

Avtale nr. 281

Teknisk-, administrativt- og trafikkpersonell

Overenskomst av 2022 - 2024

Utløp: 31. mars 2024

OVERENSKOMST

mellom

**Næringslivets Hovedorganisasjon
(NHO)
NHO Luftfart**

på den ene siden

og

**Norsk Helikopteransattes Forbund
(NHF)**

på den andre siden

gjeldende for perioden

1. april 2022 til 31. mars 2024

INNHOLDSFORTEGNELSE

§ 1.	Overenskomstens omfang	6
	1.1 Ansettelse og oppsigelse	6
	1.1.1	6
	1.1.2	7
	1.1.3	7
	1.2 Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.	7
	1.2.1 Innleie av arbeidstakere	7
	1.2.2 Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter	7
	1.2.3 Innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter vikarbyråer)	8
	1.2.4 Utsetting av arbeid og entrepriseligende ordninger	8
	1.2.5 Personvern og taushetsplikt	8
	1.2.6 Bo- og oppholdsforhold for arbeidstakere ansatt hos underleverandører som utfører oppdrag i Norge	9
	1.2.7 Bruk av vikarer	9
	1.2.8 Andre forhold	9
	1.3	9
§ 2.	Lønnsbestemmelse	9
	2.1 Minstelønn	9
	2.1.2 Minstelønn per måned	10
	2.2 Fortjeneste	10
	2.3 Faste lønnsopprykk/alderstillegg	11
§ 3.	Diverse tillegg, forsikringer etc.	11
	3.1 Offshoret tillegg	11
	3.2 Sertifikattillegg	11
	3.3 Stillingstillegg	12
	3.4 Tillegg for prøveflyging	12
	3.5 Forsikringer	12
§ 4.	Fagopplæring	13
	4.1 Generelt	13
	4.2 Tverrfaglig utvalg	14

4.3	Opplærings/utviklingsplanens innhold	14
4.4	Opplærings- og utviklingstiltak	15
4.5	Lærlinger etter REFORM -94	15
4.6	Kategori A-personell	16
§ 5.	Alminnelig arbeidstid	16
5.1	Fastsettelse av arbeidstid	16
5.2	Alminnelig arbeidstid	16
5.3	Forskjøvet arbeidstid	17
5.4	Fleksitid	17
§ 6.	Overtidsarbeid	18
6.1	Definisjon av overtid	18
6.2	Fritakelse for overtidarbeide	18
6.3	Matpenger i forbindelse med overtid	18
6.4	Beregning av timelønn	19
6.5	Overtidsprosenttillegg	19
6.5.1	50 % overtidstillegg	19
6.5.2	100 % overtidstillegg	19
6.5.3	150 % overtidstillegg	20
6.5.4		20
6.5.5	Forskjøvet arbeidstid	20
6.5.6	Overtid direkte tilknyttet skift	20
6.5.7	Ekstraordinært overtidarbeid	20
6.5.8	Retningslinjer ved utbetaling av tillegg for tilfeldig skiftarbeid	21
6.5.9	Særskilt for lærlinger	21
6.6	Unntak fra overtidbestemmelsen	21
§ 7.	Hjemmevakt	21
§ 8.	Skiftarbeid	22
8.1	Fastsettelse av skift- og turnusplan	22
8.2	Fri i forbindelse med 1. og 17. mai	22
8.3	Godtgjørelse for skiftarbeide	22
8.4	Beregning av skifttillegg	23
§ 9.	Tjenestereiser	23
9.1	Generelt	23
9.1.1	Definisjon av tjenestereise	23
9.1.2	Reise i arbeidstiden	24

9.1.3	Stasjonering i utlandet	24
9.2	Arbeidstidsbestemmelser	24
9.2.1		24
9.2.2		24
9.2.3		24
9.3	Lønnsbestemmelser	24
9.3.1	Lønn under tjenestereiser	24
9.3.2	Overtid ved tjenestereiser	25
9.3.3	Reise på fritid	25
9.4	Kost- og losjigodtgjørelse på arbeidsstedet	25
9.5	Vakt under tjenestereiser	25
§ 10	Tjeneste som medfølgende mekaniker	25
§ 11	Utbetaling av lønn	25
§ 12	Arbeidsmiljø og vernetiltak	26
§ 13	Arbeidstøy	28
§ 14	Partenes gjensidige plikter	28
§ 15	Ferie	29
§ 16	Permisjoner	29
§ 17	Likestilling mellom menn og kvinner	32
§ 18	Innskrenkninger	33
§ 19	Godtgjørelse for helligdager og for 1. og 17. mai	33
§ 20	Opplysnings-/utviklingsfond	33
§ 21	Sluttvederlag til arbeidstakere som blir sagt opp etter fylte 50 år	34
§ 22 A	Støtte ved ulykker og hendelse	34
§ 22 B	Informasjon fra Cockpit Voice Recorder/ Flight Data Recorder	34

		5
§ 23	Varighet	35
	Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår	36
BILAG	1. Nedsettelse av arbeidstiden pr 1. januar 1987	
	2. Godtgjørelse for helligdager og for 1. og 17. mai	
	3. Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond	
	4. Sluttvederlag til arbeidstakere som blir sagt opp etter fylte 50 år	
	5. Ferie	
	6. Avtalefestet pensjon	

Hovedavtale

Den til enhver tid gjeldende Hovedavtale mellom YS og NHO gjøres gjeldende som del 1 av denne overenskomst. Der hvor avtalen omhandler YS erstattes denne betegnelse med NHF.

1. Overenskomstens omfang.

Overenskomsten omfatter teknisk, administrativt, trafikkpersonell, redningsmenn samt HEMS-personell som tjenestegjør i selskaper/konsern som driver helikoptervirksomhet i Norge (ref. definisjonen av HEMS-personell i JAR OPS 3).

Denne overenskomst kan gjøres gjeldende for helikopterselskaper etter krav fra NHF på den ene side og NHO/NHO Luftfart på den annen side. Jfr. Hovedavtalens § 3-7.

Overenskomsten skal suppleres av lokale særavtaler, jf. Hovedavtalen kapittel 4.

Opprettelse av nye stillinger, og endring av stillinger hvor bedriften ønsker å holde stillingen utenfor overenskomsten, skal drøftes med tillitsvalgte på forhånd.

Kun særlig uavhengige og ledende stillinger kan holdes utenfor overenskomsten etter drøfting med de tillitsvalgte.

Skal andre stillinger holdes utenfor overenskomsten må det avtales med lokalforening.

Merknad:

Endringene gis ikke tilbakevirkende kraft.

1.1 Ansettelse og oppsigelse

- 1.1.1. Ved ansettelse skal vedkommende gjøres kjent med denne overenskomst og kontrakten skal eventuelt vise til denne, samt lokal avtale/særavtaler.

Bedriftsledelsen skal med passende mellomrom innkalle nyansatte til introduksjonsmøter, hvor bedriftsledelsen i samarbeid med de tillitsvalgte orienterer om bedriften og arbeidslivets organisasjoner.

- 1.1.2. Når oppsigelse vurderes, følges reglene i AML.
- 1.1.3. Arbeidstaker skal ved fratredelsen utbetales tilgodehavende lønn, herunder inkludert lønn for opparbeidede fridager som på grunn av opphøret ikke kan avspaseres.
- 1.1.4 Arbeidsgiver kan ikke gi en ansatt som har verv i sentralstyret oppsigelse eller andre disiplinære reaksjoner på bakgrunn av vedkommendes aktsomme utførelse av vervet.
- 1.2 Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.
- Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen skal være attraktiv og seriøs, og at innleide arbeidstakere og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre "sosial dumping" og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.
- 1.2.1 **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.
- 1.2.2 **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 overenskomstens virkeområde, jfr. § 1.

1.2.3 **Innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer)**

Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer) gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12. Ved innleie etter § 14-12 (2) skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsvirksomheten (vikarbyrået) når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde, jfr. § 1.

1.2.4 **Utsetting av arbeid og entrepriseligende ordninger**

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale med underleverandør om utsetting av arbeid skal behov og omfang drøftes med de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalen § 9-3 - 9-6. Bedriften har ansvar for å påse at underleverandør bedriften inngår avtale med har arbeidsavtale med sine ansatte i hht 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, jfr. § 1. Ved bedrifter som jevnlig benytter underleverandører oppfordres de lokale parter til å utarbeide egne rutiner til bruk i slike sammenhenger.

1.2.5 **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.

1.2.6 **Bo- og oppholdsforhold for arbeidstakere ansatt hos underleverandører som utfører oppdrag i Norge**

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

1.2.7 **Bruk av vikarer**

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

1.2.8 **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 Hovedavtalen kap. VIII, Hovedavtalen § 10 - 4 og arbeidsmiljøloven kapittel 15.

Protokolltilførsel:

Ved innleie av enkeltmannsforetak, kan det aksepteres å kun dokumentere bedriftens kostnader ved innleien. Dette for å sikre tilstrekkelig anonymitet i h.h.t. lov.

- 1.3 Arbeidsgiver skal på forespørsel kunne dokumentere overfor de tillitsvalgte at innleid personell har den nødvendige fagopplæring/kompetanse.

2. Lønnsbestemmelse.

2.1 Minstelønn

Med minstelønn forstås den laveste lønn som kan betales noen arbeidstaker som er i besittelse av de bestemte betingelser for stillingsgruppen.

Minstelønn skal utgjøre 75% av gjennomsnittlig grunnlønn inkl. sertifikat-, alders- og stillings tillegg for de respektive stillingsgrupper i selskapet. Lønnen fastsettes som månedslønn, og fremgår av det lønssystem som er fastsatt i stedlig avtale.

Med stillingsgruppe menes den enkelte stillingskategori og/eller - kategorier som har samme lønnplassering i respektive lokale avtalers lønnstariffer.

2.1.2 Minstelønn per måned:

Flyfagarbeidere:	kr. 36 463,-
Spesialarbeidere:	kr. 33 970,-
Hjelpearbeidere:	kr. 31 463,-

{PRIVATE }2.2 Fortjeneste{TC "2.2 Fortjeneste"}

Den 1. oktober hvert år skal det foretas en vurdering og eventuell regulering av fortjenestenivået. Tidspunktet for vurderingen skal være fastlagt i lokal avtale. Partene kan i forbindelse med den årlige vurdering avtale at et eventuelt tillegg skal oppdeles slik at en del av tillegget blir utbetalt senere i avtaleåret.

Grunnlaget for vurderingen skal være bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter, konkurranseevne og den aktuelle arbeidskraftsituasjon. Ekstern lønnsstatistikk, andre bedrifters lønnsnivå eller lønnsutvikling skal ikke kunne påberopes som grunnlag for regulering utover det som fremgår av foregående setning. Ved vurderingen skal det tas hensyn til eventuelle tariffmessige tillegg gitt siden forrige vurdering.

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

{PRIVATE }2.3 Faste lønnsopprykk/alderstillegg{TC "2.3
Faste lønnsopprykk/alderstillegg"}

Reguleringen skal foretas en gang pr. år senest ved ansiennitetsdato.

§ 3. Diverse tillegg, forsikringer etc.

3.1 Offshoretillegg{TC "
3.1 Offshoretillegg"}

For arbeidstakere som tjenestegjør offshore, utbetales et tillegg på kr.2 214,- pr døgn. Med døgn menes en periode på 24 sammenhengende klokketimer.

Tillegget inngår i sin helhet i syke- og feriepenge grunnlaget, det vises forøvrig til bestemmelser i de stedlige avtaler.

En offshoreperiode er det antall dager som regnes fra en time før avgang hjemmebase til en time etter landing hjemmebase.

Offshoretillegget skal reguleres pr. 1. oktober hvert år med samme prosent som økningen i grunnlønnen.

Offshoretillegget kan reguleres i stedlig avtale hvor partene er enige om det.

{PRIVATE }3.2 Sertifikattillegg{TC "3.2 Sertifikat-
tillegg"}

Det gis et tillegg på 9 % på grunnlønn pr. måned, slik det er definert i lokal avtale for flytekniker sertifikater (helikopter- og flysertifikater) som Selskapet gjør bruk av. Sertifikattillegg kommer ikke til utbetaling når lokalavtalen spesifiserer at dette er inkludert i grunnlønn. Tillegget er uavhengig av antall sertifikater vedkommende måtte ha.

For kategori A-personell (som attesterer/utsteder release service CRS) betales et sertifikat/sertifiseringstillegg på 3% basert på flyfagarbeider grunnlønn slik det er definert i lokal avtale.

Flytekniker som i fast stilling i selskapet har oppebåret sertifikattillegg kan ikke senere fratras dette tillegget som følge av endring av helikopter-/flytyper i selskapet.

{PRIVATE }3.3 Stillingstillegg{TC "3.3
Stillingstillegg"}

- 3.3.1 Personell som tjenestegjør som lagleder/skiftleder eller lignende skal ha et tillegg på sin grunnlønn på minimum 11,5 %, eller som definert i lokal avtale. Personell som tjenestegjør som formenn skal ha et tillegg som definert i lokal avtale - dog minimum 23 %.

Personell som allerede har et stillingstillegg i sin lønn får i tillegg utbetalt differansen i forhold til den stilling de vikarierer i. Tillegget utbetales for minimum 1 arbeidsdag uansett vikariatets lengde.

- 3.3.2 Ved tjenestegjøring i annen stilling innenfor tariffområdene, utover 1 måned, skal stedfortreder ha den annen stillings lønn, dersom denne er høyere. Det kan avtales kortere tid lokalt.

For tjenestegjøring i stillinger utenfor tariffområdene skal vedkommende ha godtgjørelse fastsatt på grunnlag av lokale drøftelser.

{PRIVATE }3.4 Tillegg for prøveflygning{TC "3.4
Tillegg for prøveflygning"}

Arbeidstakere som settes til å tjenestegjøre som observatører under prøveflygning oppebærer et tillegg på kr. 500,- pr. maskin pr. dag.

3.5 Forsikringer

Det påligger arbeidsgiver et særlig ansvar for pliktige forsikringsordninger som omfatter de ansatte, herunder oppfølging overfor forsikringselskap på vegne av den ansatte. Det påligger arbeidsgiver å følge opp slike ordninger og evaluere dem fortløpende etter normale krav til kvalitetssikring av ytelser og tjenester.

§ 4. Fagopplæring

4.1 Generelt

Fagopplæring skjer i samsvar med Opplæringslova og de bestemmelser som til enhver tid blir gitt i henhold til denne loven, overenskomstens og Hovedavtalens bestemmelser.

Under henvisning til Opplæringslova ser NHO Luftfart og NHF det som viktig at arbeidstakerne får økt sine kunnskaper og styrket sin kompetanse.

Partene ser det også som viktig at bedriftene legger forholdene til rette slik at arbeidstakerne etter endt fagopplæring får den faglige ajourføring innenfor sitt fagområde som endrede arbeidskrav, arbeidsforhold, ny teknologi m.v. vil kreve.

Behovet for intern og ekstern utdanning samt gjennomføringen skal drøftes av de lokale parter. Slike drøftelser skal finne sted når en av partene krever det.

Partene vil arbeide aktivt og systematisk for å sikre bransjens fremtidige rekruttering. Et viktig ledd i denne sammenheng er lokalt samarbeid mellom skole og arbeidsliv. Partene er positive til å ta imot elever i deres utplassering, og vil arbeide for at denne tiden blir meningsfylt utnyttet.

Partene vil i fellesskap arbeide for en kontinuerlig oppdatering av fagopplæring, slik at denne til enhver tid er mest mulig i samsvar med industriens behov.

Partene vil arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3.5 i Opplæringslova (Praksiskandidatordningen) opprettholdes også i fremtiden.

Partene er enige om å stimulere de ansatte til å skaffe seg fagbrev innen relevante områder, eventuelt utdanning utover fagbrevnivå. Kostnadene til slik utdanning i samsvar med bedriftens behov er bedriftens ansvar, jf. Hovedavtalens § 16-3, 2. ledd.

4.2 Tverrfaglig utvalg.

Dersom de lokale partene finner det formålstjenlig, skal det lokalt opprettes et tverrfaglig utvalg som skal utarbeide en opplærings / utviklingsplan for virksomheten.

4.3 Opplærings / utviklingsplanens innhold.

- a) Kartlegging av opplæringsbehov gjennom:
 - Organisasjonsoversikt
 - Kartlegging av nåsituasjon m.h.t. de tilsattes kvalifikasjoner / utdanningsnivå, oppgaver, oppgavefordeling, stillingsstruktur, sett opp mot virksomhetens kvalifikasjonskrav.
 - Forventede kvalifikasjonskrav og bemanningsbehov i forhold til oppgaver og mål virksomheten har trukket opp i planen.

- b) Kartlegging og beskrivelse av interne karriere-/ utviklingsområder.
 - Stillinger hvor det kan rekrutteres internt.
 - Stillinger hvor det kan utvikles alternative karriereveier.

- c) Tiltak.
Eksempler på tiltak kan være:
 - Introduksjon
 - Skolegang, studier
 - Kursdeltagelse

- Opplæring / utvikling gjennom nye arbeidsoppgaver
- Lære av andre kolleger
- Hospitering i annen avdeling / i annen virksomhet
- Deltagelse i prosjektarbeid
- Selvstudier
- Studiereiser

- d) Økonomisk del.
De økonomiske konsekvenser av vedtatt opplærings / utviklingsplan søkes innarbeidet i virksomhetens budsjett.

4.4 Opplærings- og utviklingstiltak.

Med opplærings- og utviklingstiltak menes i denne overenskomst:

- a) Tiltak for at arbeidstaker skal holdes à jour innenfor nåværende stilling, og som er hjemlet i godkjent opplæringsplan.
- b) Tiltak som er ledd i den interne karriere-/ utviklingsplanlegging for å gjøre arbeidstakeren i stand til å gå inn i annen stilling i virksomheten, og som er hjemlet i godkjent opplæringsplan.
- c) Tiltak som er et ledd i arbeidstakerens personlige karriereutvikling, og som faller utenfor virksomhetens opplæring - utviklingsplan.
- d) Opplæring som har betydning for arbeidstakerens funksjon som tillitsvalgt.

4.5 Lærlinger etter REFORM -94

Med basis i etableringen av et nytt system for fag- og yrkesopplæring med hovedmodell 50 % i opplæringstid og 50 % verdiskapningstid for to års læretid i bedrift,

skal lærlingens timefortjeneste utgjøre en prosentandel av fagarbeiders lokalt avtalte begynnerlønn:

1.	2.	3.	4.	5.	6.	I	7.	8.	9.	10.	halvår
			skole			I	30	40	50	80	prosent

Ved annen fordeling enn 50/50 mellom opplærings- og verdiskapningstid i henhold til godkjente fagplaner, fastsettes satsene ut fra den aktuelle fordeling.

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

Partene er enige om at bedriften og tillitsvalgte drøfter behovet for inntak av lærlinger, slik at det legges til rette for nødvendig inntak av lærlinger.

De lokale parter anbefales å drøfte støtte til aktuelle ordninger som støtte til reise- og flytteutgifter, samt å vurdere behov for tiltak som øker mobilitet og tilgang på lærlinger.

Lærlinger og praksiskandidater skal ikke ha økonomiske utgifter til for eksempel kursavgifter og læremateriell i perioden frem til fagprøven. Arbeidsgiver dekker lønn ved prøveavleggelse og ved den teoretiske del av fagprøven for lærlinger. Arbeidsgiver er ikke forpliktet til å dekke lønn mer enn en gang innen samme fag.

4.6 Kategori A-personell

Flyfagbrev (flytekniske fag) eller tilsvarende er en forutsetning for godkjennelse som kategori A-personell.

§ 5. Alminnelig arbeidstid

{PRIVATE }5.1 Fastsettelse av arbeidstid{TC "5.1
Fastsettelse av arbeidstid"}

Ved fastsettelse av arbeids- og hviletider skal det

forhandles med arbeidstakernes tillitsvalgte.

{PRIVATE }5.2 Alminnelig arbeidstid{TC "5.2 Alminnelig arbeidstid"}

Den alminnelige arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke. Det vises for øvrig til bilag om nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987. Forsåvidt gjelder delingstallet ved beregning av skifttillegg, se stedlig avtale. Den daglige arbeidstiden legges i tiden mellom kl. 07:00 og kl. 17:00 de første fem virkedager i uken, og med like lang arbeidstid pr. dag. Det skal være en spisepause med varighet av 30 minutter for alle arbeidsordninger med mindre partene blir enige om noe annet lokalt. Hvor saklige grunner gjør det nødvendig, kan daglig arbeidstid legges til lørdager mellom kl. 07:00 og kl. 12:00.

{PRIVATE }5.3 Forskjøvet arbeidstid{TC "5.3 Forskjøvet arbeidstid"}

Forskjøvet arbeidstid innebærer at den fastsatte arbeidstid i henhold til arbeidsplan for en arbeidstaker temporært legges helt eller delvis utenfor vedkommendes fastsatte arbeidstid.

Forskjøvet arbeidstid brukes når det oppstår behov på grunn av spesielle forhold av midlertidig art, ref. stedlig avtale.

Ved forskjøvet arbeidstid som ikke er temporær, følges bestemmelsen i § 5.1.

Den forskjøvne arbeidstid skal ha samme lengde som fastsatt i arbeidsplan. Så vidt mulig gis 3 dagers varsel.

Hvis forskjøvet arbeidstid skal brukes utenom stedlige Arbeidsplaner, skal tillitsvalgte informeres på forhånd.

{PRIVATE }5.4 Fleksitid{TC "5.4 Fleksitid"}

Partene på den enkelte bedrift kan innenfor de tidsrammer som er angitt i pkt. 5.2 avtale fleksibel arbeidstid for alle ansatte eller grupper av ansatte.

Avtalen må inneholde bestemmelser om rammetid,

kjernetid og glidetid. Kjernetiden skal være lik alle dager.

Arbeid utover 10 timer pr. dag eller utover alminnelig arbeidstid i en toukers periode, betales med overtids godtgjørelse.

- 5.5.1 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.
- 5.5.2 Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i Arbeidsmiljølovens § 10-5. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres.
- 5.5.3 Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønske m.v. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekontoordning. Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte.
- 5.5.4 Jul- og nyttårsaftnen er fridager. Dette gjelder ikke for personell som i henhold til arbeidsplanen er satt opp på vakt- eller skiftarbeid disse dagene.

§ 6. Overtidsarbeid

{PRIVATE }6.1 Definisjon av overtid{TC "6.2 Definisjon av overtid"}

Som overtidsarbeid regnes alt arbeid utenfor den for vedkommende arbeidstakers alminnelige arbeidstid.

{PRIVATE }6.2 Fritakelse for overtidsarbeid{TC "6.3 Fritakelse for overtidsarbeid"}

Innenfor arbeidsmiljølovens ramme, skal arbeidstakere enkeltvis være berettiget til fritakelse for overtidsarbeide ved særlige anledninger som møter m.v., og også av andre private grunner.

{PRIVATE }6.3 Matpenger i forbindelse med overtid{TC "6.4
Matpenger i forbindelse med overtid"}

Når en arbeidstaker blir tilsagt til overtidsarbeide samme dag, og overtiden varer minst 2 timer, betales kr.96,00,- i matpenger.
I stedet for matpenger kan bedriften sørge for forpleining.

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

Denne bestemmelse skal ikke forringe tidligere avtalte ordninger.

{PRIVATE }6.4 Beregning av timelønn{TC "6.5 Beregning av
grunntimelønn"}

Timelønn finnes ved å dividere månedslønn med det tall som fremkommer ved multiplisere ukentlig arbeidstid med $4 \frac{1}{3}$.
Månedslønn er lik grunnlønn + stillingstillegg + alderstillegg + sertifikattillegg.

{PRIVATE }
6.5 Overtidsprosenttillegg{TC "
6.6 Overtids-prosenttillegg"}

Hver påbegynt $\frac{1}{2}$ time regnes som $\frac{1}{2}$ time.

For overtidsarbeide betales følgende tillegg basert på timelønn:

{PRIVATE }6.5.1 50 % overtidstillegg.

Overtidstillegget er 50 % av timelønn for alle overtidstimer bortsett fra overtidstimer som i følge

§ 6.5.2 skal betales med 100 % eller som i følge § 6.5.3 skal betales med 150 %.

{PRIVATE }6.5.2 100 % overtidstillegg.

Overtidstillegget er 100 % av timelønn for:

- Overtidsarbeid mellom kl. 21.00 - 07.00.
- Overtidsarbeid på lørdager, jul nyttårs, påske og pinseaften.
- Overtidsarbeid på dager før andre hellig- og høytidsdager fra kl. 16.00 til første virkedag kl. 07.00.
- Overtidsarbeid på avtalte fridager etter kl. 16.00.
- Overtidsarbeid som starter før kl. 04.00 og som varer utover 07.00 og frem til overtid slutt.
- Overtidsarbeid direkte etter nattarbeid/nattskift.

{PRIVATE }

6.5.3 150 % overtidstillegg.

For overtid natt til en hellig/høytidsdag betales et overtidstillegg på 150 % fra kl. 21.00 til kl. 07.00.

6.5.4 Partene kan avtale lokalt at overtiden avspaseres time for time, mens overtidstillegget utbetales.

{PRIVATE }6.5.5 Forskjøvet arbeidstid{TC "6.6.4 Forskjøvet arbeidstid"}:

Ved forskjøvet arbeidstid utbetales et tillegg lik overtidstillegget for den tid som faller utenfor arbeidstiden på arbeidsdager i henhold til den fastsatte arbeidsplan.

{PRIVATE }6.5.6 Overtid direkte tilknyttet skift{TC "6.6.6 Overtid direkte tilknyttet skift"}:

Skiftarbeidere som arbeider overtid før eller etter skiftet, skal ha de ordinære overtidsprosenter i tillegg til skiftprosentene for sitt skift. Overtid direkte etter nattskift skal i størst mulig grad unngås.

{PRIVATE }6.5.7 Ekstraordinært overtidsarbeid{TC "6.6.7
Ekstraordinært overtidsarbeid"}:

For ekstraordinært overtidsarbeid, hvorved forstås arbeid hvor arbeidstakeren etter å ha forlatt arbeidsstedet, får beskjed om hurtigst mulig og uten forutgående varsel å komme for å delta i uforutsett arbeid, betales 100% tillegg inntil vedkommendes ordinære arbeidstid begynner.

For sådant frammøte betales for minst 3 timer med 100% tillegg, og dessuten nødvendige reiseomkostninger såfremt bedriften ikke sørger for transport.

Denne bestemmelsen gjelder ikke i forbindelse med hjemmevakt hvor det betales for faktisk medgått arbeidstid.

{PRIVATE }6.5.8 Retningslinjer ved utbetaling av tillegg for tilfeldig skiftarbeid{TC "6.6.8 Retningslinjer ved utbetaling av tillegg for tilfeldig skiftarbeid"}:

Det anvendes følgende retningslinjer ved utbetaling av tillegg for tilfeldig skiftarbeid:

- a. Varer slikt arbeid mindre enn 14 dager, betales tillegg etter overenskomstens § 6 om overtidsprosjenter.
- b. Varer arbeidet 14 dager eller mer, betales tillegget etter overenskomstens § 8 om skiftarbeid.
- c. Arbeidets varighet skal, så vidt mulig, fastsettes på forhånd. Såfremt bedriften finner å måtte forlenge den opprinnelige fastsatte periode, skal arbeidstakerne utbetales skifttillegg for tidsrommet fra og med den 14. dag.

Reduseres den opprinnelige fastsatte periode, skal arbeidstakerne utbetales overtidsprosjenter såfremt den endrede skiftplan medfører at arbeidet varer mindre enn 14 dager.

6.5.9 Særskilt for lærlinger.
 For lærlinger som utfører overtidssarbeid skal fagarbeiders lokalt avtalte begynnerlønn brukes som beregningsgrunnlag for avlønning.

{PRIVATE }6.6 Unntak fra overtidssbestemmelsen{TC "6.7
Unntak fra overtidssbestemmelsen"}

Det er anledning til lokalt å avtale en annen overtidsskompensasjon i tilknytning til offshore tillegget enn det som følger av § 6.5.

§ 7. Hjemmevakt

Hva gjelder hjemmevakt, vises til AML.

Følgende minimumskompensasjon ytes for hjemmevakt og skal ikke forringes av lokal avtale:

Fra kl. 06.00 - 20.00 kr. 20,00 pr. løpende time.

Fra kl. 20.00 - 06.00 kr. 20,00 pr. løpende time.

Godtgjørelse for bevegelige helligdager skal utgjøre det doble av satsene for hverdager.

§ 8. Skiftarbeid

{PRIVATE }8.1 Fastsettelse av skift- og turnusplan{TC "8.1
Fastsettelse av skift- og turnusplan"}

Det skal være anledning til å anvende skiftarbeid og turnusarbeid. Ved fastsettelse av skift- og turnusplan skal det forhandles med de tillitsvalgte.

Ved overgang fra dagtidsarbeid til skiftarbeid skal det på forhånd konfereres med de tillitsvalgte, og den enkelte arbeidstaker skal informeres om arbeidstidens endringer, fire uker før igangsettelsen.

Endring av eksisterende skiftplan skal varsles snarest mulig, dog senest 14 dager før endringen igangsettes.

Ved kortere varslingsstider kommer kompensasjon for midlertidig skift til anvendelse, ref. pkt. 6.5.8.

{PRIVATE }8.2 Fri i forbindelse med 1. og 17. mai{TC "8.2
Fri i forbindelse med 1. og 17. mai"}

Skiftarbeidere har krav på å få en av høytidsdagene 1. og 17. mai fri i løpet av et år. Dersom driftsmessige forhold er til hinder for dette, kompenseres med en fridag samme år.

{PRIVATE }8.3 Godtgjørelse for skiftarbeide{TC "8.3
Godtgjørelse for skiftarbeide"}

Arbeidstakere som arbeider skift skal ha et skifttillegg. Godtgjørelsen for arbeidstakere som arbeider skift skal være inntatt i stedlig avtale.

Følgende minimumskompensasjon gjelder for skiftarbeid etter § 6.4:

-Mandag til fredag kl. 17-21: 25% av timelønn, kl. 21-06: 50% av timelønn
 -Lørdag kl. 00.00 - 06.00: 50% av timelønn, kl. 06-21: 25%, kl. 21-24: 50 % av timelønn
 -Søndag kl. 00.00 - 24.00: 50% av timelønn
 Helgetillegget utbetales også på bevegelige helligdager og helligaften etter kl. 15.00.

{PRIVATE }8.4 Beregning av skifttillegg{TC "8.4
Beregning av skifttillegg"}

Ved beregning av skifttillegg legges vedkommende arbeidstakers personlige lønn til grunn, slik det er definert i lokal avtale.

For å kunne utarbeide turnusskiftplan som ivaretar så vel de ansattes som selskapenes behov, er partene i det enkelte selskap enige om å avtale arbeidstidsordninger

som dispenserer fra Arbeidsmiljøloven forsåvidt gjelder de bevegelige helligdager / høytidsdager som ikke faller på søndager.

Arbeidstakere som arbeider skift og som må arbeide på en slik bevegelig hellig-/høytidsdag, skal i tillegg til den tariffestede godtgjørelse for denne dag ha en tilleggskompensasjon tilsvarende 100 % overtidstillegg på nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kristi Himmelfartsdag, 2. pinsedag, 1. og 2. juledag.

Dette gjelder også dagtidspersonell som deltar i hjemmевaktordninger og som faktisk arbeider på en slik hellig-/høytidsdag.

I stedet for denne tilleggskompensasjon kan det med den enkelte avtales avspasering time for time.

§ 9. Tjenestereiser

{PRIVATE }9.1 Generelt{TC "9.1 Generelt"}

{PRIVATE }9.1.1 Definisjon av tjenestereise{TC "9.1.1
Definisjon av tjenestereise"}

Med tjenestereise forstås tjeneste på annet sted enn det faste arbeidssted av kortere varighet enn 9 måneder.

{PRIVATE }9.1.2 Reise i arbeidstiden{TC "9.1.2 Reise i
arbeidstiden"}

Foregår avreisen i vedkommendes arbeidstid, gis permisjon med lønn i den utstrekning dette anses nødvendig til å forberede reisen.

{PRIVATE }9.1.3 Stasjonering i utlandet{TC "9.1.3 Stasjonering
i utlandet"}

Ved midlertidig eller fast stasjonering i utlandet kommer bestemmelsene i stedlig avtale til anvendelse.

{PRIVATE }9.2 Arbeidstidsbestemmelser{TC "9.2
Arbeidstidsbestemmelser"}

9.2.1 Så fremt vedkommende under tjenestereisen skal oppholde seg på innenlands linjestasjon og delta i det daglige arbeidet, går han inn på den lokale arbeidstidsordning (skiftplan).

9.2.2 Gjelder tjenestereisen tilfeldig arbeid som medfører en annen arbeidstid enn arbeidstakers vanlige på hjemstedet, godtgjøres arbeidstimer utenfor vedkommendes vanlige arbeidstid som forskjøvet arbeidstid etter § 6.5.5 dersom ikke annen godtgjørelse er avtalt i stedlig avtale.

9.2.3 Foregår avreisen fra hjemstedet utenom vedkommendes arbeidstid, regnes reisetid fra 1 time før rutemessig avgang under forutsetning av at ruteavgangen faller minst 1 time etter den ordinære arbeidstids slutt, og til 1 time etter ankomst (dette gjelder dog ikke såfremt vedkommende påbegynner arbeidet umiddelbart etter ankomst til bestemmelsesstedet.)
 Ved interkontinentale reiser der flyselskapet krever tidligere oppmøte enn en time før avgang, kan det for den enkelte reise avtales at reisetiden beregnes påbegynt inntil to timer før flyavgang.

{PRIVATE }9.3 Lønnsbestemmelser{TC "9.3
Lønnsbestemmelser"}

{PRIVATE }9.3.1 Lønn under tjenestereiser{TC "9.3.1 Lønn
 under tjenestereiser"}

Under tjenestereiser skal arbeidstakeren være sikret lønn tilsvarende sin gjennomsnittlige månedslønn siste 3 måneder før tjenestereisen tar til.

{PRIVATE }9.3.2 Overtid ved tjenestereiser{TC "9.3.2 Overtid
 ved tjenestereiser"}

Arbeid utenfor fastsatt arbeidsplan etter pkt. 9.2.1 og 9.2.2 betales som for overtid bestemt.

9.3.3 Reise på fritid

Foregår reisen utenfor arbeidsplan, godtgjøres reisetid med 50% tillegg.

Det kan avtales annen kompensasjon lokalt.

9.4 Kost- og losjigodtgjørelse på arbeidsstedet

Bedriften skaffer kost og losji av god standard eller betaler utgiftene dertil etter regning. Såfremt ikke en ordning treffes før avreise, betales diett og nattillegg etter statens satser. Hvis vesentlige endringer i leveomkostningene i det enkelte land gjør det nødvendig, skal bedriften og de tillitsvalgte konferere om regulering av satsene.

9.5 Vakt under tjenestereiser

Se stedlig avtale.

§ 10. Tjeneste som medfølgende mekaniker

Se stedlig avtale.

§ 11. Utbetaling av lønn

På avtalt lønningdag innbetales lønnen på bankkonto uten utgifter for den ansatte, eller det avtales andre utbetalingsordninger i de enkelte tilfeller. Faller lønningdagen på en lørdag eller søn- og helligdag, utbetales lønnen den nærmeste foregående virkedag.

§ 12. Arbeidsmiljø og vernetiltak

Norsk Helikopteransattes Forbund og Næringslivets Hovedorganisasjon er opptatt av at verne- og miljø arbeid i sin alminnelighet blir styrket på bedriften.

I den forbindelse er partene enige om:

Dette fremgår bl.a. av de generelle bestemmelser i AML: Akutte problemer som måtte oppstå, bør umiddelbart søkes løst på bedriften i samsvar med tariffavtale, lov og forskrifter. Om nødvendig tas kontakt med Statens arbeidstilsyn - eventuelt med andre offentlige organer.

Med sikte på å motvirke helsefarer og forebygge skader kan det - foruten bruk av verneutstyr - også være aktuelt å ta opp til drøftelse mellom partene på bedriften innføring av spesielle tekniske hjelpemidler, jobbalternering og andre organisatoriske tiltak (herunder ekstra hvilepauser).

Bedriftens arbeidsmiljøutvalg kan fremme eventuelle forslag om påbud vedrørende bruken av verneutstyr, herunder personlig verneutstyr.

Personlig verneutstyr og vernefottøy, der det er nødvendig, skal tildeles arbeidstakerne etter behov.

Partene er enige om betydningen av en effektiv yrkesmessig attføring basert på bedriftsinterne tiltak av ulik art.

I bedrifter som har opprettet arbeidsmiljøutvalg, skal utvalget samordne alt attføringsarbeide på bedriften, med mindre partene blir enige om en annen ordning. Det forutsettes at man på den enkelte bedrift avtaler nærmere retningslinjer for dette arbeidet. (Jfr. pkt. 3).

Retningslinjene bør bl.a. inneholde følgende punkter:

- a. Arbeidsmiljøutvalget sørger for registrering av arbeidstakere som har behov for attføringshjelp.
- b. Arbeidsmiljøutvalget skal vurdere deres yrkesmessige muligheter til opplæring, trening og eventuell beskjeftigelse.
- c. Arbeidsmiljøutvalget skal om nødvendig arbeide for å bruke ulike hjelpeinstanser utenfor bedriften, med henblikk på løsninger av bedriftens attføringsarbeid.

- d. Partene er enige om at myndighetenes økonomiske støttetiltak på dette området kommer til nytte. Derfor skal arbeidsmiljøutvalget legge forholdene til rette for at det opprettes en mønsteravtale med den stedlige arbeidsformidling.

Merknad:

Bestemmelsene i Arbeidsmiljøloven har bl.a. som målsetting at det skal tas hensyn til den enkelte arbeidstakers forutsetninger. Dette innebærer at bedriften så langt det er mulig legger forholdene slik til rette at yrkeshemmende kan arbeide der.

Dette fremgår bl.a. av de generelle bestemmelser om

- Arbeidsplassens utforming og innredning
- Tekniske innretninger og utstyr
- Tilrettelegging av arbeidet
- Organisering og tilrettelegging av arbeidet under hensyn til den enkelte arbeidstakers alder, kyndighet, arbeidsevne og øvrige forutsetninger.

foruten de spesielle bestemmelsene om

- de hensyn som skal tas til yrkeshemmede arbeidstakere

Med sikte på å stimulere til økt utførelsesvirksomhet, har myndighetene etablert ulike økonomiske støtteordninger.

Protokolltilførsel:

Partene er innforstått med at graviditet, høy alder og nedsatt helse er forhold som det i dag blir lagt vekt på og tatt hensyn til i Arbeidsmiljøloven og på den enkelte bedrift.

Videre er partene klar over at skift, overtid, reise oppdrag og særlig smussig arbeid kan medføre belastninger som kan være spesielt uheldig for disse arbeidstakerne. Av denne grunn bør eldre arbeidstakere,

gravide og arbeidstakere med nedsatt helse så vidt mulig kunne fritas etter eget ønske for slike arbeidsoppdrag.

§ 13. Arbeidstøy

Selskapet holder arbeidstakerne med de nødvendige sett arbeidstøy etter behov. Arbeidstøyet er selskapets eieendom.

Vask og vedlikehold besørgeres av selskapet jfr. arbeidstøyreglement.

§ 14. Partenes gjensidige plikter

- a. Selskapet kan ikke ansette noen arbeidstaker på ringere vilkår enn fastsatt i overenskomsten.
- b. NHF forplikter seg til så lenge denne overenskomst gjelder ikke å støtte noen organisasjonsmessige krav om alminnelig lønnsforhøyelse for forbundets medlemmer overfor selskapet.
- c. Så lenge denne overenskomst gjelder, må ingen bedrift redusere gjeldende individuelle lønn for bedriftens arbeidstakere unntatt for den som er tilstått delvis uførepensjon. Oppstår tvist om en slik lønnsreduksjon er berettiget, skal det konfereres om dette mellom bedriftens representant og de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalen § 2.

Heller ikke må noen bedrift i tariffperioden ved en oppsigelse og gjeninntagelse av arbeidstakere søke å nedsette deres individuelle timelønn.

- d. Arbeid som omfattes av denne overenskomst må ikke innenfor verkstedet bortsettes på ringere vilkår enn denne overenskomst bestemmer, til bedrifter hvis virksomhetsområde ikke er tydelig avgrenset så de fremtrer som selvstendige bedrifter.
- e. Kontingenttrekk.

Bedrifter som etter Hovedavtalens § 11-3 skal sørge for trekk av fagforeningskontingent for de organiserte arbeidstakere, skal foreta kontingenttrekk og rapportering av dette etter systemer eller ordninger godkjent av NHF og NHO/FL. Det forutsettes at det skal foreligge et samlet antall systemer eller ordninger som er godkjent av de to organisasjoner, og som bedriften fritt kan velge mellom.

- f. Medlemmer av forbundsstyret skal ikke nektes tjenestefri uten tvingende grunn når de innkalles til arbeide for NHF, jf. Hovedavtalen § 6-9 nr. 1. Som hovedregel skal søknad om fri innleveres med minst tre - 3 - ukers varsel.

§ 15. Ferie

Det vises til eget bilag: Bilag Ferie m.v.

- 15.1 Skiftarbeidere som tjenestegjør noen av de store høytider, 1. juledag, 1. påskedag eller 1. pinsedag, regnet fra kl. 14:00 jul-, påske- og pinseaften til kl. 06:00 annen helligdag, skal i tillegg til feriegodtgjørelsen betales 0,4% av årsinntekten for hver arbeidet helligdag, dog ikke utover 3 dager til sammen.

§ 16. Permisjoner

Partene er enige om at det innvilges korte velferdspermisjoner etter en ordning som minst skal omfatte det som står i punktene 16.1.1 til og med 16.1.10.

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

- 16.1.1 Permisjon ved dødsfall og for deltakelse i begravelse når det gjelder den nærmeste familie.

Med nærmeste familie siktes til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstakeren, så som ektefelle/samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn.

Permisjon ved begravelse av ansatte slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.

- 16.1.2 Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor etter anvisning av lege.

Det dreier seg her om tilfelle hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden.

I enkelte tilfelle vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsen, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. Forøvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfelle som oftest være sykmeldt.

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

- 16.1.4 Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet.

Det siktes til akutt sykdomstilfelle i hjemmet, forutsatt at annen hjelp ikke kan skaffes, og at arbeidstakerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte permisjoner for at arbeidstakeren skal kunne ordne seg på annen måte.

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

- 16.1.6 Permisjon ved flytting til ny bolig i forbindelse med skifte av stilling i bedriften. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.

- 16.1.7 Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det

er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.

- 16.1.8 Permisjon til å følge barn første gang de begynner i barnehage og første gang de begynner på skole.

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

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

- 16.1.10 Permisjon ved deltakelse i egne barns konfirmasjon.

- 16.1.11 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.

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

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

- 16.3 Permisjon for utdanning.

Hvis det i forbindelse med utdanning som er av verdi både for vedkommende og bedriften, er nødvendig med hel eller delvis permisjon, skal dette innvilges med mindre særlige grunner er til hinder for det.

Ansatte med minst tre års ansiennitet i bedriften, som på eget initiativ og ut fra egne ønsker og behov har sikret finansiering av egen etter- og videreutdanning, bør få permisjon dersom ikke økonomiske eller produksjonsmessige grunner hindrer dette.

Ved behandling av slik permisjonssøknad skal alle ansatte eller grupper av ansatte vurderes etter de

samme kriterier, også når det gjelder eventuell økonomisk støtte.

Søknad om permisjon bør besvares innen tre uker. Dersom søknaden avslås, skal dette begrunnes.

Når en ansatt kommer tilbake til bedriften etter endt utdanning av inntil to års varighet, har den ansatte - dersom dette er praktisk mulig - rett til et arbeid som er likeverdig med det vedkommende hadde før utdannelsen ble påbegynt. Dersom utdanningen varer mer enn to år, inngås særskilt avtale om hvilken type arbeid vedkommende skal gå tilbake til.

Ansatte som har utdanningspermisjon og som avbryter sin utdanning, har rett til å gå tilbake til arbeidet i bedriften så snart dette er praktisk mulig.

§ 17. Likestilling mellom menn og kvinner

17.1 Likestilling.

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

Bedriftene skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelse, forfremmelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning.

17.2 Likestillingsavtale.

De lokale parter bør drøfte forholdene omkring likestilling og likelønn med henblikk på å opprette en bedriftstilpasset likestillingsavtale. Formålet med en slik avtale skal være å oppnå at alle arbeidstakere uansett kjønn gis samme mulighet til arbeid og faglig utvikling, og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement og videre bidra til at flere kvinner vil finne seg en arbeidsplass i helikopterbransjen.

I forbindelse med eventuell opprettelse av likestillingsavtale og som grunnlag for

likestillingsarbeid i bedriften, vil FL og NHF blant annet peke på at:

- Likestilling er et lederansvar
- Likestilling mellom kjønnene omfatter mer enn lønsspørsmål
- Likestilling gjelder også holdninger og normer som krever sterkt medvirkning fra de tillitsvalgte
- Likestillingsarbeidet bør drøftes og følges opp i etablerte samarbeidsfora i bedriften

§ 18. Innskrenkninger

Hvis midlertidig mangel på arbeid nødvendiggjør innskrenkninger, skal arbeidet så vidt mulig fordeles likt mellom samtlige innenfor de enkelte avdelinger, slik at man slipper oppsigelser/permittering.

§ 19. Godtgjørelse for helligdager og for 1. og 17. mai

./.Overensstemmende med avtale. - Se bilag

§ 20. Opplysnings-/utviklingsfond

./.Overensstemmende med avtale. - Se bilag

§ 21. Sluttvederlag til arbeidstakere som blir sagt opp etter fylte 50 år

./. Den generelle ordning om sluttvederlag - Se bilag

- NHO og LOs bilag vedrørende sluttvederlag.

§ 22 Støtte ved ulykker/hendelser etc.

§ 22 A Støtte ved ulykker og hendelse

Ved ulykker/havari og andre opprivende hendelser skal involverte NHF-medlemmer gis anledning til å ha med seg en representant fra sin lokale fagforening ved meddelelse/avhør/møter dersom de selv ønsker det.

Det skal ved bedriften opprettes rutiner som skal ivareta alle involverte ved ulykker/havari og andre opprivende hendelser.

§ 22 B Informasjon fra Cockpit Voice Recorder/
-Flight Data Recorder

1. Dersom det er nødvendig, for å klargjøre årsak til uhell/ulykker/tekniske hendelser, kan informasjon fremskaffet med Flight Data Recorder og/eller Cockpit Voice Recorder montert i luftfartøy anvendes. Arbeidsgiver vil da kunne innhente en nærmere redegjørelse fra involvert personell. Involvert personell kan i slike tilfelle la seg bistå av tillitsvalgte.
2. Representant for arbeidsgiver kan ikke uten at angjeldende personell er tilstede og/eller at en representant fra NHF er til stede:
 - 2.1 Videreformidle datainformasjon fra luftfartøyets Flight Recorders eller Voice Recorders i den hensikt å vurdere mulige rettslige, disiplinære eller autorisasjonsmessige tiltak.
 - 2.2 Videreformidle datainformasjon til offentlig myndighet til bruk i straffesaker eller sertifikatsaker, med mindre dette er hjemlet i lovverket. Arbeidsgiver skal i slike tilfeller alltid varsle angjeldende personell og NHF. På anmodning fra disse eller deres representanter, skal arbeidsgiver fremskaffe kopi av alt materiale som er gjort tilgjengelig for offentlig myndighet i sakens anledning.
 - 2.3 På annen måte gjøre datainformasjon tilgjengelig for andre parter, selskaper og lignende med mindre dette på forhånd er avtalt skriftlig mellom arbeidsgiver og NHF.
3. Arbeidsgiver kan ikke iverksette kontrolltiltak eller nærmere oppfølging dersom analysen av hendelsen avdekker

mulige faglige svakheter, uten at NHF og angjeldende personell er orientert.

4. Ovennevnte datainformasjon skal slettes senest tre måneder etter at saken er endelig avsluttet.
5. All informasjon skal behandles konfidensielt av partene. Partene erkjenner viktigheten av at personell som er involvert i ovennevnte beskrevne forhold, har krav på konfidensialitet både ovenfor sine arbeidskollegaer og andre.

§ 23. Varighet

Denne overenskomst trer i kraft pr. 1. april 2022 og gjelder til 31. mars 2024 og videre ett år ad gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 - to - måneders varsel.

REGULERINGSBESTEMMELSE FOR 2. AVTALEÅR

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom NHO og NHF, eller det organ NHF 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 NHF og NHOs Hovedstyre. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2023).

Norsk Helikopteransattes Forbund

NHO Luftfart

Bilag til overenskomst av 2022**NEDSETTELSE AV ARBEIDSTIDEN PER 1. JANUAR 1987****A. Fra 1. januar 1987 gjennomføres følgende arbeidstidsnedsettelse:**

1. Til 37,5 timer per uke:

Dagarbeidstid

2. Til 36,5 timer per uke:

Vanlig 2-skiftarbeid som verken går lørdag aften eller i helligdagsdøgnet.

3. Til 35,5 timer per uke:

a. Arbeid som drives "hovedsakelig" om natten.

b. Døgnkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.

c. 2-skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid som "regelmessig" drives på søn- og/eller helligdager.

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

4. Til 33,6 timer per uke:

a. Helkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.

b. Arbeid under dagen i gruver.

c. Arbeid med tunneldrift og utsprengning av bergrom under dagen.

5. For dem som har forlenget arbeidstid pga beredskapstjeneste eller passiv tjeneste iht arbeidsmiljølovens § 10-4 (2) og (3), skal forlengelse skje på basis av overenskomstens timetall.

B. Gjennomføringen av kompensasjon for nedsettelse av arbeidstiden

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

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

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

Hvor bedriften innen et overenskomstområde med

akkordnormal i hovedoverenskomsten måtte anvende høyere tall enn overenskomstens akkordnormal, skal disse tall bare reguleres i den utstrekning det er nødvendig for å bringe dem opp til den nye 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 tilfelle hvor tariffavtalen inneholder bestemmelse om 100% tillegg for overtidsarbeid på søn- og helligdager og dager før disse, skal det dog betales 100% etter kl 12.00 på lørdager og etter kl 16.00 på ukens øvrige hverdager.
7. Når saklige grunner gjør det nødvendig, skal det være adgang for bedriften til å foreta bytte av fridager. I de tilfelle hvor det ikke foreligger avtale bransjevis eller på bedriften om vilkårene for dette, skal følgende gjelde:

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

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

Når vilkårene for bytte av fridag foreligger, ytes ikke tilleggsbetaling for ordinær arbeidstid inntil kl 12.00 på lørdager og inntil kl 16.00 på ukens øvrige hverdager.

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

D. Dagarbeid

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

Det kan også bli spørsmål om andre løsninger, eksempelvis:

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

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

Bli 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 § 46 (10)

1. § 10.4

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

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

- b. Med sammenlignbart turnusarbeid menes en arbeidstidsordning som påfører arbeidstakerne samme eller tilnærmet de samme ulemper som døgnkontinuerlig skiftarbeid, som regel vil være tilfelle når arbeidet drives mer enn 5 timer hver natt, selv om det antall timer den enkelte arbeidstaker arbeider om natten vil ligge noe under det som vil være tilfelle om virksomheten ble drevet døgnet rundt.

- c. Uttrykket "søn- og helgedager" betyr i denne bestemmelse "søn- og/eller helgedager". Dette innebærer at for arbeid på to skift og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på bevegelige helligdager, men ikke nødvendigvis på søndager, skal den alminnelige arbeidstid heller ikke være over 35,5 timer per uke.

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

- d. Bevegelige helligdager skal regnes som søndager ved fortolkningen av uttrykket "hver tredje søndag". Dette innebærer at en arbeidstaker som ikke arbeider så ofte på søndag som hver tredje søndag, likevel vil kunne få 35,5 timer per uke dersom han i tillegg arbeider på bevegelige helligdager i slik utstrekning at han når opp i minst

hver tredje søn- og helligdag.

- e. Uttrykket "arbeid som hovedsakelig drives om natten" innebærer at arbeidstakere går inn under bestemmelsen hvis $\frac{3}{4}$ av arbeidstiden, dog minst 6 timer etter den gjeldende arbeidstidsordning, faller om natten. (I tidsrommet fra kl 21.00 - kl 06.00).

2. § 10-4:

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

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

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

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

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

H. Overgangsordning

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

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

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

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

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

Bilag til overenskomst av 2022**GODTGJØRELSE FOR
HELLIGDAGER OG 1. OG 17. MAI****A-ordningen**

Endret siste gang 1978

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

I

Godtgjørelsen.

1. Godtgjørelsen betales for nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, Kristi Himmelfartsdag, 2. pinsedag samt 1. og 2. juledag når disse dager faller på en ukedag som etter fast arbeidsordning i bedriften ellers ville vært vanlig virkedag.
2. 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 arbeidere fastsettes etter en gruppevis beregningsmåte såfremt partene ikke blir enige om å fastsette den tilsvarende bedriftens gjennomsnittlige timefortjeneste for samtlige arbeidere. 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 arbeideren 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 arbeidere og lærlinger, fastsettes betalingen tilsvarende den gjennomsnittlige timefortjeneste i bedriften for disse arbeidere under ett, med mindre partene blir enige om en annen beregningsmåte.
6. For arbeidere ved bedrifter som praktiserer fastlønnssystemer, betales en godtgjørelse beregnet etter den enkeltes timefortjeneste i den uke høytids- eller helligdag faller.
7. For ukelønnede arbeidere 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 arbeider skal ha etter overenskomsten, utbetales skiftarbeidere for hvert fulle arbeidede skift på helligdager som faller på en ordinær ukedag kr. 42,74.

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 overtidsprosjenter.

- 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 arbeider 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. For 1. og 17. mai gjelder reglene i par. 3 om 1. og 17. mai, av 26.april 1947.

III

Tapsregler

1. Retten til godtgjørelse tapes hvis arbeideren er fraværende både virkedagen før og virkedagen etter helligdagen.

Retten til godtgjørelse tapes hvis ikke det er avtalt fri dagen før og dagen etter helligdagen med arbeidsgivers samtykke.

2. Retten tapes også hvis arbeideren forsømmer sitt arbeid enten på virkedagen før eller virkedagen etter helligdagen, med mindre fraværet skyldes tjenestefrihet med arbeidsgiverens samtykke, ferie, legitimert sykdom, varetakelse av offentlig ombudsplikt eller annen uforskyldt fraværsgrunn.

3. Retten til godtgjørelse tapes ikke for helligdager og 1. og 17. mai som faller innenfor tidsrom hvor arbeideren har ferie eller er permittert på grunn av driftsstans, men reglene ovenfor følges dog forsåvidt angår fravær siste virkedag før og første virkedag etter slik ferie- eller permisjonstid.
4. Dersom en arbeider 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.

IV 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.

V

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

OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFOND

AVTALE

om et Opplysnings- og utviklingsfond mellom
Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)
NHO Luftfart
Norsk Helikopteransattes Forbund (NHF)

§ 1

Formål

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

§ 2

Virkemidler

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

1. En moderne skolering av tillitsvalgte med særlig vekt på produktivitet, miljø, økonomi og samarbeidsspørsmål.
2. Utdanning av bedriftsledere og ansatte innenfor de samme områder som nevnt i pkt. 1.
3. Forberedelse, tilrettelegging og utvikling av opplæringstiltak.
4. Gjennom ulike tiltak bidra til økt verdiskapning.
5. Fremme av godt samarbeid innenfor den enkelte bedrift.

§ 3

Finansiering

Fondets midler bringes til veie ved at arbeidsgiverne hvert kvartal etterskuddsvis innbetaler 191,- (til sammen kr. 764,-

pr. år) for hver av de ansatte medlemmer av NHF som er omfattet av tariffavtale mellom NHF og NHO/NHO Luftfart. I de kr. 764,- er inkludert kr. 42,25 (til sammen kr. 169,- pr. år) som trekkes av arbeidstakerens lønn ved hvert trekk. Premien gjelder for heltidsansatte samt for deltidsansatte med 50 % av tariffmessig bestemt normalarbeidstid eller mer.

Premie betales også for fraværperioder som skyldes sykdom inntil 3 måneder, permittering i inntil 14 dager og for annen militærtjeneste enn førstegangstjeneste i inntil 28 dager.

Premie blir i disse tilfelle bare å betale dersom arbeidstakeren gjenopptar sitt arbeid i bedriften. Trekk av arbeidstakerens premieandel foretas samlet ved første lønnsutbetaling etter at arbeidet er gjenopptatt.

§ 4

Innkrevning av premie

Premien innkreves kvartalsvis av Felleskontoret for LO/NHO-ordningene fra de bedriftene som er bundet av tariffavtale med LO. Premieinnbetalingen til Felleskontoret skal dekke bedriftens samlede forpliktelser til alle OU-fond. Fondstyret krever inn premien fra øvrige bedrifter tilsluttet NHO.

§ 5

Administrasjon

Fondet ledes av et styre på 4 medlemmer hvorav partene oppnevner 2 hver. Vervet som styreleder alternerer mellom NHO/NHO Luftfart og NHF ett år ad gangen.

§ 6

Midlenes anvendelse og fordeling

Fondsstyret kan for hvert år fastsette de beløp som forskuddsvis skal avsettes til fellesformål som en finner det ønskelig å støtte. Fondets øvrige midler disponeres - med en halvpart til hver - av spesialutvalg oppnevnt av hver av de organisasjoner som er parter i denne avtalen. Det utarbeides spesialvedtekter for utvalgets virksomhet.

NHO/NHO Luftfart og NHF holder hverandre gjensidig underrettet om de planer spesialutvalgene har for midlenes anvendelse og for hvilke tiltak som har vært gjennomført.

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

§ 7

Regnskap og årsberetning

Fondets regnskapsår er kalenderåret. Ved hvert regnskapsårs avslutning utarbeides et årsregnskap som skal revideres av en statsautorisert revisor ansatt av fondets styre. Regnskapet sendes sammen med årsberetningen til NHO/NHO Luftfart og NHF.

§ 8

Oppløsning

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

SLITERORDNINGEN
 mellom
Landsorganisasjonen i Norge og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

§ 1 Bakgrunn og formål

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

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

Denne protokollen (Sliterbilaget) erstatter protokollen fra oppgjøret 2018

§ 2 Etablering

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

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

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

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

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

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

§ 3 Tariffavtaler med Sliterbilag

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

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

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

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

§ 4 Individuelle krav

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

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

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

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

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

§ 5 Ytelsen

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

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

Ved avgang etter fylte 65 år gis ingen ytelse.

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

Ytelsen opphører ved død eller ved fylte 80 år.

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

§ 6 Finansiering

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

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

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

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

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

Bedriftene eller NHO har ikke ansvar for Sliterordningens forpliktelser.

§ 7 Endring og avvikling

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

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

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

Sliterordningen skal avvikles etter siste utbetaling av slitertillegg.

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

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

Oslo, 1. april 2019

Hans-Christian Gabrielsen
LO

Ole Erik Almlid
NHO

Vegard Einan
YS

FERIE M.V.

Bilag til overenskomst av 2022

Innledning

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

fleksibilitet sammen med den femte ferieuken vil kunne bidra til mindre sykefravær og økt produktivitet.

A. 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 m.v. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekontoordning. Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte."

B. Avtalefestet ferie

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

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

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

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

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

Ferie penger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

Når den femte ferieuken er gjennomført skal den alminnelige prosentsats for feriepenger være 12 % av 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 til overenskomst av 2022**Avtale
om
ny AFP-ordning****I Innledning**

I forbindelse med lønnsoppgjøret 1988, ble ordningen med Avtalefestet pensjon (AFP) etablert. Formålet var å gi ansatte i tariffbundne bedrifter muligheten til, etter nærmere regler, å 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 LO og NHO i tariffoppgjøret i 2008 enige om at daværende AFP-ordning skulle avløses av en ny AFP-ordning tilpasset regelverket i den nye alderspensjonen i folketrygden.

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

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

II Vedtekter

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

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

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

III Opprinnelig AFP- ordning

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

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

IV Ny AFP- ordning

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

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

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

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

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

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

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

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

VI. Pensjonsnivået i den nye AFP- ordningen

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