

RAMMEAVTALE
OM FASTLØNNSSYSTEM
FOR
LOSSE- OG LASTEARBEIDERE
2012 – 2014

mellom

**Næringslivets Hovedorganisasjon og
NHO Logistikk og Transport
på den ene side**

og

**Landsorganisasjonen i Norge og
Norsk Transportarbeiderforbund
på den annen side**

DEL I: HOVEDAVTALEN LO/NHO
DEL II: RAMMEAVTALEN
DEL III: OVERENSKOMSTENS BILAG

Innhold:

§ 1 Avtalens omfang	3
§ 2 Arbeidsordning.....	3
§ 3 Personalkomiteé/administrasjonsorgan	5
§ 4 Lønnsbestemmelser	6
§ 5 Arbeidstiden	7
§ 6 Overtidsarbeid	8
§ 7 Arbeid i hviletiden.....	9
§ 8 Havari	9
§ 9 Voldgiftsrett.....	10
§ 10 Fri befordring	10
§ 11 Losse- og lastemateriell	10
§ 12 Lønninger.....	10
§ 13 Ferie	11
§ 14 Helligdagsgodtgjørelse og lønn for 1. og 17. mai.....	11
§ 15 Omsorgspermisjon.....	11
§ 16 Forskjellige bestemmelser	12
§ 17 Varighet og reguleringsbestemmelse for annet avtaleår	12
 Erklæringer vedrørende fastlønnssystemet	 14
 Bilag til overenskomsten	
Bilag 1 Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987	17
Bilag 2 Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere	24
Bilag 3 Ferie m.v.....	25
Bilag 4 Avtalefestet pensjon (AFP)	27
Bilag 5 Sluttvederlagsavtalen.....	30
Bilag 6 14-daglig utlønning, lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent	40
Bilag 7 Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond	41
Bilag 8 Likestilling mellom kvinner og menn	44
Bilag 9 Avtale om korte velferdspermisjoner.....	46
Bilag 10 Lønnssystemer	48
Bilag 11 a) Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai A-ordningen.....	49
Bilag 11 b) Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai B-ordningen.....	52
Bilag 12 Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste.....	54

Vedlegg:

Retningslinjer vedrørende prosenttrekk av fagforeningskontingent

DEL I. HOVEDAVTALEN LO/NHO

DEL II. RAMMEAVTALEN

DEL III: OVERENSKOMSTENS BILAG

§ 1

Avtalens omfang

1. Denne rammeavtale gjelder for følgende havner:
Oslo - Stavanger - Bergen - Trondheim - Drammen – Skien/Porsgrunn - Kristiansand - Fredrikstad - Moss - Mo i Rana - Larvik Ålesund - Sandnes.
2. Partene er i prinsippet enige om at forutsetningen for denne avtale er at produktiviteten opprettholdes. Partene vil samarbeide med dette for øye.

Konstateres vesentlig nedgang i produksjonen som ikke har ytre årsaker, kan avtalen sies opp med en måneds varsel etter forutgående forhandlinger mellom partene.

§ 2

Arbeidsordning

1. For fartøyer på 50 tonn dw. og derover som går fra norsk havn - utenlandsk havn eller omvendt, skal losse- og lastearbeidet utføres av losse- og lastearbeidere. Unntatt er all lossing og lasting ved bedriftens egne anlegg hvor bedriftens egne folk anvendes til lossing eller lasting.

Protokolltilførsel:

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

2. Arbeidsgiveren bestiller det antall mann det er behov for til ekspedering av skip eller annet arbeid.

Merknad

Partene er enige om at rammeavtalens § 2 punkt 2.1 avsnitt skal forstås slik at det skal tilsettes minst en mann uansett behov.

Arbeiderne plikter å utføre de arbeidsoppgaver som administrasjonsorganet påtar seg. Det skal søkes oppnådd en så rask og effektiv ekspedisjon som mulig. Det skal tilsettes minst en mann til hver ekspedisjon - kfr. protokoll av 4., 20. og 21. januar 1977. (Se bilag).

3. Oppdragsgiveren/arbeidsgiveren er berettiget til å tilsi, avsi og omplassere arbeiderne under arbeidets gang.
4. Ved terminalarbeid følges de arbeids- og hviletider som gjelder for vedkommende oppdragsgivers terminal.
5. 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.

I de tilfeller hvor oppdragsgiver har behov for ekstra arbeidskraft i tillegg til egne fast ansatte, bestilles disse fra administrasjonsorganet og under forutsetning at det kan tilbys arbeidere med relevant kompetanse, effektivitet og til riktige priser.

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.

6. 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 protokolltilførselen nedenfor.

7. Tilsigelse til arbeid neste arbeidsdag 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.

Protokolltilførsel:

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. Anhusing 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.

§ 3

Personalkomité/administrasjonsorgan

I havnene etableres det en *personalkomité* som skal bestå av 3 representanter fra hver av partene,

a) Komitéen skal:

Behandle og avgjøre:

Utarbeidelse av arbeidsreglement

Disiplinære forhold

Velferdsspørsmål

Inndeling av arbeidstiden

Ferieavvikling

Arbeidsklær innenfor tariffavtalens ramme

Opplæring.

Miljø- og vernesaker etter gjeldende lov hvis det i havnen ikke er etablert arbeidsmiljøutvalg.

b) *Behandle og komme med forslag til:*

Forbedring og/eller forandringer i havnen

Regulering av arbeidsstyrken i havnen
Ansettelse av bestyrer og kontorpersonale ved det nedenfor nevnte administrasjonsorgan
Bestyrerens og kontorpersonalets lønsspørsmål
Bevilgningssaker

2. Det etableres et *administrasjonsorgan* i de enkelte havner med et styre bestående av 2 representanter fra arbeiderne og 3 representanter fra arbeidsgiverne. Dette organ skal sørge for den praktiske gjennomføring av personalkomiteéns beslutninger etter pkt. a), samt ta stilling til forslag etter pkt. b). Styret foretar ansettelser og oppsigelser av losse- og lastearbeidere og ansatte ved organets administrasjon.

Bestyreren forestår den daglige ledelse av kontoret. Han er ansvarlig overfor styret og deltar i styremøtene, uten stemmerett.

3. Når det gjelder regulering av arbeidstyrken i havnen, skal personalkomiteén få seg forelagt statistikk som viser:

Arbeidede timer, losse- og lastearbeid (dag, natt, helg)
Arbeidede timer, terminalarbeid
Ventetid
Sykefravær
Arbeidede timer, tilfeldige arbeidere
Tonnasje, varemengde
Skipsanløp

Dersom personalkomiteén ikke blir enige om reguleringen av arbeidsstyrken, opptas forhandlinger mellom hovedorganisasjonene. Dersom disse forhandlingene ikke fører til enighet, går saken tilbake til administrasjonsorganet til endelig avgjørelse.

§ 4 Lønnsbestemmelser

Følgende satser gjelder med virkning fra 1. april 2010:

1. De faste losse- og lastearbeiderne betales en ukelønn på kr. 6 297,38. For denne lønnen plikter de å arbeide 37,5/35,5 timer pr. uke.

For arbeid innenfor 37,5/35,5 timer pr. uke/antall timer ordinær arbeidstid pr. dag som faller i tiden etter ordinær arbeidstids slutt og frem til kl. 21.00 på ukens 5 første dager, betales et tillegg på henholdsvis kr. 83,97/kr. 88,70.

For arbeid etter kl.21.00 på disse dager og fra den ordinære arbeidstids slutt dagen før søn- og helligdager, betales som for overtid. For arbeid som betales etter minstetidsbestemmelsene, betales som tidligere.

I tilfelle et arbeid avsluttes kl. 12.00 eller tidligere, skal en ha adgang til å utsette arbeiderne igjen senere på dagen uten at det regnes løpende tid i den mellomliggende periode. Forutsetningen for dette er at vedkommende ikke settes ut igjen innenfor ordinær arbeidstid.

Tilsvarende gjelder ved fremmøte før kl. 10.00 om morgenen, til arbeid som bortfaller på grunn av en forsinket skipsankomst. For slikt fremmøte godskrives arbeiderne 3 timer.

For øvrig beregnes minstetid med 2 timer innenfor ordinær arbeidstid og med 3 timer utenfor ordinær arbeidstid.

2. Tilfeldige arbeidere skal lønnes med timelønn. Timelønningen skal være 90 % av faste arbeideres lønn.

Protokolltilførsler:

- a) Det skal lokalt opptas forhandlinger om hvordan gjeldende bestemmelser om smuss- og ubehagstillegg skal praktiseres under fastlønssystemet.
- b) De fast ansatte i hver enkelt havn er i prøvetiden garantert å opprettholde den fortjeneste pr. år som havnen i gjennomsnitt har i det øyeblikk dette fastlønssystem gjennomføres, tillagt de tariffmessige tillegg som blir gitt i prøvetiden. Fratrukk gjøres for eventuelle fravær.

- c) 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.

§ 5 Arbeidstiden

1. Den ordinære arbeidstid skal være 37,5/35,5 timer pr. uke.
2. Den ordinære arbeidstid kan legges mellom kl. 07.00 og kl. 17.30 de 5 første dager i uken. Lørdager, jul- og nyttårsaften mellom kl. 07.00 og kl. 12.30
3. Det skal i den enkelte havn etableres en arbeidsordning, hvorefter en nærmere avtalt del av styrken fortrinnsvis ikke skal pålegges å arbeide utover kl. 18.00.

På samme måte disponeres en del av styrken for lørdag, søn- og helligdagsarbeid. Partene er imidlertid innforstått med at man på grunn av de spesielle forhold innenfor sjøtransporten ikke kan etablere arbeidstidsordninger med samme regelmessighet som i arbeidslivet forøvrig. Inndelingen av arbeidstiden må derfor tilpasses forholdene i den enkelte havn etter havnens behov for arbeid utenfor ordinær arbeidstid.

4. 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.

Protokolltilførsel:

Det må foretas nødvendige tilpasninger av de arbeids- og fritidsordninger som gjelder i havnene. Ved disse tilpasningsforhandlingene skal en ta sikte på at de eksisterende ordninger ikke forverres. Det er imidlertid på det rene at en ut fra en totalvurdering også vil kunne komme i den situasjon at de avtalte arbeids- og fritidsordninger må fravikes. Partene forutsetter at disse bestemmelsene praktiseres slik at de ikke kommer i strid med arbeidsmiljølovens kapittel 10 (Tidl. AML Kap. X).

§ 6 Overtidsarbeid

1. For arbeid utover 37,5/35,5 timer pr. uke/den daglige ordinære arbeidstid pr. døgn, betales timelønnen + et tillegg på 50 prosent i tiden fra ordinær arbeidstids slutt og frem til kl. 21.00. Etter kl. 21.00 og frem til ordinær arbeidstids begynnelse betales et tillegg på 100 prosent. For arbeid som betales etter minstetidsbestemmelsene, betales som tidligere.

På dager før søn- og helligdager betales et tillegg på 100 prosent fra den ordinære arbeidstids slutt og frem til neste virkedags morgen.

2. For arbeid på en fridag betales et tillegg på 50 prosent for tiden innenfor den ordinære arbeidstid. Forøvrig betales i henhold til pkt. 1.
3. Overtidsarbeid kan fordres, men kan ikke kreves i utrengsmål.

Når overtidsarbeid 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.

4. Overtidsarbeid skal i den utstrekning det er mulig varsles dagen før. Under enhver omstendighet skal varsel gis før middag dersom skipet er ankommet tidligere.
5. 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. 52,- pr. mann.

6. Ved overtid beregnes og betales minstetid med 2 timer innenfor ordinær arbeidstid og med 3 timer utenfor ordinær arbeidstid.
7. Pauser som legges etter alminnelig arbeidstids slutt, godtgjøres som overtidarbeid.

Protokolltilførsel:

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

§ 7 Arbeid i hviletiden

Hvis det kreves, skal arbeidet fortsette inntil 1 time utover de korte hviletiders begynnelse og inntil middagshvilens slutt. For arbeid i hviletiden betales som for overtid. (Se bilag til Rammeavtalen).

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.

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

§ 8 Havari

1. Hvis det er inntruffet havari eller beskadigelse enten av skip eller last, fastsettes betaling for losse- og lastearbeidet ved avtale i det enkelte tilfelle mellom arbeidsgiveren og arbeiderne. Denne bestemmelse gjelder i den utstrekning arbeidet kan betegnes som særlig smussig på grunn av havariet eller beskadigelsen.
2. Hvis partene i de her nevnte tilfelle ikke kommer til enighet, avgjøres spørsmålet uten arbeidsstans ved voldgift etter § 9.

§ 9

Voldgiftsrett

Tvist som nevnt under § 8 avgjøres av en voldgiftsrett bestående av 1 representant for arbeidsgiverne og 1 representant for arbeiderne, og 1 av disse valgt oppmann. Hvis representantene ikke blir enige om valget av oppmann, oppnevnes denne av herreds- eller byretten. Partsrepresentantene og oppmann med varamenn oppnevnes for 1 år ad gangen. 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.

Partene bærer hver sine utgifter. Oppmannens salær bæres med en halvpart av hver av partene.

Voldgiftsrettens avgjørelse er endelig og bindende.

§ 10

Fri befordring

1. Arbeidernes har fri befordring til og fra arbeidssted utenfor havneområdet. For reisetiden betales timelønn.
2. Arbeiderne har fri befordring til og fra hjemmet etter at de offentlige kommunikasjonsmidler har opphørt å gå. I de havner hvor tilfredsstillende ordning er etablert, beholdes disse. Transport av arbeiderne til og fra fartøyet, når dette må skje med båt, skal foregå på en for arbeiderne forsvarlig måte.

§ 11

Losse- og lastemateriell

Dersom arbeiderne holder materiell, bibeholdes denne ordning. Godtgjørelse fastsettes etter avtale mellom partene på stedet, på grunnlag av spesifikasjon over materiell og over utgifter til vedlikehold, fornyelse m.v.

§ 12

Lønninger

Regler for lønnsutbetaling avtales i den enkelte havn.

§ 13 Ferie

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

§ 14 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.

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 arbeidsgivernes samtykke, ferie, legitimert sykdom, ivaretagelse av offentlig ombudsplikt eller annen uforskyldt fraværsgrunn.

§ 15 Omsorgspermisjon

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

§ 16

Forskjellige bestemmelser

1. Det kan etableres et utvalg i den enkelte havn bestående av 3 representanter fra hver av partene. Utvalget skal ha minst et møte i måneden og ha samme arbeidsområde som fastlagt i Hovedavtalens § 12-8. Dersom partene ønsker det, kan dette utvalgs oppgaver tillegges personalkomiteén.
2. Det skal etter nærmere avtale i den enkelte havn gjennomføres en ordning hvoretter arbeidsgiverne betaler et tilskudd til foreningstillitsmannens godtgjørelse.
3. På skip hvor det skal arbeides i flere luker eller rom eller på flere dekk samtidig, kan det tilsettes 1 tillitsmann i tillegg til det antall arbeidere som behovet måtte tilsi. Tillitsmannens virkeområde fastsettes i lokale avtaler. Eksisterende ordninger bibeholdes.
4. 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.
5. I den enkelte havn opprettes ulykkesforsikring omfattende alle faste arbeidere. Premien betales av arbeidsgiver

§ 17

Varighet og reguleringsbestemmelse for annet avtaleår

1. **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.
2. **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).

Bestemmelser som fremkommer av følgende bilag gjelder for denne overenskomst:

Bilag		Erklæringer vedrørende fastlønssystemet.
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.	Lønssystemer.
«	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

Erklæringer vedrørende fastlønssystemet

1. Driften av det administrasjonsorgan som er nevnt i rammeavtalens § 3, punkt 2, skal ikke gi økonomisk utbytte.

Det vil som følge av overgang til fastlønn ikke blir foretatt innskrenkninger i den faste styrke i tariffperioden (prøveperioden). Spørsmålet om garanti mot oppsigelse utover prøveperioden tas opp til drøftelse ved tariffrevisjonen.

Hvor mange mann det er som tilhører den faste gruppe losse- og lastearbeidere i den enkelte havn, klarlegges mellom de lokale parter.

2. I havnens arbeidsreglement innarbeides bestemmelser om at:
 - a) Det for fast ansatte arbeidere som av helsemessige grunner ikke kan ha full ukentlig arbeidstid, skal være adgang til å avtale en avkortning av denne med forholdsvis reduksjon i ukelønn, og
 - b) Ved fravær skal lønnen reduseres forholdsvis.

Partene henviste til tidligere drøftelser foranlediget av tvilsspørsmål som var oppstått i enkelte av prøvehavnene. Etter drøftelser ble man enige om følgende:

1. **Rammeavtalens § 2 - bestilling av arbeidere.**
Det ble vist til rammeavtalens bestemmelser i § 2 om bestilling av arbeidere og at utsetting skal skje slik at man får en mest mulig effektiv disponering av arbeidsstyrken i havnen. Dette betinger naturligvis at det må være fornøden kommunikasjon mellom utsettingskontoret og den enkelte ekspeditør/-oppdragsgiver, slik at arbeidsoppdragene kan avvikles på en for alle parter tilfredsstillende måte. Ekspeditørene må således nærmere angi de enkelte arbeidsoppdrag til utsettingskontoret, som disponerer og fordeler arbeidsstyrken.
2. **Rammeavtalens § 4, punkt 1, 5. ledd - fremmøte «om morgenen».**
Som en minnelig løsning er man enig om at § 4, punkt 1, 5. ledd, skal forstås slik at første gangs fremmøte før kl. 10.00 godskrives med 3 timer - fremmøte kl. 10.00 eller senere beregnes med 2 timer.
3. **§ 7 - arbeid i hviletiden.**
Med gjeldende ukelønn fra 1. april 2012 (kr. 6 297,38) vil arbeid i hviletiden bli å betale på følgende måte:

Dagtid:	kr. 167,93 + kr. 83,97 = kr. 251,90 pr. time
Kveld:	kr. 251,90 + kr. 83,97 = kr. 335,87 pr. time
Natt/helligdager (100 %):	kr. 335,87 + kr. 167,93 = kr. 503,80 pr. time

4. **Betaling for arbeid i hviletid.**

For arbeid i hviletid betales tillegg som fastsatt i protokoll av 4. januar 1977.

Arbeid i hviletid kan, i henhold til gjeldende bestemmelser, ikke kreves utover 1 time for de korte hviletiders begynnelse eller utover middagshvilens slutt.

Eksempel på betaling: Hviletid mellom kl. 09.00 og 09.30. Det arbeides i tiden mellom kl. 09.00 og 10.00. I tillegg til den garanterte lønn skal det fra 1. april 2012 i et slikt tilfelle betales: kr. 83,97 + kr. 41,98 + kr. 41,98 = kr. 167,93.

5. **Tilsetting av mannskap.**

- a) Partene viste til rammeavtalens § 2, punkt 2, og var enige om behovet er det antall mann som er nødvendig for å utføre arbeidet.

Ved bestilling av antall mann skal arbeidsgiveren vurdere behovet under hensyntagen til at arbeidet skal avvikles på en forsvarlig og rasjonell måte og slik at overtidarbeid unngås i størst mulig utstrekning.

Skulle det i det konkrete tilfelle oppstå tvil om behovet, diskuteres spørsmålet mellom tillitsmannen og arbeidsgiverens representant.

Oppstår det tvist om det er tilsatt tilstrekkelig antall, skal tvisten behandles på vanlig tariffmessig måte uten at dette har oppsettende virkning på arbeidets gang, dog under forutsetning av at arbeidet kan utføres på en sikkerhetsmessig og forsvarlig måte.

- b) All lønnsutbetaling skal foregå gjennom administrasjonskontoret. Dersom det unntaksvis utføres arbeid av andre enn de som lønnes gjennom administrasjonskontoret, skal de timer som dette arbeid representerer føres på timelisten, og beløpet innbetales til administrasjonskontoret. Beløpet registreres slik at også skipets navn fremkommer. Det beløp som representerer arbeidslønn, overføres til losse- og lastearbeiderforeningen.

Merknad

I tilknytning til Rammeavtalens "Erklæring om fastlønnssystemet" pkt. 5 b, skal de lokale parter søke å bli enige om hvor lang ventetid som skal aksepteres før arbeidet kan utføres av andre. Lokal uenighet bringes inn for de sentrale parter for avgjørelse.

6. **Disponering av arbeidsstyrken.**

Når det bestilles og i henhold hertil utsettes folk til en og samme ekspeditør for flere arbeidsoppdrag som kan utføres fortløpende, skal det ikke beregnes minstetid for hvert enkelt oppdrag dersom utsettingskontoret finner at de samme folkene skal utføre arbeid.

Dersom utsettingskontoret finner det nødvendig å utsette nye folk til et eller flere av oppdragene, skal det beregnes minstetid for de nytilsatte fra det tidspunkt disse begynner arbeidet.

Ved tilsigelse til arbeid utenfor ordinær arbeidstid, er arbeiderne garantert beta-

ling i henhold til minstetidsbestemmelsene for hver tilsetning (jobb). Dette uavhengig av hvorvidt det dreier seg om samme ekspeditør eller samme rederi.

7. Lønn for tilfeldige arbeidere.

Med «tilfeldige arbeidere» i rammeavtalens § 4, punkt 2, menes suppleringsarbeidere som etter personalkomiteéns vurdering ikke har en så fast tilknytning til losse- og lasteyrket at det er naturlig å regne dem som losse- og lastearbeidere.

Pensjonerte losse- og lastearbeidere som tar suppleringsarbeid, regnes i denne sammenheng som losse- og lastearbeidere.

8. Betaling av 100 % -tillegget på arbeidsfrie dager.

Arbeid på frilørdag - 50 % tillegg til kl. 12.00 - deretter 100 % tillegg. Arbeid på ukens øvrige hverdager - 50 % tillegg til kl. 16.00 - deretter 100 % tillegg.

Skulle arbeidsordningen i havnen være slik at det er arbeidsfrie dager forut for en helligdag (utenom søndag), skal det for arbeid på slike dager betales 50 % tillegg til kl. 16.00 og 100 % deretter.

Carsten Schioldborg (s)

Odd Bach (s)

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 bransjewis eller på bedriften om vilkårene for dette, skal følgende gjelde:

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

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

Når vilkårene for bytte av fridag foreligger, ytes ikke tilleggsbetaling for ordinær arbeidstid inntil kl. 12.00 på lørdager og inntil kl. 16.00 på ukens øvrige hverdager.
8. I bedrifter hvor hjemmevaktbestemmelsene i Arbeidsmiljølovens § 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 forbundsvise forhandlinger for så vidt angår tariffavtaler som inneholder eksakte bestemmelser om inndelingen av arbeidstiden.

E. Overgang til ny skiftplan.

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

F. Opprettholdelse av produksjon, produktivitet og effektiv arbeidstid.

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

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

I Hovedavtalen har Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge utformet bestemmelser som tar sikte på å legge forholdene best mulig til rette for samarbeid mellom bedriften, 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 døgnskiftarbeid 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 døgnskiftarbeid, 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 døgnet 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 overtidsarbeid. 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 feriepengegrunnlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

Økningen foretas ved at proSENTSatsen for opptjeningsåret endres slik:

2000 settes til 11,1

2001 settes til 12,0

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

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

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

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

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

5. Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.
6. Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.
7. For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

Merknader:

1. I overenskomster hvor ferie etter ferielovens § 15 allerede er innført, skal antall dager ikke økes som følge av innføring av den avtalefestede ferien. Iverksettelsen og den praktiske gjennomføringen av den avtalefestede ferien for de aktuelle områder, avtales nærmere mellom partene.
2. For sokkeloverenskomstene (nr. 129, nr. 125 og nr. 123) medfører ferien en reduksjon på 7,5 time pr. feriedag. Partene er enige om at ferien avvikles i friperioden i løpet av ferieåret.

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 inntekstpensjon 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 med endringer fra 1. juli 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 Rettsstilling

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

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

2.0 KOLLEKTIVE VILKÅR

2.1 Hvilke bedrifter som er tilsluttet

Tilsluttet Sluttvederlagsordningen er:

- a) Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som har avtale med forbund innenfor LO.
- b) Tariffbundne bedrifter utenfor NHO som har tariffavtale med forbund innenfor LO.
- c) Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som ikke har tariffavtale med forbund innenfor LO, når arbeidsgiver og arbeidstakere er blitt enige om at bedriften skal slutte seg til ordningen. Slik tilslutning må godkjennes av styret for Sluttvederlagsordningen.
- d) Tariffbundne bedrifter tilhørende andre tariffområder enn de som faller inn under bokstavene a–c forutsatt at Partene er enige om at tariffområdet skal være med. Ved

brudd på eventuelle vilkår som er satt for slik tilslutning i medhold av første ledd, kan Partene etter innstilling fra styret trekke tillatelsen tilbake.

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

Tilslutningen skjer automatisk om bedriften har inngått tariffavtale som omfatter Sluttvederlagsbilaget til 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 uttreddesdato.

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 anleggsgagnene, 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/reansettelse.

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 fra 1. juli 2011 for 1/1 stilling (normalt 37,5 timer i uken):

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

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 pensjonsalder utbetales kr. 20.000,- for det nest siste året kr. 35.000,- osv. inntil 50-årsgrensen er nådd.

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

5.0 REDUKSJON AV SLUTTVEDERLAGET

5.1 Deltid

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

5.2 Bibehold av deler av stillingen

Om oppsigelsen bare gjelder en del av stillingen – tvungen reduksjon av både arbeidstid og lønn, reduseres sluttvederlaget tilsvarende. Det er det forholdsmessige 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

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

9.2 Styrets oppgaver

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

Styret fastsetter planer og budsjetter for Sluttvederlagsordningens virksomhet.

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

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

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

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

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

9.3 Styrets møter

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

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

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

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

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

9.4 Daglig ledelse

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

9.5 Representasjonsforhold

Styret representerer Sluttvederlagsordningen utad.

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

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

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

9.6 Habilitet

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

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

9.7 Taushetsplikt

Taushetsplikten i pkt. 6.4 omfatter styrets medlemmer.

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

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

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

9.8 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 2011)

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

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

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

AKTIVITETSPROGRAM MELLOM LO OG NHO

-

LIKESTILLING MELLOM KVINNER OG MENN

Innledning

Hovedavtalen mellom LO og NHO, tilleggsavtale II - Rammeavtale om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet, fastsetter at partene tar initiativ til tiltak og aktiviteter som kan fremme likestilling. I avtalen heter det blant annet;

”Det anbefales at det felles likestillingsarbeidet i LO-NHO-regi prioriterer å se på sammenhengen mellom arbeidsliv, kjønnsroller på arbeidsmarkedet, fremme kvinners deltakelse i beslutningsprosesser og utarbeide virkemidler for å takle kjønnsbaserte lønnsforskjeller.”

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

Aktivitetsprogram

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

- **Lokale likestillingsavtaler og likestillingsprosjekter**
Hvis de lokale parter ønsker å utarbeide en likestillingsavtale på bedriftsnivå eller ønsker å igangsette konkrete likestillingstiltak, kan hovedorganisasjonene bistå gjennom rådgivning.
- **Arbeidsliv – familiepolitikk**
Hovedorganisasjonene vil arbeide for en foreldrepermisjonsordning som fremmer likestilling.

Hovedorganisasjonene vil arbeide for en familiepolitikk som balanserer hensynet til familie- og arbeidsliv.
- **Likelønn**
Felles tiltak for oppfølging av enkelte elementer i likelønnskommisjonens rapport og eventuelle tiltak initiert i tariffoppgjørene.
- **Heltid/deltid**
Partene vil jobbe for å innhente kunnskap om partenes ønsker og behov lokalt, og øke bevissthet og holdninger om kvinners tilknytning til arbeidslivet.
- **Arbeidsflytting mellom sektorene**
Hovedorganisasjonene vil initiere kartlegging/forskning på hindringer i forhold til jobbskifte fra offentlig til privat sektor og fra privat til offentlig sektor.
- **Opplæring og rekruttering – det kjønnsdelte studie- og yrkesvalget**
 - Tiltak ovenfor opplæringskontorer og rådgivningstjeneste.

- Rekruttere flere kvinner til ledende stillinger – Female Future.
 - Synliggjøre HF-prosjekter som eksempelvis "Jenter i bil og elektro" og oppfordre flere bransjer og bedrifter til å høste erfaring og gjøre tilsvarende
 - Motivere til utradisjonelle yrkesvalg
-
- **Felles informasjon**
Partene vil i fellesskap samarbeide om å utvikle felles informasjon for å fremme reell likestilling mellom kvinner og menn.

Hovedorganisasjonene skal foreta en evaluering av samarbeidet innenfor likestillingsområdet innen 2 år fra virkningstidspunktet for dette aktivitetsprogrammet. Denne evalueringen skal danne grunnlaget for videre samarbeid og nye tiltak på området. Partene viser til Hovedavtalen mellom LO og NHO for tilleggsavtale II - Rammeavtale om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet, foruten informasjon om arbeid med likestilling på LO og NHOs hjemmesider; www.lo.no og www.nho.no

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

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 overtidsprosenter.

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

II Opptjeningsregler.

Rett til godtgjørelse har 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 2012: kr. 6,24 per time for voksne arbeidere.
 - b. fra 1. april 2012: 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 2012.

for unge arbeidere med
kr. 944,61 pr. hellig- og/eller høytidsdag fra 1. april 2012.

- 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

Vedlegg:

**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 sykkelønnsbetaling.
4. Den beregnede kontingent trekkes med prioritet etter tvungne trekk, slik som pensjonspremie, premie til sykkelønnsordning 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.