

I tilslutning til ovenstående, vil partene understreke det verdifulle i at arbeidstakerne øker sine kunnskaper og styrker sin kompetanse samt at bedriftene legger stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte.

§ 6 Overtidsarbeid

1. Overtidsarbeid kan finne sted i den utstrekning gjeldende lovgivning tillater.
2. Ved pålagt overtidsarbeid av inntil to timers varighet i tilslutning til endt ordinær arbeidstid, løper overtidstilleggene i denne paragraf fra overtidsarbeidets begynnelse, hvis arbeiderne mellom ordinær arbeidstids avslutning og overtidsarbeidets begynnelse krever hvile- eller spisepause.

Ved pålagt overtidsarbeid av mer enn to timers varighet i tilslutning til endt ordinær arbeidstid, skal arbeidstakeren først gis en pause. Når det gjelder pausens varighet og plassering, samt godtgjørelse for pausen, vises til Arbeidsmiljølovens § 10-9 (2)

3.a For dagarbeid

Overtidsarbeid betales med følgende tillegg:

For overtidsarbeid betales kr. 133,79 pr. time.

For arbeid på frilørdager etter kl. 12.00 og dager før helligdager etter den ordinære arbeidstids slutt og inntil siste helligdag kl. 22.00, betales overtidstillegg med kr. 267,59 pr. time.

Arbeidere som tidligere samme dag har arbeidet minst halvparten av sin ordinære tid, betales kr. 267,59 i tillegg pr. time for arbeid mellom kl. 22.00 og kl. 06.00. Dog utbetales for arbeid som utføres på overtid etter kl. 22.00 på søn.- og helligdager ovennevnte tillegg frem til kl. 06.00, selv om vedkommende ikke har arbeidet tidligere samme dag.

For arbeid som påbegynnes kl. 05.00 eller senere og går over i den ordinære arbeidstid, betales overtidstillegg med kr. 133,79 pr. time til ordinær arbeidstids begynnelse.

b For skiftarbeideres overtid

Når en skiftarbeider har arbeidet formiddagsskift eller ettermiddagsskift tidligere samme dag og deretter settes på det nærmest følgende nattskift utenom hans ordinære skift, betales overtidstillegg med kr. 267,59 pr. time i tillegg til skifttillegg for vedkommende skift.

For andre ekstraskift eller deler derav som forlanges utført av ordinært skiftmannskap, betales et tillegg av kr. 133,79 pr. time. Når overtidarbeid ikke har tilknytning til skift arbeid, betales dog overtidarbeid i tilslutning til 1. skift som vanlig overtidarbeid ved dagtid. Skiftarbeidere som arbeider overtid på søndager/store høytidsdager, betales søndagsskifttillegget/helligdagsskifttillegget i tillegg til overtidstillegget kr. 267,59.

Reparasjonsarbeid som utføres av skiftmannskaper ved maskinbrudd, ansees i denne forbindelse som arbeid under skiftordningen.

c Overgang fra dagarbeid til skiftarbeid

Når en arbeider etter dagarbeid samme dag settes til skift-arbeid, betales vanlig overtidstillegg etter 3 b for den tid som faller utenom hans ordinære arbeidstid.

Hvis en dagarbeider blir hjemsendt før han har arbeidet 4 timer fordi han skal møte på skift senere samme dag, betales kr. 133,79 i overtidstillegg for hele ettermiddagsskiftet og for hele nattskiftet istedenfor de ordinære skifttillegg.

Dersom hjemsendelse skjer etter at 4 timer av dagarbeidstiden er arbeidet, betales overtidstillegg med kr. 133,79 pr. time fra ettermiddagsskiftets begynnelse og frem til kl. 22.00. For skiftarbeid etter kl. 22.00 betales kr. 267,59 pr. time i overtidstillegg.

Disse overtidstillegg betales istedenfor de ordinære skifttillegg for disse skift.

d For mange eller for få timer ved overgang

Hvis overgang fra dagtid til skift, eller omvendt, til annen skiftordning eller annet skift innen samme ordning, fører til at den enkelte arbeidstaker må arbeide flere timer i overgangsuken enn forutsatt i den arbeidstidsordningen han kom fra, betales overtidstillegg etter 3, b.

Arbeidstaker som på grunn av overgang som ovenfor nevnt, innen overgangsuken ikke oppnår det antall arbeidstimer han skulle hatt i henhold til sin opprinnelige arbeidstidsordning denne uken, betales den gjeldende timefortjeneste for de timer han mangler i overgangsuken.

e Engangskompensasjon ved skiftovergang

Når forhold i bedriften nødvendiggjør midlertidig forskjøvet arbeidstid eller overgang fra dagtid til skift, eller til annet skift, utbetales engangskompensasjon i tillegg til de satser som for øvrig er bestemt. Kompensasjonen skal minst utgjøre kr. 500,- pr. overgangstilfelle.

I de tilfellene hvor bedriften gir kortere varsel enn 14 dager, gis det en tilleggskompensasjon på kr. 250,-.

Denne bestemmelse anvendes når arbeidstiden endres og avviket i starttidspunkt for den arbeidstidsordning vedkommende forlater og den nye ordningen, er mer enn 1 time.

Merknad

Bestemmelsen er ikke myntet på den forskyving av arbeidstid fra helg og natt til dagtid som er begrunnet i råstoffmangel mv. Bestemmelsen kommer derfor ikke til anvendelse ved driftsstans.

Kompensasjon betales ikke ved permanent endring av skiftordningen eller ved overgang tilbake til opprinnelig skift / arbeidstidsordning.

I de tilfeller det utbetales overtidstillegg, gis ikke engangskompensasjon.

Merknad

Vilkår for utbetaling av engangskompensasjon, er at arbeidstakeren forlater sitt opprinnelige skift. Rene ekstraskift faller derfor utenfor ordningen.

Hvis arbeidstakeren får for mange timer ved overgang, utbetales overtidstillegg for overskytende timer i tillegg til engangskompensasjonen.

Disse reglene kommer ikke til anvendelse når arbeidstakerne selv søker om å få gå over til annen arbeidstid eller annet skift.

4. Betaling for fremmøte, budsendelse og hjemreise

- a. Skiftarbeidere som er møtt frem etter tilsigelse og blir hjemsendt før arbeidet blir påbegynt eller før de har arbeidet et halvt skift, skal ha betaling for et halvt skift.

Hvis de har arbeidet lenger enn et halvt skift, skal de ha betaling for helt skift.

Hvis skiftarbeider blir avsagt senere enn 2 timer før skiftets begynnelse, betales for 1 time (skifttillegget inkludert). Dette gjelder dog ikke ved overgang fra formiddagsskift til dagtid.

- b. Andre arbeidstakere som er møtt frem etter tilsigelse, eller budsendelse, betales for minst 2 timer tillagt eventuelt overtidstillegg, selv om arbeidet varer kortere tid.

5. Mat ved overtidsarbeid

Når en arbeidstaker blir tilsagt til overtidsarbeid samme dag i direkte tilknytning til hans ordinære arbeidstid og overtiden varer minst 2 timer, sørger bedriften for mat. Ved sådant overtidsarbeid utover 5 timer, forutsettes det at bedriften sørger for ytterligere forpleining. Dersom ikke bedriften sørger for mat betales kr. 86,50 i matpenger.

6. Beregningsgrunnlag for overtidsarbeid

Det foretas regulering av overtidssatsene pr. 1. april ihht. beregningsregelen nedenfor.

Satsene i § 6, 3 er fremkommet således:

Årsgjennomsnittet for bransjen i 2017:	kr. 266,29
Generelt tillegg tariffrevisjon 2018:	kr. 1,30
Beregningsgrunnlag for overtid	kr. 267,59

Partene er enige om at dersom det ikke finnes bransjestatistikk, benyttes årsgjennomsnittet for industrien.

§ 7 Betaling for ordinært skiftarbeid

De i denne paragraf fastsatte skifttillegg skal ikke kompenseres for kortere arbeidstid. Satsene nedenfor gjelder for 2-skift, døgnskift og helkontinuerlig skiftarbeid.

1. Skiftarbeid betales med den for vedkommende arbeider fastsatte lønnsats etter § 3 med følgende tillegg:

Ettermiddagsskift	kr. 22,68 pr. time
Nattskift	" 34,36 pr. time

2. For ordinære søn.- og helligdagsskift (unntatt dager nevnt under punkt 3) fra kl. 12.00 (kl. 15.00) dagen før søn.- og helligdag til siste søn.- og helligdag kl. 22.00 (kl. 23.00), betales et tillegg av kr. 79,00 pr. time.

3. For følgende skift betales et tillegg av kr. 143,00 pr. time:

Fra nyttårsaften kl. 14.00 til 1. nyttårsdag kl. 22.00

Fra dagen før skjærtorsdag kl. 22.00 til langfredag kl. 22.00

Fra påskeaften kl. 14.00 til 2. påskedag kl. 22.00

Fra 30. april kl. 22.00 til 1. mai kl. 22.00

Fra 16. mai kl. 22.00 til 17. mai kl. 22.00

Fra dagen før Kristi himmelfartsdag kl. 22.00 til Kristi himmelfartsdag kl. 22.00

Fra pinseaften kl. 14.00 til 2. pinsedag kl. 22.00

Fra julaften kl. 14.00 til 2. juledag kl. 22.00

(Henholdsvis kl. 15.00 og kl. 23.00 for bedrifter som har disse klokkeslett for skiftveksel.)

Forsåvidt gjelder 2. avtaleår (1. april 2019) reguleres skifttilleggene således:

Skifttillegg 2018 (årgjennomsnittet i bransjen i 2018 + gen. tillegg 2019)

Årgjennomsnittet i bransjen i 2017 + gen. tillegg 2018

Partene er enige om at dersom det ikke finnes bransjestatistikk, benyttes årgjennomsnittet for industrien.

4. Partene henstiller bedriftene om å finne lokale løsninger som sikrer jevn lønnsutbetaling.

§ 8 Akkordarbeid

Hvor partene er enige, kan det ved forhandlinger ved bedriften avtales lossegodtgjørelse, produksjonspremie, akkord eller bonusordninger.

§ 9 Deltidsansatte

Med deltidsansatte menes arbeidstakere som er beskjeftiget enkelte fast avtalte dager i uken med full eller redusert arbeidstid, eller arbeidstakere som har redusert daglig arbeidstid.

Av ansettelsesavtalen for deltidsansatte skal det fremgå hvilken arbeidstid som gjelder og eventuelt om avtalen er tidsbegrenset.

De deltidsansatte betales timelønn lik den tariffestede lønn i det område de arbeider. Arbeidstid som går ut over det som er avtalt innenfor den alminnelige arbeidstid, defineres som mertid og betales som for vanlig arbeidstid. Etter ordinær arbeidstids slutt betales produksjonsarbeidere det skifttillegg som gjelder for ettermiddagsskift.

Under ellers like vilkår, skal deltidsansatte som søker utlyste heltidsstillinger, så vidt mulig, gis fortrinnsrett. Krav til kvalifikasjoner må være oppfylt.

For øvrig har deltidsansatte samme rettigheter og plikter som heltidsansatte, med mindre annet er uttrykkelig tariffregulert.

Arbeidsgiver skal ved ansettelsen informere den deltidsansatte om vedkommendes rettigheter med hensyn til sykepenger og trygdeordninger.

§ 10 Lærlinger etter "Reform '94"

Partene slutter seg til de målsettinger som er nedfelt i Reform 94. Det er av overordnet betydning at partene i arbeidslivet medvirker til å nå reformens målsetting om et bedre system som ivaretar både bedriftenes og lærlingenes krav til fagopplæring.

Læretiden i bedrift må tilrettelegges slik at den sikrer lærlingen en kvalitetsmessig god opplæring. Dette krever at bedriften avsetter tilstrekkelig ressurser til den praktiske og eventuelt teoretiske opplæring/veiledning av den enkelte lærling.

Et annet viktig element for en kvalitetsmessig god læretid, er at lærlingen etter nødvendig opplæring/ veiledning selvstendig får praktisere sine kunnskaper.

Innenfor den ramme som ligger i handlingsplanens og reformens intensjoner, kan lærlingene også benyttes for å dekke opp for fravær og annen mannskapsmangel, dog ikke slik at kvaliteten i opplæringen forringes. Regler/retningslinjer i henhold til ovennevnte kan drøftes med lokal fagforening.

På bakgrunn av at lærlingene befinner seg i en opplærings- og verdiskapningssituasjon, vil imidlertid inntak av lærlinger måtte sees på uavhengig av virksomhetens behov for ordinær arbeidskraft."

Lønn for tid i bedrift

Lønnen fastsettes med utgangspunkt i begynnerlønn pr. time for fagarbeider i vedkommende fag i bedriften, eksklusive tillegg.

Ved 24 mndr. i bedrift

1. halvår i bedrift	2. halvår i bedrift	3. halvår i bedrift	4. halvår i bedrift
30%	40%	55%	75%

Lærlinger gis smuss/ulempetillegg og lignende på vanlig måte

Lærlinger utbetales overtid iht. overenskomstens § 6.

Partene er enige om at retningslinjer for fag med lengre eller kortere tid i bedrift og eller lengre eller kortere skoletid, for fag så som automatiker og automatiseringsmekanikerfaget, hvor tid i bedrift ikke er fastlagt, fastlegges senere. På samme måte forholdes mht. prosessoperatørlærlinger.

Partene er enige om at ovenstående lønnsbestemmelser knyttet til Reform '94 trer i kraft under forutsetning av at Statens støtte til lærlingeordningen, beskrevet i Salderingsproposisjonen for 1994, iverksettes.

§ 11 Ferie

1. Ferie gis i samsvar med Ferieloven.
2. Helkontinuerlige skiftarbeidere som har vært beskjeftiget som sådanne i minst 3 måneder, har rett til en ytterligere feriegodtgjørelse på 0,4 %. Har de vært beskjeftiget i minst 6 måneder, forhøyes feriegodtgjørelsen med 0,8 %.
3. Vedrørende innføring av den avtalefestede ferien, vises det til eget bilag i overenskomsten.

§ 12 Innleie av arbeidstakere, utsetting av arbeid og vikarer

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.

12.1 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, jfr. Hovedavtalen § 9-3 – 9-6.

12.2 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.

12.3 Innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter

(vikarbyråer)

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

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

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, 3, 4, 5, 9 og 11.

12.3.3 Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt. 12.3.2 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.

12.3.4 Hovedavtalens kap 6. 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. 12.3.2 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. hovedavtalens § 5-6.

Merknad

Avsnittene i pkt. 12.3.2 til 12.3.4 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jf. prop 74L (2011-2012).

12.4 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. hovedavtalens § 9-3 – 9-6.

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

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

Partene oppfordrer til at det benyttes virksomheter som tilbyr lærlingplasser når det settes ut arbeid.

12.5 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.

12.6 Bo- og oppholds forhold 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 oppholds forhold i samsvar med den standard som normalt brukes på oppdragsstedet.

12.7 Bruk av vikarer

Vikarer, jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 nr. 1 b) erstatter navngitte personer for et bestemt arbeid eller tidsrom. Dette gjelder ikke ved bruk av ferievikarer.

I de tilfelle midlertidige ansatte og vikarer har arbeidet sammenhengende i 2 år i bedriften skal bedriftene vurdere mulighetene for fast ansettelse.

12.8 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 hovedavtalens kap. VIII, hovedavtalens § 10 – 4 og arbeidsmiljølovens kap. 15.

12.9 Veiledning i arbeidsrettslige spørsmål

Tillitsvalgte kan, på forespørsel fra innleide veilede i arbeidsrelaterte spørsmål overfor den bedriften vedkommende er innleid i. Spørsmålet skal fortrinnsvis først, søkes løst med bemanningsbedriften og innleiefirmaet.

§ 13 Seniorpolitikk

Parat og Sjømat Norge anbefaler at det ved alle bedriftene opptas drøftelser om utarbeidelse av seniorpolitiske retningslinjer, slik at alle arbeidstakere skal ha en mulighet til å være lengre i arbeid. De lokale parter bør drøfte elementer som gir de eldre større trivsel og en bedre arbeidssituasjon.

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

§ 14 Uorganiserte bedrifter – tariffrevisjoner

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

Disse bedrifter omfattes av tariffrevisjoner mellom overenskomstens parter, uten at "erklæringsavtalen" sies opp.

Som følge av at forbundet og de uorganiserte bedrifter er enige om å tiltre den til enhver tid gjeldende overenskomst, gjennomføres det ikke særskilt forhandling og/eller mekling mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter, idet forhandling/mekling mellom overenskomstens parter også omfatter/ gjelder mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter.

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

Forbundet har rett til å ta medlemmer i disse bedrifter ut i arbeidskamp med varsling av plassoppsigelse og eventuell plassfratredelse iht. fristene i hovedavtalens § 3 -1 nr. 1, 2 og nr. 4, samtidig som det varsles plassoppsigelse/plassfratredelse i hovedoppgjøret. Eventuell arbeidskamp i uorganiserte bedrifter opphører samtidig med opphør av arbeidskampen i hovedkonflikten.

Når det er sluttet ny avtale mellom partene i overenskomsten, gjelder denne for de uorganiserte bedrifter uten særskilt vedtakelse.

Disse bestemmelser er en nødvendig konsekvens av hovedavtalens § 3-1 nr. 3.

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

§ 15 Overenskomstens varighet

Denne overenskomst gjelder fra 1. april 2018 til 31. mars 2020 og videre 1 år ad gangen hvis den ikke av en av partene skriftlig sies opp med 2 - to - måneders varsel.

Protokolltilførsler

1. Ved hver sesongs begynnelse skal den praksis som er innarbeidet ved hver enkelt bedrift vedrørende inntakelse av arbeidere, fortsatt følges.
2. Arbeidstøy og fottøy utleveres etter behov. Arbeids- og fottøy er bedriftens eiendom. Stedlige avtaler på området opprettholdes
3. Det opptas stedlige forhandlinger om en eventuell regulering av produksjonspremiesatsene og akkorder.
4. Partene er innforstått med at produksjonspremieavtale innføres i den utstrekning forholdene ligger til rette for det.

Partene er klar over at forholdene innen fiskemel- og fiskefôrindustrien er så vidt forskjellige at eventuelle produksjonspremieordninger må avpasses etter stedlige forhold og at det også kan være forhold til stede som medfører at produksjonspremieordninger ikke alle steder kan etableres. Man er enig om at det i slike tilfeller kan avtales et tillegg.

Hvor partene på bedriften er enige om det, kan det - uavhengig av bestemmelsene foran - opprettes bedriftsinterne lønssystemer som omfatter samtlige arbeidere eller grupper, f.eks. fastlønnssystemer, eventuelt kombinert med bonus, produksjonspremie e.l.

Forhandlinger kan opptas på de enkelte bedrifter på fritt grunnlag. Fører ikke disse forhandlingene frem, kan hver av partene innbringe saken til forhandlinger mellom hovedorganisasjonene, jfr. for øvrig bilag til overenskomsten: Lønssystemer.

Ikrafttredden

De økonomiske utslagene av de forbundsvise forhandlinger utbetales fra og med 1. april, men utbetales ikke før oppgjøret er vedtatt. Lønnsforhøyelsene gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som er sluttet i bedriften før vedtagelsen. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg mv. for arbeid utført før vedtagelsen

§ 16 Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

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

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i YS` Representantskap, eller det organ YS bemyndiger og NHOs Hovedstyre. 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).

§ 17 Generelle bestemmelser

Det vises til følgende bilag:

1. Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987
2. Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai - A-ordningen
3. Sluttvederlag
4. Avtale om Opplysnings- og utviklingsfond
5. Avtalefestet pensjon (AFP-ordningen)
6. Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstagere
7. Avtale om korte velferdspermisjoner.
8. Ferie mv.
9. Likestilling mellom kvinner og menn
10. Lønnsansiennitet ved førstegangstjeneste.
11. Avtale om trekk av fagforeningskontingent.
12. Avtale om lønssystemer.
13. Ferie – virkedager og arbeidede skift fri
14. Kompetansemidler
15. Ansatte i vikarbyråer

som gjøres gjeldende i tillegg til denne overenskomst.

Oslo, august 2018

Næringslivets Hovedorganisasjon

Sjømat Norge

Rune Dyrvik

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

Christopher Navelsaker

Parat

Turid Svendsen

Oversikt over bilag

Overenskomsten omfatter følgende generelle bilag:

1. Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987
2. Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai - A-ordningen
3. Sluttvederlag
4. Avtale om Opplysnings- og utviklingsfond
5. Avtalefestet pensjon (AFP-ordningen)
6. Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstagere
7. Avtale om korte velferdspermisjoner (12 pkt.)
8. Ferie mv.
9. Likestilling mellom kvinner og menn
10. Lønnsansiennitet ved førstegangstjeneste.

Overenskomsten inneholder følgende spesielle bilag:

11. Avtale om trekk av fagforeningskontingent.
12. Avtale om lønssystemer.
13. Ferie – virkedager og arbeidede skift fri
14. Kompetansemidler
15. Ansatte i vikarbyråer
16. Oversikt over tariffbundne bedrifter

Bilag 1 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-skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid som "regelmessig" drives på søn.- og/eller helligdager.

d. Arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte må arbeide minst hver tredje søn.- og/eller bevegelige helligdag.

4. Til 33,6 timer per uke:

a. Helkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.

b. Arbeid under dagen i gruver.

c. Arbeid med tunneldrift og utsprenkning 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 års lønninger beholdes uforandret. Dersom det i tillegg ytes bonus, produksjonspremie el som er avhengig av arbeidstiden, reguleres den bevegelige del i henhold til pkt. d. nedenfor.

b. Timelønninger (minstelønnsatser, normallønnsatser, individuelle lønninger og akkordavsavn) forhøyes med 6,67 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 40 til 37,5 timer, 6,85% for de som får arbeidstiden nedsatt fra 39 til 36,5 timer, 7,04% for de som får arbeidstiden nedsatt fra 38 til 35,5 timer. 7,14 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 36 til 33,6 timer.

- c. Andre lønssatser som er uttrykt i kroner og øre per time forhøyes på tilsvarende måte som bestemt i pkt. b når det er på det rene at arbeidstakerens ukentlige fortjeneste ellers ville synke ved nedsettelsen av arbeidstiden hvis satsene ikke ble regulert.
- d. Akkordtariffer, faste akkorder og prislister, produksjonspremieordninger, bonusordninger og andre lønnsordninger med varierende fortjeneste, reguleres slik at timefortjenesten økes med prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt. b.

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

- e. Akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag) reguleres slik at akkordfortjenesten stiger med det prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt. b. Inntil enighet om regulering av akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag) er oppnådd, benyttes de gamle akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag), og tilleggene betales per arbeidet time.

Hvor bedriften innen et overenskomstområde med akkordnormal i hovedoverenskomsten måtte anvende høyere tall enn overenskomstens akkordnormal, skal disse tall bare reguleres i den utstrekning det er nødvendig for å bringe dem opp til den nye overenskomsts akkordnormal.

- f. Det skal etter avtale mellom partene innenfor det enkelte overenskomstområde være adgang til å avtale at kompensasjon i henhold til pkt. a-e gis i form av et øretillegg i stedet for i prosenter.

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 tilfeller hvor tariffavtalen inneholder bestemmelse om 100% tillegg for overtidsarbeid på søn.- og helligdager og dager før disse, skal det dog betales 100 % etter kl. 12.00 på lørdager og etter kl. 16.00 på ukens øvrige hverdager.

7. Når saklige grunner gjør det nødvendig, skal det være adgang for bedriften til å foreta bytte av fridager. I de tilfeller hvor det ikke foreligger avtale bransjevis eller på bedriften om vilkårene for dette, skal følgende gjelde:

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

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

8. 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.
9. I bedrifter hvor hjemmевaktbestemmelsene i arbeidsmiljølovens [§ 10-4](#) (4), kommer ikke 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.
10. Hvor skiftarbeid innenfor arbeidsmiljølovens ramme ønskes opprettholdt, innført eller utvidet og hvor man ikke allerede har tariffhjemmel for dette, skal partene oppta forhandlinger i tariffperioden om skiftbestemmelser.

D. Dagarbeid

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

Det kan også bli spørsmål om andre løsninger, eksempelvis:

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

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

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

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

Foranstående bestemmelser er for det første ikke til hinder for at det kan treffes bransjevis avtale om hvordan arbeidstidsforkortelsen skal gjennomføres og kan dernest heller ikke påberopes under de forbundsvise forhandlinger for så vidt angår tariffavtaler som inneholder eksakte bestemmelser om inndelingen av arbeidstiden.

E. Overgang til ny skiftplan

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

F. 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 konkurransevne.

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

Også ved denne arbeidstidsreduksjonen vil hovedorganisasjonene oppfordre partene til å drøfte utnyttelsen av arbeidstiden. Partene bør undersøke om arbeidstiden blir effektivt utnyttet i alle arbeidsforhold og eventuelt iverksette tiltak for å oppnå dette. For øvrig må partene i sine bestrebelser ha oppmerksomheten vendt mot tekniske nyvinninger som kan gi bedre produksjonsresultater og innebære en forbedring av arbeidsmiljøet. De effektiviseringstiltak som gjennomføres, må harmonere med kravene til et godt arbeidsmiljø. Trivsel og sikkerhet er viktige momenter ved behandlingen av spørsmålet om en effektiv utnyttelse av arbeidstiden.

G. Nærmere om arbeidsmiljølovens [§ 10](#)

1. [§ 10.4](#)

- a. Med døgnkontinuerlig skiftarbeid menes arbeid som drives 24 timer i døgnet, men som avbrytes søn.- og helligdager.

I vanlige uker kan arbeidet legges til tiden fra kl. 22.00 på søndager til kl. 18.00 på lørdager, som vil si en driftstid på 140 timer.

- b. Med sammenlignbart turnusarbeid menes en arbeidstidsordning som påfører arbeidstakerne samme eller tilnærmet de samme ulemper som døgnkontinuerlig skiftarbeid, som regel vil være tilfelle når arbeidet drives mer enn 5 timer hver natt, selv om det antall timer den enkelte arbeidstaker arbeider om natten vil ligge noe under det som vil være tilfelle om virksomheten ble drevet døgnet rundt.
- c. Uttrykket "søn.- og helgedager" betyr i denne bestemmelse "søn.- og/eller helgedager". Dette innebærer at for arbeid på to skift og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på bevegelige helligdager, men ikke nødvendigvis på søndager, skal den alminnelige arbeidstid heller ikke være over 35,5 timer per uke.

For at arbeid skal regnes som arbeid på søn.- og/eller helgedag, må vedkommende arbeidstaker enten ha arbeidet minst 4 timer inn i det døgn hvor det etter loven skal være helligdagshvile, dvs. samtlige 4 timer mellom kl. 18.00 og 22.00, eller etter kl. 22.00.

I sistnevnte tilfelle uten noe krav til miste lengde av tiden.

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

2. § 10-4:

Med helkontinuerlig skiftarbeid menes arbeid som drives 24 timer i døgnet uten normal stans på søn.- og helligdager.

I hvilken utstrekning turnusarbeid kan sies å være sammenlignbart med helkontinuerlig skiftarbeid, beror på om den alminnelige arbeidstid for den enkelte arbeidstaker i henhold til fastsatt arbeidsplan skal være henlagt til ulike tider av døgnet og slik at arbeidstiden for vedkommende som hovedregel skal omfatte minst 539 timer nattarbeid per år og minst 231 timer arbeid på søndager per år.

Med nattarbeid forstås i denne forbindelse arbeid mellom kl. 22.00 og kl. 06.00 (tiden for nattskift). Søndagsdøgnet regnes fra lørdag kl. 22.00 til søndag kl. 22.00 (tiden for helgeskift).

Hvis arbeidsplanen omfatter et kortere tidsrom enn 1 år, skal de timetall som gjelder for krav til nattarbeid og søndagsarbeid reguleres tilsvarende.

Arbeid av kortere varighet enn 4 uker regnes ikke som turnusarbeid etter denne bestemmelse.

H. Overgangsordning

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

De enkelte tariffparter kan dessuten avtale en ytterligere utsettelse med gjennomføringen av arbeidstidsnedsettelsen for vedkommende bransje

eller bedrifter innen denne, dog ikke utover 1. oktober 1987.

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

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

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

Bilag 2 Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai - A-ordningen

Endret siste gang 2016

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

I Godtgjørelsen

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

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

2. Under henvisning til par. 3 i Lov om 1. og 17. mai av 26. april 1947 er organisasjonene enige om at satsene for 1. og 17. mai skal samordnes med satsene for de bevegelige helligdager.

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

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

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

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

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

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

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

Merknader

- a. I tillegg til den betaling vedkommende arbeidstaker skal ha etter overenskomsten, utbetales skiftarbeidere for hvert fulle arbeidede skift på helligdager som faller på en ordinær ukedag kr. 45,22.

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

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

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

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

II Opptjeningsregler

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

Dersom en arbeidstaker med minst 5 års sammenhengende ansettelse i bedriften blir oppsagt uten at det skyldes eget forhold, og oppsigelsesfristen utløper siste virkedag i april eller desember måned, skal arbeidsgiveren betale ham godtgjørelse for henholdsvis 1. mai og 1. januar.

III Utbetaling

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

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

Bilag 3 Sluttvederlag (SLV)

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

I det samordnede oppgjøret i 2018 ble det enighet mellom YS og NHO om å benytte sluttvederlagsfondet til å finansiere en Sliterordning. Sluttvederlagsordningen vil ved etableringen av sliterordningen opphøre. For nærmere informasjon se vedlegg 4 til meklingsprotokollen som kan lastes ned [her](#).

1.0 Generelt

1.1 Opprettelse

Sluttvederlagsavtalen ble opprinnelig inngått mellom Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F) – nå Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) – i det følgende Partene – 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.

1.3 Rettsstilling

Sluttvederlagsordningen er en selvstendig juridisk person med egen regnskapsføring. Sluttvederlagsordningens midler holdes skilt fra Partenes midler og hefter ikke for deres forpliktelser.

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

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 LONHO.

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

2.2 Inn- og utreden av Sluttvederlagsordningen

Tilsluttet Sluttvederlagsordningen blir bedriften fra det tidspunkt tariffavtale hvor Sluttvederlagsbilaget til LONHO inngår, trer i kraft. Det påhviler den relevante tarifforganisasjon å foreta tilmelding og kontrollere at vilkårene for deltakelse er tilfredsstillende. Bedrifter som er blitt medlem må opprettholde sitt medlemskap så lenge betingelsene for medlemskap etter tariffavtalen er tilstede. Ved oppsigelse av tariffavtalen i tariffperioden gjelder premiepikten 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 utredelsesdato.

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 sammenheng, eller
- c) ha minst 15 års sammenhengende medlemskap i Sluttvederlagsordningen umiddelbart før sluttdato, eller

- d) ha arbeidet i et fag som hører inn under overenskomsten for anleggsgagene, fellesoverenskomsten for byggfag og elektro-montører 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.
- e) 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 mm.

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

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

Sluttvederlag ytes til arbeidstakere som innvilges uførepensjon.

Sluttvederlag kan ytes til arbeidstaker som mottar arbeidsavklaringspenger, såfremt Sluttvederlagsordningen legger til grunn at sykdommen er kronisk og det er lite sannsynlig at søkeren kommer tilbake i sitt tidligere arbeid i overskuelig fremtid.

For sin vurdering kan Sluttvederlagsordningen kreve fremlagt dokumentasjon, herunder tilfredsstillende legeerklæring og dokumenter i saksgang knyttet til søknad og innvilgelse av arbeids-avklaringspenger, 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 mm.

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

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

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

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

Ved fusjon og ved virksomhetsoverdragelse som faller inn under virkeområdet til arbeidsmiljølovens [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 arbeidsmiljølovens [§ 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,-	59 år : kr. 70 000,-
51 år : kr. 20 000,-	60 år : kr. 75 000,-
52 år : kr. 25 000,-	61 år : kr. 80 000,-
53 år : kr. 30 000,-	62 år : kr. 80 000,-
54 år : kr. 40 000,-	63 år : kr. 65 000,-
55 år : kr. 50 000,-	64 år : kr. 50 000,-
56 år : kr. 55 000,-	65 år : kr. 35 000,-
57 år : kr. 60 000,-	66 år : kr. 20 000,-
58 år : kr. 65 000,-	

4.2 Lavere pensjonsalder enn 67 år

Ved utbetaling av sluttvederlag til arbeidstakere med lavere pensjonsalder enn 67 år, anvendes ovenstående skala tilsvarende, dog slik at det for siste året før 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

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

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

6.0 Saksbehandling

6.1 Fremsetting av søknad

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

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

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

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

6.2 Foreldelse

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

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

6.3 Klage

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

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

6.4 Taushetsplikt

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

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

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

7.0 Utbetaling

7.1 Utbetaling til søker

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

Krav på sluttvederlag kan ikke overdras til andre.

I tilfeller hvor bedriften selv plikter å utbetale sluttvederlaget – 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/årvinger kommer ikke i betraktning.

7.4 Tilbakebetaling av urettmessig utbetalt sluttvederlag

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

8.0 Premiebetalingen mm.

8.1 Premien

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

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

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

8.2 Innbetaling av premie

Premien innbetales kvartalsvis til Sluttvederlagsordningen.

8.3 Ansvar for premieinnbetalingen

Arbeidsgiveren har – uavhengig av om vedkommende blir krevd eller ikke – selv ansvaret for at premien blir betalt som fastsatt.

8.4 Konsekvenser av manglende premieinnbetaling mm.

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 ureducert, selv om arbeidsgiveren har måttet utbetale sluttvederlag etter bestemmelsen i pkt. 7.2.

9.0 Ledelse, administrasjon mm.

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 godtgjørelsens størrelse. Styret kan overlate til et utvalg bestående av inntil tre personer valgt av partene i Sluttvederlagsordningen å fastsette godtgjørelsen til styrets medlemmer.

9.2 Styrets oppgaver

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

Styret fastsetter planer og budsjetter for Sluttvederlagsordningens virksomhet.

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

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

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

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

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

9.3 Styrets møter

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

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

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

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

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

9.4 Daglig ledelse

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

9.5 Representasjonsforhold

Styret representerer Sluttvederlagsordningen utad.

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

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

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

9.6 Habilitet

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

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

9.7 Taushetsplikt

Taushetsplikten i pkt. 6.4 omfatter styrets medlemmer.

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

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

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

9.8 Sluttvederlagsordningen

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

Administrasjonen skal blant annet på Sluttvederlagsordningens vegne

- a) forberede sakene som skal behandles av styret, og øvrige organer for Sluttvederlagsordningen,
- b) innkreve premier og egenandeler fra bedriftene,
- c) behandle og avgjøre søknader om sluttvederlag og i denne forbindelse kommunisere med bedriftene, arbeidstakerne og NAV,
- d) representere Sluttvederlagsordningen i utenrettslige og rettslige tvister med arbeidstakere, foretak, organisasjoner og andre,
- e) sørge for at rettigheter og plikter etter denne avtale oppfylles i tråd med hovedorganisasjonenes intensjoner.

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

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

Administrasjonens kostnader knyttet til Sluttvederlagsordningen dekkes av Sluttvederlagsordningen.

9.9 Revisor

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

10.0 Anbringelse av 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.

Bilag 4 Opplysnings- og utviklingsfond (OU)

Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond opprettet av Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) og – Parat (endret siste gang i 2018).

§ 1 Formål

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

§ 2 Virkemidler

Opplysnings- og utdanningstiltakene, herunder kurs- og skolevirksomhet, skal blant annet 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 pkt. 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

Fondets midler bringes til veie ved at arbeidsgiverne hvert kvartal etterskuddsvis innbetaler kr. 198,- (til sammen kr. 792,- per år), for hvert av forbundets medlemmer som er omfattet av tariffavtale mellom Parat og NHO.

I de kr. 198,- er inkludert kr. 42,25 (til sammen kr. 169,- per år), som trekkes av arbeidstakerens lønn ved hvert trekk.

Innbetalingsordningen og trekkordningen gjelder for heltidsansatte samt for deltidsansatte med 50 % av tariffmessig bestemt gjennomsnittlig normal arbeidstid eller mer.

§ 4 Innkreving av premie

Bedrifter som er bundet av overenskomst med LO-forbund, innbetaler kvartalsvis bedriftens samlede forpliktelser for alle OU-fond til Sluttvederlagsordningen.

Dersom bedriften ikke er bundet av overenskomst med LO, mottar bedriften hvert kvartal krav om premieinnbetaling fra fondets styre.

§ 5 Administrasjon

Fondet ledes av et styre på 4 medlemmer, hvorav partene oppnevner to hver. Vervet som styreleder alternerer mellom Parat og NHO.

§ 6 Midlenes anvendelse og fordeling

Fondsstyret fastsetter hvert år de beløp som forskuddsvis skal avsettes til administrasjons- og revisjonskostnader samt fellesformål som en finner det ønskelig å støtte. Fondets øvrige midler disponeres - med en halvpart til hver - av Parat og NHO, og med utgangspunkt i kriteriene nevnt i § 2.

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

§ 7 Regnskap og årsberetning

Fondets regnskapsår er kalenderåret. Ved hvert regnskapsårs avslutning utarbeides et årsregnskap som skal revideres av en statsautorisert revisor.

§ 8 Oppløsning

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

Bilag 5 Avtale om ny AFP-ordning (AFP)

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 fratruke 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 partene i tariffoppgjøret i 2008 enige om at daværende AFP-ordning skulle avløses av en ny AFP-ordning tilpasset regelverket i den nye alderspensjonen i folketrygden.

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

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

II Vedtekter

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

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

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

III Opprinnelig AFP- ordning

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

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

IV Ny AFP- ordning

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

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

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

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

Arbeidstakeren må på uttakstidspunktet dessuten ha en pensjonsgivende inntekt som omregnet til årsinntekt overstiger gjeldende grunnbeløp i folketrygden, og ha hatt en inntekt over gjennomsnittlig grunnbeløp i det foregående inntektsåret.

Videre må arbeidstaker født i 1955 eller senere i minst 7 av de siste 9 årene før fylte 62 år (ansiennitetsperioden) ha vært omfattet av ordningen ved arbeidsforhold i et eller flere foretak som var tilsluttet Fellesordningen på det tidspunkt ansienniteten ble opparbeidet. For arbeidstaker født i 1944 til 1951 er ansiennitetskravet 3 av de siste 5 årene. For arbeidstaker født i årene 1952 til 1954 økes begge tallene med ett år for hvert år de er født etter 1951. Arbeidsforholdet må i ansiennitetsperioden ha vært arbeidstakerens hovedbeskjeftigelse og ha gitt arbeidstakeren en pensjonsgivende inntekt som er høyere enn arbeidstakerens øvrige inntekter.

Se for øvrig vedtektene (<http://www.afp.no/regelverk>) vedrørende særskilte bestemmelser om stillingsbrøk, sykdom, permittering, permisjon, arbeidsgivers konkurs, annen inntekt, mottatt annen pensjon i arbeidsforhold, ventelønn, eierandel i foretaket, eierandel i annen virksomhet mv

Arbeidstaker som har lavere pensjonsalder eller aldersgrense enn 62 år kan ikke være omfattet av ordningen.

VI. Pensjonsnivået i den nye AFP- ordningen

AFP beregnes med 0,314 pst. av årlig pensjongivende inntekt fram til og med det kalenderår arbeidstakeren fylte 61 år og opp til en øvre grense på 7,1 G. Pensjongivende inntekt fastsettes på samme måte som ved beregningen av inntektspensjon i folketrygdens alderspensjon.

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

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

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

AFP reguleres på samme måte som 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.

Bilag 6 Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstagere

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

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

Bilag 7 YS-NHO avtalen om korte velferdspermisjoner

Med tillegg avtalt i frontfaget

(Gjelder punktene 4, 5 og 10)

I tilslutning til Riksmeklerens forslag av 1972 vedrørende likestilling mellom arbeidere og funksjonærer når det gjelder korte velferdspermisjoner, skal det på alle bedrifter inngås avtale om slike permisjoner. Ordningene skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon:

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

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

6. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet.

Det siktes til akutte sykdomstilfelle i hjemmet, forutsatt at annen hjelp ikke kan skaffes, og arbeidstagerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte permisjoner for at arbeidstageren skal kunne få ordnet seg på annen måte.

7. Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.
8. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.
9. Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.
10. Permisjon ved deltakelse i egne barns konfirmasjon.
11. Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.
12. Permisjon for oppmøte på sesjon.

Med samboer menes person som har hatt samme bopel som den ansatte i minst 2 år, og har vært registrert i Folkeregisteret på samme bopel som den ansatte i samme tidsrom.

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

Med korte velferdspermisjoner etter ovenstående regler menes permisjoner for nødvendig tid, inntil 1 dags varighet, betalt med ordinær lønn.

Bilag 8 Ferie mv.

Innledning

Det er en hovedoppgave for partene å forbedre bedriftenes konkurransevne. Ved innføring av mer fritid er det derfor en klar forutsetning at bedriftene gis muligheter til å oppveie de konkurransemessige ulemper som dette medfører med større fleksibilitet. Arbeidstakerne vil også på sin side ha forskjellige behov for avvikende arbeidstidsordninger begrunnet i ulike livsfaser, arbeids- og bosituasjon mm. Økt fleksibilitet sammen med den femte ferieuken vil kunne bidra til mindre sykefravær og økt produktivitet.

A. Flexibilitet

I samtlige overenskomster inntas følgende bestemmelser:

- a) "Der partene lokalt er enige om det, kan det som en forsøksordning iverksettes bedriftstilpassede ordninger som går ut over overenskomstens bestemmelser for så vidt gjelder arbeidstid og godtgjørelser for dette. Slike ordninger skal forelegges forbund og landsforening til godkjenning."
- b) "Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i arbeidsmiljølovens [§ 10-5](#). Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres."
- c) "Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker 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."

B. Avtalefestet ferie

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

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

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

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

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

Ferie penger beregnes i samsvar med ferielovens [§ 10](#).

Når den femte ferieuken er gjennomført skal den alminnelige prosentsats for feriepenger være 12 % av 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.

Bilag 9 Likestilling mellom kvinner og menn

Aktivitetsprogram mellom YS og NHO Likestilling mellom kvinner og menn

Innledning

Hovedavtalen mellom YS 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 felles likestillingsarbeidet i YS - 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.

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

Aktivitetsprogram

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

- Lokale likestillingsavtaler og likestillingsprosjekter
Hvis de lokale parter ønsker å utarbeide en likestillingsavtale på bedriftsnivå eller ønsker å igangsette konkrete likestillingstiltak, kan hovedorganisasjonene bistå gjennom rådgivning.
- Arbeidsliv – familiepolitikk
Hovedorganisasjonene vil arbeide for en foreldrepermisjonsordning som fremmer likestilling.
- Hovedorganisasjonene vil arbeide for en familiepolitikk som balanserer hensynet til familie- og arbeidsliv.
- Likelønn
Felles tiltak for oppfølging av enkelte elementer i likelønnskommisjonens rapport og eventuelle tiltak initiert i tariffoppgjørene.

Heltid/deltid

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

- Arbeidsflytting mellom sektorene
Hovedorganisasjonene vil initiere kartlegging/forskning på hindringer i forhold til jobbskifte fra offentlig til privat sektor og fra privat til offentlig sektor.
- Opplæring og rekruttering – det kjønnsdelte studie- og yrkesvalget
 - Tiltak ovenfor opplæringskontorer og rådgivningstjeneste.
 - Rekruttere flere kvinner til ledende stillinger – Female Future.
 - Synliggjøre HF-prosjekter som eksempelvis ”Jenter i bil og elektro” og oppfordre flere bransjer og bedrifter til å høste erfaring og gjøre tilsvarende
 - Motivere til utradisjonelle yrkesvalg
- Felles informasjon
Partene vil i fellesskap samarbeide om å utvikle felles informasjon for å fremme reell likestilling mellom kvinner og menn.

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

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

Bilag 10 Lønnsansiennitet ved førstegangstjeneste

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

På denne bakgrunn er partene enige om at:

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

Bilag 11

Avtale om trekk av fagforeningskontingent til Industri Energi og tilsluttede fagforeninger

1. Grunnlaget for avtalen om trekk av prosentkontingent bygger på bestemmelsene i Hovedavtalen mellom LO / NHO § 11.3.
2. Det er en forutsetning at de opplysninger som blir tilgjengelige vedrørende den enkelte arbeidstaker og den enkelte bedrift ikke blir benyttet i annen sammenheng enn i forbindelse med trekk av fagforeningskontingent.
3. Kontingenten trekkes av bedriften ved hver lønnsutbetaling. I løpet av et kalenderår skal bedriften ha foretatt 12 månedlige kontingentinnbetalinger. Det trukne beløp skal straks sendes Industri Energi og avdelingen. Forbundet er ansvarlig for å holde bedriften à jour med hvem som skal trekkes kontingent.
4. Beregningsgrunnlaget er den organiserte arbeidstakers brutto lønn som oppgis i kode 111A samt trekkpliktige utgiftsgodtgjørelser og lignende i lønns- og trekkoppgaven. (Med brutto lønn forstås bl.a. ordinær lønn, overtid, skifttillegg, ubekvemtillegg, stillingstillegg og feriepenger, i tillegg til div. bonusordninger m.v.) Unntatt er honorar utover vanlig fortjeneste som medlem av styre og bedriftsforsamling, erkjentlighetsgaver og honorar i forbindelse med forslagsvirksomhet.
5. Kontingenttrekket foretas av hele det opptjente beregningsgrunnlag i hver enkelt lønnsperiode. Trekket til forbundet fastsettes i prosent, og eller kroner. Det er bare forbundskontingenten som skal sendes forbundet. Taket på månedskontingenten kan endres av forbundet. Den beregnede kontingent trekkes med prioritet etter pålagt trekk, slik som pensjonspremie, bidragstrekk samt forskudds- og påleggstrekk for skatt. Dersom det ikke er dekning for den beregnede kontingent, trekkes beløpet i en senere lønnsperiode.
6. Bedriften sørger for å gi opplysninger på skjema til NAV, at kontingenttrekk skal foretas ved sykemelding, barsel- eller omsorgspermisjon.
7. Den enkelte avdeling har anledning til å vedta egen kontingentsats (pt. 0,25 % eller den sats som avdelingen har fastsatt på årsmøtet, for eksempel ved innføring av tak). Kontingenten til den enkelte avdeling skal trekkes på lik linje som den sentrale kontingenten. Tidspunkt for etablering eller endring av denne kontingent følger reglene i punkt 5.

8. Trukket beløp, som skal avrundes til nærmeste hele krone, overføres straks trekket har funnet sted. Ved overføring skal det brukes tilsendt kid for aktuell måned.

9. Det skal sendes 2 elektroniske trekkliste pr mnd. en til forbund og en til avdeling.

Elektronisk trekkliste til forbundet skal inneholde:

Fødselsnummer, navn, trukket beløp (forbund)

Elektronisk trekkliste til avdeling:

Fødselsnummer, navn, trukket beløp (avdeling)

Merknad:

Elektroniske trekkliste skal sendes inn i egen portal, hvor filer blir kryptert. Ref: EUs forordning for personvern (GDPR).

Formatet på elektronisk trekkliste skal være av typen tekstfil eller Microsoft Excel.

Det skal sendes melding om følgende via portalen eller klubbkontoret: sluttet i perioden, til eller fra førstegangstjeneste/siviltjeneste og overgang til uføretrygd, alderspensjon og AFP.

Der elektronisk behandling av lønnsdataene gjør det mulig, eller de lokale parter er enige om at det ikke kompliserer urimelig mye, kan også følgende data tas med: til eller fra permisjon uten lønn, til eller fra utlønning fra NAV og permitteringer.

10. Det må gis rom for tilpasninger i bedrifter som av tekniske grunner ikke kan følge retningslinjene fullt ut. Oppnås ikke enighet forelegges saken for hovedorganisasjonene til avgjørelse.

11. Denne avtalen trer i kraft fra 1. april 2018 og følger deretter overenskomstene.

Bilag 12 Avtale om lønnssystemer

I den senere tid er det innen enkelte bransjer registrert en økende interesse for fastlønnssystemer som ofte kombineres med produktivitetstillegg i form av bonus, produksjonspremier eller lignende. Bakgrunnen kan bl.a. ha vært at de praktiserte lønnssystemer ikke har virket hensiktsmessig, at man har ønsket større ensartethet i lønnssystemene innenfor bedriften eller ønsket om en tilnærming mellom de lønnssystemer som praktiseres for arbeidere og funksjonærer, for eksempel ved utlønning per måned (4 uker).

Hovedorganisasjonene understreker betydningen av å finne frem til de mest hensiktsmessige lønnssystemer og vil bistå med råd og veiledning hvis partene på den enkelte bedrift med godkjenning av tariffpartene tar opp til drøftelse gjennomføring av nye lønnssystemer. Man er i denne forbindelse klar over at valg av lønnssystem, enten det gjelder fastlønn eller akkord, må vurderes på grunnlag av en rekke faktorer. Det gjelder bransjens og bedriftens teknologi, arbeidets art, kravet til produktivitet og andre forhold som partene i det enkelte tilfelle ønsker å tillegge vekt. Hvis drøftelser som nevnt i disse bestemmelser fører til forslag om nytt lønnssystem, må dette godkjennes av tariffpartene før det settes i verk.

Bilag 13 Ferie – virkedager og arbeidede skift fri

Omregning fra virkedager til antall skift fri i en helkontinuerlig skiftplan. I mange bedrifter hadde man avtalt at 25 virkedager etter ferieloven er oppfylt når arbeidstakeren har fått ferie i 18 skift.

Regnestykke bak dette kan gjøre på flere måter. Her er 2 av dem:

Alt. 1

Virkedager iht. ferieloven er alle dager fra og med mandag til og med lørdag, dvs. 6 pr uke.

I en 5-skiftplan vil det være 5 uker x 6 virkedager = 30 virkedager.

I en 5-skiftplan er det 5 uker x 33.6 timer = 168 timer : 8timer/skift = 21 skift.

I gjennomsnitt er 1 virkedag = 21skift: 30 virkedager = 0,7 skift

25 virkedager etter Ferieloven blir 0,7 skift x 25 virkedager = 17,5 skift 18 skift.

Alt. 2

5-skiftplan er 5 uker x 33.6 timer = 168 timer.

168 timer: 8 timer = 21 skift

21 skift: 5 uker = 4,2 skift pr. uke

Ferien er 25 virkedager, dvs. 4 uker + 1 dag

1 virkedag = 1: 6virkedager = 0,167 uke

25 virkedager = 4,167 uker x 4,2 skift = 17,501 skift 18 skift

Ved endringer som følge av tidligere tariffrevisjoner ble det inngått avtale som er inntatt i overenskomsten som bilag 2. I pkt. 7 i dette bilaget heter det i 1. avsnitt:

”For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.”

Den lov- og tariffestede ferien utgjør nå 30 virkedager etter Ferielovens definisjon. Dette utgjør omregnet til arbeidstid 18 + 4 = 22 skift i en helkontinuerlig arbeidstidsordning.

En overgang fra Ferielovens virkedagsbegrep til en ordning hvor man teller skift fri, forutsetter lokal avtale.

Bilag 14 Kompetansemidler

Det etableres en ordning hvor midlene skal disponeres og benyttes til tilsvarende formål som fastsatt for opplysnings - og utviklingsfondet i LO-NHO.

Utover hva som framgår her skal midlene kunne benyttes til videreutdanning, deltagelse på yrkesmesser for elever i grunnskole og videregående skole og til informasjonsmateriell for ungdom og andre som skal ta utdanning. Iht. dette innbetaler den enkelte bedrift til Industri Energi kr. 600, - per fast ansatt medlem per 1. oktober hvert år i tariffperioden.

Bilag 15 Ansatte i vikarbyråer

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

1. Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde jf. § 1.
2. Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.
3. Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.
4. Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.
5. Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratrukke seg etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.
6. Ved utleie til bedrift som er bundet av denne overenskomsten, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften, jf. § 12-3.2.
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 arbeidsmiljøloven og hovedavtalen.

Protokolltilførsel

1. Partene legger til grunn at LO sier opp Bemanningsavtalen mellom LO og NHO.
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 hovedavtalens 3-7 (2) andre ledd på vanlig måte fra tariffrevisjonen 2014.