Overenskomst 2020–2022
LO og MEF

MASKIN-
ENTREPRENØRENES
FORBUND

LO Norge

Fellesforbundet

NAF

Overenskomst
for miljøvirksomheter

Med hovedavtalens del A LO–MEF

Miljøvirksomheter
Gjelder fra 01.05.2020 til 30.04.2022
Overenskomst
Mellom
Maskinentreprenørenes Forbund
på den ene siden
og
Landsorganisasjon i Norge,
Fellesforbundet og Norsk Arbeidsmandsforbund
på den andre side.

Innhold

Del II Fellesbestemmelser for bransjen **4**

§ 1. Virkeområde 4
§ 1.1 Omfangsbestemmelse 4

§ 2. Ansettelse 4
§ 2.1 Prøvetid 4
§ 2.2 Fast ansatte 4
§ 2.3 Deltidsansatte 4

§ 3. Bedriftsansiennitet 5
§ 3.1. Bedriftsansiennitet 5
§ 3.2. Beregning av bedriftsansiennitet 5
§ 3.3. Tjenestefri som ikke går til fradrag i bedriftsansiennitet 5

§ 4. Arbeidstid 5
§ 4.1 Ordinær arbeidstid 5
§ 4.2 Arbeidsmiljøloven § 10-5 5
§ 4.3 Skiftarbeid 6
§ 4.4 Overtid – mertid 6
§ 4.5 Forskjøvet arbeidstid 7
§ 4.6 Hjemmevakt 7
§ 4.7 Spise- og hviletid 7
§ 4.8 Eldre arbeidstakere/seniorpolitikk 7

§ 5. Lønnsbestemmelser 8
§ 5.1 Minstelønn 8
§ 5.2 Arbeidende formenn/lagleder/bas: 8
§ 5.3 Fagarbeider- eller kompetansebevis 8
§ 5.4 Skifttillegg 9
§ 5.5 Smusstillegg 9
§ 5.6 Overtidstillegget 9
§ 5.6.1 Dagarbeid 9
§ 5.6.2 Skiftarbeid 9
§ 5.6.3 Arbeid på fridager 10
§ 5.7 Matpenger 10
§ 5.8 Diett ved reise/opphold 10
§ 5.9 Lokale lønnssystemer 10
§ 5.10 Lokale lønnsforhandlinger 10
§ 5.11 Foreldrepermisjon 11
§ 5.12 Godtgjørelse for helligdager, 1. og 17. mai 11
§ 5.13 Lærlinger 11

§ 6. Arbeidstøy og verneutstyr 12
§ 7. Verne- og miljøarbeid 12
§ 8. Fritid, ferie 12
§ 8.1 Daglig og ukentlig fritid 12
§ 8.2 Feriebestemmelser 12
§ 9. Korte velferdspermisjoner 13
§ 9.1 Omsorgspermisjon 14
§ 9.2 Andre permisjoner 14
§ 10. Etterlønn ved dødsfall 14

Del III Særbestemmelser **15**

Del IV Ikrafttreden, varighet og regulering **17**
§ 11. Ikrafttreden og varighet 17
§ 12. Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår 17
§ 13. Uorganiserte bedrifter - tariffrevisjoner 17
§ 14. Tvistebehandling 18

Del V Bilagene til overenskomst av 2020 **19**
Bilag 1: Avtale om ny AFP-ordning 19
Bilag 2: Opplysnings- og utviklingsfond 22
Bilag 3: Ferie m.v. 24
Bilag 4: Korte velferdspermisjoner 26
Bilag 5: Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. Mai 28
Bilag 6: Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987 30
Bilag 7: Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste 36
Bilag 8: Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstagere 36
Bilag 9: Aktivitetsprogram mellom LO og NHO – likestilling mellom kvinner og menn 36
Bilag 10: Sliterordningen 38
Bilag 11: Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO) 41
Bilag 12: Tjenestepensjon 41
Bilag 13: Utsetting, innleie og ansatte i vikarbyrå 42
Bilag 14: Fagopplæring 44
Bilag 15: Yrkessjåførkompetansebevis (YSK) 45

Del II Fellesbestemmelser for bransjen

§ 1. Virkeområde
Industri Energi (Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbund) går ut som part i overenskomsten. Hvis forbundet får medlemmer i en MEF bedrift innenfor forbundets organisasjonsområde tilbys forbundet partsforhold igjen.

Denne overenskomsten kan gjøres gjeldene på miljøbedrifter etter krav fra LO, Fellesforbundet, og Norsk Arbeidsmandsforbund på den ene side, og MEF på den annen side.

§ 1.1 Omfangsbestemmelse
Overenskomsten omfatter arbeidstakere som jobber i miljøvirksomheter som er organisert i et LO forbund og/eller i MEF, og driver med:

- innhenting/ transport/sortering//bearbeiding på tomt/ deponi/ombruk- og gjenvinning av avfall og returprodukter, herunder behandling av boreslam og jordrensing.
- miljø- og maskinell virksomhet i skogbruket
- brønn- og grunnvannsforvaltere.

Der nye produksjonsmåter medfører at arbeidsoperasjoner endres eller forutsetter ny kompetanse, skal disse fortsatt omfattes av denne overenskomsten.
Det er bedriftens hovedaktivitet som er bestemmende for presisering av miljøoverenskomstens virkeområde.

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

§ 2. Ansettelse

§ 2.1 Prøvetid
Før fast ansettelse, kan bedriften ved skriftlig avtale, kreve at den ansatte har gjennomgått en prøvetid på 6 måneder. Den ansatte skal i sin prøvetid holdes orientert om sin utvikling.

§ 2.2 Fast ansatte
Fast ansatte omfatter ansatte i full stilling og ansatte i deltidsstillinger.
Som hovedprinsipp skal bedriftens personalpolitikk bygge på faste og hele stillinger.

§ 2.3 Deltidsansatte
Stillinger med redusert tid, deltidsstillinger, skal kunne tilbys arbeidstakere som etter Arbeidsmiljølovens bestemmelser, jfr. § 10-2 og etter Hovedavtalens bestemmelser, har krav på redusert stilling. Med deltidsstillinger menes stillinger hvor den ansatte har redusert arbeidstid hver dag, uke, måned, eller kombinasjoner av dette.

Det skal av arbeidsavtalen fremgå stillingens prosentvise størrelse.

§ 3. Bedriftsansiennitet

§ 3.1. Bedriftsansiennitet
Med bedriftsansiennitet forstås den tid vedkommende har vært sammenhengende ansatt i bedriften.

§ 3.2. Beregning av bedriftsansiennitet
Fast ansatte opparbeider bedriftsansiennitet fra ansettelsesdato. Deltidsansatte opparbeider bedriftsansiennitet i henhold til faktisk arbeidet tid. Midlertidig ansatte opparbeider ikke bedriftsansiennitet.

§ 3.3. Tjenestefri som ikke går til fradrag i bedriftsansiennitet
Korte velferdspermisjoner, jfr. § 9, går ikke til fradrag i bedriftsansienniteten. Det gjøres ikke fradrag for pliktig militærtjeneste i inntil 3 måneder.

§ 4. Arbeidstid
Arbeidstiden begynner og slutter ved stasjoneringsstedet.
Stasjoneringsstedet skal for den enkelte påføres arbeidsplanen. Dersom partene på den enkelte bedrift ikke blir enige om en annen ordning, regnes stasjoneringsstedet som det sted hvor vedkommende har sitt faste daglige frammøte.

Når det gjelder skogbruket henvises til særbestemmelser i del III i overenskomsten.

§ 4.1 Ordinær arbeidstid
Den ordinære arbeidstid på dag tid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke. Organisasjonene anbefaler at arbeidstiden fordeles på 5 dager i uken, så fremt saklige grunner ikke tilsier en annen ordning. Den ordinære arbeidstiden skal legges mellom kl. 06.00 og kl. 18.00. På lørdager legges arbeidstiden mellom kl. 0600 og kl.1200.

§ 4.2 Arbeidsmiljøloven § 10-5
Gjennomsnittsberegning etter avtale med tillitsvalgte.
Ved virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan arbeidsgiveren og arbeidstakernes tillitsvalgte slutte skriftlig avtale om at arbeidstida skal ordnes slik at den i løpet av en periode på høyst 1 år blir gjennomsnittlig så lang som foreskrevet i § 10-1 og § 10-4, men ikke over 54 timer i noen enkelt uke og ikke over 10 timer på noen enkelt dag, i følgende tilfelle:

a. hvis arbeidets eller virksomhetens art gjør en uregelmessig fordeling av arbeidstida nødvendig,
b. hvis det i et yrke eller i en virksomhet på grunn av årstida, klimaet eller andre forhold til regelmessige tider av året oppstår sterkt arbeidspress,
c. når arbeidet utføres på slike steder at en tilfredsstillende utnyttelse av fritida ikke er mulig,
d. for å innarbeide enkelte fridager i tilknytning til jul, påske og andre helge- og høytidsdager utenom søndager.

Lengre arbeidstid enn foreskrevet i § 10-1 og § 10-4 må ikke nyttes i mer enn 6 uker i sammenheng.

Ved virksomhet som går inn under § 10-4 nr. 5 kan det i avtalen fastsettes at det kan arbeides 2 skift med mellomliggende friskift (springskift) i søndagsdøgnet.
Avtalen skal fastsette, eller gi grunnlag for arbeidstakerne til å beregne, når i året de enkelte uker med lengre og kortere arbeidstid enn nevnt i § 10-1 og § 10-4 faller, såfremt dette ikke avgjøres av den enkelte arbeidstaker (fleksibel arbeidstid).
Dersom et flertall av arbeidstakere er bundet av avtalen, kan arbeidsgiveren gjøre den gjeldende for alle arbeidstakere ved virksomheter som utfører arbeid av den art avtalen omfatter.

§ 4.3 Skiftarbeid
For ansatte som arbeider til forskjellige tider i døgnet, skal det utarbeides arbeidsplaner i samarbeid med de ansatte ved deres tillitsvalgte, jfr. AML § 10-3.
Skiftene i en 2-skiftordning forutsettes å veksle hver uke mellom formiddag og ettermiddag. Skiftene i en 3- skiftordning forutsettes å veksle hver uke i kombinasjoner av formiddagsskift, ettermiddagsskift og nattskift.
Ved 2-skiftarbeid skal arbeidstiden legges mellom kl. 0600 og kl. 2200.

For skiftarbeidere som følger døgnkontinuerlig 3- skiftplan skal den ordinære arbeidstid inndeles mellom kl. 22.00 – kl. 22.00.
Hvor produksjonsmessige forhold tilsier det, kan bedriften iverksette andre ordninger. Det samme gjelder når partene på bedriften er enige om det.
Den ordinære arbeidstids slutt på dager før søn- og helligdager er kl. 18.00, gjelder for skiftarbeid.

Ved helkontinuerlig skift skal skiftene inndeles mellom kl. 22.00 - kl. 22.00. For øvrig vises det til Bilag 6.

Arbeidsplaner skal vise den ansattes daglige og ukentlige arbeidstid, hvile- og spisepauser samt ukentlig fritid.

Arbeidstiden for 2-skiftarbeid skal i gjennomsnitt ikke overstige 36,5 timer pr. uke.

Arbeidstiden for døgnkontinuerlig 3-skiftarbeid skal i gjennomsnitt ikke overstige 35,5 timer pr. uke.

Arbeidstiden for helkontinuerlig skiftarbeid i henhold til godkjent skiftplan skal i gjennomsnitt ikke overstige 33,6 timer pr. uker.

Arbeidstiden på 1- eller 2-skift som etter plan omfatter ordinært arbeid på søn- og/eller hellig/ høytidsdager som faller på ukens hverdager, skal i gjennomsnitt ikke overstige 35,5 timer pr. uke. Som ordinært søndagsarbeid regnes ordninger med minst 1 søndagsskift (lørdag kl. 18.00 til søndag kl. 22.00) i løpet av en 4 ukers periode. Som ordinært arbeid på hellig- og høytidsdager regnes ordninger hvor arbeidet ikke stoppes på slike dager.

§ 4.4 Overtid – mertid
Overtidsarbeid kan finne sted i den utstrekning gjeldende lovgivning tillater. Det skal føres forutgående drøftelser med arbeidstakernes tillitsvalgte dersom dette er mulig.

Overtidsarbeid innskrenkes til det minst mulige og skal ikke overdrives overfor den enkelte arbeider. Arbeiderne skal også innenfor rammen av den i loven fastsatte begrensning av adgangen til overtidsarbeid enkeltvis være berettiget til fritagelse for overtidsarbeid ved særlige anledninger.

Som overtidsarbeid regnes for ansatte i full stilling, det arbeidet som utføres ut over den ansattes fastsatte daglige arbeidstid. For arbeidstakere som er deltidsansatt eller midlertidig ansatt på redusert daglig arbeidstid, regnes arbeidstiden som går ut over den avtalte, men som ligger innenfor den ordinære arbeidstiden etter overenskomsten som merarbeid. Utover dette regnes arbeidstiden som overtidsarbeid.

Se for øvrig § 5.6 om beregningsgrunnlaget.

Det skal foreligge en oversikt som viser hvor mye den enkelte arbeidstaker har arbeidet. Oversikten skal være tilgjengelig for Arbeidstilsynet og arbeidstakernes tillitsvalgte, ref. AML. § 10-7.

Som overtid regnes all overtid utenom den for vedkommende arbeiders fastsatte arbeidstid i full stilling ved bedriften.

§ 4.5 Forskjøvet arbeidstid
Ved forskjøvet arbeidstid betales for de 2 første forskjøvede arbeidstimer 40 % tillegg pr. time og for de øvrige forskjøvede arbeidstimer 50 % pr. time. (Det vil si de timer som faller utenfor ordinær arbeidstid.) Forskjøvet arbeidstid mellom kl. 21.00 og kl. 06.00 betales med et tillegg på 100 %. Nødvendigheten av bruken av forskjøvet arbeidstid skal drøftes med de tillitsvalgte før iverksettelse.

§ 4.6 Hjemmevakt
Behovet for å innføre hjemmevakts ordning skal drøftes lokalt. Hjemmevaktordning og betalingen for denne avtales lokalt. Når kompensasjon avtales skal utrykningstid, hyppighet og belastning legges til grunn. Det henvises til AML bestemmelse i § 10-4 (3).

§ 4.7 Spise- og hviletid
Spise-/hvilepauser fastsettes i henhold til arbeidsmiljølovens § 10-8 og §10-9, samt kjøre- og hviletidsbestemmelsene der disse gjelder. Pausen skal til sammen være minst 1/2 time, hvis arbeidstiden er minst 8 timer pr. dag. Spisepauser inngår normalt ikke i den ordinære arbeidstid.

I tilfeller hvor det ikke finnes tilfredsstillende spiserom eller at arbeidstaker ikke fritt kan forlate arbeidsstedet, skal spisepausen anses som en del av arbeidstiden. Betaling i slike tilfeller skal gis ifølge arbeidstakernes tarifferte timelønn. Krav om betaling forutsetter at arbeidsdagen er over 5 1/2 time.

§ 4.8 Eldre arbeidstakere/seniorpolitikk
For eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan det inngås individuelle avtaler om arbeidsoppgaver, tilrettelagt opplæring/oppdatering innenfor eget arbeidsområde, hvilepauser, deltidsarbeid/redusert arbeidstid mv. mellom den enkelte ansatte og bedriften.

§ 5. Lønnsbestemmelser

§ 5.1 Minstelønn
Minstelønn o/ 18 år: kr. 186.32 per. time for 37,5 timers uke.
Unge arbeidere under 18 år betales kr. 130,42 per time. (70 % av 186,32)

§ 5.2 Arbeidende formenn/lagleder/bas:
Det skal være en lønnsforskjell mellom arbeidende formenn/lagleder/bas, og de arbeiderne som skal ledes.

Timesatsene for skift omregnes til:
Fra 37,5 til 36,5 timer økes satsene med 2,74 %
Fra 37,5 til 35,5 timer økes satsene med 5,63 %
Fra 37,5 til 33,6 timer økes satsene med 11,61 %

Det forutsettes lokale tillegg utover minstelønnssatsen i overenskomsten. Det skal lokalt avtales tillegg for ansiennitet. Se ellers §§ 5.9 og 5.10.

Merknad:
Fravær fra arbeidet på grunn av militærtjeneste eller siviltjeneste eller svangerskap/fødsel og adopsjon og/eller omsorg i forbindelse med fødsel i samsvar med rettigheter etter arbeidsmiljølovens kapittel VIII regnes som opptjeningstid på lønnsskalaen. Avtjent førstegangstjeneste i Forsvaret og siviltjeneste godskrives som lønnsansiennitet ved ansettelse i første stilling etter avsluttet tjeneste.

§ 5.3 Fagarbeider- eller kompetansebevis
Fagarbeidere med offentlig godkjent fagbrev som er relevant for stillingen gis et tillegg på kr. 13,50 pr. time.

Bransjer
- Gjenvinning og avfallsbransjen,
- Brønnboringsbransjen,
- Skogbransjen

Kompetansebevis:

- førerkort klasse C1, C eller CE:	Kr. 5,00
- yrkesbevis anl. maskin:	Kr. 5,00
- ADR:	Kr. 5,00
- kranfører:	Kr. 5,00
- truckbevis innt.10.tonn:	Kr. 5,00

Tilleggene, utenom fagtillegget, gis for den tiden hvor den ansatte hovedsakelig utfører arbeid hvor det er behov for denne kompetansen.
Sertifikater/kompetansebevis som ikke dekkes av fagbrevet og som bedriften forlanger at vedkommende skal ha, lønnes etter den til enhver tid gjeldende tariffavtale. Der tillegg som dekkes av fagbrev allerede utbetales bortfaller disse. Der flere tillegg kan komme til utbetaling samtidig skal summen av disse ikke utgjøre mer enn 75 % av fagarbeidertillegget.

Partene lokalt kan avtale kompetansetillegg utover bestemmelsene her, men ikke utover 75 % av fagarbeidertillegget.

Dekning av opplæringsutgifter
Ved bedriftspålagte kurs og sertifikater dekker bedriften ordinær lønn, kursavgift og kursmateriell etter forhåndsgodkjenning av utgiftene. Spørsmålet om eventuell dekning av kostnader for andre kurs kan avtales lokalt – se Del B § 18 i Hovedavtalen.
Utgifter til sjåførkort for digital fartsskriver som er nødvendig for å utføre oppdrag som sjåfør i bedriften, betales av bedriften. Under forutsetning av at bedriften krever at sjåføren har ADR- bevis, dekker bedriften kursavgift og kursmateriell til fornyelse av slikt bevis etter forhåndsgod- kjenning av utgiftene.

§ 5.4 Skifttillegg
Når det arbeides på regulære skift, betales det for: Dagskift med ordinær lønn
Ettermiddag/kveldsskift betales et tillegg på 25 % av faktisk timefortjeneste
Nattskift betales et tillegg på 30 % av faktisk timefortjeneste
Grunnlaget for skifttillegget er faktisk timefortjeneste.

§ 5.5 Smusstillegg
Ved bedrifter hvor det ofte forekommer arbeid av mer smussig art, forutsettes at det er tatt hensyn til dette allerede ved fastsettelsen av bedriftens alminnelige lønninger.
Ved utførelsen av uforutsett arbeid av særlig smussig karakter og som normalt ikke ligger til stillingen skal det betales et tillegg. Størrelsen av tillegget og hvilket arbeid som omfattes skal fastsettes ved lokale forhandlinger.

§ 5.6 Overtidstillegget
Beregningsgrunnlaget for overtid skal være faktisk timefortjeneste.

§ 5.6.1 Dagarbeid
Arbeid på de 5 første virkedager etter endt ordinær arbeidstid og frem til kl. 21.00 betales med et tillegg på 50%. Etter kl. 21.00 og til kl. 06.00 betales 100%.

Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide overtid etter kl. 21.00 betales for minst 1 time selv om arbeidet varer kortere. Arbeid på lørdager etter kl. 12.00 og andre hverdager før helligdager etter kl. 1600, betales med et tillegg på 100% pr. time. Påbegynt halvtime skal lønnes som halvtime.

§ 5.6.2 Skiftarbeid
Skiftarbeidere som arbeider overtid før eller etter skift, skal betales et tillegg på 50 % mellom kl. 06.00 og kl. 21.00. Mellom kl. 21.00 og kl. 06.00 betales 100 %. Overtidstillegget på 100 % betales også for arbeid på lørdager og dager før helgedager etter den ordinære arbeidstid og for arbeid på søn- og helgedager.
Skiftarbeider som arbeider overtid før eller etter skiftet skal ha de ordinære overtids-prosenter i tillegg til skiftprosentene for sitt skift. Denne bestemmelse skal ikke i noen tilfelle medføre at summen av skift- og overtidstillegg overstiger 150 %. Påbegynt halvtime skal lønnes som halvtime.

§ 5.6.3 Arbeid på fridager
Hvor arbeidsinndelingen er gjennomført slik at det er gitt fri enkelte dager, skal arbeiderne som skulle vært fri på disse dager, men blir pålagt å arbeide, betales et tillegg på 50% inntil kl. 12.00 på lørdager og kl. 16.00 på ukens øvrige dager, og deretter et tillegg på 100%. Påbegynt halvtime skal lønnes som halvtime.

§ 5.7 Matpenger
Arbeidere som har arbeidet ordinær dagtid, og som samme dag blir tilsagt til overtidsarbeid i tilslutning til den ordinære arbeidstids slutt, betales - hvis bedriften ikke skaffer mat - kr 90 i diett, dersom overtidsarbeidet varer minst 2 timer.
Ved overtidsarbeid som vil vare utover 5 timer, forutsettes at bedriften sørger for ytterligere forpleining, eventuelt at det avtales et beløp til dekning av middagsutgifter.
Hvis arbeidstaker ikke selv kan skaffe mat, plikter arbeidsgiver å fremskaffe det.

§ 5.8 Diett ved reise/opphold
For ansatte som jobber med transport skal det ved overnatting i selskapets tjeneste betales den ansatte med kr. 122,00 i diett pr. påbegynt 12 timer.

For turer uten overnatting som strekker seg over 12 timer, betales diett med kr. 90. I de tilfeller hvor arbeidstakeren må bo på hotell/pensjonat, dekker bedriften legitimerte utgifter til hotell- oppholdet og kostutgifter.
I slike tilfeller betales ikke diett/oppholds godtgjørelse.

For øvrige betales arbeidstaker som blir beordret til en arbeidsplass slik at han ikke kan bo hjemme en godtgjørelse på kr.155 pr. arbeidsdag. I de tilfeller hvor arbeidstakeren må bo på hotell/pensjonat, dekker bedriften legitimerte utgifter til hotelloppholdet og kostutgifter.
I slike tilfeller betales ikke diett/oppholds godtgjørelse.
Arbeidstaker som blir sendt på kurs av arbeidsgiver, skal beholde vanlig lønn og få dekket reiseutgifter og utgifter til kost og opphold.

§ 5.9 Lokale lønnssystemer
Akkordarbeid/bonusarbeid o.l. skal kunne anvendes ved den enkelte bedrift, jfr. dog Arbeidsmiljølovens §3-2, §4-1, §4-2, §4-3, §4-4 og §10-2.
Det skal kunne anvendes forskjellige akkordsystemer/bonussystemer. Før det innføres slike systemer, må det forhandles om regler samt pris mellom bedriften og de tillitsvalgte, eller mellom hovedorganisasjonene.

Ved fastsettelse av akkordarbeid som ikke er en fast ordning, men ment for et begrenset arbeid, skal det føres lokale forhandlinger om arbeidsomfang så vel som prisen.
Hvis nye arbeidsmetoder og maskiner eller endrede arbeidsforhold nødvendiggjør en endring i de tidligere fastsatte akkorder, skal det forhandles med de tillitsvalgte.

§ 5.10 Lokale lønnsforhandlinger
En gang hvert avtaleår skal det opptas forhandlinger om lønnsendringer. Tidspunktet for forhandlingene er etter at det sentrale oppgjøret er sluttført. Lønnsforhandlingene skal være reelle, og grunnlaget for forhandlingene skal være bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne.

MEF og LO vil anbefale at disse kriterier blir lagt til grunn ved vurderingen av lønns-regulering for alle grupper ansatte i virksomheten.
En gang årlig kan en lokalt ta opp prinsippet og den form lønnsfastsettelsen foretas etter. De tillitsvalgte skal etter anmodning utleveres lister som viser status, timefortjeneste og overtids- bruk for det sist kjente kvartal, eventuelt annet materiale som gir grunnlag for slik oversikt.
Oppstår det tvil om de lokale forhandlingene gjennomføres slik overenskomsten forutsetter, kan hver av de stedlige parter kreve at organisasjonene samtidig gir veiledning til partene på bedriften.

§ 5.11 Foreldrepermisjon
Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønns-vurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

§ 5.12 Godtgjørelse for helligdager, 1. og 17. mai
Bevegelige helligdager er 1. og 2. juledag og nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, og 2. påskedag, 2. pinsedag og Kristi Himmelfartsdag, i alt 8 dager i året.
A-ordning gjøres gjeldende for helårsansatte med tidlønn. B-ordning gjøres gjeldende for akkordarbeid, arbeid der en har bonusordninger og sesongansatte på tidlønn. Under akkordarbeid avsettes 3,7% av arbeidsfortjenesten.
(Se bilag 5 til overenskomsten).

§ 5.13 Lærlinger
Lærlinger etter Reform `94
Maskinentreprenørenes Forbund og Landsorganisasjonen i Norge er enige om at det er viktig å sikre rekruttering av lærlinger. I de tilfeller lærlingen stryker til første gangs fag-/svenneprøve, og dette ikke kan tilbakeføres til lærlingens eget forhold, anmodes bedriften om å tilrettelegge for videreføring av nødvendig praksistid for gjennomføring av ny fag-/svenneprøve. Ved forlengelse skjer avlønning etter siste halvårssats. Det vises for øvrig til opplæringsloven.

MEF og LO anmoder derfor de lokale parter om å vurdere behov for tiltak som øker mobilitet og tilgang på lærlinger og andre tiltak som kan bedre situasjonen for den som er under utdanning.

Hovedmodellen.
Partene er enige om å følge hovedmodellen i Reform `94 med to års læretid i bedrift.

Lærlingelønn.
Lærlinger avlønnes etter bedriftens lønnssystem. Grunnlaget for beregningen av lærlingelønn er nyutdannede fagarbeideres fortjeneste innenfor lærlingens fagområde ved bedriften, og lønnes etter skalaen nedenfor. Avtalt timegodtgjørelse gjelder som lærlingens garanti i akkord.

Første halvår i bedrift: 30%
Andre halvår i bedrift: 40%
Tredje halvår i bedrift: 50%
Fjerde halvår i bedrift: 80%

Lærlinger som utfører selvstendig arbeid, kan gis personlig tillegg etter overenskomstens bestemmelser om lokal lønnsfastsettelse. Arbeidsgiver dekker lønn til prøveavleggelse for alle som skal opp til praktisk fagprøve, likeledes dekkes lønn også ved den teoretiske delen av fagprøven, inntil 1 dag.

Betaling for lærling som ikke består fagprøven mv.
Læretiden avsluttes ved avleggelse av førstegangs fag-/svenneprøve. Ved ikke bestått prøve kommer Forskrift til opplæringsloven § 4 - 45 til anvendelse. Dersom det avtales frivillig forlengelse av læretiden, benyttes siste halvårs sats.

Overtidsarbeid for lærlinger.
Partene anbefaler at lærlinger ikke benyttes til overtidsarbeid. Dersom det utføres overtidsarbeid lønnes alle lærlinger nevnt ovenfor med et overtidstillegg beregnet etter § 4.5, og med timelønn som for øvrige ufaglærte i bedriften. Prosenttilleggene ellers følger overenskomsten.

§ 6. Arbeidstøy og verneutstyr
Arbeidstøy og verneutstyr utleveres etter behov. Arbeidstøy/verneutstyr utleveres første arbeidsdag. Det skal ved valg av arbeidstøy tas hensyn til de ulike behov som den ansatte har sommer og vinter, samt for særlige behov spesielle typer arbeid forutsetter. Maskinførere utleveres etter behov varme- kjeledresser/bukse, jakke inntil 2 sett per år.

Slutter arbeidstakeren før prøvetidens utløp, leveres arbeidstøyet tilbake eller beløpet trekkes i sluttoppgjøret. Arbeidstøyet skal være av normal kvalitet. Arbeidstakere med ekstremt vanskelige arbeidsforhold tilkommer ekstra arbeidstøy etter behov. Renhold av arbeidstøy tilligger bedriften. Ved utlevering av nytt arbeidstøy kan brukt tøy kreves innlevert/fremvist.

Arbeidsgiver plikter å holde nødvendig verneutstyr til alle som har behov for det, jfr. arbeidsmiljøloven med forskrifter. Bedriften holder 2 par vernefottøy pr. år. Fottøyet skal være tilpasset årstiden. Der det er pålagt å bruke verneutstyr skal arbeidstaker bruke dette jfr. AML §2-3.

§ 7. Verne- og miljøarbeid
Bedriften skal drive planmessig verne- og miljøarbeid. Det oppfordres til at bedrifter med færre enn 10 arbeidstakere velger verneombud, jf. AML. § 6 -1.

§ 8. Fritid, ferie

§ 8.1 Daglig og ukentlig fritid
Den daglige og ukentlige fritid gis i henhold til bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 10-8 og 10-9, samt overenskomstens bestemmelser i § 3.

§ 8.2 Feriebestemmelser
Ferie gis i henhold til ferielovens bestemmelser, samt til bilag i overenskomsten bilag nr. 8 om Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere, og bilag nr. 3 om Avtalefestet ferie. Bedriftene skal søke å avvikle sommerferien i skoleferien.

§ 9. Korte velferdspermisjoner
Ordningene skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon:

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

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

2. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege, samt behandling av fysioterapeut eller kiropraktor.

   Det dreier seg her om tilfelle hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfelle vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfelle faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. For øvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfelle som oftest være sykemeldt.

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, f.eks. hjemmehjelptjenesten, ikke kan skaffes, og arbeidstakerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte permisjoner for at arbeidstakeren 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 barns konfirmasjon som avholdes i arbeidstiden.
    Med samboer menes person som har hatt samme bopel som den fast 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. Tariffavtale 17
Med korte velferdspermisjoner etter ovenstående regler menes permisjoner for nødvendig tid, inntil 1 dags varighet, betalt med ordinær lønn.

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.

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

§ 9.2 Andre permisjoner
Andre typer permisjoner følger av reglene i Hovedavtalens §10 og Del B § 4.

§ 10. Etterlønn ved dødsfall
Når arbeidstaker, som har vært ansatt i samme bedrift i minst 3 år, avgår ved døden, skal bedriften utbetale ektefelle, uforsørgede barn eller andre personer som avdøde forsørget, et beløp som tilsvarer full lønn for 3 måneder.

Hvis bedriften har innført statuttmessig regulert pensjonsordning, gruppelivsforsikring eller andre liknende trygdeordninger som tilfaller de etterlatte, kommer de beløp vedkommende i henhold hertil har krav på, til fradrag ved lønnsutbetalingen. Det samme gjelder ytelser fra folketrygden, dog ikke engangsstønad ved dødsfall i henhold til Lov om folketrygd av 28.02.1997, kap.7.

Del III Særbestemmelser

Gjenvinning og avfall

Rekruttering

1. Rekruttering ved skifte av leverandør innen husholdningsrenovasjon
De sentrale partene oppfordrer bedriftene til å ansette fra tidligere operatører i forbindelse med rekruttering etter skifte av leverandør.
I utvelgelsesprosessen oppfordres bedriftene til å legge vekt på objektive kriterier som bransjeerfaring, rutekjennskap og relevant fagbrev.

2. Intern rekruttering til ledige stillinger i bedrifter innen husholdningsrenovasjon
Ved en intern rekruttering tas utgangspunkt i kvalifikasjoner. Under ellers like vilkår, legges vedkommende sin ansiennitet fra bransjen til grunn. Det forutsettes at ansienniteten kan dokumenteres og er relevant for stillingen.

Partene på den enkelte bedrift kan inngå lokal avtale om regler for intern rekruttering.

Skogbruket

Bruk av motorkjøretøy

Etter konferanse med arbeiderne ordner arbeidsgiveren alle daglige forflytninger, nødvendige transporter, anvisninger av husvære etc. på den mest rasjonelle måte. Godtgjørelsen gjelder ikke for kjøring til fast produksjonssted. Kjøregodtgjørelsen er betinget av at kjøringen skjer på oppdrag av, og etter avtale med arbeidsgiveren. Videre er det en forutsetning at bilens eier tar med seg passasjerer og utstyr, rimelig hensyn tatt til vekt og veiforhold. Der arbeidstakerne bor slik til i forhold til hverandre at fellestransport kan benyttes, skal det avtales oppmøtested og kjørerute til arbeidsplassen.

Velger arbeidstakerne å kjøre hver sin bil der fellestransport er mulig, skal kjøregodtgjørelsen reduseres til kr. 1,45 pr. km. Kjøretøyets eier plikter å føre kjørebok som hver dag viser oppdragssted og kjørte kilometer, både for seg selv og eventuelle passasjerer. Det forutsettes videre at arbeidstiden ut fra § 4 utnyttes før kjøregodtgjørelse utbetales.

Ved bruk av arbeidstakers bil til flytting av kvilekoier er det adgang til å avtale egen godtgjørelse, hensyntatt til vekt og veiforhold. Kjøregodtgjørelsen skal ikke være med i beregningsgrunnlaget for arbeidsgiveravgift, feriepenger, sosiale utgifter mv.

Bil:
Fellestransport kr. 3,30 pr. km
Alenekjøring når fellestransport er mulig kr. 1,45 pr. km

Nødvendig alenekjøring kr. 3,30 pr. km

Tillegg pr. passasjer kr. 0,70 pr. km
Tillegg for bruk av tilhenger kr. 0,80 pr. km
Motorsykkel og moped kr. 1,20 pr. km

Godtgjørelse for reisetid
Partene lokalt skal drøfte godtgjørelse for reisetid mellom hjem og arbeidssted. For reiseavstand over 45 km en vei skal det inngås lokal avtale.
Dersom innkvartering av praktiske grunner ikke kan ordnes, skal bedriften og tillitsvalgte avtale særskilte ordninger for dagpendling utover 60 km en vei. Ved inngåelse av slike avtaler skal det tas tilbørlig hensyn både til arbeidstakerens helse og sikkerhet samt reisetidens lengde.

Kvilekoier
Kvilekoier stilles til rådighet jfr. forskrifter for Kvilekoier fastsatt av Arbeidstilsynet (bestillingsnr. 364).

Tillegg for ubrøytede veier:
Forsinkelser i arbeidets begynnelse på grunn av ubrøytede veier godtgjøres faktisk timelønn fra første time.

Sikkerhetsbestemmelser
Vindfallhogst
Ved hogst av stormfelt skog må det legges større vekt på planlegging av hogstarbeidet enn ved normale hogstforhold.
Dersom arbeidstakere ikke kjenner de problemer vindfallhogst medfører, skal disse gis opplæring av fagfolk om disse faremomentene før arbeidet settes i gang.

Linjerydding
Ved spesielt risikofylt hogst, linje- og annet ryddearbeid, utarbeides skriftlige rutiner i bedriften iht. den til enhver tid gjeldende forskrift for å ivareta arbeidstakernes sikkerhet.

Alenearbeid - kommunikasjonsutstyr
Alenearbeid bør unngås ved risikofylte arbeidsoppgaver. Når det ikke kan unngås skal det opprettes tilfredsstillende rutiner for å ivareta arbeidstakernes sikkerhet. Dersom nødvendige varslings- eller sikringsrutiner ikke kan etableres på annen måte skal kommunikasjonsutstyr brukes. Tilfredsstillende rutiner for å ivareta arbeidstakers sikkerhet er besøk eller kontakt på dagen og visshet om at arbeidstaker er ute av skogen på ettermiddag/kveld.

Sikkerhetsopplæring
Bedriften plikter å sørge for nødvendig sikkerhetsopplæring iht. lov og forskrift.

Del IV
Ikrafttreden, varighet og regulering

§ 11. Ikrafttreden og varighet
Denne overenskomst trer i kraft 1. mai 2020 og varer til 30. april 2022 – og videre 1 år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 1 - en måneders varsel.

§ 12. Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår
Før utløpet av første avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom MEF 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 MEFs Hovedstyre. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. mai 2021).

§ 13. Uorganiserte bedrifter - tariffrevisjoner
For uorganiserte bedrifter som er bundet av denne overenskomst gjennom direkte avtale med forbundet (såkalte «tiltredelsesavtaler», «hengeavtaler» eller «erklæringsavtaler»), der partene er enige om å tiltre «den til enhver tid gjeldende overenskomst», gjelder følgende: Disse bedrifter omfattes av tariffrevisjoner mellom overenskomstens parter, uten at «erklæringsavtalen» sies opp. Som følge av at forbundet og de uorganiserte bedrifter er enige om å tiltre den til enhver tid gjeldende overenskomst, gjennomføres det ikke særskilt forhandling og/ eller mekling mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter, idet forhandling/mekling mellom overenskomstens parter også omfatter/gjelder mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter. Når LO/forbundet sier opp overenskomsten, varsles de uorganiserte bedrifter om dette ved kopi av oppsigelsen. Dette varsel regnes som forutgående oppsigelse av tariffavtalen og tilfredsstiller arbeidstvistlovens krav for iverksettelse av lovlig arbeidskamp.

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

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

Disse bestemmelser er en nødvendig konsekvens av Hovedavtalens § 3-1 nr. 3.
Dersom forbundet eller bedriften ønsker å gjennomføre en selvstendig tariffrevisjon må «erklæringsavtalen» sies opp iht. de oppsigelsesregler som gjelder.

§ 14. Tvistebehandling
Ved tvist om forståelsen av denne overenskomst avgjøres det i forhandlinger mellom LO og MEF.

Oslo, oktober 2020

Jørgen Pettersen /s/
Maskinentreprenørenes Forbund

Hans Christian Gabrielsen /s/
Landsorganisasjonen i Norge

Del V Bilagene
til overenskomst av 2020

Der teksten i bilagene omhandler LO-NHO gjelder tilsvarende for LO-MEF.

1. Avtale om ny AFP ordning.
2. Opplysnings- og utviklingsavtalen.
3. Ferie mv.
4. Korte Velferdspermisjoner
5. Godtgjørelse for helligdager, 1. og 17. mai
6. Nedsettelse av arbeidstiden per. 1. januar 1987
7. Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste
8. Lovfestet ekstra ferieuke for eldre arbeidstakere.
9. Aktivitetsprogram mellom LO og NHO – Likestilling mellom kvinner og menn.
10. Sliterordningen
11. Varig tilrettelagt arbeid i ordinære virksomheter – VTO.
12. Tjenestepensjon
13. Utsetting, innleie og ansatte i vikarbyrå
14. Fagopplæring
15. Yrkessjåførkompetansebevis (YSK)

Bilag 1: 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 utgangs-punktet 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 virknings-tidspunkt 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 avkortning 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 årete 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 2: Opplysnings- og utviklingsfond

AVTALE
om et Opplysnings- og utviklingsfond opprettet av
Næringslivets Hovedorganisasjon og
Landsorganisasjonen i Norge
(Endret siste gang i 2011)

§ 1
Formål
Fondet har til formål å gjennomføre eller støtte tiltak til fremme av opplysning og utdannelse i norsk arbeidsliv.

§ 2
Virkemidler
Opplysnings- og utdanningstiltakene, herunder kurs- og skolevirksomhet, skal bl.a. ta sikte på

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

§ 3
Finansiering
Det er etablert en forenklet innkrevingsmodell hvor antall ansatte som skal være gjenstand for premieberegningen fastsettes ut fra opplysningene bedriften har gitt til trygdekontorenes arbeidstaker-/ arbeidsgiverregister med følgende gruppeinndeling:

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

Gruppe 3: F.o.m. 30 t/uke og derover.

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

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

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

Ansatte som kommer inn under Hovedavtalen for arbeidere mellom LO og NHO er, som en del av finansieringsordningen, forpliktet til å betale kr. 3,25 pr. uke.
Beløpene reguleres av Sekretariatet i LO og NHOs styre, etter innstilling fra Fondsstyret, jfr. § 5.

§ 4
Innkreving av premie
Den premie som er nevnt i § 3 innbetales kvartalsvis til Felleskontoret for LO/NHO-ordningene. Premieinnbetalingen skal dekke bedriftens samlede forpliktelser til alle OU-fond.

§ 5
Administrasjon
Fondet ledes av et styre på 6 medlemmer hvorav partene oppnevner 3 hver. Vervet som styrets leder alternerer mellom Landsorganisasjonen i Norge og Næringslivets Hoved-organisasjon 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 3: Ferie m.v.

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

A. Fleksibilitet
I samtlige overenskomster inntas følgende bestemmelser:

a) ”Der partene lokalt er enige om det, kan det som en forsøksordning iverksettes bedriftstilpassede ordninger som går ut over overenskomstens bestemmelser for så vidt gjelder arbeidstid og godtgjørelser for dette. Slike ordninger skal forelegges forbund og landsforening til 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 m.v. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekontoordning. Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte.”

B. Avtalefestet ferie

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

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

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

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

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

   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 4: Korte velferdspermisjoner

LO-NHO AVTALEN OM KORTE VELFERDSPERMISJONER MED TILLEGG AVTALT MELLOM NORSK INDUSTRI OG FELLESFORBUNDET

(Gjelder punktene 4, 5 og 10)
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.

Bilag 5: Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. Mai

A-ordningen
Endret siste gang 2020

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

I. Godtgjørelsen.

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

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

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

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

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

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

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

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

   Godtgjørelsen reduseres forholdsvis hvis det etter gjeldende arbeidsordning ved bedriften drives med innskrenket arbeidstid på vedkommende ukedag. I godtgjørelsen gjøres fradrag for dagpenger e.l. som arbeidstakeren i tilfelle får

utbetalt for vedkommende dag av arbeidsgiveren eller av trygdeinstitusjon som helt eller delvis finansieres ved pliktmessig bidrag fra arbeidsgiveren.

6. For unge arbeidstakere og lærlinger, fastsettes betalingen tilsvarende den gjennomsnittlige timefortjeneste i bedriften for disse arbeidstakere under ett, med mindre partene blir enige om en annen beregningsmåte.

7. For arbeidstakere ved bedrifter som praktiserer fastlønnssystemer, betales en godtgjørelse beregnet etter den enkeltes timefortjeneste i den uke høytids- eller helligdag faller.

8. For ukelønnede arbeidstakere skal det være adgang til å avtale at de istedenfor godtgjørelse etter ovenstående regler, skal beholde sin ukelønn uavkortet også i uker med bevegelige helligdager eller 1. og 17. mai.

Merknader:

a. I tillegg til den betaling vedkommende arbeidstaker skal ha etter overenskomsten, utbetales skiftarbeidere for hvert fulle arbeidede skift på helligdager som faller på en ordinær ukedag kr. 49,94.

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

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

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

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

II. Opptjeningsregler.

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

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

III. Utbetaling

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

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

Bilag 6: 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 hoved-overenskomsten 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 langt det er mulig blir den samme for alle grupper i bedriften. Hvis enighet – eventuelt med bistand fra organisasjonene – ikke oppnås, fastsetter bedriften innenfor tariffavtalens ramme hvorledes arbeidstidsforkortelsen skal gjennomføres.

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

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

F. Opprettholdelse av produksjon, produktivitet og effektiv arbeidstid
Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift bestreber seg på å øke produktiviteten. Så vidt mulig bør arbeidstidsforkortelsen ikke medføre oppbemanning.

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

I Hovedavtalen har Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge utformet bestemmelser som tar sikte på å legge forholdene best mulig til rette for

samarbeid mellom bedriften, 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 7:
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 8:
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 9:
Aktivitetsprogram mellom LO og NHO – likestilling mellom kvinner og menn

Innledning

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

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

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

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

Lokale likestillingsavtaler og likestillingsprosjekter
Hvis de lokale parter ønsker å utarbeide en likestillingsavtale på bedriftsnivå eller ønsker å igangsette konkrete likestillingstiltak, kan hovedorganisasjonene bistå gjennom rådgivning.

Arbeidsliv – familiepolitikk
Hovedorganisasjonene vil arbeide for en foreldrepermisjonsordning som fremmer likestilling.
Hovedorganisasjonene vil arbeide for en familiepolitikk som balanserer hensynet til familie- og arbeidsliv.

Likelønn
Felles tiltak for oppfølging av enkelte elementer i likelønnskommisjonens rapport og eventuelle tiltak initiert i tariffoppgjørene.
Heltid/deltid
Partene vil jobbe for å innhente kunnskap om partenes ønsker og behov lokalt, og øke bevissthet og holdninger om kvinners tilknytning til arbeidslivet.

Arbeidsflytting mellom sektorene
Hovedorganisasjonene vil initiere kartlegging/forskning på hindringer i forhold til jobbskifte fra offentlig til privat sektor og fra privat til offentlig sektor.

Opplæring og rekruttering – det kjønnsdelte studie- og yrkesvalget

- Tiltak ovenfor opplæringskontorer og rådgivningstjeneste.
- Rekruttere flere kvinner til ledende stillinger – Female Future.
- Synliggjøre HF-prosjekter som eksempelvis "Jenter i bil og elektro" og oppfordre flere bransjer og bedrifter til å høste erfaring og gjøre tilsvarende
- Motivere til utradisjonelle yrkesvalg

Felles informasjon
Partene vil i fellesskap samarbeide om å utvikle felles informasjon for å fremme reell likestilling mellom kvinner og menn.

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

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

Bilag 10: 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 Sluttvederlagsordningen, premie fra bedriftene og avkastning på midlene.

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

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

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

Sliterordningen fastsetter nærmere regler om beregning og 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 11: 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 2018-2020 er minstesats for lønn kr 20,00 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 lønnsats(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.

Bilag 12: Tjenestepensjon

Partene er enige om at det etableres tjenestepensjon for ansatte som treri kraft 1. mai 2005. Tjenestepensjon er innskuddsbasert hvoretter arbeidsgiver innbetaler 3 % av tariffert lønn fratrukket 1G, i henhold til Lov om obligatorisk tjenestepensjon. Bedriften og de ansatte kan inngå avtale om tilleggsinnbetaling utover dette, som dekkes av den enkelte ansatte ved trekk i lønn. Avtalen må være kollektiv og omfatte alle ansatte i virksomheten.

Tjenestepensjonsordningen skal dekke premiefritak.

Bilag 13: Utsetting, innleie og ansatte i vikarbyrå

1. Vilkår for innleie og utsetting av arbeid med mer.

1.1. Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen blir mest mulig attraktiv og seriøs. Der egenbemanningen ikke er tilstrekkelig, skal det drøftes ulike tiltak – herunder muligheten for å øke antallet egne ansatte, jf. Hovedavtalen § 9-3. Partene er opptatt av å hindre "sosial dumping" og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

1.2. Dersom bedriften ønsker å leie inn arbeidskraft eller sette bort deler av arbeidet, skal det på forhånd forhandles med de bedriftstillitsvalgte, jfr. Hovedavtalen § 9-3.

Saksbehandling:
I protokollen bør detfremgå hva som er bemanningsbehovet, begrunnelsen forikke å ansette, samt omfanget og varigheten forinnleien/utsettingen.

1.3. Bedriftens ledelse skal på forlangende godtgjøre overfor de tillitsvalgte at innleid arbeidskraft og underentreprenører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Lønns og arbeidsvilkårsom bedriftstillitsvalgte oppfatter som urimelig i forhold til sentrale tariffavtaler i områder, kan tas opp til drøfting med bedriften. 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 arbeidsforhold.

1.4. Dersom utsetting av arbeid medfører at bedriften, av den grunn, må permittere ellersi opp fast ansatte arbeidstakere, vil utsettingen av arbeidet kunne stride mot Arbeidsmiljøloven § 15-7 ogHovedavtalen § 8-1 nr. 1.De tillitsvalgte kan kreve forhandlinger om dette.

1.5. Avtaler om arbeidsleie mellomproduksjonsbedrifter
Organisasjonene anbefaler at bedriftene avtalerretningslinjer omarbeidsleie bedriftene i mellom for å møte produksjonsmessige svingninger og motvirke oppsigelser og permitteringer. Det forutsettes at arbeidsleien erisamsvar med Arbeidsmiljøloven § 14-13 samt øvrige lover og avtaler. Slike avtaler opprettesi forståelse med tillitsvalgte.

2. Lønns- og arbeidsvilkår forinnleide

2.1. Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkårsom gjelder i innleiebedriften isamsvar med Arbeidsmiljøloven § 14-12 a, (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 1. Arbeidstidsforkortelsen
Bilag 5. Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond
Bilag 6. Sluttvederlagsavtalen
Bilag 7. Avtale om AFP- Ordningen
Bilag 8. Tjenestepensjon
Bilag 9. Trekk av fagforeningskontingent

2.2 Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt. 2.1 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dettevilkåret. På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået nårinnleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

2.3 Hovedavtalen kap. V gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak:
Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO og MEF, 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 iinnleiebedriften.

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av Hovedavtalen mellom LO og MEF, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt. 2.1 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

2.4 Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgtarbeid, jfr. HA § 5-6

Merknad:
Punktene 2.1, 2.2 og 2.3, 2.4, iverksettes på samme tidspunktsom lovens endringer trer i kraft, jfr. Prop 74L (2011-2012).

3. Ansatte i vikarbyråer

Bestemmelsene i dette bilaget regulererforhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst jfr. Omfang1.1

3.1 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 jfr §1.1.

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

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

3.4 Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

3.5 Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratre etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. 52 Tariffavtale I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.
3.6 Ved utleie til bedrift som er bundet av denne overenskomsten, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften, jfr. pkt2.1.

3.7 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.

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

Bilag 14: Fagopplæring

Partene ønsker at bedrift og tillitsvalgte hvert år drøfter om det er et kompetansegap i henhold til bedriftens behov for kompetanse og hvordan det i så fall kan legges til rette for at ufaglærte får anledning til å ta fagbrev. Drøftingene skal ta utgangspunkt i bedriftens behov for fagarbeidere og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det bør være en målsetting at det drives fagopplæring i alle bedrifter som oppfyller kravene for å være opplæringsbedrift.

Partene sentralt og lokalt må legge til rette for at arbeidsinnvandrere som arbeider i landet og som sikter mot å bli en del av det norske arbeidsmarkedet, må få styrket sine grunnleggende ferdigheter i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur.

Etter- og videreutdanning
Partene viser til Hovedavtalen § 10-9 om «Permisjon for utdanning» og kapt. 18. «Kompetanseutvikling». Partene er enige om viktigheten av at arbeidstakerne får formalisert og dokumentert sin kompetanse. Partene erkjenner den store betydning økt utdannelse har for den enkelte, bedriftens utvikling og samfunnet. Partene er enige om at det er viktig å etablere en kul- tur forlivslang læring. Partene er enige om at den enkelte arbeidstaker har rett til å få dokumentert sin realkompetanse. Partene vil aktivt bistå medlemmene med etablering av slike systemer.

Bilag 15: Yrkessjåførkompetansebevis (YSK)

Etter yrkessjåførforskriften (forskrift 16.04.2008 nr. 362, Forskrift om grunnutdanning og etterutdanning for yrkessjåfører) er sjåførene pålagt å gjennomføre etterutdanning som p.t. er på 35 timer hvert 5. år.

I de tilfeller der partene ikke inngår avvikende lokal avtale, skal følgende gjelde:

1) Arbeidsgiver skal gi fast ansatte sjåfører et tilbud om etterutdanning i henhold til gjeldende forskrift. Arbeidsgiverfastsetter, etter drøftinger med de tillitsvalgte, gjennomføringsmetode, tid og sted for etterutdanningen.

2) Hvis ikke arbeidstaker gjennomfører etterutdanningen tilbudt av arbeidsgiver, er vedkommende selv ansvarlig for å gjennomføre etterutdanningen innenfor de lovpålagte frister. Arbeidstaker må da dekke kostnaden selv.

3) Hvis arbeidstaker uten gyldig grunn uteblir fra etterutdanningskurs, kan arbeidstaker kreve utgiftene tilbakebetalt fra arbeidstaker.

4) Arbeidstaker har ikke rett på etterutdanningskurs under avvikling av oppsigelsestid.

5) **Kostnader dekkes som følger:**

a. Arbeidsgiver dekker kursutgiftene, herunder eventuelt læremateriell.

b. Arbeidsgiver dekker ordinær lønn tilsvarende medgått kurstid som er 35 timer. Kurstid iht. yrkessjåførforskriften regnes ikke som arbeidstid, og deltakelse på kurs skal ikke utløse overtid eller annen økonomisk kompensasjon.

c. Arbeidstakere som gjennomfører hele eller deler av kurset på sin fritid vil få kurstiden kompensert tilsvarende.

d. Hvis kurset ikke avholdes på stasjoneringsstedet, kan eventuell dekning av arbeidstakers reisekostnader til og fra kursstedet, samt eventuell dekning av kost og losji, avtales lokalt.

Kurskostnader og lønnskompensasjon avskrives i løpet av 12 måneder. Ved frivillig fratreden skal restbeløp tilbakebetales.

Implementering Eksisterende lokale avtaler som ikke gir minst like gunstige vilkår som denne avtalen bortfaller i sin helhet uten oppsigelse 01.05.16. Andre avtaler må eventuelt bringes til opphør i tråd med Hovedavtalens bestemmelser.

PDF for skjerm, format A4. 03/2021

Fellesforbundet
Lilletorget 1, 0184 Oslo
E-post: post@fellesforbundet.no
Telefon: 23 06 31 00
www.fellesforbundet.no

Norsk Arbeidsmandsforbund
Grubbegata 6, 0179 OSLO
E-post: norsk@arbmand.no
Telefon: 22 40 10 60
www.arbeidsmandsforbundet.no

Maskinentreprenørenes Forbund
Fred Olsens gate 3, 0152 Oslo
E-post: firmapost@mef.no
Telefon: 22 40 29 00
www.mef.no

Landsorganisasjonen i Norge
Torggata 12, 0181 Oslo
E-post: lo@lo.no
Telefon: 23 06 10 00
www.lo.no