LUFTFARTSOVERENSKOMSTEN HK - NHO LUFTFART

2022-2024



NHO LUFTFART

HK Norge

INNHOLDSFORTEGNELSE

Del I Hovedavtalen 3

Del II Overenskomstens bestemmelser 3

1. Kap. Overenskomstens omfang og varighet 3

Avsnitt 10 Overenskomstens omfang 3

Avsnitt 11 Overenskomstens varighet 3

2. Kap. Arbeidstidsbestemmelser 4

Avsnitt 20 Alminnelige bestemmelser om arbeidstidens lengde 4

Avsnitt 21 Alminnelige bestemmelser om arbeidstidens inndeling 4

Avsnitt 22 Innleie/vikarer/midlertidige ansatte 5

Avsnitt 23 Utfyllende bestemmelser om skiftarbeidstidens lengde og inndeling 5

3. Kap. Lønnsbestemmelser 6

Avsnitt 30 Alminnelige bestemmelser om fastsettelse og utbetaling av lønn 6

Avsnitt 31 Lønnsreguleringer og lønnssatser 7

Avsnitt 32 Lærlinger 9

4. Kap. Godtgjørelse for overtidsarbeid, vikariater, skiftarbeid o.l. 10

Avsnitt 40 Godtgjørelse for overtidsarbeid 10

Avsnitt 41 Godtgjørelse for midlertidig funksjon i høyere stilling 11

Avsnitt 42 Godtgjørelse for arbeid på skiftordninger eller ordninger med uregelmessig arbeidstid 12

5. Kap. Sosiale ordninger 13

Avsnitt 50 Rett til fri ved svangerskap og fødsel 13

Avsnitt 51 Godtgjørelse under beordret militærtjeneste o.l. 13

Avsnitt 52 Ytelser til etterlatte 13

Avsnitt 53 Ferie og feriegodtgjørelse 14

Avsnitt 54 Sliterordningen 14

Avsnitt 55 Forskuttering av sykepenger 14

6. Kap. Diverse bestemmelser 14

Avsnitt 60 Individuell oppsigelse og oppsigelsesfrister 14

Avsnitt 61 Spesielle fordeler 14

Avsnitt 62 Garderobe og oppholdsrom 15

Avsnitt 63 Ledige stillinger 15

Avsnitt 64 Likestilling og ikke-diskriminering 15

Avsnitt 65 Kompetanse- og bedriftsutvikling 16

Avsnitt 66 Reise- og transportbestemmelser 16

Avsnitt 67 Uniform, verneutstyr, id-kort mv. 16

Avsnitt 68 Personopplysninger 17
Avsnitt 69 Uorganiserte bedrifter - tariffrevisjoner 17
Avsnitt 70 reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår 18
Bilag til overenskomst av 2022 19
Bilag 1 Kompetanse 20
Bilag 2 Trekk av fagforeningskontingent 21
Bilag 3 Innleie/vikarer/midlertidige ansettelser 23
Bilag 3A Ansatte i vikarbyråer 26
Bilag 4 Avtale om ny AFP-ordning 27
Bilag 5 Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond 30
Bilag 6 Sliterordningen 32
Bilag 7 Ferie mv. 35
Bilag 8 Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987 37
Bilag 9 Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstagere 43
Bilag 10 Rammeavtale om fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet 44
Bilag 11 Avtale om korte velferdspermisjoner av 1972 46
Bilag 12 Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste 48
Bilag 13 Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO) 49

DEL I HOVEDAVTALEN

DEL II OVERENSKOMSTENS BESTEMMELSER

1. KAP. OVERENSKOMSTENS OMFANG OG VARIGHET

AVSNITT 10 OVERENSKOMSTENS OMFANG

100. Denne overenskomst kan gjøres gjeldende for funksjonærer innen luftfartsrelatert virksomhet, herunder bakketjenester, servicefunksjoner, operative funksjoner, frakt, telefonsalg, marked/salg og administrasjon.

101. Unntatt er midlertidig ansatte inntil 2 måneder, dog gjelder bestemmelsene i 2., 3. og 4. kap. også for dem.

102. **Innleide**

Denne overenskomst kan gjøres gjeldene som tariffavtale for bemanningsforetak/ vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde, jf. avsnitt 10.

Se 220 og bilag 3 og 3A.

Protokolltilførsel:

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

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

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

AVSNITT 11 OVERENSKOMSTENS VARIGHET

110. Overenskomsten trer i kraft den 1. april 2022 og gjelder til 31. mars 2024 og videre 1 - ett - år av gangen med mindre den blir sagt opp skriftlig med minst 2 - to - måneders varsel.

Dersom LOs representantskap vedtar å gjennomføre tariffrevisjonen som et samordnet eller kartellvist oppgjør, har representantskapet også myndighet til å beslutte å si opp de enkelte tariffavtaler med 1 – en – måneds varsel til felles utløp 1. april – uavhengig av de enkelte tariffavtalers avtalte utløpstid.

2. KAP. ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

AVSNITT 20 ALMINNELIGE BESTEMMELSER OM ARBEIDSTIDENS LENGDE

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

Skiftplaner/arbeidsplaner skal legges opp på en slik måte at man hvis mulig unngår daglig arbeidstid på under 4 - fire - timer.

201. Skulle bedriften finne det påkrevet å utvide arbeidstiden der den har vært kortere enn 37,5 timer pr. uke, skal spørsmålet tas opp med de tillitsvalgte. Blir partene ikke enige i bedriften, kan spørsmålet innbringes for hovedorganisasjonene.

202. Ved ansettelse av deltidsfunksjonærer og midlertidig ansatte på fulltid skal det avtales skriftlig hvilken arbeidstid vedkommende skal ha når ansettelsen har en varighet på mer enn en måned. Den avtalte arbeidstid kan bare endres etter forutgående avtale med vedkommende funksjonær som skal ha hatt anledning til på forhånd å konferere med de tillitsvalgte.

203. **BRUK AV DELTID**

I tilfelle arbeidstaker hevder at det ikke er samsvar mellom avtalt stillingsandel og faktisk omfang, skal virksomheten og den ansatte drøfte den ansattes krav om økt stillingsandel opp imot virksomhetens behov for arbeidskraft.

Merknad:

Medlemsbedriftene skal kartlegge bruken av deltid med sikte på å avdekke eventuell ufrivillig deltid.

Bemanningsbehov og tiltak mot eventuell ufrivillig deltid skal være fast post på bedriftsutvalg/arbeidsutvalg (kontaktmøte), jfr. Hovedavtalen kap IX og XII. I tillegg tas dette opp mellom partene i forbindelse med utarbeidelse av nye skiftplaner.

AVSNITT 21 ALMINNELIGE BESTEMMELSER OM ARBEIDSTIDENS INNDELING

210. Som alminnelig retningslinje for inndelingen av arbeidstiden gjelder at den mest mulig skal tilgodese hensynet til rasjonell drift og miljømessige forhold. Ved inndeling av arbeidstiden skal det også legges vekt på at ulempene fordeles mest mulig likt.

210.1 Inndelingen av arbeidstiden skjer etter særskilt avtale mellom bedriften og personalet ved de tillitsvalgte. Det vises for øvrig til bilag 8.

210.2 Partene i bedriften kan i tariffperioden fritt avtale endringer i arbeidstidsinndelingen, f.eks. ved opparbeidelse av fridager. Gjennomsnittlig for den perioden en slik avtale gjelder for må dog arbeidstiden for vedkommende funksjonærgruppe ikke være lengre enn den ukentlige arbeidstid som er fastsatt i punkt 200.

Det skal settes opp protokoll fra forhandlingene.

210.3 Påskeaften er fridag. Arbeidstakerne på dagtid som av bedriftsmessige hensyn må arbeide påskeaften, skal i stedet ha fri en annen dag. Arbeidstaker har rett til fri med lønn enten jul- eller nyttårsaften.

210.4 Funksjonærer med ensidig gjentagende arbeid og funksjonærer i arbeid på sentralbord betjent av en person, skal gis anledning til å veksle dette arbeid med annet arbeid, eller gis kortere hviletid etter nærmere avtale mellom den tillitsvalgte og avdelingsledelse. Jf. Arbeidsmiljølovens bestemmelser.

210.5 For funksjonærer som arbeider dagtid, kan det inngås avtale om fleksibel arbeidstid.

AVSNITT 22 INNLEIE/VIKARER/MIDLERTIDIGE ANSATTE

220. **Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.**

Bestemmelser om innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m. er inntatt i bilag 3. Når det gjelder midlertidig tilsetting for øvrig, vises til arbeidsmiljølovens § 14-9.

AVSNITT 23 UTFYLLENDE BESTEMMELSER OM SKIFTARBEIDSTIDENS LENGDE OG INNDELING

230. Den effektive arbeidstid på 2 skift som etter skiftplanen omfatter ordinært arbeid på søn- og/ eller hellig- og høytidsdager som faller på hverdag, skal ikke overstige 35,5 timer pr. uke i gjennomsnitt.

231. Skiftplaner skal fastsettes etter forhandlinger med funksjonærenes tillitsvalgte. Planene skal legges opp slik at de dekker den forventede trafikk og hensynet til rasjonell drift og arbeidsmiljømessige forhold.

Under forutsetning av at fritiden blir minst 2 timer er det anledning til å fordele den daglige arbeidstid på 2 – to - perioder. Det skal bare gjøres bruk av slike delte skift i den utstrekning det er nødvendig.

231.1 Hvis enighet om ny skiftplan eller endring i bestående skiftplan ikke oppnås under forhandlinger med de tillitsvalgte, treffer bedriften avgjørelsen om den plan det skal arbeides etter.

Hvis uenighet oppstår lokalt om spørsmål som gjelder dispensasjoner etter arbeidsmiljøloven § 10-8, kan bedriftens personalledelse eller klubbstyret innen tre virkedager kreve møte. Slike møter skal i så fall avholdes snarest og før bedriften iverksetter planen.

231.2 Forslag til ny skiftplan og endringer i bestående skiftplan skal foreligge innen 1 måned før ordningen skal settes i verk.

I samarbeid med de lokale tillitsvalgte kan det unntaksvis fravikes fra denne regelen, men da begrenset ned til 14 dager.

Merknad:

Partene er enige om at punkt 231.2 første avsnitt, er slik å forstå at skiftplanen skal være ferdig saksbehandlet og varslet en måned før den iverksettes.

231.3 Ønsker bedriften med hjemmel i gjeldende lovgivning å søke om dispensasjon fra fastsatte arbeidstidsbestemmelser, skal funksjonærenes kommentarer vedlegges søknaden.

232. Når det foreligger innskrenket program, kan det gis fri før arbeidstidens slutt.

3. KAP. LØNNSBESTEMMELSER

AVSNITT 30 ALMINNELIGE BESTEMMELSER OM FASTSETTELSE OG UTBETALING AV LØNN

300. Stillingsvurdert lønnssystem avtales mellom partene i den enkelte bedrift. Avtalepartene kan være behjelpelige med å utarbeide lønnssystemet.

301. **OPPBYGGING**

Lønnssystemet skal bestå av lønnsgrupper fastlagt etter arbeidsoppgaver/stillingsinnhold, og innehar ansiennitetssatser, eventuelt en individuell lønnsdel og eventuelt en resultatavhengig lønnsdel.

302. **INNPLASSERING AV STILLINGER**

Innplassering i lønnsgruppe skal skje etter en mest mulig objektiv vurdering av den enkelte stilling på grunnlag av de definisjoner som er gitt for hver gruppe i lønnssystemet. Den aktuelle stillingsbeskrivelse skal danne grunnlag for vurderingen.

302.1 Hvis de tillitsvalgte mener at stillingen er innplassert i feil lønnsgruppe, kan tillitsvalgte ta opp innplasseringen til drøftelse med bedriftens representant.

302.2 Er det enighet om at stillingen ved en feil har vært plassert i for lav lønnsgruppe, etterbetales differansen til riktig plassering fra det tidspunktet feilen ble begått. Etterbetalingen begrenses til maksimalt 3 – tre - år.

Har stillingen ved en feil vært plassert i en for høy lønnsgruppe, korrigeres innplasseringen med virkning fra lønnsperioden etter at feilen ble oppdaget.

303. **LØNNSANSIENNITET**

Det gis tillegg for lønnsansiennitet etter de ansiennitetstrinn som er avtalt i lønnssystemet.

Ved nyansettelser godskrives lønnsansiennitet fra tilsvarende arbeidsområde innen tariffområdet, eller for relevant praksis i og utenfor selskapet.

304. **INDIVIDUELLE TILLEGG**

Eventuell individuell vurdering skal foretas en gang i året.

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

304.1 **PERSONER MED INDIVIDUELL AVLØNNING**

De tillitsvalgte kan kreve et forhandlingsmøte for å ta opp prinsipper og retningslinjer for de individuelle lønnsvurderingene.

Det foretas en individuell lønnsvurdering på overenskomstens reguleringstidspunkt.

De tillitsvalgte kan videre ta opp og fremme synspunkter på det relative lønnsnivå ut fra stedlige og bransjemessige forhold og fremføre generelle synspunkter i forbindelse med lønnsvurderingene og det samlede resultat av disse vurderinger.

Fra møter som finner sted etter denne bestemmelse, skal det settes opp protokoll.

Hvis den enkelte mener urimeligheter er til stede som gir grunnlag for fornyet vurdering av vedkommendes lønn etter bestemmelsene i dette avsnitt, kan de tillitsvalgte på dennes vegne drøfte saken med bedriftsledelsens representanter.

I forbindelse med den årlige lønnsvurdering skal de tillitsvalgte for eget bruk innenfor selskapet få utlevert oppgave over lønninger for de ledere som går inn under overenskomsten.

305. **INNPLASSERING I LØNNSSYSTEMET**

Den enkeltes lønnsplassering i lønnsgruppe ved ansettelse skjer på grunnlag av stillingens innplassering. Plassering i ansiennitetstrinn første gang skjer på bakgrunn av tidligere praksis, deretter opptjenes bedriftsansiennitet.

306. **TILTREDELSE/FRATREDELSE**

Ved tiltredelse eller fratredelse av stilling eller lignende divideres månedslønnen med det aktuelle uketimetall x 4 1/3, og det fremkomne beløp multipliseres med det antall timer det skal betales for.

Hvis det skal trekkes i lønn benyttes samme fremgangsmåte.

Protokolltilførsel:

Organisasjonene understreker betydningen av et aktivt arbeid for økt produktivitet og lønnsomhet på den enkelte bedrift.

Dette er nødvendig for å styrke bedriftenes konkurranseevne og muliggjøre investeringer som sikrer bedriftene på lengre sikt.

Partene i arbeidslivet vil derfor arbeide for at lokal lønnsfastsettelse i fremtiden knyttes til påviselige ytelses- og/eller resultatforbedringer basert på lønnssystem utviklet i et samarbeid på bedriften.

AVSNITT 31 LØNNSREGULERINGER OG LØNNSSATSER

310.1 **ÅRLIGE LØNNSREGULERINGER**

Lønnsregulering, etter forhandlinger mellom partene, foretas vanligvis en gang pr. år, den 1. april.

Før den årlige lønnsreguleringen har de tillitsvalgte krav på å få utlevert informasjon om individuelle lønninger for forbundets medlemmer. For øvrige arbeidstakere

innenfor tariffavtalens virkeområde, kan det utleveres gjennomsnittlige lønnstall som ikke referer seg til enkeltpersoner.

Fra møter som finner sted kan hver av partene kreve at det settes opp en protokoll, hvor hver av partene skal kunne innta sine synspunkter.

Før forhandlingene skal bedriften så tidlig som mulig legge frem underlag. Partene skal fremføre vurderinger av de fire kriterier. Økonomiske størrelser skal, med mindre særlige grunner foreligger, beskrives på en måte som kan sammenlignes fra år til år. Det skal føres reelle forhandlinger mellom bedriften og de tillitsvalgte.

Forhandlingene skal omfatte:

- bedriftens lønnsevne basert på økonomi, fremtidsutsikter, produktivitet og konkurranseevne
- lønnsregulering, samt prinsipper for fordelingen
- stedlige og bransjemessig forhold

310.2 EVENTUELL INDIVIDUELL REGULERING

Individuell vurdering skal foregå så objektivt, ensartet og rettferdig som mulig. Ved fastlegging av tillegget til den enkelte, skal det legges vekt på kriterier de lokale partene er blitt enige om. Den ansatte kan kreve en skriftlig vurdering.

311. MINSTE MÅNEDSFORTJENESTE

Laveste lønnssats i stillings/lønnsgruppe i det lokale lønnssystem som er avtalt i henhold til denne overenskomsten, er per 1. april 2022:

- Stillinger der formelt utdanningskrav er videregående skole eller mindre kr 27.803,-
- Stillinger der formelt utdanningskrav er fagbrev eller inntil 2-årig spesial- eller høyskoleutdanning: kr 31.051,-
- Stillinger der formelt utdanningskrav er inntil 3-årig spesial-, høyskole- eller universitetsutdanning: kr 33.649,-

Merknad:

Formelle utdanningskrav kan erstattes gjennom opparbeidet kompetanse ved intern/ ekstern opplæring og/eller erfaring/praksis.

312. JUSTERINGSKLAUSUL

Luftfartsoverenskomstens minstelønnssatser reguleres årlig med virkning fra 1. april. I samordnede oppgjør og mellomoppgjør gjennomføres det etter at oppgjøret er vedtatt, en justeringsforhandling av minstelønnssatser i overenskomsten. Lønnsveksten i tariffområdet vektlegges ved justeringen for å sikre at minstelønnssatsen ikke blir hengende etter over tid.

313. LØNNSUTBETALING

Lønn utbetales i henhold til lokal avtale.

AVSNITT 32 LÆRLINGER

320. FAGOPPLÆRING/LÆRLINGER

Bedriften og de tillitsvalgte skal gjennom samarbeid legge forholdene til rette for § 3.5-praksiskandidater og lærlinger under opplæringsloven, slik at de som ønsker det kan ta fagbrev. Bedrifter som etter opplæringsloven kan bli lærebedrifter, skal årlig drøfte med de tillitsvalgte om bedriften skal påta seg å bli en lærebedrift.

320.1 LØNN

Grunnlag for fastsetting av lærlingelønn skal være ordinær lønn for nyutdannet fagarbeider i bedrift.

Lønnen utgjør:

3. året 40 %

4. året 60 %

320.2 PRØVEAVLEGGING OG LÆREMATERIELL

Bedriften dekker utgifter til læremateriell for lærlinger. Bedriften skal også betale ordinær lønn ved prøveavleggingen.

320.3 PRAKSISKANDIDATER

For de arbeidstakere som ønsker å avlegge fagprøve etter opplæringslovens § 3-5, skal bedriften dekke utgifter til læremateriell og prøveavleggelse.

320.4 LØNN MED FAGBREV FRA SKOLE

Ansatte med fagbrev fra skole skal første år i bedriften etter avlagt fagbrev avlønnes med 80 % av den lønn nyansatt arbeidstaker med fagbrev i bedriften har.

320.5 NY FAGPRØVE

For lærlinger og praksiskandidater som ikke består ordinær fagprøve, kan ny fagprøve avlegges etter opplæringslovens forskrift § 3-62. Partene anmoder bedriftene om å inngå slik frivillig avtale mellom lærebedrift og lærling slik at ny prøve kan avlegges.

320.6 LØNNSVURDERING FOR FAGARBEIDER

For en arbeidstaker som har bestått fagprøve i fag som er relevant for stillingen, skal det utbetales et fagbrevtillegg på 3,2 % av grunnlønn.

Ved den individuelle lønnsvurdering skal det fagarbeidertillegg som eventuelle fagarbeidere ved bedriften har en overenskomstmessig rett til, vektlegges.

320.7 **LÆREKANDIDATER**

Lærekandidat er den som etter loven inngår individuell opplæringskontrakt med sikte på en mindre omfattende prøve enn fag- og svenneprøve.

Lønnen for lærekandidater tilpasses den enkeltes situasjon og fastsettes etter nærmere avtale mellom bedriften og vedkommende person.

Dersom vedkommende mener at det er urimeligheter til stede, kan de tillitsvalgte kreve drøftinger med bedriften.

Eventuelle endringer i Standardoverenskomsten vil bli inntatt i denne overenskomst ved første ordinære revisjon.

4. KAP. GODTGJØRELSE FOR OVERTIDSARBEID, VIKARIATER, SKIFTARBEID O.L.

AVSNITT 40 GODTGJØRELSE FOR OVERTIDSARBEID

400. Som overtidsarbeid regnes arbeid som er forlangt utført utover den i avsnitt 20, 21 og 23 fastlagte arbeidstid.

401. For overtidsarbeid samt for arbeid som i henhold til særskilte bestemmelser i denne overenskomst skal betales som for overtid, betales pr. time en timelønn + et overtids-tillegg.

401.1 Det regnes bare med hele og halve timer. Påbegynt halvtime regnes som halvtime.

401.2 Ved fremmøte til mertid / overtid etter ordinær arbeidstid, skal det betales for 3 – tre - timer selv om arbeidet utføres på kortere tid. Dette gjelder ikke ved mertid/ overtids-arbeid i tilknytning til den ordinære arbeidstid.

401.3 Ansatte som etter utført overtidsarbeid, får mindre enn 8 – åtte – timers hvilepause, gis fri med lønn fra arbeidstidens begynnelse til 8 – åtte – timers hvile er oppnådd.

402. **BEREGNING AV TIMELØNN:**

402.1 Timelønn for den enkelte arbeidstaker finnes ved å dividere månedslønnen med det aktuelle uketimetall x 4 1/3.

403. **OVERTIDSTILLEGGET ER:**

50 % av timelønnen for alle overtidstimer som ikke går inn under 403.1.

403.1 100 % timelønn for:

1. Overtidsarbeid på søn- og helligdager,
2. Overtidsarbeid på lørdag og dag før helligdag etter avslutningen av vedkommende funksjonærs ordinære arbeidstid ifølge skiftplanen,
3. Overtidsarbeid etter kl. 1200 på lørdag eller dag før helligdag hvis funksjonæren etter skiftplanen skulle hatt fri denne dag,
4. Overtidsarbeid mellom kl. 2100 og kl. 0800,
5. Overtidsarbeid på fridag etter kl. 1600.

404. **MATPENGER VED OVERTIDSARBEID:**

404.1 En funksjonær som blir tilsagt overtid i tilslutning til sin ordinære arbeidstids slutt, utbetales kr 96,- i matpenger. Dette under forutsetning av at overtiden varer minst 2 – to - timer og at bedriften ikke skaffer mat.

404.2 Ved overtidsarbeid som vil vare utover 5 – fem - timer, forutsettes det at bedriften sørger for ytterligere forpleining, eventuelt at det avtales et beløp til dekning av matpengeutgiftene.

405.1 Pålagte møter godtgjøres etter gjeldende overtidsregler.

405.2 Bedriften skal hver måned informere de tillitsvalgte om antall overtids- og mertidstimer i den enkelte avdeling. Dersom overtids-/mertidsbruken viser et permanent behov for arbeidskraft, skal partene oppta drøftinger om overtids-/mertidsbruken er i samsvar med arbeidsmiljølovens forutsetninger.

406. Det skal føres en liste som viser antallet registrerte overtids- og mertidstimer pr. uke for den enkelte arbeidstaker. Listen skal omfatte de arbeidstakergrupper som er omfattet av overenskomsten. Listen skal være tilgjengelig for de tillitsvalgte.

407. Ansatte innen salg, innkjøp og markedsføring er omfattet av bestemmelsene om godtgjørelse for reisetid utenom ordinær arbeidstid.

Protokolltilførsel:

Ovenstående bestemmelser kommer ikke til anvendelse for de ansatte som etter sine ansettelsesvilkår eller selskapets retningslinjer ikke har krav på overtidsgodtgjørelse.

AVSNITT 41 GODTGJØRELSE FOR MIDLERTIDIG FUNKSJON I HØYERE STILLING

410. Når en medarbeider blir satt til å fungere i en stilling med mer kvalifisert arbeid, gis kompensasjon fra første dag for lønnsdifferanse mellom ordinær og fungerende stilling. Det forutsettes at vedkommende i all hovedsak fullt ut fyller den aktuelle stilling.

AVSNITT 42 GODTGJØRELSE FOR ARBEID PÅ SKIFTORDNINGER ELLER ORDNINGER MED UREGELMESSIG ARBEIDSTID

420. GRUNNGODTGJØRELSE/SKIFTGODTGJØRELSE

420.1 Hvis ikke annet er avtalt lokalt i det enkelte selskap, gjelder nedenstående bestemmelser:

For regelmessig arbeid på skift betales et skifttillegg i henhold til skiftplanens totale antall veide timer.

Antall veide timer beregnes etter følgende skala:

Vektfaktor 0.25 pr. time fra kl. 0600 til kl. 0800

(ikke søndager)

Vektfaktor 0.50 pr. time fra kl. 1600 til kl. 2200

(ikke lør- og søndager)

Vektfaktor 0.83 pr. time fra kl. 2200 til kl. 0600

(ikke lørdag kveld og søndag morgen)

Vektfaktor 1.00 pr. time fra kl. 1400 lørdag til kl. 2200 søndag.

420.2 Skifttillegget skal beregnes og utbetales som faste månedlige beløp, og beløpet beregnes ved å multiplisere det totale antall veide timer per måned med kr 84,- per veiet time.

421. TILLEGGSGODTGJØRELSE

421.1 For hver arbeidet time på nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 2. juledag samt etter kl. 1400 jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften betales en godtgjørelse lik den ordinære timelønn.

421.2 For å kunne utarbeide skiftplan som ivaretar så vel de ansattes som selskapets behov, kan partene i det enkelte selskap avtale arbeidstidsordninger som dispenserer fra arbeidsmiljølovens § 10-8 (4) 2. pkt. for så vidt gjelder de bevegelige helligdager som ikke faller på søndag, jfr. arbeidsmiljølovens § 10-8 (4) 3. pkt.

Arbeidstakere som arbeider skift og som må arbeide på en bevegelig helligdag/ høytidsdag, skal i tillegg til den tariffestede godtgjøring for denne dag, ha en tilleggskompensasjon tilsvarende 70 % overtidstillegg for hver arbeidet time på nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kristi himmel-fartsdag, 2. pinsedag, 1. og 2. juledag.

421.3 Godtgjørelse for delte skift skal avtales lokalt.

4.21.4 Ved forskjøvet arbeidstid utenfor avtalt skiftplan eller ordinær arbeidstid, skal tillegget være som bestemt for overtid.

421.5 Den ansatte har rett til etter avtale å avspasere arbeidede timer under pkt. 403, 403.1, 421.1 og 421.2, men skal ha utbetalt eventuelt overtidstillegg.

5. KAP. SOSIALE ORDNINGER

AVSNITT 50 RETT TIL FRI VED SVANGERSKAP OG FØDSEL

500.1 Det vises til reglene i den offentlige sykelønnsordningen og arbeidsmiljøloven.

500.2 Det gjøres ikke fradrag i lønnsansienniteten ved lovbestemt rett til fri ved svangerskap og fødsel.

500.3 Fedre eller annen omsorgsperson som har rett til permisjon i henhold til arbeidsmiljølovens § 12-3 (1) har krav på 2 ukers lønnet permisjon i forbindelse med fødselen. Dersom vilkårene i arbeidsmiljølovens § 12-3 (2) er oppfylt, gis tilsvarende rett til lønnet permisjon ved adopsjon. Det forutsettes at tiden nyttes til omsorg for familie og hjem.

AVSNITT 51 GODTGJØRELSE UNDER BEORDRET MILITÆRTJENESTE O.L.

510. Funksjonærer som har vært ansatt i selskapet i 6 – seks – måneder og som blir beordret til militærtjeneste eller ordinær tjeneste i heimevernet, sivilforsvaret eller politireserven, tilkommer følgende godtgjørelser:

510.1 For samlet førstegangstjenestegjøring 1/2 lønn i inntil 3 – tre – måneder med fradrag av den godtgjøring vedkommende oppebærer av det offentlige, unntatt familietillegg.

510.2 For senere tjenestegjøring full lønn i inntil 1 – en – måned med fradrag av den godtgjøring vedkommende oppebærer av det offentlige, herunder også familietillegg.

511. Betaling av lønn under militærtjeneste bygger på den forutsetning at arbeidstakeren er i arbeid i minst 3 – tre – måneder i bedriften umiddelbart etter militærtjeneste. Fratrer funksjonæren etter egen oppsigelse innen utløpet av denne tid, har bedriften adgang til å foreta motregning i tilgodehavende vedkommende måtte ha i bedriften.

AVSNITT 52 YTELSER TIL ETTERLATTE

520. Hvis ikke andre ordninger med samme eller høyere utbetaling foreligger, er bedriften forpliktet til, under hensyntagen til bestemmelsene nedenfor, å utbetale 3 – tre - måneders etterlønn til de etterlatte ved en funksjonærs dødsfall.

520.1 Funksjonæren må ha vært ansatt i selskapet i 2 - to - år ved dødsfallets inntreden.

520.2 Som etterlatte regnes ektefelle, registrert partner og samboer, uforsørgede barn eller andre personer som avdøde forsørget.

520.3 Samboer likestilles som hovedregel med ektefelle i de tilfeller samboer har hatt samme bopel som avdøde i minst 6 - seks - måneder, og er registrert i Folkeregisteret. Nødvendig dokumentasjon påhviler den etterlatte. I tvilstilfelle drøftes spørsmålet med de tillitsvalgte.

AVSNITT 53 FERIE OG FERIEGODTGJØRELSE

530. Ferie og feriegodtgjørelse gis i samsvar med ferieloven og Avtalefestet ferie (AFF) som følger denne overenskomst som bilag 7.

Det vises forøvrig til lokale protokoller.

531. Ved utregning av feriegodtgjørelse regnes 1 måned = 26 arbeidsdager.

532. Hva gjelder de ansattes rett til forskuddsferie og overføring av ferie, henvises til ferielovens bestemmelser og Avtalefestet ferie (AFF).

AVSNITT 54 SLITERORDNINGEN

540. NHO og LO er enige om at Sliterordningen, er en del av overenskomsten, se bilag 6.

AVSNITT 55 FORSKUTTERING AV SYKEPENGER

550. NHO Luftfart og Handel og Kontor vil anbefale lokale parter å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenger der dette ikke gjøres. Bedriften har ikke adgang til å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger.

6. KAP. DIVERSE BESTEMMELSER

AVSNITT 60 INDIVIDUELL OPPSIGELSE OG OPPSIGELSESFRISTER

Hva angår:

600.1 Oppsigelsens form, avgivelse og innhold, se arbeidsmiljølovens § 15-1, 15-4, 15-5 og 17-4 (3).

600.2 Vern om usaklig oppsigelse, oppsigelsesvern ved sykdom, ved svangerskap og etter fødsel og ved militærtjeneste, se arbeidsmiljølovens § 15-7 til og med 15.10.

600.3 Arbeidstakerens rett til å kreve forhandlinger, reise søksmål og de frister som gjelder i den forbindelse, se arbeidsmiljølovens § 15-11, 17-1 (1) og 17-3 (1).

AVSNITT 61 SPESIELLE FORDELER

610. Spesielle fordeler som er praktisert med bedriftens samtykke eller tilsagt den enkelte eller samtlige som omfattes av denne overenskomst, kan ikke forringes i tariff-perioden.

AVSNITT 62 GARDEROBE OG OPPHOLDSROM

620.1 Bedriften skal så vidt mulig sørge for at funksjonærene har garderobe og et hygienisk og oppvarmet lokale til oppholdssted i spisepausen.

620.2 I tilfelle det ikke er mulig å stille slike lokaler til disposisjon, skal bedriften i samarbeid med de tillitsvalgte finne fram til en hensiktsmessig og praktisk ordning.

AVSNITT 63 LEDIGE STILLINGER

630. Ledige og nyopprettede stillinger skal kunngjøres på en slik måte at de ansatte i bedriften gis anledning til å søke.

631. Når det er konstatert et varig behov for øket bemanning, skal deltidsansatte så langt det er mulig, gis fortrinnsrett til å utvide sin arbeidstid basert på den enkeltes ønsker.

Arbeidstidsordninger skal så langt mulig organiseres slik at det tilrettelegges for heltidsstillinger.

632. Ved ansettelse i ledige lederstillinger som omfattes av denne overenskomst, har de tillitsvalgte uttalerett på forhånd. Dette innebærer at de tillitsvalgte på grunnlag av relevante opplysninger fremlegger sin uttalelse. De tillitsvalgte er i slike saker pålagt taushetsplikt.

AVSNITT 64 LIKESTILLING OG IKKE-DISKRIMINERING

HK og NHO Luftfart er enige om at et målrettet arbeid med mangfold og likeverd vil være viktig for å bedre rekrutteringen til bedriftene. Bedriftenes samfunnsansvar på dette området kan bidra til større motivasjon blant medarbeideren. Dette vil medvirke til å sikre bedriftenes konkurranseevne og markedstilpasning. Forøvrig vises til Hovedavtalens tilleggsavtale II; Rammeavtale om likestilling i arbeidslivet.

641. Partene skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller en kombinasjon av grunnlagene. Partene skal videre søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Bedriften skal i sin personal-politikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelser, lønn, forfremmelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning.

642. Arbeidsgiver har ansvaret for bedriftens lovpålagte likestillingsarbeid, men begge parter har ansvaret for å ta initiativ i likestillingsspørsmål. Dersom en av partene krever det, skal de lokale parter i tariffperioden drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med henblikk på å opprette en bedriftstilpasset likestillingsavtale.

Formålet med en slik avtale er at alle arbeidstakere - uansett kjønn eller andre diskrimineringsgrunnlag - gis samme mulighet til arbeid og faglig utvikling, og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement.

Der det ikke inngås lokal avtale, skal likestillingsarbeidet gå inn i det etablerte systemet for samarbeid, informasjon og drøftelser i bedriften.

AVSNITT 65 KOMPETANSE- OG BEDRIFTSUTVIKLING

650. UTDANNING UTENOM ARBEIDSTID

650.1 Personer som tar utdanning etter avtale med bedriften, skal gis fri slik at det blir minst to timer mellom arbeidets slutt og skoletidens begynnelse dersom utdanningen begynner kl. 1600 eller senere. I tillegg skal det gis fri slik at det blir minst to timer mellom arbeidets slutt og eksamens start. Deltakere på § 3-5 kurs omfattes av bestemmelsene når det er nødvendig, og når kurset ikke gjennomføres i hele eller deler av arbeidstiden.

Ved eksamen i forbindelse med slik utdannelse gis det fri uten lønnstrekk den tid eksamen faller sammen med arbeidstiden.

650.2 For kurs og konferanser som pålegges av arbeidsgiver, og som avholdes utenom arbeidstid, iht. arbeidsavtaler/skiftplaner, godtgjøres effektiv kurs/konferansetid med ordinær timelønn. Det er adgang til å avtale andre ordninger, for eksempel avspasering. Bedriften dekker reelle kostnader til forpleining. Ved pålagt kurs og konferanse dekkes i tilknytning til disse, reisetid utover kursets lengde med ordinær timelønn iht. reglene for reisetid.

Eventuelle bedre ordninger bibeholdes.

Protokolltilførsel:

Etter avtale i den enkelte bedrift mellom de lokale parter kan det tilstrebes større fleksibilitet i arbeidsutførelse over faggrenser/tariffgrenser.

AVSNITT 66 REISE- OG TRANSPORTBESTEMMELSER

660. Ved overtids- eller mertidsarbeid utenom de tider offentlige kommunikasjoner er i gang, er funksjonærene berettiget til fri transport til og fra arbeidsplassen etter de regler som er fastsatt internt av bedriften.

661. Funksjonærer som er beordret til tjeneste som reiseleder på tog/buss, skal ha vanlige utgifter til mat, hotellopphold og transportutgifter under reisen dekket i henhold til bestemmelser fastsatt i selskapets reiseregulativ eller hvis slikt ikke finnes, etter regning.

661.1 Hvor reisen er foretatt på fritid ifølge skiftplan, tilkommer funksjonæren videre fri reise til og fra bopel i henhold til gjeldende reglement.

662. For tjenestereiser for øvrige gjelder de bestemmelser som er inntatt i bedriftens eventuelle reiseregulativ for funksjonærer.

AVSNITT 67 UNIFORM, VERNEUTSTYR, ID-KORT MV.

670. Bestemmelse om uniform er inntatt i bedriftens uniformsreglement.

671. Selskapet holder påbudt verneutstyr.

Verneutstyret forblir bedriftens eiendom og skal tilbakeleveres dersom vedkommende slutter i bedriften.

672. Ved rekruttering av arbeidskraft dekker bedriften kostnadene til ID-kort og bakgrunnssjekk. Dette under forutsetning av at kandidatene oppfyller kravene for ansettelse.

673. Bedriften dekker kostnader til fornyelse av ID-kort for eksisterende ansatte.

AVSNITT 68 PERSONOPPLYSNINGER

Det vises til personopplysningsloven, samt Hovedavtalens tilleggsavtale V, Avtale om kontrolltiltak i bedriften.

Utforming og igangsetting av måling og registrering må drøftes med tillitsvalgte før det innføres.

Den enkelte har reservasjonsrett i samsvar med reglene i personopplysningsloven.

AVSNITT 69 UORGANISERTE BEDRIFTER - TARIFFREVISJONER

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

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

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

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

Forbundet har rett til å ta medlemmer i disse bedrifter ut i arbeidskamp med varsling av plassoppsigelse og eventuell plassfratredelse iht. fristene i Hovedavtalens § 3-1 nr. 1, 2, 4 og nr. 5, samtidig som det varsles plassoppsigelse/plassfratredelse i hovedoppgjøret. Eventuell arbeidskamp i uorganiserte bedrifter opphører samtidig med opphør av arbeidskampen i hovedkonflikten.

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

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

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

AVSNITT 70 REGULERINGSBESTEMMELSE FOR 2. AVTALEÅR

Før utløpet av 1.avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom NHO og LO, eller det organ LO bemyndiger, om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår. Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i 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 2023).

BILAG TIL OVERENSKOMST AV 2022

Følgende bilag inngår som en del av overenskomsten:

1. Kompetanse
2. Trekk av fagforeningskontingent
3. Innleie/vikarer/midlertidige ansettelser

3A Ansatte i vikarbyråer

4. Avtale om ny AFP-ordning
5. Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond
6. Sliterordningen
7. Ferie mv.
8. Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987
9. Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere
10. Rammeavtale om fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet
11. Avtale om korte velferdspermisjoner
12. Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste

13 Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO)

Oslo, juni 2022

LANDSORGANISASJONEN I NORGE

Peggy Hessen Følsvik /s/

NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON

Rolf Negård /s/

HANDEL OG KONTOR I NORGE

Christopher Ray Beckham /s/

NHO LUFTFART

Ann Helen N. Vollset /s/

BILAG 1

KOMPETANSE

Internasjonalisering og omstilling krever styrket kompetanseutvikling i næringslivet. Konkurranseevne forutsetter høy faglig kompetanse blant medarbeiderne i bedriftene. Bare konkurransedyktige bedrifter kan gi trygge arbeidsplasser. Fag- og yrkesopplæringen er særlig viktig for bedriftenes konkurranseevne.

Bedriftenes fremtid vil være avhengig av vedlikehold og fornyelse av de ansattes kompetanse. Det vil derfor være av stor betydning for bedriftene, de ansatte og samfunnet at bedriftene har et høyt faglig nivå.

Ut fra dette er partene enige om følgende:

KARTLEGGING

Den enkelte bedrift må ha et ansvar for å kartlegge og analysere bedriftenes kompetansebehov med bakgrunn i bedriftenes forretningsidé og strategi. Gjennomføringen av dette arbeidet skal i størst mulig utstrekning skje i samarbeid mellom partene.

OPPLÆRING

På bakgrunn av kartleggingen planlegges og gjennomføres det kompetansehevende tiltak. Dette kan f. eks. skje gjennom det daglige arbeidet, gjennom bruk av interne og eksterne kurs, selvstudier og konferanser. Bedriften og den enkelte har således hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Ut fra egne behov skal bedriftene bidra til å dekke opplæringskostnader forbundet med iverksettelsen av tiltak knyttet til opplæring i henhold til dette punkt.

OFFENTLIGE OPPGAVER

LO og NHO vil arbeide for at myndighetene bidrar til å styrke kompetanseutviklingen gjennom å sørge for at alle deler av det offentlige skole- og utdanningssystemet, herunder voksenopplæringen, tilbyr relevant opplæring som er organisert slik at den blir attraktiv for arbeidslivet.

BILAG 2

TREKK AV FAGFORENINGSKONTINGENT

MELLOM NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON OG HANDEL OG KONTOR I NORGE ER DET INNGÅTT FØLGENDE AVTALE:

1. Grunnlaget for avtale om trekk av kontingent bygger på bestemmelsen § 11-3 i HA av 1998 – 2001.

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

3. Kontingenten- og forsikringspremien trekkes av bedriften ved hver utlønning. Det trukne beløp sendes Handel og Kontor i Norge. Eventuell kontingent til den lokale HK-klubb, jfr. pkt. 8 overføres direkte til HK-klubben.

   Forbundet gjennom den stedlige HK-klubb eller HK-region er ansvarlig for å holde bedriften ajour med hvem som skal trekkes for kontingent.

4. Beregningsgrunnlaget er den organiserte arbeidstakers bruttolønn. Med bruttolønn forstås de beløp (feriepenger inkludert) som oppgis i rubrikkene 1.1. og 1.2. i lønns- og trekkoppgaven. Unntatt er honorarer utover vanlig fortjeneste som medlem av styre eller bedriftsforsamling og erkjentlighetsgaver.

5. Kontingenttrekket foretas av hele det opptjente beregningsgrunnlag i hver enkelt lønningsperiode.

   Den beregnede kontingent trekkes med prioritet etter skattetrekk, pensjonspremie, Opplysnings- og utviklingsfond og bidragstrekk.

6. Kontingenten til forbundet fastsettes og kan endres av forbundet. Endring av trekket kan skje fra og med første hele lønningsperiode, og må være meddelt skriftlig en måned før iverksettelsen.

7. Den enkelte HK-avdeling har anledning til å vedta egen kontingent. Kontingenten til den enkelte HK-avdeling skal trekkes sammen med den vanlige kontingent ved at trekksatsen i punkt 6 økes.

8. Dersom HK-klubben har egen kontingent trekkes denne sammen med vanlig kontingent. Klubbkontingenten oversendes HK-klubben i sin helhet.

9. Tidspunkt for etablering eller endring av kontingent til HK-avdeling og HK-klubb følger reglene i punkt 6.

10. Trukket beløp overføres straks trekk har funnet sted. Når beløpet oversendes til forbundet, skal det fortrinnsvis benyttes en spesiell bankgiroblankett som sendes bedriften fra forbundet.

    Bedrifter som skriver ut betalingsblanketter fra eget EDB-anlegg, må legge inn den bedriftsidentifikasjon som finnes på de tilsendte blanketter.

    Den stedlige HK-avdeling og eventuelt HK-klubben skal ved gjenpart av giroblanketten eller på annen måte underrettes om innbetalingen til forbundet.

11. Dersom partene ikke blir enige om kortere perioder, skal den stedlige HK-avdeling ved utgangen av hvert kvartal ha trekkliste i ett eksemplar (kopi av denne tilstilles HK-klubben eller utvalget av tillitsvalgte), som inneholder: fødselsnummer, navn, trukket beløp og meldinger. Under rubrikken "meldinger" skal følgende være anmerket: Tilmeldt i perioden – sluttet i perioden – til eller fra førstegangs militærtjeneste – til eller fra permisjon uten lønn – til eller fra utlønning fra trygdekontor overgang til uførhet eller pensjon – død – annen melding av betydning etter avtale.

    Uansett type fravær eller permisjon skal enhver arbeidstaker som omfattes av denne avtale, stå på enhver trekkliste så lenge ansettelsesforholdet ved bedriften varer.

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

    Dersom det er praktisk vanskelig å få meldinger på den foreskrevne måte, kan andre ordninger avtales med bedriften.

    Merknader:

    1. Melding om at vedkommende arbeidstaker er fagorganisert må gis trygde-kontoret.

    2. Det er ønskelig fra Handel og Kontors side at også medlemsnummer i Handel og Kontor tas med på trekklisten.

12. Hvis det ved bedriften foretas kontingenttrekk for arbeidstakere organisert i forskjellige fagforbund, kan det avtales at rapporteringen samordnes.

13. For bedrifter som av tekniske årsaker ikke kan følge retningslinjene fullt ut, avtales nødvendige tilpasninger eller overgangsordninger i samråd med hoved-organisasjonene.

BILAG 3

INNLEIE/VIKARER/MIDLERTIDIGE ANSETTELSER

INNLEIE AV ARBEIDSTAKERE OG UTSETTING AV ARBEID M.M.

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

1. INNLEIE AV ARBEIDSTAKERE

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

1.2 Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter

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

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

1.3 Innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer)

1.3.1 Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer) gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12.

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

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom LO og en arbeidsgiversammenslutning gjelder ikke bilag 2, 4, 5, 6, 8 og 10 i denne overenskomsten.

1.3.3 Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av 1.3.2 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret.

På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldene hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkemåte.

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

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt. 1.3.2 at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgtarbeid, jf. Hovedavtalen § 6-6.

Merknad:

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

2. UTSETTING AV ARBEID OG ENTREPRISELIGNENDE ORDNINGER

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

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

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

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

3. PERSONVERN OG TAUSHETSPLIKT

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

4. BO- OG OPPHOLDSFORHOLD FOR ARBEIDSTAKERE ANSATT HOS UNDERLEVERANDØRER SOM UTFØRER OPPDRAG I NORGE

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

5. BRUK AV VIKARER

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

6. ANDRE FORHOLD

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

BILAG 3A

ANSATTE I VIKARBYRÅER

Bestemmelsene i dette bilaget regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst jf. avsnitt 10.

1. Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/ vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde jf. avsnitt 10.

2. Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

3. Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.

4. Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

5. Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratre etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.

6. Ved utleie til bedrift som er bundet av denne overenskomsten, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften, jf. bilag 3, pkt. 1.3.2.

7. Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av denne overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.

8. Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og hovedavtalen.

BILAG 4

AVTALE OM NY AFP-ORDNING

I. INNLEDNING

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

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

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

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

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

II. VEDTEKTER

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

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

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

III. OPPRINNELIG AFP- ORDNING

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

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

IV. NY AFP- ORDNING

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

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

V. VILKÅR FOR Å FÅ NY AFP (HOVEDPUNKTER, SE FOR ØVRIG VEDTEKTENE)

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

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

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

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

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

VI. PENSJONSNIVÅET I DEN NYE AFP- ORDNINGEN

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

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

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

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

AFP reguleres på samme måte som inntektspensjon i ny alderspensjon i folketrygden, både under opptjening og utbetaling.

VII. DEN NYE AFP- ORDNINGEN FINANSIERES PÅ FØLGENDE MÅTE:

Kostnadene ved AFP finansieres av foretakene, eller deler av foretakene, som er eller har vært tilsluttet Fellesordningen, samt at staten yter et bidrag knyttet til den enkelte pensjonist.

Staten yter tilskott til AFP. Frem til 31.desember 2010 gjelder reglene i lov 23.desember 1988 nr. 110, og fra 1. januar 2011 reglene i AFP- tilskottsloven.

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

Foretakene betaler premie til Fellesordningen til dekning av den delen av utgiftene som ikke dekkes av statens tilskott. Nærmere bestemmelser om premiebetaling fastsettes i vedtektene for Fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP) og i Fellesordningens styrevedtak.

I perioden 2011 til og med 2015 vil det være personer som mottar opprinnelig AFP, og i denne perioden vil foretak som var med i opprinnelig AFP-ordning måtte betale premie til denne, samt egenandel for egne ansatte som har tatt ut opprinnelig AFP. Premie og egenandel fastsettes av Styret for Fellesordningen.

Foretakene skal for ny AFP betale en premie for arbeidstakere og andre som har mottatt lønn og annen godtgjørelse som rapporteres under kode 111-A i Skattedirektoratets kodeoversikt. Premiesatsen fastsettes av styret for Fellesordningen. Premien skal utgjøre en prosentdel av de samlede utbetalinger fra foretaket i henhold til bedriftens innberetning på kode 111-A. Foretaket skal bare betale premie av den del av utbetalingene til den enkelte i foregående inntektsår som ligger mellom 1 og 7,1 ganger gjennomsnittlig grunnbeløp.

Premie betales for til og med det året medlemmet av ordningen fyller 61 år. Premien innbetales kvartalsvis.

VIII.

Foruten tariffbundne medlemsbedrifter i NHO, skal avtalen også gjøres gjeldende for bedrifter utenfor NHO som har tariffavtale med forbund tilsluttet LO eller YS.

BILAG 5

AVTALE OM ET OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFOND

OPPRETTET AV NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON OG LANDSORGANISASJONEN I NORGE (ENDRET SIST GANG I 2022)

§ 1 FORMÅL

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

§ 2 VIRKEMIDLER

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

1. en moderne skolering av tillitsvalgte med særlig vekt på produktivitet, miljø, økonomi og samarbeidsspørsmål,

2. utdanning av bedriftsledere og ansatte innenfor de samme områder som nevnt i punkt 1,

3. forberedelse, tilrettelegging og utvikling av opplæringstiltak,

4. gjennom ulike tiltak bidra til økt verdiskaping,

5. fremme av et godt samarbeid innenfor den enkelte bedrift.

§ 3 FINANSIERING

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

Gruppe 1: F.o.m. 0 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: kr 27,-

Gruppe 3: kr 46,-

Arbeidsgiver kan, som del av finansieringsordningen, trekke arbeidstaker som kommer inn under Hovedavtalen for arbeidere mellom LO og NHO kr. 3,25 pr. uke.

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

§ 4 INNKREVING AV PREMIE

Fondet omfattes av OU-samordningen. Den premie som er nevnt i § 3 skal derfor innbetales kvartalsvis til OU-ordningene. Premieinnbetalingen skal dekke foretakets samlede forpliktelser til alle OU-fond. *Avtalen om OU-samordningen supplerer denne Avtale.*

§ 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.

BILAG 6

SLITERORDNINGEN

mellom

Landsorganisasjonen i Norge og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

§ 1 BAKGRUNN OG FORMÅL

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

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

Denne protokollen (Sliterbilaget) erstatter protokollen fra oppgjøret 2018.

§ 2 ETABLERING

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

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

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

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

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

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

§ 3 TARIFFAVTALER MED SLITERBILAG

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

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

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

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

§ 4 INDIVIDUELLE KRAV

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

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

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

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

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

§ 5 YTELSEN

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

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

Ved avgang etter fylte 65 år gis ingen ytelse.

Personer født i 1957 får 1/7 av ytelsene nevnt i første avsnitt og de som er født

senere får ytterligere 1/7 av ytelsene for hvert årskull inntil 1963-årgangen.

Ytelsen opphører ved død eller ved fylte 80 år.

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

§ 6 FINANSIERING

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

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

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

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

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

Bedriftene eller NHO har ikke ansvar for Sliterordningens forpliktelser.

§ 7 ENDRING OG AVVIKLING

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

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

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

Sliterordningen skal avvikles etter siste utbetaling av slitertillegg.

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

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

Oslo, 1. april 2019

Hans-Christian Gabrielsen	Ole Erik Almlid	Vegard Einan
LO	NHO	YS

BILAG 7

FERIE MV.

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 godkjennelse."

b) "Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i arbeidsmiljølovens § 10-5. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres."

c) "Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker mv. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekontoordning. Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte."

B. AVTALEFESTET FERIE

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

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

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

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

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

   Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

   Når den femte ferieuken er gjennomført skal den alminnelige prosentsats for feriepenger være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

   Økningen foretas ved at prosentsatsen for opptjeningsåret endres slik:

   2000 settes til 11,1

2001 settes til 12,0

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

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

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

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

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

5. Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

6. Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

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

Merknader:

1. *I overenskomster hvor ferie etter ferielovens § 15 allerede er innført, skal antall dager ikke økes som følge av innføring av den avtalefestede ferien. Iverksettelsen og den praktiske gjennomføringen av den avtalefestede ferien for de aktuelle områder, avtales nærmere mellom partene.*

2. *For sokkeloverenskomstene (nr. 129, nr. 125 og nr. 123) medfører ferien en reduksjon på 7,5 time pr. feriedag. Partene er enige om at ferien avvikles i friperioden i løpet av ferieåret.*

BILAG 8

NEDSETTELSE AV ARBEIDSTIDEN PER 1. JANUAR 1987

A. FRA 1. JANUAR 1987 GJENNOMFØRES FØLGENDE ARBEIDSTIDSNEDSETTELSE:

1. Til 37,5 timer per uke:

   Dagarbeidstid

2. Til 36,5 timer per uke:

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

3. Til 35,5 timer per uke:

   a. Arbeid som drives "hovedsakelig" om natten.

   b. Døgnkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.

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

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

4. Til 33,6 timer per uke:

   a. Helkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.

   b. Arbeid under dagen i gruver.

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

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

B. GJENNOMFØRINGEN AV KOMPENSASJON FOR NEDSETTELSE AV ARBEIDSTIDEN

a. Rene uke-, måneds- og årslønninger beholdes uforandret. Dersom det i tillegg ytes bonus, produksjonspremie el som er avhengig av arbeidstiden, reguleres den bevegelige del i henhold til pkt. d. nedenfor.

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

c. Andre lønnssatser som er uttrykt i kroner og øre per time forhøyes på tilsvarende måte som bestemt i pkt. b når det er på det rene at arbeidstakerens ukentlige fortjeneste ellers ville synke ved nedsettelsen av arbeidstiden hvis satsene ikke ble regulert.

d. Akkordtariffer, faste akkorder og prislister, produksjonspremieordninger, bonusordninger og andre lønnsordninger med varierende fortjeneste, reguleres slik at timefortjenesten økes med prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt. b.

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

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

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

f. Det skal efter 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 størst mulig grad å effektivisere arbeidstiden, skal det foretas en gjennomgang av pauser, vasketider mv. Hvis det etter en av partenes oppfatning ikke er grunn til å opprettholde ordningene, forholdes på vanlig tariffmessig måte.

4. I arbeidsmiljølovens § 10-12 (4), er det under visse betingelser åpnet adgang for tariffpartene til å treffe avtale om en annen ordning av arbeidstiden enn den loven fastsetter som den vanlige. Skulle det innenfor enkelte bransjer eller bedrifter være spesielt behov for å opprettholde den nugjeldende arbeidstid, kan tariffpartene treffe avtale om det i henhold til § 10 i loven.

5. I forbindelse med arbeidstidsforkortelsen kan det vise seg ønskelig av hensyn til den økonomiske utnyttelse av produksjonsutstyret å praktisere forskjellig ordinær arbeidstid, innen arbeidsmiljølovens rammer, for forskjellige grupper av arbeidstakere. Innenfor en arbeidstidsordning kan det videre være ønskelig å legge pausene til forskjellige tider for arbeidstakerne. Det forutsettes at dette nærmere reguleres i den enkelte tariffavtale.

6. I tilfelle arbeidstidsordningen medfører at enkelte virkedager er arbeidsfrie dager, skal arbeide på disse dager av arbeidstakere som skulle vært fri, betales med 50% tillegg. I de tilfelle hvor tariffavtalen inneholder bestemmelse om 100% tillegg for overtidsarbeid på søn- og helligdager og dager før disse, skal det dog betales 100% etter kl 12.00 på lørdager og etter kl 16.00 på ukens øvrige hverdager.

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

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

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

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

8. I bedrifter hvor hjemmevaktbestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 10-4 (4), kommer til anvendelse skal reduksjonen av den ukentlige arbeidstid i seg selv ikke føre til en videre adgang til kompensasjon i fridager enn det som er praktisert under en ordning av ukentlig arbeidstid med 40 timer i gjennomsnitt.

9. Hvor skiftarbeid innenfor arbeidsmiljølovens ramme ønskes opprettholdt, innført eller utvidet og hvor man ikke allerede har tariffhjemmel for dette, skal partene oppta forhandlinger i tariffperioden om skiftbestemmelser.

D. DAGARBEID

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

Det kan også bli spørsmål om andre løsninger, eksempelvis:

1. ved at den daglige arbeidstid forkortes med 25 minutter hvor det benyttes 6 dagers arbeidsuke,

2. ved at den ukentlige arbeidstid er lengre enn 37,5 timer enkelte perioder mot tilsvarende kortere i andre perioder,

3. ved at den nuværende ukentlige arbeidstid opprettholdes eller reduseres med mindre enn 2,5 time per uke mot at det gis tilsvarende fridager spredt over hele året eller ved sammenhengende fritid enkelte perioder i året.

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

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

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

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

E. OVERGANG TIL NY SKIFTPLAN

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

F. OPPRETTHOLDELSE AV PRODUKSJON, PRODUKTIVITET OG EFFEKTIV ARBEIDSTID

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

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

I Hovedavtalen har Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge utformet bestemmelser som tar sikte på å legge forholdene best mulig til rette for samarbeid mellom bedriften, tillitsvalgte og de ansatte. Hovedorganisasjonene understreker betydningen av at partene i praksis følger disse bestemmelser.

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

Hovedorganisasjonene viser til det samarbeid som har vært gjennomført i forbindelse med tidligere arbeidstidsreduksjoner. Resultatet av dette samarbeidet har vært positivt og er av stor betydning for å sikre bedriftenes konkurranseevne og skape sikre arbeidsplasser. Også ved denne arbeidstidsreduksjonen vil hovedorganisasjonene oppfordre partene til å drøfte utnyttelsen av arbeidstiden. Partene bør undersøke om arbeidstiden blir effektivt utnyttet i alle arbeidsforhold og eventuelt iverksette tiltak for å oppnå dette. For øvrig må partene i sine bestrebelser ha oppmerksomheten vendt mot tekniske nyvinninger som kan gi bedre produksjonsresultater og innebære en forbedring av arbeidsmiljøet. De effektiviseringstiltak som gjennomføres, må harmonere med kravene til et godt arbeidsmiljø. Trivsel og sikkerhet er viktige momenter ved behandlingen av spørsmålet om en effektiv utnyttelse av arbeidstiden.

G. NÆRMERE OM ARBEIDSMILJØLOVENS § 10

1. § 10-4

   a. Med døgnkontinuerlig skiftarbeid menes arbeid som drives 24 timer i døgnet, men som avbrytes søn- og helligdager. I vanlige uker kan arbeidet legges til tiden fra kl. 22.00 på søndager til kl. 18.00 på lørdager, som vil si en driftstid på 140 timer.

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

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

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

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

   e. Uttrykket "arbeid som hovedsakelig drives om natten" innebærer at arbeidstakere går inn under bestemmelsen hvis ¾ av arbeidstiden, dog minst 6 timer etter den gjeldende arbeidstidsordning, faller om natten. (I tidsrommet fra kl. 21.00 – kl. 06.00).

2. § 10-4:

   a. Med helkontinuerlig skiftarbeid menes arbeid som drives 24 timer i døgnet uten normal stans på søn- og helligdager. I hvilken utstrekning turnusarbeid kan sies å være sammenlignbart med helkontinuerlig skiftarbeid, beror på om den alminnelige arbeidstid for den enkelte arbeidstaker i henhold til fastsatt arbeidsplan skal være henlagt til ulike tider av døgnet og slik at arbeidstiden for vedkommende som hovedregel skal omfatte minst 539 timer nattarbeid per år og minst 231 timer arbeid på søndager per år. Med nattarbeid forstås i denne forbindelse arbeid mellom kl. 22.00 og kl. 06.00 (tiden for nattskift). Søndagsdøgnet regnes fra lørdag kl. 22.00 til søndag kl. 22.00 (tiden for helgeskift). Hvis arbeidsplanen omfatter et kortere tidsrom enn 1 år, skal de timetall som gjelder for krav til nattarbeid og søndagsarbeid reguleres tilsvarende. Arbeid av kortere varighet enn 4 uker regnes ikke som turnusarbeid etter denne bestemmelse.

H. OVERGANGSORDNING

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

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

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

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

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

BILAG 9

LOVFESTET EKSTRAFERIE FOR ELDRE ARBEIDSTAGERE

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

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

BILAG 10

RAMMEAVTALE OM FREMME LIKESTILLING OG HINDRE DISKRIMINERING I ARBEIDSLIVET

I. INNLEDNING

LO og NHO deler et felles mål om et likestilt arbeidsliv, og har en felles forpliktelse til å arbeide for å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet. Hovedorganisasjonenes arbeid med å fremme likestilling og hindre diskriminering er forankret i lov- og avtaleverk, samt internasjonale konvensjoner og direktiver.

Hovedorganisasjonene tar på alvor at diskriminering og hindre for likestilling kan være en utfordring i arbeidslivet. LO og NHO vil gjennom denne avtalen understreke hovedorganisasjonenes ansvar for å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

Partene konstaterer at

- Arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering gjelder holdninger og normer
- Arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering krever samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte
- Likestilling krever at en ser sammenhengen mellom arbeidsliv, familieliv og samfunnsliv
- Arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering skal nedfelles i strategi- og plandokumenter

Hovedorganisasjonene og deres tilsluttede organisasjoner vil yte støtte til det lokale arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering i bedriften. Dette kan for eksempel skje gjennom faglig veiledning, utarbeide informasjonsmateriell, arrangere kurs/konferanser eller stille foredragsholdere til disposisjon.

II. DET LOKALE ARBEIDET

Ansvaret for arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering ligger til virksomhetens ledelse og styre.

LO og NHO er enige om at denne avtalen skal legges til grunn for samarbeid mellom arbeidstakerne, deres tillitsvalgte og ledelsen i bedriftenes lovpålagte arbeid med å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Arbeidsgiver og tillitsvalgte har et felles ansvar for å fremme likestilling og å hindre diskriminering. De ansatte og deres tillitsvalgte skal ha reell medinnflytelse i arbeidet. Samarbeid og medvirkning må tilpasses bedriftens art, størrelse, faktiske styringsstruktur mv.

Bedriften og de tillitsvalgte skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse bidra til å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller en kombinasjon av disse grunnlagene. Partene skal videre søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Partene skal spesielt legge vekt på tiltak for

- å fremme likelønn og hindre kjønnsbaserte lønnsforskjeller
- muligheter til å fremme heltidskultur

- organisering av arbeidstid som fremmer likestilling og muligheten for å kombinere arbeid med familieliv
- at ansatte tildeles oppgaver de er kvalifisert for på lik linje, uavhengig av kjønn eller annet diskrimineringsgrunnlag
- at ansatte gis like muligheter for forfremmelse og utvikling i virksomheten uavhengig av kjønn eller annet diskrimineringsgrunnlag
- å fremme mer mangfold på alle nivå i virksomheten
- tilrettelegging av arbeidsplassen for å fremme likestilling og hindre diskriminering
- å forebygge og hindre trakassering og seksuell trakassering

Partene regulerer ikke innholdet nærmere, idet dette vil ligge i den til enhver tid gjeldende lovgivning.

Arbeidsgiver og de tillitsvalgte kan inngå lokal avtale om måten samarbeidet organiseres på. Partene i bedriften kan be om bistand fra organisasjonene ved utforming av lokale avtaler.

III. FORHANDLINGSRETT OG FORHANDLINGSPLIKT

Tvister om forståelse av denne rammeavtale og de lokale avtaler om likestilling- og hindring av diskriminering, behandles etter Hovedavtalens § 2-3.

BILAG 11

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.

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

12. Permisjon for oppmøte på sesjon.

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

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

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

ooOoo

BILAG 12

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 utdannelse. Gjennomført førstegangstjeneste gir den vernepliktige en erfaring som er av verdi ved den senere utdanning/yrkesaktivitet, og det er derfor viktig at de som har avtjent sin verneplikt i Forsvaret ikke settes tilbake for andre med hensyn til lønnsansiennitet.

På denne bakgrunn er partene enige om at:

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

BILAG 13

VARIG TILRETTELAGT ARBEID I ORDINÆR VIRKSOMHET (VTO)

§ 1 Bilagets omfang

Bilaget gjelder for arbeidstakere som er 100% ufør og er fast ansatt i bedriften på VTA-tiltaket i ordinær virksomhet (VTO), eller gjennom andre tilsvarende ordninger.

Der hvor annet ikke følger av bilaget, gjelder overenskomstens bestemmelser også for ansatte som omfattes av dette bilaget.

§ 2 Arbeidstakerens oppgaver i bedriften

Arbeidstakeren utfører de oppgaver hun/han blir pålagt av bedriften.

Før det ansettes drøftes det med tillitsvalgte hvordan arbeidstakeren skal ivaretas, og få den oppfølging og utvikling som kvalifiseringsplanen krever.

§ 3 Ansettelse, arbeidsavtale, oppsigelse/avskjed

Arbeidstakeren ansettes i bedriften i henhold til arbeidsmiljøloven.

Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale.

Oppsigelse/avskjed skal ha saklig grunn og foretas i henhold til arbeidsmiljølovens (AMLs) bestemmelser.

§ 4 Lønnsbestemmelser

Den lønn som omfattes av denne bestemmelsen, er lønn utbetalt fra bedriften til sine arbeidstakere som er omfattet av dette bilaget. Trygdeytelser skal ikke medregnes.

Minstesats for lønn fremgår av det til en hver tid gjeldende VTA-bilag til AMB-overenskomsten. For tariffperioden 2020-2022 er minstesats for lønn kr 22,50 pr. time.

Uavhengig av type overenskomst bedriften er bundet av, gjelder ovenstående minstesats og ledelsen skal én gang per år drøfte med de tillitsvalgte evt. justering av bedriftens lønnssats(er) for de som er omfattet av bilaget.

§ 5 Arbeid utenfor tjenestestedet

Ved arbeid utenfor det daglige arbeidssted kan dette kompenseres etter lokale avtaler.

§ 6 Arbeidstidsordninger, Arbeid utenfor tjenestestedet

Ved arbeide utenfor arbeidstakers daglige arbeidssted kan det avtales at arbeidstiden følger arbeidstiden i ekstern bedrift.

§ 7 Lønn under sykdom mv.

Bedriften skal betale sykepenger i henhold til de til enhver tid gjeldende bestemmelser i folketrygdloven, basert på den enkeltes lønn i arbeidsgiverperioden.

NOTATER

NOTATER

NOTATER

HK Norge

Adresse: Torggata 12, 0181 Oslo
Telefon: 23 06 11 80, E-post: post@hkinorge.no
hk.no