

Utløp 31.03.2014

Avtale nr. 179

LOSSE- OG LASTEOVERENSKOMSTEN

FOR

SØR- OG NORD-NORGE

2012 - 2014

OVERENSKOMST

mellom

Næringslivets Hovedorganisasjon,
NHO Logistikk og Transport
og tilsluttede skipsekspeditører, stueribedrifter, rederier og bedrifter
i den utstrekning som ovennevnte NHOs medlemmer
overtar ekspedisjonen eller arbeidet for dem

på den ene side

og

Landsorganisasjonen i Norge,
Norsk Transportarbeiderforbund
og vedkommende losse- og lastearbeiderforeninger

på den annen side

DEL I: HOVEDAVTALEN LO/NHO

DEL II: OVERENSKOMSTENS ALMINNELIGE BESTEMMELSER

DEL III: OVERENSKOMSTENS BILAG

INNHold:

§ 1 Arbeidsordning	3
§ 2 Timebetaling	4
§ 3 Arbeidstid.....	5
§ 4 Hviletid.....	6
§ 5 Arbeid utenfor ordinær dagtid	6
§ 6 Arbeid i spisetiden	7
§ 7 Minstebetaling og ventetid	8
§ 8 Tilsigelse.....	8
§ 9 Akkordarbeid	9
§ 10 Avbrutt akkordarbeid.....	9
§ 11 Nye varesorter og arbeidsmetoder - havari	10
§ 12 Voldgiftsrett.....	10
§ 13 Gjengsbestemmelser.....	11
§ 14 Fri befordring	11
§ 15 Fastlønnede arbeidere.....	11
§ 16 Arbeidernes alminnelige plikter.....	12
§ 17 Ferie	12
§ 18 Helligdagsgodtgjørelse og lønn for 1. og 17. mai	12
§ 19 Arbeidstøy	13
§ 20 Omsorgspermisjon.....	13
§ 21 Varighet og reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår.....	13
 Avtale om rasjonalisering av losse- og lastearbeid.....	 15
 Bilag til avtalen:	
Bilag 1 Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987	21
Bilag 2 Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere	28
Bilag 3 Ferie m.v.	29
Bilag 4 Avtalefestet pensjon (AFP).....	31
Bilag 5 Sluttvederlagsavtalen	34
Bilag 6 14-daglig utlønning, lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent..	45
Bilag 7 Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond	46
Bilag 8 Likestilling mellom kvinner og menn	49
Bilag 9 Avtale om korte velferdspermisjoner	53
Bilag 10 Lønnssystemer	55
Bilag 11 a) Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai A-ordningen	56
Bilag 11 b) Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai B-ordningen	59
Bilag 12 Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste	61

Vedlegg: Retningslinjer vedrørende prosenttrekk av fagforeningskontingent

DEL I: HOVEDAVTALEN LO/NHO

DEL II: OVERENSKOMSTENS ALMINNELIGE BESTEMMELSER

DEL III: OVERENSKOMSTENS BILAG

DEL II
ALMINNELIGE BESTEMMELSER
LOSSE- OG LASTEOVERENSKOMSTEN
FOR
SØR- OG NORD-NORGE

Gjelder over alt hvor ikke annerledes er bestemt i Særtariffene.

§ 1
Arbeidsordning

1. Nåværende praksis opprettholdes på hvert sted hvis ikke annerledes bestemmes i særtariffer.

2. Skip i utenriks fart:

For fartøyer på 50 tonn dw. og derover som går fra norsk havn til utenlandsk havn eller omvendt, skal losse- og lastearbeidet ikke utføres av fartøyets mannskap. Unntatt er all lossing og lasting ved bedriftens egne anlegg hvor bedriftens egne folk anvendes til lossing eller lasting. Bestemmelsen gjelder heller ikke skip i utenriks fart som på en del av sin reise også utfører kystfart, idet den nåværende praksis opprettholdes.

Protokolltilførsel:

På forespørsel fra NTF erklærte representantene fra LTL at de ikke ville medvirke til at eventuelle losse- og lasteklausuler som inntas i tariffavtalene for ITF-tilsluttede sjømannsorganisasjoner brytes.

3. Arbeiderne plikter å utføre de arbeidsoppgaver som administrasjonsorganet påtar seg.

4. Oppdragsgiveren/arbeidsgiveren er berettiget til å tilsi, avsi og omplassere arbeiderne under arbeidets gang.

5. Tilsigelse til arbeid neste dag skal skje senest ved ordinær arbeidstids slutt. Nødvendige rutiner for varsling i den forbindelse fastlegges lokalt. Utsetting skal skje slik at man oppnår en mest mulig effektiv disponering av arbeidsstyrken.

6. Ved terminalarbeid følges de arbeids- og hviletider som gjelder for vedkommende oppdragsgivers terminal.

7. Frivakt:

N.A.F. og formannen i RAF erklærer å ville henstille til medlemmene minst mulig å benytte frivakten til losse- og lastearbeid på de steder hvor det er høve til å få regulære losse og lastearbeidere, og vil medvirke til at dette kan oppnås.

Hvis ovennevnte henstilling til de to arbeidsgiverorganisasjoners medvirken ikke fører til resultater som er tilfredsstillende for Norsk Transportarbeiderforbunds medlemmer, vil

LO sammen med Transportarbeiderforbundet og Sjømannsforbundet når sistnevnte forbunds tariffavtaler utløper - søke å gjennomføre Transportarbeiderforbundets krav med hensyn til losse- og lastearbeidet ombord på skip.

§ 2

Timebetaling

Med virkning fra 1. april 2012 er satsene i overenskomsten:

- 1.**
 - a.** kr. 167,93 pr. time for arbeid på ordinær dagtid (37,5 timers uke).
 - b.** kr. 251,90 pr. time fra ordinær dagtids slutt og til kl. 21.00.
 - c.** kr. 335,86 pr. time fra kl. 21.00 på ukens 5 første dager og fra den ordinære arbeidstids slutt dagen før søn- og helligdager til ordinær arbeidstids begynnelse neste dag.

Unntatt er arbeid som betales etter minstetidsbestemmelsene.

For dette arbeid betales:

kr. 251,90 pr. effektiv time utenfor ordinær dagtid.

kr. 335,86 pr. effektiv time for arbeid i tidsrommet kl. 21.00 til kl. 07.00 og fra den ordinære arbeidstids slutt dagen før søn- og helligdager til siste helligdags aften kl.22.00.

- d.** For akkordarbeid utenfor den ordinære arbeidstid betales i tiden fra kl. 21.00 på ukens 5 første dager og i helligdagstiden et tillegg av 100 %, og i tiden ellers 50 % av akkordtimefortjenesten.

Akkordtimefortjenesten er den oppnådde betaling for «rent» akkordarbeid.

Unntaket i punkt c. ovenfor gjelder også for akkordarbeid.

- e.** For timebetalt arbeid i fryserom/skap hvor temperaturen er minus 15 grader eller lavere, betales et tillegg på kr. 6,- pr. time så lenge dette arbeid pågår. Forutsetningen er at vedkommendes arbeid i fryserommet/skapet varer sammenhengende 1 time eller mer.

- 2.** Det regnes med og betales for hele og halve timer. Når det på samme skip arbeides avvekslende med akkordarbeid og timearbeid, skal timelønnsstiden legges sammen og deretter avrundes oppad til halve og hele timer.

3. a. Kranarbeid:

Fra 1. april 2012er satsene:

Kranfører over 19 år

kr. 6 297,38 pr. uke (37,5 timers uke)

Etter 1 års praksis

kr. 6 307,38 pr. uke

Etter 5 års praksis

kr. 6 317,38 pr. uke

Overtidsbetaling betales med timebetaling etter § 2.

b. Lemping til grabb og maskinlossing.

Fra 1. april 2012 er satsene:

På ordinær dagtid:	kr. 171,78 (37,5 timers uke)
Utenfor ordinær dagtid:	kr. 257,67 (37,5 timers uke)
Etter kl. 21.00 og på helligdager:	kr. 343,56(37,5 timers uke)

Merknad:

I tariffrevisjonen 2008 ble LO og NHO enige om følgende:

Foreldrepermisjon

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

§ 3

Arbeidstid

1. Den ordinære arbeidstid kan legges mellom kl. 07.00 og kl. 17.30 de 5 første virkedager i uken, lørdager, jul- og nyttårsaften mellom kl. 07.00 og kl. 12.30.

Partene i hver enkelt havn kan avtale en annen arbeidstid, dog således at den effektive ukentlige arbeidstid blir 37,5/35,5 timer. I den enkelte havn kan partene også - innenfor rammen av den ukentlige arbeidstid - avtalen en arbeidstid uavhengig av det ovennevnte tidsintervall pr. dag.

2. **Ukelønnede arbeidere.**

Den ukentlige arbeidstid er 37,5/35,5 effektive timer (dag-, natt- og helgedagstid). Arbeidstiden begynner mandag kl. 00.00 og må ikke strekke seg utover 7,5 effektive timer pr. døgn. Overtid mellom kl. 07.00 og kl. 17.30 de 5 første dager i uken og mellom kl. 07.00 og kl. 12.30 på lørdager, jul- og nyttårsaften, betales etter § 2, 1.a. med 50 % tillegg. Overtid på andre tider i uken betales etter § 2, 1.b. eller c.

3. **Skiftarbeid**

Ved lokal enighet kan det innføres skiftordninger i havnene. Skiftplan skal utarbeides i samarbeid med de tillitsvalgte, og varsles med minimum tre uker, og skal ha en varighet på minimum seks uker.

Alle som er omfattet av skiftordningen skal ha en arbeidstid i henhold til tariffavtalenes bilag 1, "Nedsettelse av arbeidstiden per 1. Januar 1987."

Lokale avtaler om skiftarbeid skal sendes inn til tariffpartene til godkjenning.

§ 4

Hviletid

For havner omfattet av den tidligere Nord-Norgeavtalen gjelder følgende:

Om dagen: Fra kl. 09.00 til kl. 09.30 og kl. 12.30 til 13.00.

Om ettermiddagen og natten: Fra kl. 16.30 til kl. 17.00, kl. 20.00 til kl. 21.00, kl. 00.30 til kl. 01.30 og kl. 04.00 til kl. 04.30.

Hvis arbeidet påbegynnes kl. 24.00 eller før, og det arbeides utover kl. 07.00, blir det en halv times spisetid mellom kl. 06.30 og kl. 07.00

Partene i hver enkelt havn kan treffe avtale om en annen inndeling av arbeidstiden.

For alle havner gjelder følgende:

Ved terminalarbeid følges de arbeids- og hviletider som gjelder for vedkommende oppdragsgivers terminal.

§ 5

Arbeid utenfor ordinær dagtid

1. Overtidsarbeid kan fordres, men kan ikke kreves i utrensmål.

Når overtidsarbeidet fordres, skal arbeidsgiveren tilrettelegge arbeidet på den mest rasjonelle måte.

Før overtidsarbeid etter arbeidsmiljølovens bestemmelser iverksettes, skal arbeidsgiveren dersom det er mulig drøfte nødvendigheten av det med arbeidstakernes tillitsvalgte.

2. Overtidsarbeid skal i den utstrekning det er mulig varsles dagen før. Under enhver omstendighet skal varsel gis før middag dersom skipet er ankommet tidligere.
3. Hvis arbeid utenfor ordinær dagtid varsles først samme dag og strekker seg utover 2 timer, betales kr. 76,- i matpenger dersom arbeidsgiver ikke skaffer mat.

Partene er enige om at losse- og lastearbeiderne skal skaffes mat på samme betingelser som de øvrige arbeidstakere i samme arbeidssituasjon.

Dette kommer kun til anvendelse når de utsatte arbeiderne har arbeidet innenfor ordinær dagtid.

Varslet arbeid utenfor ordinær dagtid som bortfaller, skal betales med kr. 60,- pr. mann.

4. Pauser som legges etter alminnelig arbeidstids slutt, godtgjøres som overtidsarbeid.

Protokolltilførsel:

Partene forutsetter at disse bestemmelsene praktiseres slik at de ikke kommer i strid med arbeidsmiljølovens kapittel 10 (tidl. AML Kap. X).

5.

§ 6

Arbeid i spisetiden

Når det tilsies til arbeid 1 time eller mindre før spisepause, kommer ikke hviletillegget til anvendelse dersom arbeiderne har hatt anledning til å spise før arbeidet blir påbegynt. Hvis det kreves, skal arbeidet fortsette inntil en time utover de korte hviletiders begynnelse og inntil middagshvilens slutt.

For arbeid i hviletiden betales:

Timebetalt arbeid.

På ordinær dagtid et tillegg av 50 % for den tid det har vært arbeidet i spisetiden.

Utenfor ordinær dagtid og på helgedagstid et tillegg av 25 % til gjeldende timelønn for den tid det har vært arbeidet i spisetiden.

Akkordarbeid.

Fra 1. april 2012 er satsene:

På ordinær dagtid (37,5 timer), timebetaling
kr. 152,43 + 50 %

Utenfor ordinær dagtid frem til kl. 21.00 på ukens 5 første dager, timebetaling (37,5 timer)
kr. 228,65 + 25 %

På helligdag og etter kl. 21.00 på ukens 5 første dager, timebetaling (37,5 timer)
kr. 304,86 + 25 %

For akkordarbeid praktiseres forøvrig som hittil.

Når det tilsies til arbeid en time eller mindre før spisepause, kommer ikke hviletillegget til anvendelse dersom arbeiderne har hatt anledning til å spise før arbeidet blir påbegynt.

Med dette menes at et eventuelt tidligere arbeid må være avsluttet minst 2 timer før det neste arbeidet påbegynnes.

For hurtigrutenes vedkommende og de lokalskip som korresponderer med disse, er arbeiderne forpliktet til å arbeide i spisepausen mot det i pkt. 1 nevnte tillegg, inntil 5 timers arbeidsøkt, men med rett til ½ times hvilepause, før de går på sådan økt. Når det er arbeidet i 5 timer, har arbeiderne krav på en times spisetid.

§ 7

Minstebetaling og ventetid

Ved fremmøte eller tilsigelse i den ordinære arbeidstid, skal arbeidernes fortjeneste utgjøre betaling for minst 2 timer, beregnet etter den i § 2 fastsatte timebetaling.

Ved fremmøte eller tilsigelse utenfor den ordinære arbeidstid skal arbeidernes fortjeneste utgjøre betaling for minst 3 timer, beregnet etter den i § 2 fastsatte timebetaling.

Når det fordres at arbeiderne skal vente, ytes herfor timebetaling (beregnet etter § 2) fra ventetidens begynnelse inntil arbeidet blir påbegynt eller vedkommende arbeider blir avsagt.

Ved timearbeid hvor arbeiderne går fra det ene skip til det annet tilhørende samme rederi, betales og ansees arbeidet som sammenhengende forutsatt at avbruddene mellom de to skip ikke varer utover hviletidene. For arbeidere i land som er tilsagt til en ekspeditør, forholdes på samme måte.

Når det betales for ventetid, er arbeiderne i ventetiden på forlangende pliktig til å utføre annet losse- og lastearbeid eller arbeid som står i forbindelse hermed, f.eks. opprydding, reparasjon av redskaper, snørydding på kai e.l.

Protokolltilførsel.

Arbeidsgiverne har for arbeid ombord for lokal- og hurtigruteskapene tilhørende samme rederi, rett til å bestille arbeidere til sammenhengende arbeid. Det forutsettes at skifting fra det ene skip til det annet skip skjer uten avbrudd. Dette regnes som en tilsigelse i relasjon til bestemmelsene om minstebetaling. Som brudd regnes ikke tariffestede hviletider. Ved tilsigelsen skal skipenes navn og tidspunkt for arbeidets begynnelse oppgis.

Ovenstående bestemmelser forandrer ikke tidligere praksis med hensyn til at tilsigelse av losse- og lastearbeidere skal skje gjennom foreningens tillitsmenn eller lossekontorene.

§ 8

Tilsigelse

1. Bestilling av arbeidere skjer ved henvendelse til foreningens tillitsmann, som plikter å skaffe de arbeidere som trengs.
2. Tilsigelse av losse- og lastearbeidere foregår de 5 første virkedager i uken kl. 09.00 - 09.30, kl. 11.45 - 12.00 og kl. 14.30 - 15.00. Lørdager kl. 09.00 - 09.30 og kl. 12.00 - 12.30.

Arbeidsgiverne skal så vidt mulig gi beskjed så tilsigelse kan skje i disse tider.

Tilsigelse til arbeid neste arbeidsdag skal skje senest ved ordinær arbeidstids slutt. Nødvendige rutiner for varsling i den forbindelse fastlegges lokalt.

Ved tilsigelse til arbeid inntil kl. 13.00 på søn- og helgedager skal bestilling foreligge innen kl. 19.00 den foregående dag. For arbeid mellom kl. 13.00 og 20.00 skal bestilling foregå mellom kl. 10.00 og 11.00. For tilsigelse til arbeid på helgedag mellom kl. 20.00 og første virkedag kl. 09.00, skal bestilling foregå mellom kl. 16.00 - 18.00.

Utsetting skal skje slik at man oppnår en mest mulig effektiv disponering av arbeidsstyrken.

3. Hvis bestilling av folk på ordinær dagtid finner sted utenom tilsigelsestidene og det fordres at tillitsmannen eller hans stedfortreder skal gå rundt og skaffe folk, skal han ha betaling for 1 time. Hvis det fordres at tillitsmannen eller hans stedfortreder skal gå rundt etter ordinær dagtid eller på helgedager for å skaffe et eller flere gjeng, skal han ha timebetaling etter tariffen for minst 2 timer frem til kl. 20.00 og 3 timer etter kl. 20.00 og på helgedager. Partene forutsetter at til- og avsigelse mellom kl. 20.00 og kl. 09.00 ikke bør finne sted uten hvor det er strengt nødvendig.
4. Hvor det er opprettet kontor i samsvar med Riksmeklingsmannens forslag av august 1945, foregår tilsigelsen etter kontorets reglement.

§ 9 Akkordarbeid

1. Akkordarbeid skal uhindret kunne anvendes for det arbeid som det er fastsatt akkord-satser for. Oppstår det tvist om hvorvidt et arbeid etter praksis skal utføres på akkord eller timebetaling, må arbeidet av den grunn ikke forsinkes. Hvis partene ikke kommer til enighet, avgjøres spørsmålet uten arbeidsstans ved voldgift etter § 12. Inntil enighet oppnås eller voldgiftsavgjørelse foreligger, utbetales timelønn med etterbetaling når betalingen er fastsatt.
2. Når arbeidsgiveren forlanger ekstramann utover havnas gjengsstørrelse, betales mannspart.
3. Ved alle skip hvor vinsjemann ikke taler norsk, svensk eller dansk, skal han tas fra land på samme lønns- og arbeidsvilkår som arbeiderne har på vedkommende skip.

§ 10 Avbrutt akkordarbeid

Hvis et arbeid som utføres på akkord blir avbrutt av grunner som er arbeiderne uvedkommende, og det forlanges at arbeiderne skal vente, betales timelønn for den tid arbeidet har vært avbrutt.

Alle avbrytelser under 15 minutter medregnes ikke. Avbrytelser på 15 minutter og derover legges sammen og avrundes oppad til hel og halv time. Avbrytelser regnes pr. gjeng pr. dag.

§ 11

Nye varesorter og arbeidsmetoder - havari

1. Når det skal arbeides på akkord med varesorter som det ikke er noen akkordsats for, utføres arbeidet etter den akkordsats som ligger nærmest i tariffen under hensyn til varens art, vekt og emballasje.
2. Såfremt det i tariffperioden anskaffes nye apparater eller innføres nye arbeidsmetoder, skal det opptas organisasjonsmessige forhandlinger angående nye akkordsatser og/eller nye gjengsbestemmelser.
3. Hvis det er inntruffet havari eller beskadigelse, enten på skip eller last, fastsettes betaling for losse- og lastearbeidet ved overenskomst i det enkelte tilfelle mellom arbeidsgiveren og arbeiderne. Denne bestemmelsen gjelder for så vidt og i den utstrekning arbeidet blir vanskeliggjort på grunn av havariet eller beskadigelsen.
4. Hvis partene i de her nevnte tilfelle ikke kommer til enighet, avgjøres spørsmålet uten arbeidsstans ved voldgift etter § 12. Arbeidet må ikke forsinkes i påvente av avgjørelsen. Avgjørelsen skal så vidt mulig foreligge før arbeidet er avsluttet.

§ 12

Voldgiftsrett

De tvister som nevnes i §§ 9 og 11, avgjøres av en voldgiftsrett bestående av en representant for arbeidsgiverne og en representant for arbeiderne og én av disse valgt oppmann. Hvis representantene ikke blir enige om valget av oppmann, oppnevnes denne av herreds- eller byretten.

Partsrepresentantene og oppmannen med varamenn oppnevnes for ett år av gangen.

Hvis partsrepresentantene ikke blir enige om tvistens løsning, tilkalles oppmannen.

Voldgiftsrettens medlemmer plikter å komme til stede på arbeidsplassen når organisasjonens tillitsmenn eller arbeidsgiveren forlanger det, og skal så vidt mulig treffe avgjørelsen under arbeidets gang.

Retten skal føre protokoll over sine møter og nøyaktig angi de saker som behandles. Uttalelser av betydning skal protokolleres. Partene bærer hver sine utgifter. Oppmannens salær betales med en halvpart av hver part.

Voldgiftsrettens avgjørelse er endelig og bindende.

§ 13

Gjengsbestemmelser

Gjengenes størrelse praktiseres i henhold til Rasjonaliseringsavtalens bestemmelser. Ved manuelt arbeid opprettholdes gjengsstørrelsene for de enkelte havner.

For å verne arbeiderne mot arbeidsulykker og av hensyn til akkorden, skal det ved utsettelse av arbeidere til et skip ikke utsettes flere gjeng enn forsvarlig. Det gjeng som er først ferdig på et skip, skal først avsies. Skal det fortsettes med lossing eller lasting av last, til hvilken det i henhold til stedlige tariffer kreves færre arbeidere enn det har vært benyttet i gjenget, slutter de siste på listen - i rommet eller på land - oppførte arbeidere i hvert gjeng. Skal det på tilsvarende måte være flere arbeidere i gjenget eller gjengene, tilsettes disse. Tilfeldig antatte arbeidere avsies først.

Ved lossing eller lasting av lang last, så som jern, rør, stikk, staker, spirer og påler, skal det ikke benyttes mer enn ett gjeng i kran eller bom.

§ 14

Fri befordring

Arbeiderne har fri befordring til og fra arbeidssted utenfor havneområdet. For reisetiden betales timelønn.

Arbeiderne har fri befordring til og fra hjemmet etter at de offentlige kommunikasjonsmidler har opphørt å gå. I de havner hvor tilfredsstillende ordninger er etablert, beholdes disse.

Transport av arbeidere til og fra fartøyet, når dette må skje med båt, skal foregå på en for arbeiderne forsvarlig måte.

Merknad:

Partene er enige om at man lokalt forsøker å finne frem til spesielle ordninger, f.eks. at statens kilometersatser nyttes i de tilfeller arbeiderne disponerer egen bil.

§ 15

Fastlønnede arbeidere

For havner omfattet av den tidligere Nord-Norge-avtalen gjelder følgende:

Fastlønnede arbeidere som helt eller delvis deltar i losse- og lastearbeid, har bedriften rett til å beholde med samme antall som tidligere.

§ 16

Arbeidernes alminnelige plikter

Det er arbeidernes plikt etter tilsigelse å møte frem på arbeidsplassen og å overholde de fastsatte tider for arbeidets begynnelse og slutt og for hvile- og spisepauser, slik at arbeidstiden utnyttes effektivt.

Arbeiderne plikter å møte edru på arbeidsplassen og forbli edru under arbeidet, vise respekt mot foresatte og iaktta sømmelig oppførsel. Overtredelse herav pådømmes av foreningen i henhold til dens lover, og arbeidsgiveren underrettes om de skritt som er tatt. Arbeiderne plikter å behandle last og redskaper samvittighetsfullt og unngå ved skjødesløshet eller uaktsomhet å påføre reder eller eier unødige utgifter.

Arbeidere og formenn skal vise hverandre gjensidig respekt. Formannens ordre skal etterkommes og han skal under arbeidets gang kunne omplassere mannskaper så vel ombord som i land.

Protokolltilførsel:

Disse bestemmelser gjelder for havner hvor det ikke er opprettet personalutvalg. I de havner hvor slike utvalg er opprettet, utarbeides det arbeidsreglement som bl.a. skal dekke bestemmelsene i denne paragraf. Arbeidsreglementet skal forelegges hovedorganisasjonene til godkjenning.

For de havner hvor de stedlige parter er enige om det, kan tariffpartene i tariffperioden ta opp spørsmål om innføring av nye lønssystemer.

§ 17

Ferie

Ferie gis i medhold av Ferielovens bestemmelser og bilag 3, Avtalefestet ferie.

§ 18

Helligdagsgodtgjørelse og lønn for 1. og 17. mai

De arbeidere som tilhører den faste gruppe losse- og lastearbeidere og som regelmessig deltar i losse- og lastearbeid, skal ha full lønn for de bevegelige helligdager og 1. og 17. mai.

Som full lønn ansees 0,35% for hver enkelt av disse dager, beregnet etter foregående års gjennomsnittsinntekt for alle faste arbeidere i havnen (alle tillegg medregnet). Beløpet utbetales første lønningsdag etter vedkommende helligdag.

Som 1. og 17. mai regnes tiden fra kl. 22.00 dagene forut til kl. 22.00 1. og 17. mai. For arbeid innenfor dette tidsrom betales det i overenskomsten fastsatte tillegg for arbeid på helligdager.

For 1. nyttårsdag betales helligdagsgodtgjørelse etter beregningen for 1. og 2. juledag foregående år.

Arbeidere med ukelønn omfattes av den generelle avtale mellom NHO og LO om godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai (A-ordningen). Ingen skal som følge av denne bestemmelse få lavere godtgjørelse for helligdager eller 1. og 17. mai enn etter sin gjeldende ukelønn - se bilag.

Hvor arbeiderne helt eller delvis har utsettingen, plikter tillitsmannen å gi arbeidsgiveren:

- a) navnefortegnelse over de faste losse- og lastearbeidere,
- b) navnefortegnelse over de suppleringsmannskaper som partene på forhånd på vedkommende sted er blitt enige om skal gå inn under denne bestemmelse.

Retten til godtgjørelse tapes hvis arbeiderne ikke tar anvist arbeid enten virkedagen før eller virkedagen etter helligdagen, med mindre fraværet skyldes tjenestefrihet med arbeidsgiverens samtykke, ferie, legitimert sykdom, ivaretagelse av offentlig ombudsplikt eller annen uforskyldt fraværsgrunn.

§ 19

Arbeidstøy

I de havner hvor vare-/godsstruktur tilsier at behovet for arbeidstøy er større enn 2 sett pr. år, og behovet for hansker større enn 3 par, kan det lokalt avtales ordninger med tildelinger utover nevnte antall hanskepar og sett arbeidstøy.

§ 20

Omsorgspermisjon

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

§ 21

Varighet og reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

- a) **Varighet.**
Overenskomsten gjelder fra 1. april 2012 til 31. mars 2014 og videre ett år om gangen hvis den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 - to – måneders varsel.
- b) **Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår.**
Før utløpet av første avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom NHO og LO, eller det organ LO bemyndiger, om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på

forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklinga i 1. avtaleår

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

Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 – fjorten - dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 – fjorten - dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2013).

PROTOKOLLTILFØRSEL 1974:

1. Under hensyn til trafikkforholdene bør partene i den enkelte havn ta opp forhandlinger om muligheten for å komme fram til en mer organisert fritid i forbindelse med helgen.
2. I havner hvor forholdene tilsier det, kan det gjennom personalutvalget (eller annet etablert organ) avtales at arbeidere som tilhører den faste gruppe losse- og lastearbeidere, og som regelmessig deltar i dette arbeid, tildeles arbeidstøy og hansker etter behov, dog ikke ut over 2 sett arbeidstøy og 3 par hansker pr. år.

På samme måte forholdes med de faste ekspedisjonsarbeidere som kan delta i losse- og lastearbeid.

I de havner hvor vare-/godsstruktur tilsier at behovet for arbeidstøy er større enn 2 sett pr. år, og behovet for hansker større enn 3 par, kan det lokalt avtales ordninger med tildelinger utover nevnte antall hanskepar og sett arbeidstøy.

Oppdragsgiver/arbeidsgiver sørger for verneutstyr når arbeidets art krever slikt utstyr.

3. Partene er enige om å anmode hovedorganisasjonene om å arbeide videre med spørsmålet om tariffavgift med sikte på å oppnå en endelig avklaring.

MERKNAD 1978:

Partene er enige om at de lokale parter i andre havner enn fastlønnshavnene skal kunne innlede forhandlinger om tilpasning av rammeavtalen dersom de er enige om dette. Organisasjonene skal godkjenne resultatet av eventuelle forhandlinger.

MERKNAD 2008:

AVTALEFESTET PENSJON (AFP)

Det innføres en ny AFP-ordning fra 1. januar 2010. Det vises til Meklingsmannens møtebok fra tariffrevisjonen 2008 mellom LO og NHO og brev fra statsminister Jens Stoltenberg av 2..4.2008 til partene.

Avtale om rasjonalisering av losse- og lastearbeid

I ARBEIDSORDNING VED AKKORDARBEID

1. For arbeid hvor lasten skal behandles manuelt både i land og ombord, tilsettes fullt gjeng i henhold til gjeldende avtaler. Man er dog enig om at partene på stedet tar opp til behandling de tilfelle hvor det etter disse bestemmelser er for mange arbeidere i gjenget. Blir man under disse forhandlinger ikke enig, avgjøres saken av hovedorganisasjonene, eventuelt med en oppmann oppnevnt av Riksmeklingsmannen.

For øvrig skal nedenstående minimums mannskapsskalaer gjelde, idet det er partenes uttrykkelige forutsetning at det skal tilsettes mannskap etter behov, da partene ved denne ordning tilsikter en så rasjonell og effektiv ekspedisjon som mulig.

2. For all last som er ferdig anlenget i slingser, stropper o.l., som er palletert, i containers, tilsettes minst 5 mann (blikk-containers, platepakker og valsetråd som behandles manuelt, går inn under punkt 3 vedrørende 7 manns gjeng).
3. Det tilsettes minst 7 manns gjeng når:
 - a) lasten leveres ferdig palletert fra land, men skal avpalleteres ombord,
 - b) lasten settes på paller i land, men skal bli stående på pallene ombord,
 - c) lasten står på paller ombord, men skal avpalleteres i land,
 - d) lasten settes på paller ombord, men skal bli stående på paller i land.

Punktene a, b, c og d dekker tilsvarende operasjoner for last i containers, ferdig anlenget i slingser, stropper o.l.

4. Ved bruk av truck til truck-metoden og ved anvendelse av gondol-systemet tilsettes minst 2 mann som kan settes til alt forefallende arbeid i forbindelse med skipets ekspedisjon.

Ved bruk av "roll on - roll off"-systemet, skal det tilsettes minst en mann (unntatt herfra er ombord- eller ilandkjøring av registrerte automobiler eller trailere). Partene er enige om at dette spørsmålet kan tas opp til ny behandling ved førstkommande tariffrevisjon.

Arbeidsgiverne kan bestemme om losse- og lastearbeidere som er utsatt etter dette punkt skal anvendes som truckførere.

Anmerkning til punkt 1:

Partenes representanter viste til fremførte klager over at avtalens forutsetning om at det skal tilsettes mannskap etter behov, ikke alltid er blitt oppfylt. Forhandlerne er derfor enige om at følgende forhold må innskjerpes:

Det er trukket opp visse minstegjengsbestemmelser avhengig av på hvilken måte arbeidet blir utført. Det er dog partenes forutsetning at man skal søke å oppnå en så rask og effektiv ekspedisjon som mulig under hensyntagen både til arbeidsgivernes og arbeidernes interesser, herunder arbeidernes akkordfortjeneste. Når behovet tilsier det, forutsettes det tilsatt arbeidere utover avtalens minstegjengsbestemmelser. I denne forbindelse viser partene spesielt til forhold som kan oppstå under punkt 5.

I tilfelle en ubetydelig del av lasten - ombord eller i land - ikke er palletert eller på annen måte ferdig anlenget som forutsatt, og lastens beskaffenhet er slik at det med rimelighet kan pålegges de tilsatte arbeidere å utføre det, skal det mannskap som er tilsatt foreta lossing og lasting av denne last når det forlanges. Det forutsettes at ekspedisjonens arbeidsleder og arbeidernes tillitsmann på skipet konfererer om dette.

Det gjøres i slike tilfelle opp etter den gjengsstørrelse arbeidsmetoden i avtalens punkt 1, 2 og 3 bygger på.

Timefortjenesten som beregnes for statistisk bruk skal baseres på den tariffbestemte gjengsstørrelse.

Ekstraarbeidere som er tilsatt, kan som hittil uavhengig av gjengene settes til alt forefallende arbeid ved skipets ekspedisjon. Arbeidsgiverne er berettiget til å tilsi og avsi arbeidere under arbeidets gang. Med hensyn til tilsigelse må man imidlertid følge gjeldende tilsigelsesbestemmelser på stedet. Man må naturligvis ved slike forhold vurdere behovet så praktisk som mulig og tilrettelegge arbeidet slik at det ikke blir behov for stadige endringer i antall mann.

Alle tidligere særavtaler vedrørende gjengsstørrelser for helt eller delvis mekanisert arbeid bortfaller.

Ad 1, 2 og 3:

Utsatte arbeidere plasseres ombord og/eller i land der hvor det til enhver tid er behov for manuelt arbeid innen vedkommende gjeng.

5. Når transport skjer ved ledetruck, utføres denne transport av de tilsatte arbeidere. Dette gjelder også jekketralle når den kan benyttes.
6. De tilsatte arbeidere lønnes med mannspart av gjeldende akkordsatser. Partene er enige om å finne fram til ensartede oppgjørsmetoder.
7. Der hvor rasjonaliseringen - siden prøveavtalens ikrafttreden - har forrykket eller vil forrykke grunnlaget for de fastsatte akkordsatser eller fortjenestegrunnlaget, tas det opp forhandlinger mellom partene overensstemmende med overenskomstens Alminnelige bestemmelser, §§ 11 og 12.

II ARBEIDSORDNING VED TIMEARBEID PÅ SKIP I KYSTFART

Når lasten som skal losses eller lastes er mer enn 7 tonn eller 70 tønners gods eller 15 m³, tilsettes minst 2 mann som kan settes til alt forefallende arbeid i forbindelse med skipets ekspedisjon.

Arbeidsgiverne kan bestemme om de utsatte losse- og lastearbeidere skal anvendes som truckførere.

Denne ordning endrer ikke reglene i den tidligere losse- og lasteoverenskomst for Nord-Norge, § 14. For laster på 7 tonn eller 70 tønners gods eller 15 m³ og derunder, står det ekspeditøren fritt å bruke sine egne faste arbeidere.

Ekspeditørene vil ved ansettelse av faste arbeidere som omfattes av den tidligere losse- og lasteoverenskomsten for Nord-Norge, § 14, under ellers like vilkår gi de faste losse- og lastearbeidere fortrinnsrett.

For havner som tidligere var omfattet av losse- og lasteoverenskomsten for Sør-Norge gjelder fortsatt at ekspeditører og rederier ikke kan sette faste arbeidere til losse- og lastearbeid utover den praksis som partene tidligere har vært enige om.

III TERMINALARBEID M.V.

Hvis ekspeditøren har behov for arbeidere utover sine faste ansatte arbeidere, tas disse fra losse- og lastearbeiderne på timebetaling. Dette berører ikke vareeiers rett til levering og henting av last og palletering med egne folk. (De stedlige parter kan også avtale andre lønssystemer for terminalarbeid.)

Partene understreker at i hver enkelt havn er de stedlige arbeidsgiverparter så langt praktisk mulig forpliktet til å tilføre faste losse- og lastearbeidere godshåndtering, terminalarbeid, kran- og maskinkjøring og rigging.

Dette innebærer ikke at losse- og lastearbeiderne gis fortrinnsrett til dette arbeid. Partene vil imidlertid fortsette arbeidet for at slikt arbeid i havnene i fremtiden blir utført av en gruppe havnearbeidere.

Arbeidsgiverne vil ved ansettelse av terminalarbeidere, truck- og maskinførere - under ellers like forhold - gi losse- og lastearbeiderne fortrinnsrett til disse stillinger.

Forpliktende opplæring som havnearbeider skal finne sted i samsvar med punkt VI.

IV OPPLÆRING

Det er enighet om at opplæring/utdannelse av nyansatte er betraktelig mer nødvendig enn tidligere.

Ved nyansettelser må det være et minimumskrav at vedkommende har førerkort i kl. B og truckførerbevis for trucker inntil 10 tonn.

De som er i den faste gruppe losse- og lastearbeidere, og som har førerkort kl. B skal gis anledning til å ta truckførerbevis for truck inntil 10 tonn.

Etter inngående drøftinger er det enighet om at det skal være en «grunnpakke» for alle ansatte.

Grunnpakken skal være obligatorisk og inneholde følgende:

1. Anhuking og signalgiving samt kjettingkurs
2. Farlig gods (merking, håndtering, forholdsregler etc.)
3. Førstehjelp og brannkurs
4. Sikring og surring av last

Alle kurs skal resultere i et kursbevis, eventuelt også avslutningstest.

I de havner der det er nødvendig med en spesialopplæring i tillegg til grunnpakken gis også mulighet til dette.

Spesial-/videreopplæring kan være:

Krankjøring
Tugmaster (trekkvogn/terminaltraktor)
Stortruck m/div. utstyr
Maskinførere
ADR
Spesialmaskiner/apparater og lignende

Når det gjelder den opplæring som er nevnt vil det på de fleste større steder være tilbud på kurser i de emner som er listet opp i grunnpakken, og også for spesialopplæringen.

På mindre steder må en regne med at de som skal gjennomgå opplæringen må ta denne på steder utenom egen havn.

På den tid som medgår til opplæring/videreutdannelse skal det betales gjeldende dagtimesats.

Det er enighet om at det skal være en "grunnpakke" for alle ansatte, suppleringsarbeidere og andre som tilsettes gjennom ekspeditørene, og som utfører losse- og lastearbeid innenfor kranens arbeidsområde, når kranen er i aktivitet.

Det kan for midlertidig ansatte med kortvarige arbeidsforhold, for eks. sommervikarer, etableres lokale fadderordninger som ivaretar de sikkerhetsaspekter som skal dekkes av denne bestemmelsen. Det forutsettes at lokale fadderordninger tilfredsstiller Arbeidstilsynets krav.

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

Bestemmelser som framkommer av følgende bilag gjelder for denne overenskomst:

- | | | |
|-------|--------|---|
| Bilag | 1. | Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987. |
| « | 2. | Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere. |
| « | 3. | Avtalefestet ferie m.v. |
| « | 4. | Avtalefestet pensjon (AFP). |
| « | 5. | Sluttvederlag til arbeidstakere som blir sagt opp etter fylte 50 år. |
| « | 6. | 14-daglig utlønning, lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent. |
| « | 7. | Opplysnings- og utviklingsfond. |
| « | 8. | Likestilling |
| « | 9. | Korte velferdspermisjoner. |
| « | 10. | Lønnssystemer. |
| « | 11. a) | Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai (A-ordningen). |
| « | 11. b) | Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai (B-ordningen). |
| « | 12. | Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste |

Vedlegg: Retningslinjer vedrørende prosenttrekk av fagforeningskontingent.

Oslo, juni 2012

Landsorganisasjonen i Norge

Næringslivets Hovedorganisasjon

Norsk Transportarbeiderforbund

NHO Logistikk og Transport

Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987

- A. Fra 1. januar 1987 gjennomføres følgende arbeidstidsnedsettelse:
1. Til 37,5 timer pr. uke:
Dagarbeidstid.
 2. Til 36,5 timer pr. uke:
Vanlig 2-skiftarbeid som verken går lørdag aften eller i helligdagsdøgnet.
 3. Til 35,5 timer pr. uke:
 - a. Arbeid som drives "hovedsakelig" om natten.
 - b. Døgnskiftarbeid 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 pr. 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 p.g.a. beredskapstjeneste eller passiv tjeneste i.h.t. Arbeidsmiljølovens § 46 nr. 5 og 6 (§ 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 e.l. som er avhengig av arbeidstiden, reguleres den bevegelige del i henhold til pkt. d. nedenfor.
- b. Timelønninger (minstelønnssatser, normallønnssatser, individuelle lønninger og akkordavsavn) forhøyes med 6,67 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 40 til 37,5 timer 6,85 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 39 til 36,5 timer 7,04 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 38 til 35,5 timer. 7,14 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 36 til 33,6 timer.
- c. Andre lønnssatser som er uttrykt i kroner og øre pr. time forhøyes på tilsvarende måte som bestemt i pkt. b når det er på det rene at arbeidstakernes 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 det prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt. b.

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

Hvor bedrifter 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.
- g. Hvor arbeidstidsnedsettelsen fra henholdsvis 40, 39, 38 eller 36 timer skjer fra en lavere tidligere arbeidstid, gis forholdsvis mindre kompensasjon.

C. Generelt om gjennomføringen.

- 1. Ved gjennomføringen av arbeidstidsreduksjon etter pkt. A er det av avgjørende betydning at man på den enkelte bedrift oppnår en større fleksibilitet med hensyn til når arbeid skal utføres, opprettholde en

hensiktsmessig driftstid samt sikre en effektiv og rasjonell utnyttelse av arbeidstiden.

2. Før arbeidstidsforkortelsen settes i verk, skal det forhandles på den enkelte bedrift om den praktiske gjennomføringen.
3. I samtlige tariffavtaler inntas bestemmelse om at arbeidstiden skal overholdes og utnyttes effektivt. Tillitsvalgte forplikter seg til å medvirke til dette. Med sikte på i størst mulig grad å effektivisere arbeidstiden, skal det foretas en gjennomgang av pauser, vasketider m.v. Hvis det etter en av partenes oppfatning ikke er grunn til å opprettholde ordningene, forholdes på vanlig tariffmessig måte.
4. I Arbeidsmiljølovens § 46, nr. 10 (§ 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 § 46 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 hjemmевaktbestemmelsene i Arbeidsmiljølovens § 46, nr. 9 (§ 10-4 (4)), kommer til anvendelse skal reduksjonen av den ukentlige arbeidstid

i seg selv ikke føre til en videre adgang til kompensasjon i fridager enn det som er praktisert under en ordning av ukentlig arbeidstid med 40 timer i gjennomsnitt.

9. Hvor skiftarbeide 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 1/2 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 pr. 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 1/2 time på 5 av ukens virkedager eller med 25 minutter hver dag hvis det arbeides 6 dagers uke.

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

Foranstående bestemmelser er for det første ikke til hinder for at det kan treffes bransjevis avtale om hvordan arbeidstidsforkortelsen skal gjennomføres og kan dernest heller ikke påberopes under de forbundsvisе 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, tillitsmennene og de ansatte. Hovedorganisasjonene understreker betydningen av at partene i praksis følger disse bestemmelser.

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

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

Også ved denne arbeidstidsreduksjonen vil hovedorganisasjonene oppfordre partene til å drøfte utnyttelsen av arbeidstiden. Partene bør undersøke om arbeidstiden blir effektivt utnyttet i alle arbeidsforhold og eventuelt iverksette tiltak for å oppnå dette. Forøvrig 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 (§ 10-4)

1. § 46 nr. 3 (§ 10-4):

- a. Med døgnskategorisk 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 døgntkontinuerlig 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 pr. 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, d.v.s. samtlige 4 timer mellom kl. 18.00 og kl. 22.00, eller etter kl. 22.00. I sistnevnte tilfelle uten noe krav til minste lengde av tiden.

- d. Bevegelige helligdager skal regne 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 pr. 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 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. § 46 nr. 4 (§ 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 pr. år og minst 231 timer arbeid på søndager pr. 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 pr. uke overstiger den nye arbeidstid, regnes som overtidarbeid. Overtidsgodtgjørelsen for de timer hvor med arbeidstiden i henhold til skift-, turnus eller annen arbeidstidsordning i gjennomsnitt pr. 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.

oo0oo

Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere

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.

oo0oo

Ferie m.v.

Innledning

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

A Fleksibilitet

I samtlige overenskomster inntas følgende bestemmelser:

- a) "Der partene lokalt er enige om det, kan det som en forsøksordning iverksettes bedriftstilpassede ordninger som går ut over overenskomstens bestemmelser for så vidt gjelder arbeidstid og godtgjørelser for dette. Slike ordninger skal forelegges forbund og landsforening til godkjenning."
- b) "Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i arbeidsmiljølovens § 47 (§ 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 feriepengesgrunnlaget, 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 arbeidsdager.

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.

Avtalefestet pensjon (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 fratre med førtidspensjon før oppnådd pensjonsalder etter folketrygden.

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

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

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

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

II Vedtekter

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

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

De til enhver tid gjeldende vedtekter finnes på www.nyaafp.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.nyaafp.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.

oo0oo

Sluttvederlagsavtalen

Gjeldende fra 01.01.2011

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 – jfr. 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 blir sagt opp uten at oppsigelsen skyldes eget forhold, eller når arbeidsforholdet opphører som følge av uførhet eller kronisk sykdom.

1.3 Rettstilling

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

Sluttvederlagsordningen ved styret kan reise og motta søksmål. Avtalt vernetting 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 uttreden 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 premieplikten til Sluttvederlagsordningen likevel alltid ut tariffperioden. Dette gjelder likevel ikke frivillig tilmeldte bedrifter – jfr. pkt. 2.1, bokstav e – som kan tre ut med umiddelbar virkning. Premie betales frem til uttredelsesdato.

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

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

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

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

3.3 Oppsigelse, sykdom m.m.

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

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

Sluttvederlag ytes til arbeidstakere som innvilges uførepensjon.

Sluttvederlag kan ytes til arbeidstaker som mottar 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 arbeidsavklaringspenger, som viser at søker ikke er i stand til å fortsette i sitt arbeid eller annet passende arbeid i bedriften, jfr. pkt. 3.4.

3.4 Annet passende arbeid m.m.

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/ansettelse.

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

3.5 Fastsetting av sluttdato

Sluttdatoen er normalt oppsigelsestidens utløp.

Når uførhet eller kronisk sykdom nødvendiggjør opphør av arbeidsforholdet, skal sluttdatoen regnes å være 6 måneder etter siste arbeidsdag.

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, jfr. 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):

50 år : kr. 18 000,–	59 år : kr. 33 800,–
51 år : kr. 18 000,–	60 år : kr. 36 000,–
52 år : kr. 19 500,–	61 år : kr. 39 000,–
53 år : kr. 19 500,–	62 år : kr. 57 000,–
54 år : kr. 23 300,–	63 år : kr. 45 600,–
55 år : kr. 23 300,–	64 år : kr. 34 200, –
56 år : kr. 26 900,–	65 år : kr. 22 800,–
57 år : kr. 26 900,–	66 år : kr. 11 400,–
58 år : kr. 30 000,–	

Etter skattelovens § 5-15 (1), bokstav a, nr. 1 er sluttvederlaget skattefritt.

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 pensjonsaldere utbetales kr. 11.400,– for det nest siste året kr. 22.800,– 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 lønnstapet 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 uføregraden som legges til grunn for beregningen.

5.3 Sluttdato mindre enn ett år før ordinær pensjonsalder

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

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

6.0 Saksbehandling

6.1 Fremsetting av søknad

På vegne av arbeidstakeren skal bedriften/bobestyrer, på foreskrevet skjema sende søknaden om sluttvederlag til NAV lokalt. Etter at NAV har påført de nødvendige data, videresendes søknaden 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 inntreffer 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 – jfr. 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 arbeidsutvalget i NHO etter innstilling fra styret.

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

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

8.2 Innbetaling av premie

Premien innbetales kvartalsvis til Sluttvederlagsordningen.

8.3 Ansvar for premieinnbetalingen

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

8.4 Konsekvenser av manglende premieinnbetaling m.m.

Om bedriften unnlater å betale innkrevd premie, sendes kravet til inkasso etter at det er sendt en puring.

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

9.0 Ledelse, administrasjon m.m.

9.1 Sluttvederlagsordningens styre

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

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

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

9.2 Styrets oppgaver

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

Styret fastsetter planer og budsjetter for Sluttvederlagsordningens virksomhet.

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

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

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

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

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

9.3 Styrets møter

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

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

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

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

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

9.4 Daglig ledelse

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

9.5 Representasjonsforhold

Styret representerer Sluttvederlagsordningen utad.

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

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

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

9.6 Habilitet

Et styremedlem eller varamedlem må ikke delta i behandlingen eller avgjørelsen av spørsmål som har slik særlig betydning for egen del eller for noen nærstående at

vedkommende må anses for å ha fremtredende personlig eller økonomisk særinteresse i saken. Det samme gjelder for administrerende direktør eller annen person som utfører arbeid for Sluttvederlagsordningen.

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 Felleskontoret

Styret kan bestemme at Sluttvederlagsordningens administrative oppgaver skal tillegges Felleskontoret for LO/NHO-ordningene (Felleskontoret). Felleskontoret skal i tilfelle være sekretariat for Sluttvederlagsordningen og ivareta administrasjonen av Sluttvederlagsordningen. Administrerende direktør for Sluttvederlagsordningen skal være administrerende direktør også for Felleskontoret.

Felleskontoret 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 Felleskontoret.

Bestemmelsene i pkt. 6.4 om taushetsplikt gjelder tilsvarende for Felleskontoret.

Felleskontorets 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.

oo0oo

14-daglig utlønning, lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent

Hovedorganisasjonene er enige om at rasjonaliseringshensyn ofte tilsier lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent. I den anledning skal nedenstående bestemmelser gjelde:

- 1) Utlønning skal kunne foregå over bank hvis bedriften ønsker det. Ved en slik ordning skal i tilfelle følgende gjelde:
 - a) Arbeidsgiveren skal kunne foreta trekk, så som skatt, trygder m.v. og trekk som arbeidstaker/arbeidsgiver er enige om ved skriftlig avtale.
 - b) Arbeidsgiveren skal, hvis tillitsvalgte fremsetter ønske om det, sørge for at fagforeningskontingent blir trukket enten av arbeidsgiverens bankforbindelse eller direkte av bedriften.

Trekket må bygge på skriftlig fullmakt fra den enkelte arbeidstaker.

- c) Arbeidstakeren får på lønningsdagen en slipp av arbeidsgiveren, hvorav framgår lønnsutregning, bruttobeløp, foretatt trekk og netto lønnsbeløp overført til arbeidsgiverens bankforbindelse.
 - d) Arbeidsgiverens bankforbindelse foretar fellestrekk eller andre trekk etter oppgave fra bedriften eller fra arbeidstakeren selv.

Netto lønnsbeløp minus trekk foretatt av banken, innsettes på arbeidstakerens lønnskonto og skal stå til disposisjon for ham på lønningsdagen.

Hvis arbeidstakeren ønsker denne lønnskonto opprettet i en annen bank enn arbeidsgiverens bankforbindelse, ordnes dette ved at bedriften eller arbeidstakeren gir banken melding om at slik overføring skal foretas.

- e) De nærmere detaljer vedrørende utlønning over bank fastsettes i spesiell avtale som opprettes mellom den enkelte arbeidsgiver og hans bankforbindelse.
- 2) Hovedorganisasjonene er enige om at hvis trekk av fagforeningskontingent ikke blir ordnet som nevnt i punkt 1 b), er det adgang til å inngå avtale på den enkelte bedrift om at fagforeningskontingent skal trekkes av bedriften. Trekket må bygge på skriftlig fullmakt fra den enkelte arbeidstaker.
- 3) Hovedorganisasjonene er enige om at det ved 14.daglig utlønning vil være behov for - av praktiske og rasjonelle grunner - å kunne foreta en viss forlengelse av det tidsom løper fra lønningsperiodens utløp til utlønning finner sted.

Hovedorganisasjonene vil derfor anbefale at tariffpartene, eller partene på de enkelte bedrifter, finner fram til praktiske ordninger som tilgodeser dette behov.

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

(Endret siste gang i 2008)

§ 1 Formål

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

§ 2 Virkemidler

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

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

§ 3 Finansiering

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

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

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

Gruppe 1:	kr. 15,-
Gruppe 2:	" 25,-
Gruppe 3:	" 44,-

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

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

§ 4 Innkreving av premie

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

§ 5 Administrasjon

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

§ 6 Midlenes anvendelse og fordeling

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

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

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

§ 7 Regnskap og årsberetning

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

§ 8 Oppløsning

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

§ 9 Ikrafttredelse

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

Merknader:

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

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

oo0oo

Hovedorganisasjonenes arbeid med likestilling mellom kvinner og menn

I arbeidet med likestilling har Hovedorganisasjonene, i perioden 1995 til 2000, lagt hovedvekten på intensjonsavtaler, brosjyremateriell og generell opplysningsvirksomhet. Det har vært tiltak i riktig retning for å oppnå hovedmålsettingene om lik lønn for arbeid av lik verdi og økt rekruttering av kvinner til alle stillingsnivåer i bedriftene.

Likestilling har med kultur og tradisjon å gjøre. Slike forhold lar seg bare endre gjennom et møysommelig utviklingsarbeid. Som en følge av et slikt syn, er 10-punktsprogrammet omformet til et aktivitetsprogram med sterkt fokus på kulturendring gjennom aktiv handling.

Likestilling er ikke et område som kan ses isolert. Dette arbeidet må drives på alle plan og innenfor alle områder. Problemstillinger knyttet til likestilling og lik lønn for arbeid av lik verdi er sammensatt, og det må fokuseres og satses på å få frem helheten i problemstillingene.

Forbund og landsforeninger, i et samarbeid, må ta et spesielt ansvar for at arbeidet med likestilling, kommer fra ord i overenskomstene til handling i bedriftene.

Likestillingsavtaler

I 1995 var det et mål å få etablert flest mulig likestillingsavtaler og det er til nå laget en rekke slike avtaler. De fleste uten å være basert på et utviklingsarbeid i bedriften. Det foreligger indikasjoner på at disse avtalene ikke har gitt den tilstrekkelige aktivitet i bedriftene. På denne bakgrunn vil Hovedorganisasjonene presisere at oppretting av lokale likestillingsavtaler bør skje i en utviklingsprosess i bedriften.

Lederforankring

Arbeidet med likestilling må være forankret i bedriftens toppledelse og følges opp av den øvrige ledelse. Ledere må også måles på oppnådde resultater innenfor likestilling.

Integrering

Arbeidet med likestilling må integreres både i bedriftens daglige arbeid og utviklingsarbeid, og må komme til uttrykk i bedriftens strategi og handlingsplaner.

Likestillingsperspektivet må ivaretas ved omstillinger, ansettelses, forfremmelser, opplæring, kompetanseutvikling og ved innplassering i stillings- og lønnssystemer.

Arbeidsorganisering

Måten arbeidet organiseres og fordeles vil ha konsekvenser for blant annet lønnsutvikling, kompetanseutvikling, avansementsmuligheter og omplasseringsmuligheter.

Erfaringer viser at endret arbeidsorganisering/omstilling ofte medfører at de arbeidsoppgaver hvor kravene til kompetanse er minst, blir borte. I disse jobber er kvinner

fortsatt i majoritet. Spesielt utsatt er deltidsansatte. Det er av stor betydning at mulighet til kompetanseutvikling og omskolering, og god tid til dette, gis til alle før endringene gjennomføres.

Deltid

Andelen kvinner som jobber deltid varierer kraftig mellom bransjene.

I følge Teknisk Beregningsutvalg (TBU) har lønnsutviklingen for de grupper det finnes tall for, vært noe svakere for deltidsansatte enn heltidsansatte i den siste 15-årsperiode. En årsak kan være mindre opprykksmuligheter for deltidsansatte. Det å jobbe deltid eller ta ut fødselspermisjon har vist seg å ha negativ effekt på opprykksmulighetene.

Mange deltidsansatte ønsker utvidet arbeidstid. De fleste arbeidstakere som arbeider deltid er kvinner. Arbeid utenfor vanlig dagtid er ikke uvanlig. Disse forhold kan ha betydning for karriere og avansement i bedriften.

Mangfold i arbeidsmarkedet

Tilgangen på kvalifisert arbeidskraft er avgjørende for bedriftenes konkurransekraft. Det er derfor en utfordring for næringslivet å få tilgang til den arbeidskraftressurs kvinner representerer. Det kan blant annet gjøres ved at bedriftene fremstår som interessante arbeidsplasser for kvinner. Et annet virkemiddel er å påvirke kvinners yrkesvalg i en retning som er tilpasset næringslivets behov. Rekruttering av medarbeidere med mer utradisjonelle utdanning/bakgrunn vil også kunne virke positivt. Mangfold i arbeidsstyrke og lederteam gir bedre beslutninger og bedre resultater.

Kompetanse og rekruttering

I forbindelse med kompetanse utvikling må det også tas hensyn til deltidsansatte.

Ved rekruttering til fagopplæring skal det stimuleres til inntak av både kvinner og menn uavhengig av tidligere tradisjoner for hva som er kvinne- og mannsyrker. Kvinner og menn bør spesielt oppfordres til å kunne gjøre utradisjonelle valg for å få endret det kjønnsdelte arbeidsmarkedet.

Ett virkemiddel for å motivere til utradisjonelle yrkesvalg, vil være å vektlegge motiveringsarbeidet sterkere i skolesystemet.

Hovedorganisasjonenes ansvar - Et aktivitetsprogram i 10 punkter

Hovedorganisasjonene vil ta ansvar for gjennom handling å få til endringer, både strukturelt og kulturelt, og vil i tariffperioden avsette tilstrekkelige ressurser for å gjennomføre disse aktiviteter:

1. Organisasjonenes arbeid med likestilling

Hovedorganisasjonenes arbeid med likestilling skal baseres på en helhetlig tankegang. Det forutsettes at likestillingsperspektivet integreres i de enkelte fagområder og at dette fremgår av Hovedorganisasjonenes strategi- og plandokumenter innenfor alle områder.

En kartlegging av nåsituasjonen er et nødvendig første skritt for senere å kunne foreta en evaluering av effekten av slike bestemmelser og om de skaper aktivitet. En kartlegging vil kunne gi svar på om antallet likestillingsavtaler har økt.

2. Lønnsdannelse

2.1. Kvalitetssikring av den lokale lønnsfastsettelse

Et arbeid med å kartlegge overenskomstenes innretning i forhold til lokale lønnsforhandlinger og lokal lønnsfastsettelse skal gjennomføres.

Videre skal det kartlegges hvilken virkning lokale likestillingsavtaler har ved lokale forhandlinger om lønn.

2.2. Lik lønn for arbeid av lik verdi

Lønnsforholdene i bedrifter tilknyttet fire ulike bransjer skal kartlegges. Formålet er å avdekke eventuell lønnsdiskriminering i den enkelte virksomhet.

Undersøkelsen skal finansieres av hovedorganisasjonene i fellesskap.

3. Næringsutvikling

Hovedorganisasjonene er enige om at vellykket næringsutvikling forutsetter tilgang på kompetanse og arbeidskraft. Arbeidet med likestilling og lik lønn for arbeid av lik verdi må derfor ses i sammenheng med Hovedorganisasjonenes arbeid med næringsutvikling.

Hovedorganisasjonene vil arbeide for å øke kompetansen på dette området, stimulere til tiltak og synliggjøre positive resultater.

4. Bedriftsutvikling

På initiativ fra hovedorganisasjonene skal det gjennomføres et kulturendringsprosjekt: "Likestilling i bedriftene" - LIB - 2, med oppstart i 2000. En evaluering skal deretter gjennomføres.

Prosjektet skal blant annet fokusere på:

- utforming av lokale likestillingsavtaler med handlingsplaner
- karrieremuligheter
- kompetanse
- lik lønn for arbeid av lik verdi

5. Rekruttering

LO, NHO, forbund og landsforeninger skal stimulere til samarbeid mellom skole og næringsliv. Hovedorganisasjonene forplikter seg til å arbeide for å få til en økning i andelen kvinner i styrer, lederposisjoner og i fagarbeiderstillinger.

6. Kvinners karrieremuligheter

Hovedorganisasjonene skal, på grunnlag av erfaringer fra løpende prosjekter, anbefale egnede virkemidler for å sikre at kvinner og menn gis like karrieremuligheter i faglige- og administrative stillinger.

7. Deltid

Hovedorganisasjonene vil, gjennom sin deltakelse i TBU, medvirke til at alle relevante sider ved deltidsarbeid blir kartlagt og vurdert.

8. Kompetansereformen

Personer med spesiell kompetanse på likestilling skal delta i arbeidet med en dokumentasjonsordning for realkompetanse. Begge kjønn skal være representert.

9. Arbeidsliv – familiepolitikk

Hovedorganisasjonene vil initiere en utvikling mot at menn i større grad tar en del av omsorgspermisjonene. Dette forutsetter at fedre gis selvstendig opptjeningsrett til omsorgspermisjon.

Kontantstøtteordningen ble innført uten at Regjeringen vurderte konsekvensene i forhold til likestilling. Hovedorganisasjonene vil oppfordre Regjeringen til å foreta en slik konsekvensutredning.

10. Informasjon

For å gjøre erfaringene fra arbeidet med likestilling mer tilgjengelig, vil Hovedorganisasjonene, gjennom LIB 2, utprøve nettbasert informasjon.

oo0oo

Avtale om korte velferdspermisjoner av 1972 med endringer i 1976, 1982, 1990, 1992, 1998, 2002, 2006, 2010 og 2012

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

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon:

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

Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstageren, så som ektefelle/samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn. Permisjon ved begravelse av ansatte slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.

2. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor når trygden gir stønad til behandlingen.

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

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

3. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
4. Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner i skolen.
5. Kvinner som ammer barn har rett til den tid hun av den grunn trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time pr. dag. Betaling til dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen, og ordningen opphører når barnet fyller 1 år.
6. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet.

Det siktes til akutte sykdomstilfelle i hjemmet, forutsatt at annen hjelp ikke kan skaffes, og arbeidstagerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også

her gjelder bestemmelsene om korte permisjoner for at arbeidstageren skal kunne få ordnet seg på annen måte.

7. Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.
8. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.
9. Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.
10. Permisjon ved deltakelse i egne barns konfirmasjon.
1. 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.

oo0oo

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 utlønninger pr. 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 bransjene 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 dette settes i verk.

oo0oo

Bilag 11 a) til overenskomst av 2012

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, kvinnelige og mannlige, 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 fastlønssystemer, 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. 30,-.

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 kr. 30,-, derimot ikke skift- eller overtidspresenter.

- 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 for så vidt 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 overtidarbeid.

oo0oo

Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai B-ordningen

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

1. Godtgjørelse betales for nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kr. Himmelfartsdag, 1. pinsedag, samt 1. og 2. juledag når disse faller på en ukedag som etter fast arbeidstidsordning i bedriften ellers ville vært vanlig virkedag.
2. Arbeidsgiveren avsetter et beløp for hver arbeidet time på:
 - a. fra 1. april 2010: kr. 6,24 per time for voksne arbeidere.
 - b. fra 1. april 2010: kr. 4,68 per time for unge arbeidere.

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

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

3. a) Hvis en arbeider er fraværende fra arbeidet både virkedagen før og virkedagen etter en hellig- og/eller høytidsdag, reduseres den oppsparte godtgjørelse med:

for voksne arbeidere med
kr. 1 259,48 per hellig- og/eller høytidsdag fra 1. april 2010.

for unge arbeidere med
kr. 944,61 pr. hellig- og/eller høytidsdag fra 1. april 2010.

- b) Retten til godtgjørelse tapes på samme måte som nevnt under pkt. a) også hvis arbeidere forsømmer sitt arbeid enten virkedagen før eller virkedagen etter hellig- og/eller høytidsdag, med mindre fraværet skyldes tjenestefrihet med arbeidsgiverens samtykke, ferie, legitimert sykdom, varetakelse av offentlig ombudsplikt eller annen uforskyldt fraværsgrunn.

MERKNAD:

Retten til godtgjørelse tapes ikke for hellig- og/eller høytidsdager som faller innenfor tidsrom hvor arbeideren har ferie eller er permittert på grunn av driftsstans. I stedet for gjelder reglene ovenfor for fravær siste virkedag før og første virkedag etter slik ferie- eller permisjonstid.

- c) Fravær i forbindelse med jul og nyttår føres til tap i godtgjørelse som utbetales etter nyttårsdag. Fravær i forbindelse med påsken fører til tap i den godtgjørelse som utbetales etter 2. påskedag. Fravær i forbindelse med 1. og 17. mai, pinse og Kr. Himmelfartsdag, fører til tap i den godtgjørelse som utbetales etter 15. august.
4. Godtgjørelsen regnes som en del av arbeidsfortjenesten og tas med ved beregningen av feriegodtgjørelsen. Den regnes ikke med ved beregningen av tillegg for overtidarbeid.

oo0oo

Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste

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

På denne bakgrunn er partene enige om at:

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

oo0oo

RETNINGSLINJER VEDRØRENDE TREKK AV FAGFORENINGSKONTINGENT TIL NORSK TRANSPORTARBEIDERFORBUND OG DETS LOKALE AVDELINGER

1. Kontingentutregningen foretas av bedriften i forbindelse med lønnsberegningen for hver lønningsperiode.
2. Kontingenten trekkes i den ansattes lønn. Forsikringskontingenten trekkes med faste like kronebeløp for alle, organisasjonskontingenten med samme prosentsats av den enkeltes bruttolønn. Det faste månedlige kronebeløp og prosentsats oppgis av forbundet. Endringer i prosentsatsen og kronebeløpet må meddeles senest 1 måned før ikrafttredelse
3. Beregningsgrunnlaget for organisasjonskontingenten er den organiserte arbeidstakers skattepliktige bruttolønn unntatt honorar som medlem av bedriftens styre eller bedriftsforsamling og eventuell premie fra bedriftsforslagsvirksomhet. Ved bruttolønn forstås summen av de beløp som oppgis i rubrikk 1.1 og 1.2 i lønns- og trekkoppgaven, herunder sykelønnsbetaling.
4. Den beregnede kontingent trekkes med prioritet etter tvungne trekk, slik som pensjonspremie, premie til sykelønnsordning eller bedriftssykekasse og opplysnings- og utviklingsfond, bidragstrekk samt forskudds- og påleggstrekk for skatt. Dersom det ikke er dekning for den beregnede kontingent, trekkes beløpet i en senere lønningsperiode.
5. Samlet kontingenttrekk (kontingentbeløpene og forsikringskontingentene) som er trukket i de ansattes lønn overføres som ett beløp senest 8 dager etter hver lønningsperiode til oppgitt kontonummer i forbundets bank.
6. Ved utgangen av hver måned, sender bedriften en samlet oversikt til de(n) lokale fagforening(er) over trukne kontingentbeløp per organisert arbeidstaker i lønnsmåned. Oversikten over trukket kontingent gis på de forhåndsutfylte listene som blir tilsendt fra forbundet i begynnelsen av hver måned. Hvis bedriften ønsker det kan den benytte egne trekklist/datalister, som sendes inn sammen med de forhåndsutfylte listene fra forbundet.

Rapporteringen skal også omfatte organiserte arbeidstakere som ikke har fått utbetalt lønn i rapportperioden, men fortsatt er ansatt i bedriften (fraværende p.g.a. permisjon, militærtjeneste o.l.).

Dersom det ved bedriften foretas kontingenttrekk av arbeidstakere som er organisert i andre fagforbund, forutsettes det at den nødvendige rapportering samordnes.

7. Den lokale fagforening/avdeling skal gi bedriften melding om nye eller utmeldte medlemmer. Innføring eller opphør av trekk skal følge lønningsperiodene. Melding må være bedriften i hende senest 14 dager før lønnsberegningen finner sted.
8. Bedriften skal gi den lokale fagforening/avdeling melding om opphør av arbeidsforholdet, oppnådd pensjonsalder, førstegangs militærtjeneste og innvilget permisjon av minst 3 måneders varighet for organiserte arbeidstakere. Dersom bedriften blir kjent med at en sykmeldt arbeidstaker innvilges uførepensjon, skal melding om dette også gis.
9. For bedrifter som av tekniske årsaker ikke kan følge retningslinjene fullt ut, avtales nødvendige tilpasninger eller overgangsordninger.
10. Ikrafttreden skjer fra 1. mai 2002.
11. I retningslinjene vedrørende trekk av fagforeningskontingent, som er basert på avtale mellom NTF og LTL, kan det forhandles om endringer uavhengig av tariffavtalens løpetid.