

# Naturbruks- overenskomsten 2018-2020



# Naturbruksoverenskomsten 2018 – 2020

**Overenskomst**

mellom

**Næringslivets Hovedorganisasjon  
og  
NHO Mat og Drikke**  
på den ene side

og

**Landsorganisasjonen i Norge  
og  
Fellesforbundet**  
på den annen side

*Gjelder f.o.m. 1. april 2018 t.o.m. 31. mars 2020*

## Innhold

<b>KAP. I Overenskomstens omfang .....</b>	<b>4</b>
1.1 Virkeområder .....	4
1.2 Arbeidstakerdefinisjon.....	4
<b>KAP. II Lønnsbestemmelser.....</b>	<b>4</b>
2.1 Lønssystemer .....	4
2.1.1 Alminnelige bestemmelser .....	4
2.1.2 Timelønn eller fastlønn.....	5
2.1.3 Bonussystemer.....	5
2.1.4 Akkordarbeid .....	5
2.2 Lønnsbestemmelser .....	6
2.2.1 Minstelønn .....	6
2.2.2 Ungdomssatser.....	6
2.2.3 Fagarbeidere.....	6
2.2.4 Lærlinger.....	6
2.2.5 Lønnsansiennitet .....	7
2.2.6 Utenlandsoppdrag .....	8
2.3 Lokale lønnsforhandlinger.....	8
2.4 Akkordlønn.....	8
2.4.1 Planting .....	8
2.4.2 Ungskogpleie .....	9
2.4.3 Diverse godtgjørelser ved akkordlønn .....	13
2.5 Andre godtgjørelser .....	15
2.5.1 Motorsaggodtgjørelse .....	15
2.5.2 Kosttillegg.....	15
2.5.3 Skifttillegg .....	15
2.5.4 Overtid .....	15
2.5.5 Overtidsbetaling.....	16
2.5.6 Kjøregodtgjørelse.....	16
<b>KAP. III Arbeidstidsbestemmelser .....</b>	<b>18</b>
3.1 Arbeidstid .....	18
3.2 Fleksible arbeidstidsordninger .....	19
3.3 Fravær.....	20
<b>KAP. IV Arbeidsmiljø.....</b>	<b>20</b>
4.1 Arbeidsmiljølovens bestemmelser .....	20

4.2.	Organisering av opplæring .....	20
4.3	Verneombud og arbeidsmiljøutvalg (AMU) .....	21
4.4	Sikkerhetsrutiner.....	21
4.5	Verneutstyr m.v. ....	22
4.6	Hvilekoier .....	23
4.7	Kuldegrense .....	23

**KAP. V Ferie, bevegelige helligdager, 1. og 17. mai.....24**

5.1	Ferie.....	24
5.2	Bevegelige helligdager og 1. og 17. mai .....	24

**KAP. VI Spesielle bestemmelser .....****25**

6.1	Likeverd.....	25
6.2	Etter- og videreutdanning (jfr. Hovedavtalen § 10-11 og kap. 18).....	27
6.3	Innleie av arbeidstakere m. m.....	29
6.4	Omsorgspermisjon ved fødsel .....	30

**KAP. VII Uorganiserte bedrifter, varighet, reguleringsbestemmelser .....****31**

7.1	Uorganiserte bedrifter - tariffrevisjoner .....	31
7.2	Varighet og reguleringsbestemmelse.....	32

***Bilag til overenskomsten***

Bilag 1	Vaktordninger for planteskolene .....	34
Bilag 2	Sluttvederlagsavtalen.....	37
Bilag 3	Avtale om et opplysnings- og utviklingsfond .....	57
Bilag 4	Avtale om ny AFP-ordning .....	62
Bilag 5	Likestilling mellom kvinner og menn.....	68
Bilag 6	Ferie m.v. ....	71
Bilag 7	Avtale om korte velferdspermisjoner .....	75
Bilag 8	Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987.....	78
Bilag 9	Ansatte i vikarbyråer.....	90

## **KAP. I**

### **Overenskomstens omfang**

#### **1.1 Virkeområder**

Denne overenskomsten kan gjøres gjeldende på bedrifter innen naturbruk og samhörige bransjer, herunder skogbruk, utmark, jordbruk, naturforvaltning og planteproduksjon, etter krav fra LO og Fellesforbundet på den ene side eller NHO og NHO Mat og Drikke på den annen side.

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. Se bilag 9.

#### **1.2 Arbeidstakerdefinisjon**

Som arbeidstakere i henhold til denne overenskomst regnes arbeidere i produksjon og tjenesteyting.

Der nye produksjonsmåter medfører at arbeidsoperasjoner endres eller forutsetter ny kompetanse, skal disse fortsatt omfattes av denne overenskomsten.

## **KAP. II**

### **Lønnsbestemmelser**

#### **2.1 Lønnssystemer**

##### **2.1.1 Alminnelige bestemmelser**

Forskjellige typer av lønssystem som timelønn eller fastlønn, bonussystemer og akkord skal kunne benyttes. Lønssystemet skal være avtalt skriftlig.

Valg av lønssystem er ett virkemiddel for å oppnå bedriftens målsetting. Det er derfor meget viktig at hver enkelt bedrift foretar et bevisst valg av lønssystem

forankret i organisasjonsutvikling, målsetting, handlingsplaner og konkrete arbeidsoppgaver.

Lønssystemet skal utformes slik at det gjenspeiler de krav som stilles til ansvar, myndighet og faglige kvalifikasjoner i den enkelte stilling. Det skal også tas hensyn til fysiske og psykiske forhold og Hovedavtalens bestemmelser om samarbeid og medinnflytelse. Lønssystemet bør også stimulere til initiativ, innsats og opplæring, samt virke produktivitetsfremmende.

Ved bruk av akkord og/eller bonussystemer skal det avtales lokalt kompensasjon for tapt arbeidsfortjeneste ved oppfølging av lærling.

### **2.1.2 *Timelønn eller fastlønn***

Med timelønn forstås et lønssystem hvor fortjenesten beregnes i forhold til arbeidede timer.

Med fastlønn forstås et lønssystem hvor fortjenesten beregnes pr år/måned/uker.

Forskjellige time- og/eller fastlønssystemer skal kunne anvendes for deler av bedriften eller felles for hele bedriften.

### **2.1.3 *Bonussystemer***

Bonussystemer består av en fast lønnsandel og en mindre, bevegelig andel.

Forskjellige former for bonussystemer kan anvendes.

### **2.1.4 *Akkordarbeid***

Med akkordarbeid forstås arbeid hvor hele fortjenesten eller deler av denne varierer med ytelse, produsert mengde o.l. Det kan benyttes andre akkordlønssystemer enn de som er beskrevet i overenskomsten.

## **2.2 Lønnsbestemmelser**

### **2.2.1 Minstelønn**

Innenfor denne overenskomsts virkeområde skal alle voksne arbeidstakere være sikret en minstelønn på kr 161,50 pr. time.

Regulering av minstelønn foretas i forbindelse med de ordinære tarifforhandlinger og mellomårsforhandlinger den 1. april hvert år.

Ut over minstelønnen fastsettes den enkelte arbeidstakers lønn og godtgjørelse i samsvar med reglene om tariffestede tillegg og lokale lønnsforhandlinger.

For lønnsystemer som er avtalt mellom de lokale parter, gjelder denne paragrafs minstelønn.

### **2.2.2 Ungdomssatser**

Ungdom under 16 år:      minst 50% av minstelønn

Ungdom 16-18 år:      minst 70 % av minstelønn

### **2.2.3 Fagarbeidere**

Fagarbeidere med offentlig godkjent fagbrev innenfor overenskomstens virkeområde og som er relevant for arbeidet, gis et tillegg på minst kr 12,00 pr. time.

### **2.2.4 Lærlinger**

NHO Mat og Drikke og Fellesforbundet er enige om at det er viktig å sikre rekrutteringen til bransjen. På denne bakgrunn anbefaler NHO Mat og Drikke og Fellesforbundet de lokale parter å drøfte aktuelle ordninger som blant annet støtte til læremateriell, støtte til oppholdsutgifter og støtte til reise- og flytteutgifter.

NHO Mat og Drikke og Fellesforbundet anmoder derfor de lokale parter om å vurdere behovet for tiltak som øker mobilitet og tilgang av lærlinger.



### Lønn

Lærlingens timefortjeneste skal utgjøre en prosentandel av timefortjenesten for nyutdannede fagarbeidere i bedriften ekskl. tillegg.

Lønnen utgjør:

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

### Lønn ved prøveavleggelse

Arbeidsgiver dekker lønn ved prøveavleggelse og den teoretiske del av fagprøven. Arbeidsgiver er ikke forpliktet til å dekke lønn ved prøveavleggelse mer enn en gang innen samme fag. 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 opplæringslova.

### Overtidsbetaling

Overtid for lærling som er fylt 18 år, betales med begynnerlønn for ufaglærte ved bedriften og overtidstillegg. Overtidstimene inngår ikke i læretiden.

### Voksne lærlinger

Ansatte voksne arbeidstakere som inngår lærekontrakt iht. opplæringslova beholder sin lønn.

## **2.2.5 Lønnsansiennitet**

Til ett års lønnsansiennitet kreves 60 arbeidsdager. Inntil 60 arbeidsdager kan overføres slik at de kan telle med neste år.

Avtjent verneplikt godskrives som lønnsansiennitet.

### **2.2.6 Utenlandsoppdrag**

For reise og oppdrag i utlandet treffes avtale i det enkelte tilfelle.

## **2.3 Lokale lønnsforhandlinger**

En gang hvert år skal de lokale parter forhandle om en eventuell regulering av lønnsnivået i bedriften. Det forutsettes at det føres reelle forhandlinger, eventuelt med organisasjonenes bistand.

Forhandlingene skal gjennomføres på grunnlag av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet. Dette innebærer at partene lokalt skal kunne legge til grunn en samlet vurdering av bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne.

Forhandlinger skal ikke kunne påbegynnes før de sentrale/forbundsvisse oppgjør er avsluttet. Bestemmelsen innebærer ikke adgang til temporeduksjon ved lokal uenighet.

### Foreldrepermisjon

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

## **2.4 Akkordlønn**

Det er akkordsatser for følgende arbeider:

- planting
- ungsopleie

### **2.4.1 Planting**

#### Forutsetninger

Satsene gjelder for planting av dekkrotplanter etter et normalt planteopplegg. Det forutsettes at plantene er

levert på feltet, med maksimal gjennomsnittlig utbæringsavstand 150 m for å hente plantene.

Dersom plantene ikke er levert på feltet, skal det avtales særskilt betaling for det merarbeid det medfører.

Organisering av plantearbeidet er inkludert i satsene.

#### Akkordsatser

Plantesatsene er felles for alle treslag.

#### Akkordsatser planting

Markberedt	1,26
Ikke markberedt	1,49

Tabellen viser kr. pr. plante eksklusive sosiale utgifter, administrasjon og reiser til og fra feltene.

Der plantehakke benyttes til dekkrotplanting gis et tillegg på 20 %.

#### Vanskelighetstillegg

Det skal avtales tillegg for barrotplanter.

Ved spesielt vanskelige forhold, skal det lokalt avtales vanskelighetstillegg.

For planting av dekkrotplanter på ikke markberedt mark inkluderer ikke satsene avflekking av vegetasjonsdekket. Dette kommer som et vanskelighetstillegg.

For forhold som ikke omfattes av denne tariffen, avtales betaling i hvert enkelt tilfelle.

### **2.4.2 Ungskogpleie**

#### Forutsetninger

Arbeidstaker skal forholde seg til instruks og kvalitetsnorm klargjort av arbeidsgiver.

### Fastsetting av akkord

Akkorden gjelder bruk av motorryddesag til ungskogpleie.

Ved bruk av denne tariffen forutsettes at det er snøbart.

I de tilfeller arbeidstaker fastsetter akkord, skal dette være avtalt på forhånd ved den enkelte bedrift. I slike tilfeller godtgjøres akkordsfastsettelsen med timelønn.

### Prøveflater

Utlegging av prøveflater skjer ved å legge ut takstlinjer systematisk og prøveflater langs disse. Minste antall i forhold til bestandsstørrelse:

0 - 10 da	5 prøveflater
11 - 50 da	6 - 10 "
51 - 100 da	11 - 15 "
> - 100 da	> 15 "

Dette gjelder prøveflater med 50 m<sup>2</sup> størrelse. Brukes prøveflater med et annet flateinnhold, justeres prøveflateantallet tilsvarende.

### Arealbestemmelse

Måling av areal på grunnlag av kart forutsettes godkjent av begge parter.

### Høyde

Overhøyden måles på det grøvste tre på prøveflata. En måler ikke høyde på overstandere på feltene. Med overstandere forstås store trær med høyde vesentlig over gjennomsnittshøyden i bestandet. For å komme fram til bestandets middelhøyde som er inngang i akkordsystemet, brukes overhøyden fratrukket antall meter ut fra denne tabell:

*Beregning av middelhøyde, ungskogpleie tariff*

Overhøyde	Differanse til middelhøyde	
	<u>Gran</u>	<u>Furu</u>
2 - 6 m	1,0 m	1,0 m
7 m	2,0 m	1,5 m
8 m	2,5 m	1,5 m
9 m og over	3,0 m	2,0 m

Stammeuttak pr. da

Dersom gjennomsnittlig uttak av stammer er under 100 pr. da på feltet, så brukes 100 som inngang i tabellen.

Hvis en prøveflate viser et stammetall under det som skal være igjen (ingenting å rydde ned), føres opp det stammetall som etter avtale skal stå igjen.

Når en med motorryddesaga kan kutte flere småtrær med ett støt, telles disse som ett tre.

I bestand hvor trehøyden er delt i flere sjikt kan det være aktuelt å holde enkelte sjikt utenom ryddingen. I slike tilfeller er det ryddestammer i det aktuelle sjikt som skal telles med.

Treantallet vil ellers avhenge av hvor mye en vil sette igjen av småtrær, lauvkratt, spesielle treslag p.g.a. vilthensyn.

### Akkordsatser

Akkordsatser ungskogpleie, kr./da. ekskl.

vanskelighetstillegg

Middel høyde	Ryddestammer pr da i uttak							
	100	200	300	400	600	800	1000	1200
1,0	60	75	90	109	131	157	189	223
1,5	62	80	96	117	136	164	198	235
2,0	67	87	102	120	146	174	209	251
2,5	70	92	108	127	154	186	223	269
3,0	75	96	113	135	163	198	240	289
3,5	81	103	123	146	174	213	261	309
4,0	87	111	131	154	186	234	282	332
4,5	94	118	139	165	198	251	303	361
5,0	98	125	151	178	212	276	330	393
5,5	106	137	164	194	229	304	364	437
6,0	118	150	177	212	250	336	404	489
6,5	125	159	189	223	267	364	436	
7,0	133	168	201	239	285	390	470	
7,5	142	180	214	254	303	419	504	
8,0	153	191	227	271	322	449	537	
8,5	160	200	240	287	335	478	572	
9,0	168	211	253	302	354	506	601	
9,5	179	220	263	316	374	533	639	
10,0	188	233	276	328	391	560	671	

Satsene gjelder manuell lønn til skogsarbeider ekskl. godtgjørelse for motorryddesag. Godtgjørelse for planlegging og tilrettelegging på feltene er inkludert i satsene.

For uttak av ryddestammer som ligger mellom de oppgitte i tabellen - interpoleres.

### Vanskelighetstillegg

#### Tillegg for vanskelig terreng ungskogpleie

Terreng- overflate	Terrenghelling		
	0-29 %	30-39 %	40-50 %
Jevn	0 %	10-20 %	20-40 %
Ujevn	10-30 %	30-50 %	50-70 %

Tabellen gjelder prosenttillegg på den manuelle akkorden.

Med ujevn terrengoverflate menes blokkmark, ur, småstup, kløfter o.l. For vansker som grøfter, stier, bekker o.a. som må ryddes etter regulering avtales tillegg i hvert enkelt tilfelle.

Ved hver hellingsklasse interpoleres i tabellen for vanskelighetstillegg.

For uttak pr. da. over 1200 trær, avtales en betaling i hvert enkelt tilfelle. Det samme gjelder for bestand med ekstreme terrengforhold ut over det som er beskrevet i tariffen.

### **2.4.3 Diverse godtgjørelser ved akkordlønn**

#### Fagbrevtillegg ved akkord

Arbeidstakere med fagbrev gis tillegg på minst 8 % på grunnsatser.

#### Kompensasjon til eldre arbeidstakere

Arbeidstakere fra 52 år og opp til 66 år gis følgende kompensasjoner ved akkordarbeidet:

Aldersgruppe 52-56 år: 6 % tillegg til akkordfortjenesten  
" 57-61 " : 10 % " " "  
" 62-66 " : 15 % " " "

Hvis arbeidstakere mellom 52 og 66 år inngår i lag, skal denne ekstrabetaling disse er berettiget fordeles likt på hele laget, slik at arbeidsfortjenesten blir den samme for hver av dem.

Tillegget gis kun ved akkordarbeid. Ved kombinasjon av timelønn og akkord er det akkordandelen som skal påplusses det avtalte tillegg.

### Gangtillegg

Tillegg for gangtid gjelder for alt akkordarbeid.

Forutsetningen for betaling av gangtidstillegg er at arbeidstiden overholdes i overensstemmelse med overenskomstens kap. 3 Arbeidstidsbestemmelser.

For gjennomsnittlig gangveivstand gis følgende tillegg:

### Gangtillegg

Gangveivstand	0,5 - 1,0 km	tillegg	2 %
"	1,0 - 1,5 "	" "	4 %
"	1,5 - 2,0 "	" "	6 %
"	2,0 - 2,5 "	" "	8 %
"	2,5 - 3,0 "	" "	10 %
"	3,0 - 3,5 "	" "	12 %

Gangveivstanden regnes fra stedet hvor arbeidstakerne forlater motorkjøretøyet.

### Flyttegodtgjørelse

Når arbeidet i ny drift påbegynnes, skal arbeidsgiver sørge for at forholdene er lagt til rette slik at arbeidet kan påbegynnes uten unødig venting o.l. All flytting innenfor ordinær arbeidstid godtgjøres med timebetaling. All pålagt flytting etter ordinær arbeidstid av utstyr, hvilekoier etc. utover egen håndredskap, skal godtgjøres med timebetaling.

### Tillegg for ubrøytete veier

Forsinkelser i arbeidets begynnelse på grunn av ubrøytete veier godtgjøres med timelønn fra første time.



## **2.5 Andre godtgjørelser**

### **2.5.1 *Motorsaggodtgjørelse***

Forutsetningen for godtgjørelse er at arbeidstakeren eier motorkjedesagen/motorryddesagen, og at utgifter til vedlikehold og drift av denne er arbeidsgiveren uvedkommende.

Ved akkordarbeid er godtgjørelsen 18 %.

Ved timearbeid er godtgjørelsen kr. 31,50 pr. brukstime.

### **2.5.2 *Kosttillegg***

Arbeidstaker som blir beordret til en arbeidsplass slik at vedkommende ikke kan bo hjemme, skal få utbetalt kosttillegg. Kosttillegget avtales på forhånd. Holder bedriften kost, bortfaller kosttillegget.

### **2.5.3 *Skifttillegg***

Når det arbeides 2-skift betales 17% tillegg for 2. skift.

### **2.5.4 *Overtid***

For de tilfeller hvor det kan og må utføres arbeid på overtid, ordnes dette i henhold til bestemmelsene i § 10-6 i arbeidsmiljøloven.

Ved lokal enighet, kan partene i den enkelte bedrift inngå avtale om avspasering av opparbeidet overtid.

Overtidstillegg skal utbetales. Avtalen skal inneholde bestemmelser om når og hvordan avspasering skal foretas.

### **2.5.5 Overtidsbetaling**

Som betaling gjelder følgende hvis ikke annet er avtalt lokalt:

For pålagt overtid betales i de 5 første virkedager i uken 50 % tillegg fram til kl. 21.00, etter 21.00 100 % tillegg. For overtidarbeid lørdag frem til kl. 12.00 betales 50 % tillegg, lørdag ettermiddag og på søn- og helligdager betales 100 % tillegg med bibehold av skifttillegget.

For pålagt arbeid på frilørdager betales med 50 % tillegg før kl.12.00 og 100 % tillegg etter kl.12.00.

#### Overtidsbetaling ved skiftarbeid

Når 2. skift må arbeide overtid etter kl 24.00 betales 50% tillegg med bibehold av skifttillegget.

#### Overtidsbetaling for lærlinger

Overtid for lærlinger over 18 år betales iht. overenskomstens pkt. 2.2.4.

#### Matpenger

Hvis overtidarbeid blir pålagt uten at det er gitt beskjed om dette senest foregående dag, og overtiden varer minst 2 timer, betales kr. 86,50 i matpenger. I stedet for matpenger kan partene bli enige om at bedriften sørger for gratis middag eller annen forpleining. Ved overtidarbeid som vil vare ut over 5 timer, forutsettes at bedriften sørger for ytterligere forpleining, eventuelt at det avtales et beløp til dekning av matutgifter.

### **2.5.6 Kjøregodtgjørelse**

Etter konferanse med arbeidstakerne ordner arbeidsgiveren alle daglige forflytninger, nødvendige transporter, anvisninger av husvær etc. på den mest rasjonelle måten.

Godtgjørelsen gjelder ikke for kjøring til faste produksjonssteder. Kjøregodtgjørelsen er betinget av at kjøringen skjer på oppdrag av, og etter avtale med arbeidsgiveren. Videre er det en forutsetning at kjøretøyets eier tar med seg passasjerer og utstyr, rimelig hensyn tatt til vekt og veiforhold.

Ved hver bedrift kan det avtales en geografisk grense hvorfra kjøregodtgjørelsen skal gjelde for arbeidstakere som bor utenfor grensen. Dette kan være kommunegrense eller annen passende grense.

Der arbeidstakerne bor slik til i forhold til hverandre at fellestransport kan benyttes, skal det avtales oppmøtested og kjørerute til arbeidsplassen.

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 § 3.1. utnyttes før kjøregodtgjørelse utbetales.

Ved bruk av arbeidstakers bil til flytting av hvilekoier er det adgang til å avtale egen godtgjørelse, hensyn tatt til vekt og veiforhold.

Bilgodtgjørelse	kr 3,30 pr km
Tillegg pr. passasjer	kr 0,65 pr km
Tillegg for bruk av tilhenger	kr 0,80 pr km
Motorsykkel og moped	kr 1,20 pr km

Ved tjenestekjøring gjelder samme kilometersats som i bedriften for øvrig. Reiser til og fra arbeid regnes ikke som tjenestekjøring.

## **KAP. III**

### **Arbeidstidsbestemmelser**

#### **3.1 Arbeidstid**

Med arbeidstid forstås tiden fra arbeidet påbegynnes til det avsluttes på arbeidsplassen. Spisepauser inngår normalt ikke i arbeidstiden. Pausene skal til sammen være minst en halv time hvis arbeidstiden er minst 8 timer pr. dag. I tilfeller hvor det ikke finnes tilfredsstillende spiserom eller hvilerom, skal en halv time av spisepausen anses som en del av arbeidstiden. Betaling i slike tilfeller skal gis i følge arbeidstakerens timelønn. Krav om betaling forutsetter at arbeidsdagen er over 5 1/2 time.

Arbeidstiden ordnes i henhold til bestemmelsene i kapittel 10 i arbeidsmiljøloven. Den alminnelige arbeidstid legges opp etter reglene i § 10-4 og med anledning til å avtale gjennomsnittsberegnet arbeidstid etter bestemmelsene i § 10-5. For de tilfeller hvor det kan og må utføres nattarbeid eller arbeid på søn- og helligdager, ordnes dette i henhold til bestemmelsene i § 10-10 og § 10-11 i arbeidsmiljøloven.

Som vanlig arbeidsuke i skog- og naturbruk praktiseres 37,5 timers uke. Organisasjonene anbefaler at arbeidstiden fordeles på 5 dager i uken, såfremt saklige grunner ikke tilsier en annen ordning. Arbeidstiden legges i regelen mellom kl 06.00 og kl 17.00.

For arbeid på to skift som kun går på virkedager skal den ordinære arbeidstid være 36,5 timer pr. uke. Ved arbeid på to skift legges arbeidstiden mellom kl 06.00 og kl 24.00.

### **3.2    Fleksible arbeidstidsordninger**

Partene har forståelse for at det for enkelte arbeidsoppgaver innenfor naturbruksområdet er behov for mer fleksible arbeidstidsordninger. Det henvises i den forbindelse til bestemmelsene om fleksibilitet. Nærmere bestemmelser om muligheten til å iverksette fleksible arbeidstidsordninger er inntatt i bilag 6 om ferie m.v.

#### *Gjennomsnittsberegnet arbeidstid*

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

Partene på den enkelte bedrift skal drøfte om skumringstiden i den mørke årstid kan benyttes til andre gjøremål bedriften har behov for å få utført.

Partene skal lokalt, før innføring av fastlønn, inngå avtale om hvorvidt skumringstiden kan utnyttes. Alternativt skal det inngås avtale om gjennomsnittsberegnet arbeidstid.

Som alternativ til gjennomsnittsberegnet arbeidstid, kan det avtales at oppgjør i den mørke årstid skal gis etter det antall timer pr. dag som det er mulig å arbeide.

#### *Bedriftstilpassede ordninger*

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 landsforening og forbund til godkjenning.

### Individuelle ordninger

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.

### Arbeidstid i skogplanteskoler

Etter avtale mellom planteskolens ledelse og tillitsvalgte, kan det inngås avtale om at arbeidstid i planteskolen blir å fordele likt mellom de årvisst sysselsatte.

Dersom det inntreffer varmeperioder i sesongen og arbeidstakerne selv ønsker forskyvning av arbeidstiden avtales dette lokalt mellom partene.

Ved kortdagsbehandling av planter eller andre tidsbestemte arbeidsoppgaver, kan arbeidsdagen deles. Inndeling av arbeidsdagen avtales mellom partene.

## **3.3 Fravær**

Alt fravær skal arbeidstaker snarest mulig, og i henhold til lov og avtaleverk, melde til arbeidsgiver.

## **KAP. IV Arbeidsmiljø**

### **4.1 Arbeidsmiljølovens bestemmelser**

Samtlige arbeidstakere omfattet av denne overenskomsten er omfattet av arbeidsmiljølovens bestemmelser.

### **4.2. Organisering av opplæring**

Opplæring forutsettes planlagt og gjennomført i et samarbeid mellom partene og med Skogkurs som operatør, dersom partene ikke blir enige om en annen ordning. I tillegg til den ordinære opplæring skal

Fellesforbundet ha anledning til opplæring av hovedverneombud i egen regi eller kurser arrangert av AOF (Arbeiderbevegelsens Opplysningsforbund) i inntil 40 timer.

### **4.3 Verneombud og arbeidsmiljøutvalg (AMU)**

Verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg skal få den nødvendige tid til å utføre sine oppgaver på forsvarlig måte. I alminnelighet skal oppgavene utføres innenfor vanlig arbeidstid. Verneombudet har uhindret adgang til sitt verneområde. Må vedkommende forlate arbeidsplassen skal den nærmeste overordnede underrettes på forhånd eller snarest mulig.

#### *Bedrifter med mindre enn 5 arbeidstakere*

Dersom partene i en virksomhet med mindre enn 5 arbeidstakere blir enige om at det ikke skal være verneombud, kan verneombudets funksjoner utføres av den tillitsvalgte.

#### *Fastsettelse av budsjetttramme*

På bedrifter hvor det i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 7-1 er opprettet arbeidsmiljøutvalg, kan bedriftsledelsen fastsette en budsjetttramme og innenfor denne gi utvalget myndighet og ansvar til å treffe beslutning om iverksettelse av vernetiltak som utvalgets medlemmer er enige om. Dette begrenser ikke arbeidsmiljøutvalgets besluttende myndighet etter arbeidsmiljøloven.

### **4.4 Sikkerhetsrutiner**

#### *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.

### **4.5 Verneutstyr m.v.**

Arbeidsgiver plikter å holde nødvendig verneutstyr til alle som har behov for det. Ved arbeid i nærheten av strømførende ledninger, skal det benyttes godkjent utstyr som ikke er strømførende.

Verneutstyr skal tilfredsstillende de til enhver tid gjeldende forskrifter.



### Hogst og ungsogpleie

Under hogst og ungsogpleie har faste arbeidstakere krav på 2 stk. vernebukser og 2 stk. vernejakker, hogsthjelm/visir- hørselsvern, 2 par vernestøvler/vernesko og hansker med god gripeevne, samt ett sett rydebukse/trøye og regndress.

Nødvendig arbeidstøy avtales lokalt.

### Eiendomsrett til verneutstyr

Verneutstyr er arbeidsgivers eiendom og skal leveres tilbake i rengjort stand når arbeidsforholdet opphører.

### Plikt til å bruke utstyr

Arbeidstaker plikter å benytte tildelt verneutstyr. Brukt utstyr skal være forsvarlig renset og tilfredsstillende krav om verneeffekt. Utlevert utstyr skal kun benyttes i den tid arbeidstakeren er beskjeftiget hos arbeidsgiveren.

### Vedlikehold

Alt tildelt verneutstyr skal holdes i orden og brukes. Verneutstyret skal byttes ut når det er utslitt eller skadet slik at det ikke lenger har sin verneeffekt. Arbeidsgiver kan kreve forevist alt gammelt utstyr ved utskiftning.

### Arbeidstøy og regntøy ved planteskoler

Arbeidstøy, fottøy og regntøy skal holdes av bedriften, etter drøfting med de tillitsvalgte.

Regntøyet er planteskolens eiendom og skal oppbevares på arbeidsstedet.

## **4.6 Hvilekoier**

Forskrifter for hvilekoier gjelder for alt skogsarbeid.

## **4.7 Kuldegrense**

Bedriften kan fastsette kuldegrense etter drøftinger med tillitsvalgte.

## KAP. V

### Ferie, bevegelige helligdager, 1. og 17. mai

#### 5.1 Ferie

Samtlige arbeidstakere omfattet av denne overenskomst er omfattet av ferielovens bestemmelser.

Arbeidstaker godskrives en feriegodtgjørelse i henhold til ferieloven og bilag nr. 6 om ferie m.v.

#### 5.2 Bevegelige helligdager og 1. og 17. mai

Bevegelige helligdager er 1. og 2. juledag, nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, 2. pinsedag og Kristi Himmelfartsdag, i alt 8 dager i året. Som erstatning for fortjeneste på disse dager og for 1. og 17. mai godtgjøres arbeidstakere etter disse regler:

##### A-ordningen

Gjøres gjeldende for helårsansatte med timelønn. Det skal godtgjøres for det antall timer som ville vært ordinær arbeidstid på vedkommende dag, og med en godtgjørelse beregnet etter den enkeltes timefortjeneste i den uke høytids- eller helligdag faller.

##### B-ordningen

Gjøres gjeldende for arbeidstakere på akkordarbeid og for sesongansatte på timelønn. Som erstatning for fortjeneste på disse dager og for 1. og 17. mai godskrives enhver arbeidstaker en viss prosent av sin arbeidsfortjeneste. Godtgjørelse for bevegelige helligdager skal tillegges arbeidsfortjenesten før beregning av feriepengene. Godtgjørelsen kan utbetales ved hver lønning, ved sluttoppgjør eller i forbindelse med utbetaling av feriepengene. Dette gjelder begge ordninger.

Arbeidstaker godskrives 3,7 % av arbeidsfortjenesten.

### Beregning av godtgjørelse for ferie og bevegelige helligdager

Det kan benyttes én prosentsats når samlet godtgjørelse skal beregnes for begge disse ordninger:

- For arbeidstaker under 60 år: 16,14 %
- For arbeidstaker over 60 år: 18,53 %

## **KAP. VI**

### **Spesielle bestemmelser**

#### **6.1 Likeverd**

Fellesforbundet og NHO Mat og Drikke er enige om at et målrettet arbeid med mangfold og likeverd vil være viktig for å bedre rekrutteringen til bedriftene. Bedriftenes samfunnsansvar på dette området kan bidra til større motivasjon blant medarbeiderne. Dette vil medvirke til å sikre bedriftenes konkurranseevne og markedstilpassning. For øvrig vises til Hovedavtalens Tilleggsavtale II Rammeavtale om likestilling i arbeidslivet.

#### Likestilling mellom kvinner og menn

Partene er enige om, både sentralt og lokalt, å fortsette arbeidet med å tilrettelegge forholdene, slik at kvinner og menn gis like muligheter til å ta del i de forskjellige arbeidsoppgaver i bedriftene. Bedriftene skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelse og kompetansegivende etter- og videreutdanning innenfor skog- og naturbruket.

De lokale parter bør drøfte forholdet omkring likestilling og likelønn med tanke på å opprette en bedriftstilpasset likestillingsavtale. Formålet med en slik avtale skal være å oppnå at alle arbeidstakere, uansett kjønn, gis samme mulighet til arbeid og faglig utvikling og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement.

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

### Likestillingsavtaler

I forbindelse med eventuell opprettelse av likestillingsavtaler og som grunnlag for likestillingsarbeid i bedriftene, vil NHO Mat og Drikke og Fellesforbundet blant annet peke på at

- likestilling er et lederansvar
- likestillingene mellom kjønnene omfatter mer enn lønsspørsmål
- likestilling gjelder også holdninger og normer og krever sterk medvirkning fra tillitsvalgte
- likestillingsarbeidet bør drøftes og følges opp i etablerte samarbeidsfora i bedriften.

### Innvandrere

Partene er enige om at det både sentralt og lokalt må arbeides for å tilrettelegge forholdene slik at innvandrere i større grad velger å ta arbeid innenfor skog- og naturbruk. På denne bakgrunn bør derfor partene lokalt diskutere bedriftsaktuelle problemstillinger knyttet til rekruttering av innvandrere, som for eksempel praktisk tilrettelegging og holdningsspørsmål.

### Eldre arbeidstakere

Fellesforbundet og NHO Mat og Drikke er enige om, både sentralt og lokalt, å arbeide for at det legges til rette for en personalpolitikk slik at eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse, kan fortsette å arbeide frem til ordinær pensjonsalder.

Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift diskuterer arbeidssituasjonen for eldre arbeidstakere og

arbeidstakere med nedsatt helse. Det bør særlig tas hensyn til at tunge løft, skift, overtid, reiseoppdrag og særlig smussig arbeid kan medføre belastninger som kan være spesielt uheldige for disse arbeidstakere. Av denne grunn bør eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse så vidt mulig, ut fra en leges vurdering eller etter eget ønske, kunne fritas for slike arbeidsoppgaver.

For eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan det inngås individuelle avtaler om arbeidsoppgaver, tilrettelagt opplæring/oppdatering innenfor et arbeidsområde, hvilepauser, deltidsarbeid/reduisert arbeidstid m.v. mellom den enkelte ansatte og bedriften.

## **6.2 Etter- og videreutdanning (jfr. Hovedavtalen § 10-11 og kap. 18)**

Skog- og naturbrukets fremtidige konkurransevne vil blant annet være avhengig av tilpasning til ny teknologi og tilgang på fagarbeidere og annen kvalifisert arbeidskraft.

Med sikte på at arbeidstakerne som omfattes av Naturbruksoverenskomsten skal kunne kvalifiseres til de nye arbeidsoppgaver som utviklingen fører med seg, og kunne oppfylle de krav som i fremtiden vil bli stilt til dem, er partene enige om:

- at det er av stor betydning å øke interessen og mulighetene for fagutdanning, samt legge forholdene til rette slik at bedrifter som har forutsetning for det i større utstrekning tar inn lærlinger.
- at behovet for inntak av lærlinger drøftes mellom bedriften og de tillitsvalgte.
- i fellesskap å arbeide for en kontinuerlig oppdatering av læreplaner, slik at denne til enhver tid er mest mulig i samsvar med næringens behov.

- at ved innføring av ny teknologi, skal berørte arbeidstakere gis nødvendig opplæring. Opplæringens karakter og omfang skal drøftes mellom partene i det enkelte tilfellet, jfr. Kap. XVIII i Hovedavtalen. Opplæring innenfor den enkelte arbeidstakers ordinære arbeidstid, skal skje uten tap av fortjeneste.
- at videreutdanning er en oppgave for ulike utdanningsinstitusjoner, bedrifter og de enkelte arbeidstakere. Partene vil søke å påvirke myndighetene slik at tilbud om videreutdanning kan gis så vel i arbeidstiden som i fritiden, avhengig av lokale forhold.
- at bedriften bør ha et system for å registrere realkompetanse.
- at bedriften 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.
- at 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.

### **6.3 Innleie av arbeidstakere m. m.**

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen er mest mulig attraktiv og seriøs, og at innleide arbeidstakere har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre ”sosial dumping” og at de utfordringer 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.

#### *Innleie av arbeid innenfor bedriftens ordinære drift*

1. Partene er enige om at der det er nødvendig å bruke innleid arbeidskraft innenfor bedriftens ordinære drift, skal bedriftens ledelse drøfte dette med de tillitsvalgte så tidlig som mulig. Det vises til arbeidsmiljølovens § 14-12 og § 14-13, samt Hovedavtalens § 9-3.
2. Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med aml §14-12 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 1,2,3,4,5 og 8 i Naturbruksoverenskomsten.

3. Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt. 2 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret.

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

4. Hovedavtalen kap. 5 gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt. 2 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

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

#### Merknad

Punkt 2, 3 og 4. iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jfr Prop 74L (2011-2012).

### **6.4 Omsorgspermisjon ved fødsel**

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



## **KAP. VII**

### **Uorganiserte bedrifter, varighet, reguleringsbestemmelser**

#### **7.1 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 i hht. 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 i hht. de oppsigelsesregler som gjelder.

## **7.2 Varighet og reguleringsbestemmelse**

Denne overenskomsten gjelder fra 1. april 2018 til 31. mars 2020 og videre 1 - ett - år av gangen, hvis ikke en av partene sier den opp skriftlig med 2 - to - måneders varsel.

### **Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår**

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

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap, eller det organ LO bemyndiger, og NHOs Representantskap. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjonen som har fremmet krav innen 14 - fjorten - dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtalene med 14 - fjorten - dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2019).

## **Bilag til overenskomsten**

1. Vaktordninger for planteskolene
2. Avtale om sluttvederlag LO-NHO
3. Avtale om et opplysnings- og utviklingsfond
4. Avtale om ny AFP-ordning
5. Likestilling mellom kvinner og menn
6. Ferie m.v.
7. Avtale om korte velferdspermisjoner
8. Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987
9. Ansatte i vikarbyråer

Oslo, september 2018

Landsorganisasjonen  
i Norge

Næringslivets  
Hovedorganisasjon

Fellesforbundet

NHO Mat og Drikke

## Vaktordninger for planteskolene

### Vaktordninger

#### *Beredskapsvakt*

a) Tilfeldige disponibelvakter

Ansatte som må være disponible utenom sin ordinære arbeidstid har krav på en godtgjørelse.

b) Faste disponibelvakter

Faste beredskapsvaktordninger må fylle kravene i Arbeidsmiljøloven § 10-4 (4), men fastsettes forøvrig ved stedlige særavtaler. Beredskapsvakt etter slik fast vaktturnus godtgjøres på følgende måte, idet utført arbeid i vakttiden betales med vanlig overtidbetaling:

#### *Tilsynsvakt*

Ettersom behovet for tilsyn utenom arbeidstid varierer sterkt mellom planteskolene, avgjøres det ved lokal avtale hva slags faktor som skal benyttes for å godtgjøre tilsynsarbeidet, og hvor mange timer det skal godtgjøres for.

Eks.: Tilsyn fra fredag kl. 16.00 til mandag kl. 07.00.

Dette er 63 timer.

Med en faktor på 1 : 7 blir det å godtgjøre for 9 timer.

Dersom behovet for tilsyn er mindre blir faktoren større, eksempelvis 1 : 10 som er 6,3 timer.

Dersom behovet for tilsyn er større kan faktoren bli mindre, eksempelvis 1 : 5 som er 12,6 timer.

### **Tilsynsarbeid utenom vanlig arbeidstid**

Tilsynsarbeid utføres utenfor vanlig arbeidstid som oftest i forbindelse med vaktordningen på planteskolene. I forbindelse med vakta må arbeidstakeren oppholde seg i sitt hjem for i påkommende tilfelle å yte arbeid.

Tilsynsarbeidet deles i to faser. Det ene er tilsynsarbeid med innlagte kontrollrutiner. Det andre er der en må trekke på seg arbeidstøy for å jobbe.

1. Planteskolen utarbeider instruks over hva arbeidet omfatter. Denne skal inneholde en oversikt over hva som skal kontrolleres m.m. Det bør være med en sjekkliste hvor den som har vakt krysser av for utført kontroll og arbeid. Det noteres hvilke arbeid som er utført og medgått tid. Denne listen danner grunnlag for oppgjør for tilsynsarbeid/fysisk arbeid.
2. Planteskolebestyreren avgjør når det er behov for tilsyn og hva som skal kontrolleres. Bestyreren kan sette bort sine vakter i den grad en finner det hensiktsmessig.
3. Det skilles mellom tre typer tilsynsarbeid:
  - Tilsyn i vekstsesongen. Ca. 15/3 - 01/10. (Varierer fra planteskole til planteskole.)
  - Tilsyn utenom vekstsesongen.
  - Tilsyn på kveld/natt hverdag.
4. Tilsynsarbeid betales med en fast sats etter hvor lang tid vakta har gått over.

Det skilles mellom de tre typer tilsynsarbeid som beskrevet overfor. For tilsyn i vekstperioden betales en nærmere avtalt grunnsats. For tilsyn utenfor vekstperioden og på kveld/nattid brukes ens sats. Denne satsen er lavere enn satsen som brukes i vekstperioden.

Grunnsatsen skal dekke en kontrollrunde pr. dag. Ved flere kontroller samme dag, regnes disse som arbeid.
5. Arbeid utover tilsynsarbeidet betales etter Overenskomstens bestemmelser.

6. Avspasering for overtidarbeid avtales med bestyrer.  
Avspasering skal fortrinnsvis legges til rolige perioder i planteskolen. Bestyrer har anledning til å sette grense for hvor mye som kan avspaseres sammenhengende.
7. Tilsynsarbeid og vaktordningen skal utføres i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

## **Sluttvederlagsavtalen**

Gjeldende fra 01.01.2011, med språklige endringer i 2014 samt endringer i 2016 <sup>1</sup>

---

*I det samordnede oppgjøret i 2018 ble det enighet mellom LO og NHO om å benytte Sluttvederlagsfondet til å finansiere en Sliterordning. Sluttvederlagsordningen vil ved etableringen av Sliterordningen opphøre. For nærmere informasjon se vedlegg 4 til meklingsprotokollen som kan lastes ned her: [www.riksmekleren.no/rikssaker/2018-003](http://www.riksmekleren.no/rikssaker/2018-003).*

### **1.0 GENERELT**

#### **1.1 Opprettelse**

Sluttvederlagsavtalen ble opprinnelig inngått mellom Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F) – nå Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) – i det følgende Partene – jfr. Rikslønnsnemndas kjennelse av 14. juni 1966, med senere endringer.

Avtalen trådte i kraft 1. oktober 1966 og inngår som en del av hver enkelt tariffavtale mellom forbund tilsluttet LO og NHO.

Avtalen kan av hver av Partene sies opp med 2 måneders varsel til utløp 1. april i forbindelse med tariffrevisjonen. Hvis den ikke sies opp, gjelder den videre til utløpet av neste tariffperiode.

---

<sup>1</sup> Skatteloven § 5-15 ble endret 18. desember 2015, med virkning fra 1.1.2016. Etter tidligere skattelov § 5-15 første ledd bokstav a, var sluttvederlag fra Sluttvederlagsavtalen mellom LO og NHO ikke regnet som inntekt. Dette medfører at personer som oppfylte vilkårene for sluttvederlag senest pr. 31.12.2015 får dette utbetalt skattefritt, og at personer som oppfyller vilkårene for sluttvederlag etter 1.1.2016 ikke får dette utbetalt skattefritt. Klassifisering av sluttvederlag som skattbar inntekt kan også medføre at utbetaling av sluttvederlag påvirker rett til andre ytelser fra det offentlige, f. eks uføretrygd og arbeidsledighetstrygd. Dette er ikke endelig avklart per april 2016.

## **1.2 Formål og personkrets**

Hensikten med denne avtale er å yte økonomisk kompensasjon til arbeidstakere som etter fylte 50 år og til og med fylte 66 år, blir sagt opp uten at oppsigelsen skyldes eget forhold, eller når arbeidsforholdet opphører som følge av uførhet eller kronisk sykdom.

## **1.3 Rettsstilling**

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

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

## **2.0 KOLLEKTIVE VILKÅR**

### **2.1 Hvilke bedrifter som er tilsluttet**

Tilsluttet Sluttvederlagsordningen er:

- a) Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som har avtale med forbund innenfor LO.



- b) Tariffbundne bedrifter utenfor NHO som har tariffavtale med forbund innenfor LO.
- c) Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som ikke har tariffavtale med forbund innenfor LO, når arbeidsgiver og arbeidstakere er blitt enige om at bedriften skal slutte seg til ordningen. Slik tilslutning må godkjennes av styret for Sluttvederlagsordningen.
- d) Tariffbundne bedrifter tilhørende andre tariffområder enn de som faller inn under bokstavene a–c forutsatt at Partene er enige om at tariffområdet skal være med. Ved brudd på eventuelle vilkår som er satt for slik tilslutning i medhold av første ledd, kan Partene etter innstilling fra styret trekke tillatelsen tilbake.
- e) Bedrifter som etter tidligere avtale hadde anledning å være tilsluttet på frivillig basis.

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

Når en bedrift er med i Sluttvederlagsordningen, så omfatter premieplikten samtlige arbeidstakere.

## **2.2 Inn- og uttreden av Sluttvederlagsordningen**

Tilsluttet Sluttvederlagsordningen blir bedriften fra det tidspunkt tariffavtale hvor Sluttvederlagsbilaget til LONHO inngår, trer i kraft. Det påhviler den relevante tarifforganisasjon å foreta tilmelding og kontrollere at vilkårene for deltakelse er tilfredsstillende. Bedrifter som er blitt medlem må opprettholde sitt medlemskap så lenge betingelsene for medlemskap etter tariffavtalen er tilstede. Ved oppsigelse av tariffavtalen i tariffperioden gjelder

premieplikten til Sluttvederlagsordningen likevel alltid ut tariffperioden. Dette gjelder likevel ikke frivillig tilmeldte bedrifter – jfr. pkt. 2.1, bokstav e – som kan tre ut med umiddelbar virkning. Premie betales frem til uttreddelsesdato.

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

I de tilfeller hvor bedriften er tilsluttet en arbeidsgiverorganisasjon skal denne anses for relevant tarifforganisasjon. For øvrig foretas tilmelding av den aktuelle arbeidstakerorganisasjon.

### **3.0 INDIVIDUELLE VILKÅR**

#### **3.1 Tilknytning til ordningen**

Arbeidstakeren må ha vært omfattet av ordningen i de siste 3 måneder før oppsigelsen ble gitt. Opphører arbeidsforholdet som følge av uførhet eller kronisk sykdom, må arbeidstakeren ha vært omfattet av ordningen før sluttdato – jfr. pkt. 3. 5.

#### **3.2 Krav til alder og ansiennitet**

For å kunne innvilges sluttvederlag må arbeidstakeren ved sluttdato ha fylt 50 år, men ikke ha fylt 67 år, samt ikke ha rett til eller mottatt avtalefestet pensjon (AFP) og dessuten:

- a) ha vært ansatt minst 10 år i sammenheng i bedriften, eller

- b) ha sammenlagt 20 år i bedriften, herav de siste 3 år i sammenheng, eller
- c) ha minst 15 års sammenhengende medlemskap i sluttvederlagsordningen umiddelbart før sluttdato, eller
- d) ha arbeidet i et fag som hører inn under overenskomsten for anleggsgagnene, fellesoverenskomsten for byggfag og elektromontører i til sammen 20 år – hvorav de siste 5 årene i sammenheng. Arbeidstaker må på søknadstidspunktet være ansatt i en bedrift som er omfattet av Sluttvederlagsavtalen. Ansienniteten som kreves etter dette punkt skal godtgjøres ved attestasjon fra arbeidsgiver(e) og/eller NAV, om nødvendig supplert med opplysninger fra forbund/fagforening. Om ikke uførhet/kronisk sykdom er årsak til at vedkommende måtte slutte, er det et tilleggsvilkår at vedkommende har mottatt dagpenger ved arbeidsledighet i minst 3 måneder uten å ha blitt tilvist passende arbeid.

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

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

### **3.3 Oppsigelse, sykdom m.m.**

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

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

Sluttvederlag ytes til arbeidstakere som innvilges uførepensjon.

Sluttvederlag kan ytes til arbeidstaker som mottar arbeidsavklaringspenger, såfremt Sluttvederlagsordningen legger til grunn at sykdommen er kronisk og det er lite sannsynlig at søkeren kommer tilbake i sitt tidligere arbeid i overskuelig fremtid. For sin vurdering kan Sluttvederlagsordningen kreve fremlagt dokumentasjon, herunder tilfredsstillende legeerklæring og dokumenter i saksgang knyttet til søknad og innvilgelse av arbeidsavklaringspenger, som viser at søker ikke er i stand til å fortsette i sitt arbeid eller annet passende arbeid i bedriften, jfr. pkt. 3.4.

### **3.4 Annet passende arbeid m.m.**

Om en arbeidstaker som mister arbeidet, jfr. pkt. 3.3, tilbys annet passende arbeid i bedriften, eller i samme konsern som bedriften inngår i, eller hos nye eiere, eller i annet foretak som viderefører virksomheten, tilstås det ikke sluttvederlag.

Ved vurderingen av spørsmålet om arbeidstakeren skal anses å ha fått passende arbeid, skal det legges vekt på at hensikten med sluttvederlagsordningen er å yte vederlag til arbeidstakere som mister sin arbeidsplass. Arbeidstakere som i realiteten fortsetter sitt gamle arbeid, vil vanligvis ikke ha krav på sluttvederlag.

Det samme gjelder om arbeidstakeren selv overtar hele eller deler av bedriften, slik at vedkommende i realiteten fortsetter i sitt tidligere arbeid

Bli det driftsstans i forbindelse med et eierskifte mv., skal arbeidstaker likevel innvilges sluttvederlag om det går mer enn 3 måneder før vedkommende har fått ny ansettelse/-reansettelse. Dette gjelder uavhengig av oppsigelsestidens lengde.

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

### **3.5 Fastsetting av sluttdato**

Sluttdatoen er normalt oppsigelsestidens utløp.

Når uførhet eller kronisk sykdom nødvendiggjør opphør av arbeidsforholdet, skal sluttdatoen regnes å være 6 måneder etter siste fysiske arbeidsdag ved full fratredelse fra arbeidslivet, og 6 måneder etter siste dag i ordinær stilling ved delvis fratredelse fra arbeidslivet.

### **3.6 Vilkår for rett til nytt sluttvederlag**

Etter at sluttvederlag er innvilget, må det gå minst 10 år før nytt sluttvederlag kan innvilges. Det er sluttdatoene og ikke tidspunktet for utbetalingen som er avgjørende for om dette vilkåret anses oppfylt.

### **3.7 Dødsfall og sluttvederlag**

Bare arbeidstakeren selv kan kreve sluttvederlag. Et vilkår for utbetaling av sluttvederlag til de etterlatte, jfr. pkt. 7.3, er at krav om sluttvederlag er fremsatt før dødsfallet.

### **3.8 Før tidspensjon (bedriftsbaserte) og AFP**

Før tidspensjon, avtalt mellom bedriften og den ansatte, må være et ledd i en reell bemanningsreduksjon for at sluttvederlag skal kunne innvilges.

Sluttvederlag ytes ikke til arbeidstakere som tar ut AFP.

I tilfeller der opprinnelig AFP er blitt utbetalt i påvente av uføretrygd, mister arbeidstakeren retten til senere å ta ut sluttvederlag. Om AFP-tillegget ikke er utbetalt i mer enn 6 måneder, kan retten til sluttvederlag gjenopprettes ved at utbetalt AFP-tillegg tilbakebetales.

## **4.0 STØRRELSEN PÅ SLUTTVEDERLAGET**

### **4.1 Sluttvederlagssatsene**

Følgende satser gjelder for 1/1 stilling (normalt 37,5 timer i uken) ved sluttdato f.o.m. 1.juli 2011:

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

### **4.2 Lavere pensjonsalder enn 67 år**

Ved utbetaling av sluttvederlag til arbeidstakere med lavere pensjonsalder enn 67 år, anvendes ovenstående skala tilsvarende, dog slik at det for siste året før oppnådd pensjonsalder utbetales kr. 20 000,-, for det nest siste året kr. 35 000,- osv. inntil 50-årsgrensen er nådd.

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

## **5.0 REDUKSJON AV SLUTTVEDERLAGET**

### **5.1 Deltid**

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

## **5.2 Bibehold av deler av stillingen**

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

Arbeidstakere som må redusere sin yrkesaktivitet som følge av uførhet/kronisk sykdom, men som fortsetter i arbeid kombinert med uttak av redusert uføretrygd, får sluttvederlaget redusert. Det er stillingstapet som legges til grunn for beregningen.

## **5.3 Sluttdato mindre enn ett år før ordinær pensjonsalder**

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

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

## **6.0 SAKSBEHANDLING**

### **6.1 Fremsetting av søknad**

På vegne av arbeidstakeren skal bedriften/bobestyrer, på foreskrevet skjema sende søknaden om sluttvederlag til Sluttvederlagsordningen.



Både arbeidsgiver og arbeidstaker er pliktig til å gi de opplysninger som er nødvendig for å avgjøre søknaden.

Alle forhold som må antas å ha betydning for saken skal dokumenteres.

Om det etter at søknaden er innsendt skjer endringer som må antas å ha betydning for behandling av søknaden, plikter både arbeidsgiver og arbeidstaker å underrette Sluttvederlagsordningen.

## **6.2 Foreldelse**

Krav om sluttvederlag må være fremmet innen 3 år etter sluttdato. I uføresaker må krav om sluttvederlag være fremmet innen 3 år etter at vedtak om uførepensjon ble truffet

Dersom søknad om sluttvederlag ikke er sendt fordi arbeidsgiver/arbeidstaker manglet nødvendig kunnskap om muligheten til å søke sluttvederlag, inntreer foreldelse tidligst 1 år etter den dag da fordringshaveren fikk eller burde skaffet seg slik kunnskap. Foreldelsestiden kan ikke forlenges etter denne paragraf med mer enn til sammen 2 år.

## **6.3 Klage**

Avgjørelser om sluttvederlag kan klages inn for ordningens styre eller et særskilt klageorgan oppnevnt av styret. Saker som er klagebehandlet kan begjæres gjenopptatt om det foreligger nye opplysninger.

Klage må være Sluttvederlagsordningen i hende eller postlagt innen 6 uker etter at melding om avgjørelsen er sendt til arbeidstakerens sist oppgitte adresse. Klager som er fremsatt for sent, skal avvises. I særlige tilfeller kan

administrasjonen til Sluttvederlagsordningen anmode styret om å behandle en klage selv om fristen er løpt ut.

#### **6.4 Taushetsplikt**

Enhver som utfører tjeneste eller arbeid for Sluttvederlagsordningen, plikter å hindre at andre får adgang eller kjennskap til det han i forbindelse med tjenesten eller arbeidet får vite om noens personlige forhold. Som personlige forhold regnes også fødested, fødselsdato, personnummer, statsborgerforhold, sivilstand, yrke, bosted og arbeidssted.

Taushetsplikten omfatter også tekniske innretninger og fremgangsmåter, samt drifts- eller forretningsforhold, som det vil være av konkurransemessig betydning å hemmeligholde av hensyn til den som opplysningen angår.

I tillegg gjelder avtalebasert taushetsplikt for ansatt i Sluttvederlagsordningen og oppdragstaker i samsvar med avgitt taushetserklæring. Taushetsplikt etter foregående punktum kan ikke omfatte opplysninger som er alminnelige kjent og heller ikke når opplysningsplikt følger av bestemmelse gitt i eller i medhold av lov.

### **7.0 UTBETALING**

#### **7.1 Utbetaling til søker**

Om vilkårene for rett til sluttvederlag er til stede, skal utbetaling fra Sluttvederlagsfondet skje så raskt som mulig etter at fratredelsen har funnet sted.

Krav på sluttvederlag kan ikke overdras til andre.

I tilfeller hvor bedriften selv plikter å utbetale sluttvederlaget – jfr. pkt. 7. 2, men unnlater å betale ut sluttvederlaget som forutsatt, har arbeidstakeren krav på betaling direkte fra Sluttvederlagsordningen. I så fall overtar ordningen arbeidstakerens krav mot bedriften.

### **7.2 Utbetaling fra bedriften**

Dersom bedriften er blitt krevd, men likevel skylder premie for 2 år eller mer, plikter bedriften selv å utbetale sluttvederlaget om en ansatt oppfyller vilkårene for rett til sluttvederlag etter denne avtale. Sluttvederlaget skal også i slike tilfeller utmåles etter bestemmelsene i denne avtale.

Bedriften kan også pålegges å utbetale sluttvederlaget til en arbeidstaker som har rett til sluttvederlag etter denne avtale, om bedriften har unnlatt å melde arbeidstakeren inn i arbeidstakerregisteret.

### **7.3 Utbetaling etter søkerens dødsfall**

Dersom søker dør før sluttvederlaget er utbetalt, kan utbetaling skje til ektefelle/samboer (bodd sammen i minimum 12 av de siste 18 måneder) eller til forsørgede barn under 21 år. Hvis avdøde etterlater seg både forsørgede barn og ektefelle eller samboer som nevnt, skal barnet ha fortrinnsrett til sluttvederlaget. Andre slektninger/årvinger kommer ikke i betraktning.

### **7.4 Tilbakebetaling av urettmessig utbetalt sluttvederlag**

Dersom noen får utbetalt sluttvederlag som følge av at det er gitt uriktige eller ufullstendige opplysninger eller at situasjonen har endret seg etter at søknaden ble innsendt, vil sluttvederlaget bli krevd tilbakebetalt.

## **8.0 PREMIEBETALINGEN MM.**

### **8.1 Premien**

Bedriften betaler premie for hver ansatt. Premiesatsen varierer etter arbeidstid. Beløpene reguleres av sekretariatet i LO og NHOs styre, etter innstilling fra styret.

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

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

### **8.2 Innbetaling av premie**

Premien innbetales kvartalsvis til Sluttvederlagsordningen.

### **8.3 Ansvar for premieinnbetalingen**

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

### **8.4 Konsekvenser av manglende premieinnbetaling m.m.**

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

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

## **9.0 LEDELSE, ADMINISTRASJON M.M.**

### **9.1 Sluttvederlagsordningens styre**

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

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

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

### **9.2 Styrets oppgaver**

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

Styret fastsetter planer og budsjetter for Sluttvederlagsordningens virksomhet.

Styret skal holde seg orientert om Sluttvederlagsordningens økonomiske utvikling og skal påse at dets virksomhet og regnskap er gjenstand for betryggende kontroll. Styret skal ha tilsyn med at forvaltningen av Sluttvederlagsordningens

midler skjer overensstemmende med disse vedtekter og styrets vedtak.

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

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

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

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

### **9.3 Styrets møter**

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

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

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

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

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

## **9.4 Daglig ledelse**

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

## **9.5 Representasjonsforhold**

Styret representerer Sluttvederlagsordningen utad.

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

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

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

## **9.6 Habilitet**

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

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

### **9.7 Taushetsplikt**

Taushetsplikten i pkt. 6.4 omfatter styrets medlemmer.

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

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

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

### **9.8 Sluttvederlagsordningen**

Styret kan bestemme at Sluttvederlagsordningens administrative oppgaver skal tillegges Sluttvederlagsordningens administrasjon. Administrasjonen skal i tilfelle være sekretariat for Sluttvederlagsordningen og ivareta administrasjonen av Sluttvederlagsordningen. Administrerende direktør for Sluttvederlagsordningen skal være administrerende direktør også for Sluttvederlagsordningens administrasjon.



Administrasjonen skal blant annet på Sluttvederlagsordningens vegne

- a) forberede sakene som skal behandles av styret, og øvrige organer for Sluttvederlagsordningen,
- b) innkreve premier og egenandeler fra bedriftene,
- c) behandle og avgjøre søknader om sluttvederlag og i denne forbindelse kommunisere med bedriftene, arbeidstakerne og NAV,
- d) representere Sluttvederlagsordningen i utenrettslige og rettslige tvister med arbeidstakere, foretak, organisasjoner og andre,
- e) sørge for at rettigheter og plikter etter denne avtale oppfylles i tråd med hovedorganisasjonenes intensjoner.

Styret kan gi fullmakt etter pkt. 9.5 til styremedlem eller ansatt i Sluttvederlagsordningens administrasjon.

Bestemmelsene i pkt. 6.4 om taushetsplikt gjelder tilsvarende for Sluttvederlagsordningens administrasjon.

Administrasjonens kostnader knyttet til Sluttvederlagsordningen dekkes av Sluttvederlagsordningen.

## **9.9 Revisor**

Styret velger en statsautorisert revisor og godkjenner revisors godtgjørelse. Revisor skal ha tilgang til alle opplysninger som er nødvendige for utøvelsen av arbeidet.

## **10.0 ANBRINGELSE AV SLUTTVEDERLAGSORDNINGENS MIDLER**

### **10.1 Kapitalforvaltning**

Styret avgjør plasseringen av Sluttvederlagsordningens midler og fastsetter retningslinjer for kapitalforvaltningen. Styret kan innenfor de fastsatte retningslinjer delegere myndighet til å bestemme plasseringer til administrasjonen.

Styret kan beslutte at Sluttvederlagsordningen skal overlate kapitalforvaltningen til et foretak med konsesjon til å drive aktiv forvaltning eller oppnevne en investeringskomité til å bestemme plasseringer eller på annen måte bistå ved kapitalforvaltningen.

Kapitalforvaltningen skal være forsvarlig.

**Avtale om et opplysnings- og utviklingsfond opprettet av  
Næringslivets Hovedorganisasjon og  
Landsorganisasjonen i Norge**  
(endret siste gang i 2011)

**§ 1  
Formål**

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

**§ 2  
Virkemidler**

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

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

### **§ 3**

#### **Finansiering**

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

- Gruppe 1: F.o.m. 4 t/uke inntil 20 t/uke
- Gruppe 2: F.o.m. 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: kr. 27,-
- Gruppe 3: kr. 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**

#### **Innkrevning av premie**

Den premie som er nevnt i § 3 innbetales kvartalsvis til Felleskontoret for LO/NHO-ordningene.

Premieinnbetalingen skal dekke bedriftens samlede forpliktelser til alle OU-fond.

## **§ 5**

### **Administrasjon**

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

## **§ 6**

### **Midlenes anvendelse og fordeling**

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

Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge holder hverandre gjensidig underrettet om de planer spesial-utvalgene 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 så vel innkreving av avgiften som fordelingen av midlene. Disse organisasjonene er omfattet av § 7 i avtalen mellom LO og NHO.

## AVTALE OM NY AFP-ORDNING

### I **Innledning**

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

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

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

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



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

## **II Vedtekter**

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

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

De til enhver tid gjeldende vedtekter finnes på [www.afp.no](http://www.afp.no)

## **III Opprinnelig AFP-ordning**

Opprinnelig AFP ytes til arbeidstakere som har sendt søknad om slik pensjon innen 31. desember 2010 og som oppfyller vilkårene på virkningstidspunkt. Seneste virkningstidspunkt for opprinnelig AFP er 1.

desember 2010. Opprinnelig AFP løper frem til og med den måneden pensjonsmottakeren fyller 67 år.

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

#### **IV Ny AFP-ordning**

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

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

#### **V Vilkår for å få ny AFP (hovedpunkter, se for øvrig vedtektene)**

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

Arbeidstakeren må på uttakstidspunktet dessuten ha en pensjongivende 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](http://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 m.v.

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

## **VI Pensjonsnivået i den nye AFP-ordningen**

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

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

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

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

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

## **VII Den nye AFP-ordningen finansieres på følgende måte:**

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

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

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

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

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

Foretakene skal for ny AFP betale en premie for arbeidstakere og andre som har mottatt lønn og annen godtgjørelse som rapporteres under kode 111-A i Skattedirektoratets kodeoversikt. Premiesatsen fastsettes av styret for Fellesordningen. Premien skal utgjøre en prosentdel av de samlede utbetalinger fra foretaket i henhold til bedriftens innberetning på kode 111-A.

Foretaket skal bare betale premie av den del av utbetalingene til den enkelte i foregående inntektsår som ligger mellom 1 og 7,1 ganger gjennomsnittlig grunnbeløp.

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

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

## 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](http://www.lo.no) og [www.nho.no](http://www.nho.no)



**Ferie m.v.**

**Innledning**

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

**A. Fleksibilitet**

I samtlige overenskomster inntas følgende bestemmelser:

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

**AVTALE OM KORTE VELFERDSPERMISJONER  
AV 1972 MED ENDRINGER I 1976, 1982, 1990, 1992,  
1998, 2002, 2006, 2010 og 2012.**

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

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon:

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

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

2. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor når trygden gir stønad til behandlingen. Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfeller vil arbeidstakeren også måtte reise langt.

Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. Forøvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfeller som oftest være sykmeldt.

3. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
4. Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner i skolen.
5. Kvinner som ammer barn har rett til den tid hun av den grunn trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time pr. dag. Betaling til dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen, og ordningen opphører når barnet fyller 1 år.
6. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet. Det siktes til akutte sykdomstilfelle i hjemmet, forutsatt at annen hjelp ikke kan skaffes, og arbeidstagerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte permisjoner for at arbeidstageren skal kunne få ordnet seg på annen måte.
7. Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.
8. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.

9. Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.
10. Permisjon ved deltakelse i egne barns konfirmasjon.
11. Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskolen, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil 2 timer.
12. Permisjon for oppmøte på sesjon.

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

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

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

ooOoo

**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 hverken 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 utsprenget av bergrom under dagen.



5. For dem som har forlenget arbeidstid p.g.a. beredskapstjeneste eller passiv tjeneste i.h.t. 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 e.l. som er avhengig av arbeidstiden, reguleres den bevegelige del i henhold til pkt. d. nedenfor.
- b. Timelønninger (minstelønnsatser, normallønnsatser, individuelle lønninger og akkordavsavn) forhøyes med 6,67 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 40 til 37,5 timer, 6,85 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 39 til 36,5 timer, 7,04 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 38 til 35,5 timer, 7,14 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 36 til 33,6 timer.
- c. Andre lønnsatser som er uttrykt i kroner og øre pr. time forhøyes på tilsvarende måte som bestemt i pkt. b når det er på det rene at arbeidstakernes ukentlige fortjeneste ellers ville synke ved nedsettelsen av arbeidstiden hvis satsene ikke ble regulert.
- d. Akkordtariffer, faste akkorder og prislistor, produksjonspremieordninger, bonusordninger og andre lønnsordninger med varierende fortjeneste, reguleres slik at timefortjenesten økes med det prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt. b. Inntil enighet om regulering av akkorder m.v. er

oppnådd, betales tilleggene per arbeidet time. Det skal også være adgang for partene til å avtale at tilleggene skal holdes utenfor akkorder m.v. 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 bedrifter innen et overenskomstområde med akkordnormal i hovedoverenskomsten måtte anvende høyere tall enn overenskomstens akkordnormal, skal disse tall bare reguleres i den utstrekning det er nødvendig for å bringe dem opp til den nye overenskomstens akkordnormal.

- f. Det skal etter avtale mellom partene innenfor det enkelte overenskomstområde være adgang til å avtale at kompensasjon i henhold til pkt. a-e gis i form av et øretillegg i stedet for i prosenter.
- g. Hvor arbeidstidsnedsettelsen fra henholdsvis 40, 39, 38 eller 36 timer skjer fra en lavere tidligere arbeidstid, gis forholdsvis mindre kompensasjon.

## C. **Generelt om gjennomføringen.**

1. Ved gjennomføringen av arbeidstidsreduksjon etter pkt. A er det av avgjørende betydning at man på den enkelte bedrift oppnår en større fleksibilitet med hensyn til når arbeid skal utføres, opprettholde en hensiktsmessig driftstid samt sikre en effektiv og rasjonell utnyttelse av arbeidstiden.
2. Før arbeidstidsforkortelsen settes i verk, skal det forhandles på den enkelte bedrift om den praktiske gjennomføringen.
3. I samtlige tariffavtaler inntas bestemmelse om at arbeidstiden skal overholdes og utnyttes effektivt. Tillitsvalgte forplikter seg til å medvirke til dette. Med sikte på i størst mulig grad å effektivisere arbeidstiden, skal det foretas en gjennomgang av pauser, vasketider m.v. Hvis det etter en av partenes oppfatning ikke er grunn til å opprettholde ordningene, forholdes på vanlig tariffmessig måte.
4. I arbeidsmiljølovens § 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 overtidarbeid 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 skiftarbeide innenfor Arbeidsmiljølovens ramme ønskes opprettholdt, innført eller utvidet og hvor man ikke allerede har tariffhjæmmel for dette, skal partene oppta forhandlinger i tariffperioden om skiftbestemmelser.

#### **D. Dagarbeid.**

Hovedorganisasjonene anbefaler at arbeidstiden fordeles på 5 dager i uken såfremt saklige grunner ikke tilsier en annen ordning, og at arbeidstidsforkortelsen gjennomføres med en 1/2 times forkortelse av den daglige arbeidstid.

*Det kan også bli spørsmål om andre løsninger, eksempelvis:*

1. ved at den daglige arbeidstid forkortes med 25 minutter hvor det benyttes 6 dagers arbeidsuke,
2. ved at den ukentlige arbeidstid er lengre enn 37,5 timer enkelte perioder mot tilsvarende kortere i andre perioder,
3. ved at den nåværende 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 1/2 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 såvidt angår tariffavtaler som inneholder eksakte bestemmelser om inndelingen av arbeidstiden.

### **E. Overgang til ny skiftplan.**

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

## **F. Opprettholdelse av produksjon, produktivitet og effektiv arbeidstid.**

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

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

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

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

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

Også ved denne arbeidstidsreduksjonen vil hovedorganisasjonene oppfordre partene til å drøfte

utnyttelsen av arbeidstiden. Partene bør undersøke om arbeidstiden blir effektivt utnyttet i alle arbeidsforhold og eventuelt iverksette tiltak for å oppnå dette. Forøvrig må partene i sine bestrebelser ha oppmerksomheten vendt mot tekniske nyvinninger som kan gi bedre produksjonsresultater og innebære en forbedring av arbeidsmiljøet. De effektiviseringstiltak som gjennomføres, må harmonere med kravene til et godt arbeidsmiljø. Trivsel og sikkerhet er viktige momenter ved behandlingen av spørsmålet om en effektiv utnyttelse av arbeidstiden.

## **G. Nærmere om arbeidsmiljølovens § 10**

### **1. § 10-4**

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

- d. Bevegelige helligdager skal regne som søndager ved fortolkningen av uttrykket "hver tredje søndag". Dette innebærer at en arbeidstaker som ikke arbeider så ofte på søndag som hver tredje søndag, likevel vil kunne få 35,5 timer 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 3/4 av arbeidstiden, dog minst 6 timer etter den gjeldende arbeidstidsordning, faller om natten. (I tidsrommet fra kl. 21.00 - kl. 06.00).

## 2. § 10-4

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

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

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

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

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

## **H. Overgangsordning.**

I en overgangsperiode inntil 1. juli 1987 skal det være anledning til å benytte nugjeldende skift-, turnus- og andre arbeidstidsordninger. De enkelte tariffparter kan dessuten avtale en ytterligere utsettelse med gjennomføringen av arbeidstidsnedsettelsen for vedkommende bransje eller bedrifter innen denne, dog ikke utover 1. oktober 1987.

I de uker hvor overgangsordninger benyttes, skal timer hvor med arbeidstiden i henhold til skift-, turnus- eller annen arbeidstidsordning i gjennomsnitt pr. uke overstiger den nye arbeidstid, regnes som overtidsarbeid. Overtidsgodtgjørelsen

for de timer hvor med arbeidstiden i henhold til skift-,  
turnus eller annen arbeidstidsordning i gjennomsnitt pr. uke  
overstiger den nye arbeidstid skal være 50 % inntil 1. juli  
1987.

Dersom de enkelte tariffparter blir enige om å forlenge  
overgangsperioden utover 1. juli 1987 og inntil 1. oktober  
1987 skal tilleggsgodtgjørelsen i denne periode være 75 %.  
Kompensasjon for nedsatt arbeidstid kommer i tillegg til  
betalingen for de overskytende timer.

**Ansatte i vikarbyråer**

Bestemmelsene i dette bilaget regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst jfr. § 1.1.

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.
2. Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.
3. Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.
4. Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.
5. Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratre etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.
6. Ved utleie til bedrift som er bundet av denne overenskomsten, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften, jfr. 6.4 pkt. 2.
7. Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av denne overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.

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

#### Protokolltilførsel

1. Partene legger til grunn at LO sier opp Bemanningsavtalen mellom LO og NHO.
2. Partene er i tariffperioden enige om å praktisere H 3-7 (2) andre ledd på samme måte som den har vært praktisert i forhold til nåværende Bemanningsavtale. Dersom man ikke blir enige om å fortsette denne praktiseringen gjelder H 3-7 (2) andre ledd på vanlig måte fra tariffrevisjonen 2014.

















LO MEDIA