

LKAB- Overenskomsten

2022 – 2024



LKAB- OVERENSKOMSTEN 2022 - 2024

OVERENSKOMST

mellom

Næringslivets Hovedorganisasjon og
Logistikk- og Transportindustriens Landsforening

og

Landsorganisasjonen i Norge og
Fellesforbundet

- Del I: Hovedavtalen LO/NHO
- Del II: LKAB-overenskomsten
- Del III: Bilag til overenskomsten

Innholdsfortegnelse

Innholdsfortegnelse	3
§ 1 Alminnelige bestemmelser	5
§ 2 Arbeidstid	6
1 Ved bedriften praktiseres følgende arbeidstidsordninger:	6
2 Dagtidarbeidere	6
3 Toskiftordning	7
4 Diskontinuerlig 3-skiftsordning.....	7
5 Helkontinuerlig 4-skiftsordning	8
6 Helkontinuerlig 5-skiftsordning	8
7 Generelle bestemmelser	9
§ 3 Skift-og helgedagstillegg	10
1 Skifttillegg	10
2 Helgetillegg.....	10
§ 4 Ferie	11
§ 5 Reise-og kostgodtgjørelse	11
§ 6 Overtidsbestemmelser	11
2 Dagarbeidere.....	12
3 Toskiftsordning	12
4 Diskontinuerlig treskiftsordning.....	12
5 Helkontinuerlig skiftordning og turnusarbeid.....	13
§ 7 Utlønning	13
§ 8 Godtgjørelse for bevegelige helligdager og 1. og 17. mai	13
1 Godtgjørelse	13
2 Opptjeningsregler	13
3 Tapsregler	13
§ 9 Skiftbytte - overflytting av personale	14
1 Dagarbeidere.....	14
2 Skiftarbeidere	14
3 Omflytting til annen avdeling eller arbeidstidsordning.....	14
§ 10 Arbeidstøy	14
§ 11 Fagopplæring - anerkjennelse som fagarbeider	15
§ 12 Lønnsbestemmelser	15
1. Grunnlønn og ansiennitetstillegg	15
2. Tillegg for fagarbeider, driftsoperatør, laste- og losseoperatører og renholdere...	15
3. Diverse bestemmelser.....	16
4. Skift- og helgetillegg	16
5. Overtidstillegg.....	16
6. Smusstillegg og øvrige tillegg	16
7. Diverse bestemmelser.....	17
§ 13 Lønn under sykefravær	17
§ 14 Vikarer midlertidig ansatt og innleid arbeidskraft	17
1 Militærtjeneste	19
2 Permisjon	19
3 Opplæring.....	20
4 Møtevirksomhet.....	20
§ 16 Lønn under vikartjeneste	20
1 Vikarlønn	20

§ 17 Kompetanseutvikling	20
Innledning	21
Etter- og videreutdanning.....	21
Tiltak/virkemidler	21
Dokumentasjon av realkompetanse.....	21
§ 18 Likestilling og likeverd	22
§ 19 Bilag	22
§ 20 Forskjellige bestemmelser	23
Avtalefestet pensjon	23
Foreldrepermisjon	23
Omsorgspermisjon.....	23
Eldre arbeidstakere/seniorpolitikk	23
Sykepenger.....	23
Tjenestepensjoner	23
§ 21 VARIGHET OG OPPSIGELSESFRISTER	24

Bilag til overenskomsten:

Bilag 1 Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987	26
Bilag 2 Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere.....	33
Bilag 3 Ferie m.v.....	34
Bilag 4 Avtale om ny AFP-ordning	36
Bilag 5 Sliterordningen.....	39
Bilag 6 Opplysnings- og utviklingsfond	Feil! Bokmerke er ikke definert.
Bilag 7 Likestilling mellom kvinner og menn	46
Bilag 8 Korte velferdspermisjoner	Feil! Bokmerke er ikke definert.
Bilag 9a) Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai (A-ordningen)	50
Bilag 9b) Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai (B-ordningen).....	53
Bilag 10 Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste	54
Bilag 11 Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO).....	55

§ 1

ALMINNELIGE BESTEMMELSER

Ansettelse, anvendelse og oppsigelse av arbeidere

Ingen arbeider tilsluttet LKAB Arbeiderforening som ansettes ved LKAB i Narvik, skal kunne anvendes utenfor LKABs arbeidsområde i Narvik for mindre lønn eller lengere arbeidsdag enn hva som er fastsatt i denne avtalen, eller i det hele tatt på andre vilkår enn hva denne avtalen bestemmer.

Arbeidere ansettes og sies opp skriftlig av plassjefen eller den han bemyndiger.

Oppsigelsesfrister

- 1 Hvis annet ikke er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtalen, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på en måned.
- 2 For arbeidstaker som når oppsigelsen gis har vært tilsatt i minst fem år sammenhengende i samme virksomhet, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på minst to måneder. Har arbeidstakeren vært tilsatt i minst 10 år sammenhengende i samme virksomhet, er den gjensidige oppsigelsen minst tre måneder.
- 3 Blir arbeidstaker sagt opp etter minst 10 års sammenhengende tilsetning i samme virksomhet, skal oppsigelsesfristen være minst fire måneder dersom den finner sted etter at arbeidstakeren er fylt 50 år, minst fem måneder etter fylte 55 år og minst 6 måneder etter fylte 60 år. Arbeidstakeren kan på sin side si opp arbeidsavtalen med en oppsigelsesfrist på minst tre måneder.
- 4 Oppsigelsesfrister som er fastsatt i nr. 1 - 3, løper fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted.
- 5 Den sammenhengende tilsetning som kreves i denne paragraf nr. 2 og 3, avbrytes ikke ved midlertidig fratreden i henhold til oppsigelse på grunn av lovlig arbeidskamp, men den tid arbeidstakeren er fraværende skal ikke medregnes, med mindre noe annet avtales ved arbeidskampens avslutning

Ved beregning av tilsetningstid etter denne paragraf skal medregnes den tid som arbeidstaker har vært tilsatt i annen virksomhet innenfor konsern som arbeidsgiveren tilhører eller innenfor annen gruppe av virksomheten som er knyttet sammen gjennom eierinteresser eller felles ledelse på en slik måte at det vil være naturlig å se tilsetningen i sammenheng. Har virksomheten eller del av den blitt overdratt eller leiet ut til ny arbeidsgiver, skal det også medregnes den tid arbeidstakeren har vært tilsatt hos den tidligere arbeidsgiver eller i virksomhet innenfor konsern eller grupper av virksomheter som den tidligere arbeidsgiver tilhørte.

- 6 Ved arbeidsavtaler der arbeidstaker skriftlig er tilsatt på en bestemt prøvetid, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager, med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale.
- 7 Arbeidsavtaler som er inngått for et bestemt tidsrom eller for et bestemt arbeid av forbigående art, kan bare rettsgyldig avtales når arbeidets karakter tilsier det. Avtale om tilsetting for et visst tidsrom kan allikevel inngås når det gjelder praksisarbeid eller vikariat, jfr. AML § 14-9.
- 8 Partene kan ikke ved tariffavtale eller ved avtale rettsgyldig fravike oppsigelsesfristene i nr. 2 og 3 før oppsigelsen har funnet sted eller forøvrig bestemme at oppsigelsesfristen ved oppsigelse fra arbeidstakerens side skal være lenger enn ved oppsigelse fra arbeidsgiverens side.

§ 2 ARBEIDSTID

1 Ved bedriften praktiseres følgende arbeidstidsordninger:

- Dagtidsarbeid og årskontinuerlig 5-skiftsordning
- Turnusarbeid for linjelokførere. (Se egen særavtale)

De enkelte arbeidsordninger praktiseres etter de til enhver tid gjeldende avtaler om gitte dispensasjoner mellom partene.

2 Dagtidsarbeidere

- a. Den ordinære arbeidstid skal være 37,5 t. pr. uke. Arbeidstiden fastsettes til kl. 07.00 - 15.10 de fem første dager i uken. Spise og hviletid er fra kl. 09.00 - 09.10 og fra kl. 11.30 - 11.50.

Arbeidstiden inkluderer innarbeiding av julaften, nyttårsaften og fredag etter Kr. Himmelfartsdag. Om dag etter Kr. Himmelfartsdag faller på offentlig høytidsdag gis en fridag senere, dog ikke slik at hele daggående styrke gis fri samtidig. Denne dag tas etter avtale med avdelingen.

- b. Onsdag før Skjærtorsdag avsluttes ordinære arbeid kl. 12.00 uten middagshvil.
- c. LKAB har innen rimelighetens grense adgang til å forskyve spisetiden etter AML bestemmelse, § 51, pkt. 1.

3 Toskiftordning

- a. Den ordinære arbeidstid er 36,5 t pr. uke. Inndeling av arbeidstiden fastsettes til:

	mandag	-	torsdag
Formiddagsskift	kl. 06.00	-	kl. 14.00
Ettermiddagsskift	kl. 14.00	-	kl. 22.00

	fredag		
Formiddagsskift	kl. 06.00	-	kl. 13.00
Ettermiddagsskift	kl. 13.00	-	kl. 20.00

- b. Spise- og hviletid
- | | | | |
|-------------------|-----------|---|-----------|
| Formiddagsskift | kl. 10.00 | - | kl. 10.30 |
| Ettermiddagsskift | kl. 18.00 | - | kl. 18.30 |
- c. Jul- og nyttårsaften avsluttes det ordinære arbeidet kl. 13.00. Formiddagsskiftet står hele skiftet. Onsdag før Skjærtorsdag avsluttes det ordinære arbeidet kl. 18.00.
- d. Ved overgang fra dagtid til 2-skift skal det gis et varsel på minst 4 dager, og varigheten skal være minst 14 dager. J.fr. Sentral protokoll av 10. juni 1986.

4 Diskontinuerlig 3-skiftsordning

- a. Den ordinære arbeidstid er 35,5 t. pr. uke. Inndelingen av arbeidstiden fastsettes til:

	mandag	-	fredag
Formiddagsskift	kl. 06.00	-	kl. 14.00
Ettermiddagsskift	kl. 14.00	-	kl. 22.00
Nattskift	kl. 22.00	-	kl. 06.00 (lørdag avsluttes kl. 02.30)

Skiftuken begynner mandag kl. 06.00 og slutter lørdag kl. 02.30.

- b. Spise- og hviletid
- | | |
|-------------------|-------------------|
| Formiddagsskift | kl. 10.00 - 10.30 |
| Ettermiddagsskift | kl. 18.00 - 18.30 |
| Nattskift | kl. 01.00 - 01.30 |
- c. Jul- og nyttårsaften avsluttes det ordinære arbeidet kl. 13.00. Formiddagsskiftet står hele skiftet.

Skjærtorsdag og Pinseften avsluttes det ordinære arbeidet kl. 02.30.

I tilfelle skip kan gjøres ferdig på samme dag, skal dog arbeidet kunne fortsette

til kl. 04.30.

- d. Med hensyn til arbeidstiden på de øvrige helgedagsaftener, vises til Arbeidsmiljølovens bestemmelser og gjeldende dispensasjoner fra arbeidstidsbestemmelsene.
- e. LKAB har innen rimelighetens grense adgang til å forskyve spisetiden i henhold til Arbeidsmiljølovens bestemmelser.

5 Helkontinuerlig 4-skiftsordning

- a. Den ordinære arbeidstid skal gjennomsnittlig være 35,5 t. pr. uke. Inndelingen av arbeidstiden fastsettes til:

Formiddagsskift	kl. 06.00 - kl. 14.00
Ettermiddagsskift	kl. 14.00 - kl. 22.00
Nattskift	kl. 22.00 – kl. 05.30

Skiftuken begynner søndag kl. 14.00 og slutter lørdag kl. 14.00.

Spisetiden er inkludert i arbeidstiden og avvikles under arbeidets jevne gang.

- b. Det skal ikke arbeides i følgende tidsrom, unntatt i de tilfeller og de tidsrom de stedlige parter blir enige om.

Julaften	fra	kl. 13.00	til	2. juledag	kl. 22.00
Nyttårsaften	fra	kl. 13.00	til	1. nyttårsdag	kl. 22.00
Skjærtorsdag	fra	kl. 11.00	til	2. påskedag	kl. 22.00
Pinseaften	fra	kl. 14.00	til	2. pinsedag	kl. 22.00
30. april	fra	kl. 22.00	til	1. mai	kl. 22.00
16. mai	fra	kl. 22.00	til	17. mai	kl. 22.00

For Skjærtorsdag gjelder at dersom et skip kan gjøres ferdig samme dag, skal arbeidet dog kunne fortsette til kl. 14.00 og Pinseaften til kl. 15.00.

Etter de store høytider (jul, påske, pinse) gjelder for øvrig at bedriften kan ta ut nødvendig mannskap - blant de som skal gå nattskift - til klargjøring for drift allerede kl. 20.00. Disse mannskapene arbeider overtid frem til kl. 22.00 og følger deretter nattskiftet.

6 Helkontinuerlig 5-skiftsordning

- a. Arbeidstiden fremgår av den til enhver tid følgende skiftplan. Den ordinære arbeidstid skal være gjennomsnittlig 33,6 t. pr. uke.

Skiftuken begynner og slutter søndag kl. 22.00

Første skift kl. 06.00 - kl. 14.00

Andre skift kl. 14.00 - kl. 22.00
Tredje skift kl. 22.00 - kl. 06.00

Spisetiden inkluderes i arbeidstiden og avvikles under arbeidets jevne gang.

- b. Med virkning fra 28.10.94 ble det iverksatt årskontinuerlig drift, (365 døgn), basert på samme skiftordning som tidligere.
Den økte driftstid på totalt 36 skift pr. år samt gangtid og miljøstopp kompenseres med 15 avspaseringsskift for den enkelte.
Avspasering skal avtales på forhånd med bedriften og gjennomføres uten driftsforstyrrelser eller supplerer av personell. Inntil 7 avspaseringsskift kan overføres til neste kalenderår.

Det fastsettes ny driftsstans i 16 timer, fra julaften kl. 14.00 til 1. juledag kl. 06.00.

Som en prøveordning for tariffperioden 2014-2016 gis det anledning til å inngå avtale mellom bedriften og den enkelte arbeidstaker om arbeid i tidsrommet julaften kl. 14.00 til 1. juledag kl. 06.00.

Slik avtale mellom LKAB og den enkelte arbeidstaker skal bygge på frivillighet fra arbeidstakers side. Bedriften kan ikke pålegge arbeid i dette tidsrommet. Dersom en arbeidstaker opplever press kan de ta forholdet opp med de tillitsvalgte.

Arbeidsplan/skiftplan for arbeid i tidsrommet julaften kl. 14.00 til 1. juledag kl. 06.00 skal være tilgjengelig for de berørte ansatte senest 30. november i det gjeldende år.

Det skiftlag som har sitt ordinære skift i tidsrommet julaften kl. 14.00 til 1. juledag kl. 06.00 under ellers like forhold har fortrinnsrett til å utføre dette arbeidet.

Om forholdene tilsier at driftsklargjøring/drift i storhelg og høytidsdager ikke er påkrevet p.g.a. at det ikke er båt i kaia for lossing og/eller lasting, kan skiftmannskapene gis fri uten tap av særskilt godtgjørelse og avspasering. For personellet som må være på arbeid i disse perioder gis et ekstra tillegg på 100 % av personlig lønn for faktisk tid. Dette gjelder ikke vakt/resepsjonspersonell.

7 Generelle bestemmelser

- a. Ved overgang til et skift fra et annet på hverdager må det gis hviletid på minst 10 timer, dog ikke mindre enn 8 timer etter avtale mellom partene eller etter arbeidstilsynets samtykke (AMLs § 10-8), så fremt arbeidet skal ansees som utført på ordinær arbeidstid. Ved overgang på søn- og helligdager gis minst 7 timer og 30 minutter hvile. (Dispensasjon av 08.06.95)

- b. Avslutningstiden skal ikke være noe sted over 10 minutter og ved verkstedene ikke over 5 minutter.
Skiftavløsning skal skje på en betryggende måte slik at driftsstans eller driftsforstyrrelser unngås. Ved skiftavløsning utveksles informasjon om den aktuelle driftssituasjonen. J.fr. Meklingsprotokoll av 13.04.94 - 2.3 pkt. 3
- c. Som arbeidstid regnes medgått gangtid til og fra oppmøtestedet.
- d. Dagarbeidere og skiftarbeidere som mister helt eller delvis skift foran helgedager, skal ha betalt for den tid som er mistet som for bevegelige helligdager.
- e. Vaktordningen justeres i henhold til endringer i overenskomsten.

§ 3

SKIFT-OG HELGEDAGSTILLEGG

1 Skifttillegg

Skifttillegg fremgår av lønnsbestemmelsens § 12, punkt 4.

2 Helgetillegg

- a. For 5-skiftarbeid og for arbeid i helgedøgnet (fra kl. 14.00 dagen før helligdag til kl. 22.00 helgedagen) betales 79,57 % på det til enhver tid gjeldende prosentgrunnlag.
(Se lønnsbestemmelsens § 12, punkt 4.)
- b. Tillegg for helgedager gjelder alle søndagsdøgn, onsdag før skjærtorsdag kl. 14.00 til skjærtorsdag kl. 11.00 og dag før Kr. himmelfartsdag kl. 14.00 til Kr. himmelfartsdag kl. 22.00.
- c. For arbeid i storhelg og høytidsdager (de definerte 35 skift) betales et tillegg på 150 % av det til enhver tid gjeldende prosentgrunnlag (Se lønnsbestemmelsens § 12, nr. 5). Tillegget pr. skift kommer til utbetaling påfølgende måned.

Avspasering gis i h.h.t. § 2, nr. 6 b. (Jf. Meklingsprotokoll av 13.09.94, 2.2 pkt. 2 b)

Følgende skift er definert som storhelg og høytidsdager:

Julaften	fra	kl. 13:00	til	2. Juledag	kl. 22:00
Nyttårsaften	fra	kl. 13:00	til	1. nyttårsdag	kl. 22:00

Skjærtorsdag	fra	kl. 11:00	til	2. påskedag	kl. 22:00
Pinseften	fra	kl. 14:00	til	2. pinsedag	kl. 22:00
30. april	fra	kl. 22:00	til	1. mai	kl. 22:00
16. mai	fra	kl. 22:00	til	17. mai	kl. 22:00

§ 4 FERIE

Ferie gis i henhold til ferieloven og Bilag 6, "Avtalefestet ferie". Ferien skal fortrinnsvis gis i perioden 1. juni til 30. september. Bedriften vil i den utstrekning den finner det forsvarlig, søke å avvikle sommerferien i forbindelse med skoleferien.

For skiftarbeidere gjelder at ferieavviklingen normalt gjennomføres over 3 perioder. 1. juni til 31. august) J.fr. Meklingsprotokoll av 13.09.94 - avsn. 2.5 pkt. 5.

§ 5 REISE-OG KOSTGODTGJØRELSE

Ved tjenestereiser og arbeid utenbys betales kost og losji etter Statens reiseregulativ eller særskilt avtale for arbeid utenfor bedriften. Om LKAB holder passende losji, betales ikke losjikostnader. Om LKAB holder bekvemmeligheter for tilfredsstillende tilberedning og inntak av mat, betales kost etter spesielt avtalte satser.

§ 6 OVERTIDSBESTEMMELSER

1 Generelt

- a. Som overtid regnes alt arbeid utenom den ordinære arbeidstid. Når en arbeider blir tilsagt overtid på vedkommendes ordinære arbeidsdag, og overtiden varer minst 2 timer, betales kr. 96,00 i matpenger. Ved overtid som varer mer enn 5 timer, betales ytterligere kr. 96,00 i matpenger.

Såfremt en arbeider blir utkalt til overtidarbeid utenom ordinær arbeidsdag, betales matpenger med kr. 96,00 når overtidarbeidet varer utover 5 timer.

Arbeideren har rett til 1/2 times hvile- og spisetid før overtidsarbeidet tar til. Såfremt spise- og hvilepausen på 1/2 time tas etter den ordinære arbeidstid, regnes den betalingsmessig med overtiden. Arbeideren har rett til å spise på kafé i hvilepausen. Attestert regning for måltidet dekkes av bedriften inntil det angitte beløp for matpenger. Eventuelt beløp utover kr. 96,00 må enten betales av vedkommende direkte på spisestedet eller vil bli trukket i lønnen.

Arbeideren har rett til 1/1 times hvile- og spisetid før overtidsarbeidet tar til ved planlagt arbeid utover 2 timer. Hviletiden er betalt, og regnes ikke som en del av arbeidstiden og regnes ikke med i det antall timer det er tillatt å arbeide overtid.

- b. Prosent beregnes av det til enhver tid gjeldende prosentgrunnlag (Se § 12, punkt 5)
- c. Overtidstillegg etter kl. 21.00 betales med 100 % tillegg for samtlige skiftordninger.
- d. Vakt/operatører gis anledning til spisepauser i likhet med øvrige skiftgående personell.
- e. Dagarbeidere gis 150 % tillegg for overtid i storhelg og på høytidsdager, samt ekstra tillegg på 150 % jf. § 2, nr. 6 b.

2 Dagarbeidere

- a

Mandag - fredag	
Etter ordinær arbeidstid til kl. 21.00	50 % tillegg
Fra kl. 21.00 til ordinær arbeidstid	100 % tillegg
Fra fredag kl. 21.00 til mandag kl. 07.00	100 % tillegg
Helgedager inntil ordinær arbeidstid begynner	100 % tillegg
Dager før helgedager etter ordinær arbeidstid	100 % tillegg
- b. Det er adgang til å treffe spesiell avtale om nattarbeid når det ikke har karakter av ordinært fagarbeid, men arter seg som vaktjeneste.

3 Toskiftsordning

- a. Overtidsarbeid de 5 første dager i uken og inntil fredag kl. 21.00 betales med 100 % tillegg. 100 %-tillegget gjelder med virkning fra 01.01.2011.
- b. Overtidsarbeid på lørdager og helgedager betales som for dagarbeidere.

4 Diskontinuerlig treskiftsordning

(Som for toskiftsordning)

5 Helkontinuerlig skiftordning og turnusarbeid

For overtid betales de fem første dager i uken og inntil lørdag kl. 14.00 med: 50 % tillegg og 100 % tillegg for nattskift.

For overtid på friskift i søndagsdøgnet fra lørdag kl. 14.00 til søndag kl. 22.00 betales tillegg med 150 %.

Det gis 100 % tillegg for overtid på friskift (fridøgn) med virkning fra 01.01.2014. Dette inkluderer også dag etter nattskift.

§ 7 UTLØNNING

Utlønning skjer etter den til enhver tid gjeldende avtale.

Etter gjeldende avtale avsluttes lønningsperioden den siste i hver måned med utlønning den 28. i påfølgende måneden. Om den 15. faller på lørdag eller søndag, foretas utlønning nærmeste foregående fredag. Om den faller på annen helg, foretas utlønning nærmeste foregående hverdag.

§ 8 GODTGJØRELSE FOR BEVEGELIGE HELLIGDAGER OG 1. OG 17. MAI

1 Godtgjørelse

17. Som erstatning for tapt arbeidsfortjeneste på bevegelige helligdager samt 1. og mai, betales ordinær lønn og helgetillegg. Denne bestemmelse forutsetter at godtgjørelsen ikke skal bli mindre enn hva som framgår av A-ordningen.

2 Opptjeningsregler

Bestemmelse i Lov om 1. og 17. mai følges.

3 Tapsregler

Bestemmelse i Lov om 1. og 17. mai følges.

§ 9

SKIFTBYTTE - OVERFLYTTING AV PERSONALE

1 Dagarbeidere

- a. Hvis dagarbeidere overføres til skiftarbeide, skal han de to første ukene beholde sin månedslønn om den er høyere enn lønnen for det nye arbeide og går deretter over på den aktuelle månedslønn.
- b. I tillegg betales overtidstillegg for de to første uker for arbeid utenom ordinær dagtid i samsvar med bestemmelsene for dagarbeidere, § 6, punkt 2a.

2 Skiftarbeidere

- a. Skiftarbeidere som blir tatt ut av sitt ordinære skift og overført til annet skift, skal ha 50 % tillegg for ordinær arbeidstid i en uke. Tilsvarende gjelder også for månedslønte vikarer.
- b. Skiftarbeidere som overføres til dagarbeid, beholder skifftillegg i inntil 2 måneder.
- c. Ved overflytting fra 4- og 5-skiftsordninger til 2-skiftsordning, beholdes skifftillegget for 4- og 5-skift i 2 måneder.

3 Omflytting til annen avdeling eller arbeidstidsordning

Særskilt avtale i konsernet omarbeides og tilpasses for lokalt behov i LKAB Narvik. Såfremt en arbeider overflyttes til annen avdeling eller annen arbeidstidsordning inntil en måned, beholder vedkommende sin lønn om den er høyere enn lønnen for det nye arbeidet.

§ 10

ARBEIDSTØY

- a. Bedriften holder nødvendig vareklær og arbeidstøy tilpasset alle kjønn, og besørger dette vasket hvis partene ikke blir enig om annen ordning.

Nærmere retningslinjer for levering, vask mv. følger av protokoll av 05.06.2002. Arbeidstøyet skal være bedriftens eiendom.

- b. Bedriften bekoster rensing av varmedresser etter behov.
- c. Vernesko tildeles etter behov, dog begrenset til 2 par pr. år.

- d. Etter behov holder bedriften nødvendig underklær. Med underklær menes: ullundertøy, ullsokker, ullstilongs, bomulls t-skjorte og bomullsgenser.

Partene er enige om at lokal avtale av 20.10.2016 samt tidligere avtaler bortfaller samtidig med innføring av ny bokstav d.

§ 11 FAGOPPLÆRING - ANERKJENNELSE SOM FAGARBEIDER

- a. Fagopplæring skjer i samsvar med opplæringsloven og de bestemmelser som enhver tid er angitt i medhold av denne lov.
- b. Vilkår for å bli anerkjent som fagarbeider er at vedkommende har bestått fagprøve i samsvar med lovens § 3-5.
Lærlinger skal være fritatt for utgiftene i forbindelse med prøveavleggelse.
- c. Arbeidere er forpliktet til å legitimere sin alder og kvalifikasjoner.

§ 12 LØNNBESTEMMELSER

1. Grunnlønn og ansiennitetstillegg

- a. Gjeldende fra 01.04.2022

Grunnlønn	38.282,-
Grunnlønn etter 2 år	39.790,-
Grunnlønn etter 4 år	41.483,-

Satsene inkluderer de lokale lønnstillegg for 2022.

- b. Ved nytilsetting gis lønnsansiennitet for 50% av relevant tidligere praksis, vurdert av administrasjonsavdelingen.
- c. Ansatte med minst 25 års bedriftsansiennitet, uten relevant fagbrev, og som kan utføre 3 eller flere funksjoner (eksempelvis L6-, prøvetaker, U5-operatører) gis et tillegg på 3 %.

2. Tillegg for fagarbeider, driftsoperatør, laste- og losseoperatører og renholdere.

Tillegg for off. fagtillegg 7,14 % av grunnlønn

Tillegg for fagtillegg dag/skift 9,27 % av grunnlønn

3. Diverse bestemmelser

- a. Kompetansetillegg inngår i grunnlønn pr. 01.04.2002.
- b. Det gis et tillegg på 7,14 % av grunnlønn for laste- og losseoperatører. Innført med virkning fra 01.04.2002. Losse- og lasteoperatører som godtgjøres med dette tillegget har ikke rett til fagbrevtillegg.
- c. Ufaglærte gis et tillegg på 4,14 % av grunnlønn. Ansatte med minst 25 års bedriftsansienitet, uten relevant fagbrev, og som kan utføre 3 eller flere funksjoner (eks L-6 operatør, Prøvetaker, U-5 operatør) gis et tillegg på 3 %. Dette gjelder ikke losse-/laste koordinatører.
- d. Lagledere gis et tillegg på 11,0 % av grunnlønn.

Bestemmelsene i § 12 nr. 3 bokstavene b. og c. lukkes slik at ordningene ikke gjøres gjeldende for andre arbeidstakere enn de som allerede er omfattet av ordningene.

- e. Teamleder renhold gis et tillegg på 6 % av grunnlønn
- f. Prouksjonsledertillegg
Produksjonsleder gis et tillegg på 17,15 % av grunnlønn

4. Skift- og helgetillegg

Skifttillegget pr. måned for 5-skift skal være 10,5 % av den til enhver tid gjeldende grunnlønn i § 12, nr. 1.

For 5-skift er helgetillegget fastlagt til 16,5 % av den til enhver tid gjeldende grunnlønn i §12, nr. 1.

5. Overtidstillegg

Overtid betales med faktisk lønn minus skifttillegg og helgetillegg. (Se protokoll av 08.03.91)

6. Smusstillegg og øvrige tillegg

1. Lager- og segmentskifte på svinglager A5, L6 og U5 kr. 10,00 pr. time
2. Skifte av underduk på sikter i siktestasjonen. kr. 10,00 pr. time
3. Rengjøring og revidering av fyrkjele innvendig 100 % tillegg
4. Lasting av båt under 5.000 tonn (slagbordmann) kr. 10,00 pr. time
5. Ansatte som arbeider med kvartsitthåndtering i kvartsitthåndteringsperioden gis et smusstillegg på kr. 5,00 pr. time

Tillegget gis for hele skift for de ansatte som er involvert i håndteringen.

7. Diverse bestemmelser

Det tidligere vedlikeholdstillegget er inkludert i grunnlønn og personalet plikter å delta i vedlikeholdsarbeid i den utstrekning det kreves.

8. Likelønn

Partene er enige om at kvinner og menn etter LKAB-Overenskomsten under ellers like forhold skal vurderes likt, når det gjelder lønn. Ved lokale lønnsforhandlinger skal derfor partene gjennomgå både menns og kvinners lønnsforhold og vurdere årsakene til eventuelle lønnsforskjeller, ref. likestillings- og diskrimineringslovens bestemmelser.

I alle bedrifter, som etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26 har plikt til å gjennomføre kjønnsdelt lønnskartlegging annethvert år, skal de tillitsvalgte delta i planlegging og evaluering av lønnskartleggingen.

§ 13 LØNN UNDER SYKEFRAVÆR

Med virkning fra 01.09.94 tilstås samtlige ansatte i LKAB inntil 1 års full lønn under sykdom. De samme begrensninger gjelder hos LKAB som i Folketrygdlovens § 8-12. Dvs., sykepenger ytes i 250 dager utover arbeidsgiverperioden (Til sammen 1 år.). Retten til full lønn under sykdom er betinget av at arbeidstakeren har krav på sykepenger i henhold til folketrygdloven.

§ 14 VIKARER MIDLERTIDIG ANSATT OG INNLEID ARBEIDSKRAFT

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.

Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12.

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 Fellesbilag 1,2,3,4,5,6 og 8 i VO.

Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt. 1.3.2 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret. På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

Hovedavtalen kap. 6 gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt. 1.3.2 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 tillitsvalgsarbeid, jfr. HA § 6-6

Merknad 1:

Punktene ovenfor iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jfr. Prop 74L (2011-2012).

Merknad 2: Ansatte i vikarbyråer

Bestemmelsene i denne merknaden regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst jfr. § 2.3.

1. Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde jfr. § 2.3.
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 fratrukket etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.
6. Ved utleie til bedrift som er bundet av denne overenskomsten, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften, jf. Bilag 2 pkt. 1.3.2.

7. Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av denne overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.
8. Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.

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.

§ 15 LØNN UNDER MILITÆRTJENESTE, PERMISJON, OPPLÆRING OG MØTEVIRKSOMHET

1 Militærtjeneste

- a. Ved avtjening av førstegangstjeneste betales ingen lønn.
- b. Ved repetisjonsøvelse inntil en måned betales ordinær lønn inklusiv skifftillegg og helgetillegg og turnustillegg. Det forutsettes at familiegodtgjørelse og annen godtgjørelse utover dagpenger fra Forsvaret, innbetales til bedriften. Det forutsettes at innbetalingen fra Forsvaret ikke skal overstige vedkommendes lønn fra LKAB under repetisjonsøvelse. Det betales ingen lønn ved repetisjonsøvelse utover en måned. For å oppnå lønn under repetisjonsøvelsen, må vedkommende ha vært ansatt ved bedriften i minst 6 måneder før øvelsen tar til og arbeide minst 3 måneder etter at øvelsen er avsluttet.

2 Permisjon

- a. Ved permisjon med lønn betales ordinær lønn, skifftillegg og helgetillegg.

- b. Ved omsorgspermisjon for arbeidstakere innvilges permisjon med lønn etter de til enhver tid gjeldende lover og regler som gjelder innenfor Lov om Folketrygd.

3 Opplæring

Ved opplæring hvor bedriften betaler lønn i opplæringstiden, betales følgende godtgjørelse:

- a. Ved opplæring på vanlig arbeidstid beholder vedkommende sin ordinære lønn.
- b. Ved pålagt opplæring på fritid utbetales ordinær timelønn pluss overtidstillegg.
- c. Reise til og fra pålagte kurs betales med ordinær timelønn eller avspaseres.

4 Møtevirksomhet

Ved møtevirksomhet som arrangeres av bedriften, betales følgende godtgjørelse:

- a. Ved møtevirksomhet på vanlig arbeidstid beholder vedkommende sin ordinære lønn.
- b. Ved møter som bedriften innkaller til på fritid utbetales ordinær timelønn pluss overtidstillegg.

§ 16

LØNN UNDER VIKARTJENESTE

1 Vikarlønn

- a. Ved vikartjeneste for en arbeidsleder betales arbeidsleders begynnerlønn pluss eventuelt tillegg tilsvarende arbeidslederansiennitet.
- b. Ved overtidsarbeid under vikartjeneste beregnes overtidstillegg etter vedkommendes lønn i flg. pkt. a.

§ 17

KOMPETANSEUTVIKLING

Innledning

NHO Logistikk og Transport og Fellesforbundet erkjenner den store betydning øket utdanning har for den enkelte, bedriftens utvikling og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning og omskolering.

Partene vil derfor understreke det verdifulle i at arbeidstakerne stimuleres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, samt at bedriftene legger stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte, ved eksterne eller interne tilbud.

Etter- og videreutdanning

Etter- og videreutdanning er et særlig viktig virkemiddel i utviklingen av bedriftens konkurransevne.

I alle ledd i verdikjeden er aktuell kompetanse en forutsetning for at bedriften skal kunne ta imot og nyttiggjøre seg ny viten.

Utviklingen av kompetanse gjennom etter- og videreutdanning må bygge på bedriftens nåværende og fremtidige behov. Dette må ta utgangspunkt i de mål bedriften har for sin virksomhet.

Med etterutdanning menes vedlikehold av kompetanse innenfor nåværende stilling, mens videreutdanning omfatter kvalifisering for nye og mer kvalifiserte oppgaver i bedriften.

Både bedriften og den enkelte medarbeider har interesse for så vel etterutdanning som videreutdanning, og må derfor ta ansvar for utviklingen av slik kompetanse.

Tiltak/virkemidler

Den enkelte bedrift skal legge frem sine mål for fremtidig utvikling som grunnlag for kartlegging av behov for kompetanse. Det er bedriftens ansvar, i samarbeid med de ansatte, å foreta kartleggingen og initiere eventuelle tiltak. Kartleggingen oppdateres vanligvis en gang pr. år. Der hvor det er gap mellom bedriftens nåværende kompetanse og fremtidige behov, forutsettes dette dekket med aktuelle opplæringstiltak eller med andre virkemidler.

Kostnadene til etter- og videreutdanning i samsvar med bedriftens behov er bedriftens ansvar. Bedriften og de ansatte har alle ansvar for at et eventuelt kompetansegap blir tilfredsstillende dekket.

For at den enkelte skal motiveres og gis mulighet til etter- og videreutdanning, kan det etter enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker gis anledning til å gjennomføre kompetansehevende tiltak som nevnt over av inntil 7.5 timers varighet pr. år betalt med ordinær lønn. Innvilgelse av dette krever en målsetting om fullføring og at arbeidstaker selv bidrar med nødvendig egeninnsats i fritiden. Øvrige kriterier avtales lokalt.

Dokumentasjon av realkompetanse

Det er viktig at bedriften har et system for dokumentasjon av den enkeltes erfaring, kurs og praksis relatert til arbeidsforholdet.

§ 18 LIKESTILLING OG LIKEVERD

1. Likestilling og ikke- diskriminering

Arbeidsgiver har ansvar for bedriftens lovpålagte likestillingsarbeid, men begge parter har ansvar for å ta initiativ i likestillingsspørsmål. Der det ikke inngås lokal avtale, skal likestillingsarbeidet gå inn i det etablerte systemet for samarbeid. Informasjon og drøftelser i bedriftene.

Det vises også til overenskomstens paragraf 12.8 om likelønn, Fellesbilag 7 og Hovedavtalens Tilleggsavtale II- Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

2. Gravide arbeidstakere

Der hvor overflytting er mulig, har gravide arbeidstakere krav på overflytting til annet arbeid i bedriften under graviditet, dersom arbeidet kan være skadelig for fosteret eller arbeidstakeren. Slik overflytting skal, om mulig, også skje om graviditeten vanskeliggjør arbeidet. Ved midlertidig overflytting til annet arbeid skal lønnen ikke reduseres.

§ 19 BILAG

I tillegg til overenskomsten henvises til følgende bestemmelser:

Bilag 1	Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987
Bilag 2	Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere
Bilag 3	Ferie m.v.
Bilag 4	Avtalefestet pensjon (AFP)
Bilag 5	Sliterordningen
Bilag 6	Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond
Bilag 7	Likestilling mellom kvinner og menn
Bilag 8	Korte velferdspermisjoner
Bilag 9 a)	Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai A-ordningen
Bilag 9 b)	Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai B-ordningen
Bilag 10	Lønnsansienitet ved militær førstegangstjeneste
Bilag 11	Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO)

§ 20

FORSKJELLIGE BESTEMMELSER

Avtalefestet pensjon

Det innføres en ny AFP-ordning fra 1. januar 2010. Det vises til meklingsmannens møtebok fra tariffrevisjonen mellom LO og NHO og brev fra statsminister Jens Stoltenberg av 2.4.2008 til partene.

Foreldrepermisjon

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

Omsorgspermisjon

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

Eldre arbeidstakere/seniorpolitikk

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

Sykepenger

Fellesforbundet og NHO Logistikk og Transport vil anbefale lokale parter om å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenger der dette ikke gjøres. Bedriftene har ikke adgang til å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger.

Tjenestepensjoner

NHO Logistikk og Transport og Fellesforbundet vil understreke viktigheten av at de lokale partene en gang i hver tariffperiode gjennomgår de etablerte bedriftsordningene, og hva disse gir i tillegg til de ulike ytelsene som folketrygden gir ved oppnådd pensjonsalder, ved uførhet osv. for de enkelte grupper av arbeidstakere. På bakgrunn

av dette skal partene drøfte behovet for å gjøre endringer i de ordninger bedriften har. Fra drøftingene settes det opp protokoll.

§ 21 VARIGHET OG OPPSIGELSESFRISTER

Overenskomsten gjøres gjeldende fra 01.04.2022 til 31.03.2024, og videre ett år om gangen hvis den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 - to – måneders varsel.

Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår:

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

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

Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 – fjorten - dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 – fjorten -dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2023).

Oslo, September 2022

Næringslivets Hovedorganisasjon

Landsorganisasjonen i Norge

Logistikk- og Transportindustriens
Landsforening

Fellesforbundet

NEDSETTELSE AV ARBEIDSTIDEN PER 1. JANUAR 1987

A. Fra 1. januar 1987 gjennomføres følgende arbeidstidsnedsettelse:

1. Til 37,5 timer per uke:
Dagarbeidstid
2. Til 36,5 timer per uke:
Vanlig 2-skiftarbeid som verken går lørdag aften eller i helligdagsdøgnet.
3. Til 35,5 timer per uke:
 - a. Arbeid som drives "hovedsakelig" om natten.
 - b. Døgnkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
 - c. 2-skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid som "regelmessig" drives på søn- og/eller helligdager.
 - d. Arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte må arbeide minst hver tredje søn- og/eller bevegelige helligdag.
4. Til Til 33,6 timer per uke:
 - a. Helkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
 - b. Arbeid under dagen i gruver.
 - c. Arbeid med tunneldrift og utsprenkning av bergrom under dagen.
5. For dem som har forlenget arbeidstid pga beredskapstjeneste eller passiv tjeneste iht arbeidsmiljølovens § 10-4 (2) og (3), skal forlengelse skje på basis av overenskomstens timetall.

B. Gjennomføringen av kompensasjon for nedsettelse av arbeidstiden

- a. Rene uke-, måneds- og årslønninger beholdes uforandret. Dersom det i tillegg ytes bonus, produksjonspremie el som er avhengig av arbeidstiden, reguleres den bevegelige del i henhold til pkt d. nedenfor.
- b. Timelønninger (minstelønnssatser, normallønnssatser, individuelle lønninger og akkordavsavn) forhøyes med 6,67 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 40 til 37,5 timer, 6,85% for de som får arbeidstiden nedsatt fra 39 til 36,5

timer, 7,04% for de som får arbeidstiden nedsatt fra 38 til 35,5 timer. 7,14 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 36 til 33,6 timer.

- c. Andre lønnssetninger som er uttrykt i kroner og øre per time forhøyes på tilsvarende måte som bestemt i pkt b når det er på det rene at arbeidstakerens ukentlige fortjeneste ellers ville synke ved nedsettelsen av arbeidstiden hvis satsene ikke ble regulert.
- d. Akkordtariffer, faste akkorder og prislister, produksjonspremieordninger, bonusordninger og andre lønnsordninger med varierende fortjeneste, reguleres slik at timefortjenesten økes med prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt b.

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

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

Hvor bedriften innen et overenskomstområde med akkordnormal i hovedoverenskomsten måtte anvende høyere tall enn overenskomstens akkordnormal, skal disse tall bare reguleres i den utstrekning det er nødvendig for å bringe dem opp til den nye 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 størst mulig grad å effektivisere arbeidstiden, skal det foretas en gjennomgang av pauser, vasketider mv. Hvis det etter en av partenes oppfatning ikke er grunn til å opprettholde ordningene, forholdes på vanlig tariffmessig måte.
4. I arbeidsmiljølovens § 10-12 (4), er det under visse betingelser åpnet adgang for tariffpartene til å treffe avtale om en annen ordning av arbeidstiden enn den loven fastsetter som den vanlige. Skulle det innenfor enkelte bransjer eller bedrifter være spesielt behov for å opprettholde den nugjeldende arbeidstid, kan tariffpartene treffe avtale om det i henhold til § 10 i loven.
5. I forbindelse med arbeidstidsforkortelsen kan det vise seg ønskelig av hensyn til den økonomiske utnyttelse av produksjonsutstyret å praktisere forskjellig ordinær arbeidstid, innen arbeidsmiljølovens rammer, for forskjellige grupper av arbeidstakere. Innenfor en arbeidstidsordning kan det videre være ønskelig å legge pausene til forskjellige tider for arbeidstakerne. Det forutsettes at dette nærmere reguleres i den enkelte tariffavtale.
6. I tilfelle arbeidstidsordningen medfører at enkelte virkedager er arbeidsfrie dager, skal arbeide på disse dager av arbeidstakere som skulle vært fri, betales med 50% tillegg. I de tilfelle hvor tariffavtalen inneholder bestemmelse om 100% tillegg for 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 hjemnevaktbestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 10-4 (4), kommer til anvendelse skal reduksjonen av den ukentlige arbeidstid i seg selv ikke føre til en videre adgang til kompensasjon i fridager enn det som er

praktisert under en ordning av ukentlig arbeidstid med 40 timer i gjennomsnitt.

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

D. Dagarbeid

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

Det kan også bli spørsmål om andre løsninger, eksempelvis:

1. ved at den daglige arbeidstid forkortes med 25 minutter hvor det benyttes 6 dagers arbeidsuke,
2. ved at den ukentlige arbeidstid er lengre enn 37,5 timer enkelte perioder mot tilsvarende kortere i andre perioder,
3. ved at den nuværende ukentlige arbeidstid opprettholdes eller reduseres med mindre enn 2,5 time per uke mot at det gis tilsvarende fridager spredt over hele året eller ved sammenhengende fritid enkelte perioder i året.

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

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

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

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

E. Overgang til ny skiftplan

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

F. Opprettholdelse av produksjon, produktivitet og effektiv arbeidstid

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

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

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

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

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

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

G. Nærmere om arbeidsmiljølovens § 10

1. § 10-4

- a. Med døgnskiftarbeid menes arbeid som drives 24 timer i døgnet, men som avbrytes søn- og helligdager.

I vanlige uker kan arbeidet legges til tiden fra kl 22.00 på søndager til kl 18.00 på lørdager, som vil si en driftstid på 140 timer.

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

virksomheten ble drevet døgnet rundt.

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

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

- d. Bevegelige helligdager skal regnes som søndager ved fortolkningen av uttrykket "hver tredje søndag". Dette innebærer at en arbeidstaker som ikke arbeider så ofte på søndag som hver tredje søndag, likevel vil kunne få 35,5 timer per uke dersom han i tillegg arbeider på bevegelige helligdager i slik utstrekning at han når opp i minst hver tredje søn- og helligdag.
- e. Uttrykket "arbeid som hovedsakelig drives om natten" innebærer at arbeidstakere går inn under bestemmelsen hvis $\frac{3}{4}$ 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 någjeldende skift-, turnus- og andre arbeidstidsordninger.

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

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

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

ooOoo

LOVFESTET EKSTRAFERIE FOR ELDRE ARBEIDSTAGERE

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

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

ooOoo

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 feriepengegrunnlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

Økningen foretas ved at proSENTSATSen for opptjeningsåret endres slik:

2000 settes til 11,1

2001 settes til 12,0

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

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

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

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

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

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

Merknader:

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

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 fratruke med førtidspensjon før oppnådd pensjonsalder etter folketrygden. Stortingets vedtak om ny alderspensjon i folketrygden fra 2010 (utsatt til 2011) forutsatte at øvrige deler av pensjonssystemet ble tilpasset den nye reformen.

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

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

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

II Vedtekter

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

Detaljerte regler for både opprinnelig AFP og ny AFP er fastsatt i disse vedtektene. Aktuelle bedrifter må til enhver tid holde seg oppdatert med hensyn på de plikter som påhviler bedriften. Vedtektene inneholder også enkelte særskilte regler som kan medføre at den enkelte arbeidstaker ikke er berettiget til AFP. De til enhver tid gjeldende vedtekter finnes på www.afp.no

III Opprinnelig AFP-ordning

Opprinnelig AFP ytes til arbeidstakere som har sendt søknad om slik pensjon innen 31. desember 2010 og som oppfyller vilkårene på virkningstidspunkt. Seneste virkningstidspunkt for opprinnelig AFP er 1. desember 2010. Opprinnelig AFP løper frem til og med den måneden pensjonsmottakeren fyller 67 år. Den som har begynt å ta ut opprinnelig AFP (helt eller delvis), kan ikke senere kreve uttak av ny AFP.

IV Ny AFP- ordning

Ny AFP ytes til arbeidstakere født i 1944 eller senere og som tilstår 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 pensjongivende inntekt som er høyere enn arbeidstakerens øvrige inntekter.

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

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

VI. Pensjonsnivået i den nye AFP- ordningen

AFP beregnes med 0,314 pst. av årlig pensjongivende inntekt fram til og med det kalenderår arbeidstakeren fylte 61 år, og opp til en øvre grense på 7,1 G.

Pensjongivende inntekt fastsettes på samme måte som ved beregningen av inntektspensjon i folketrygdens alderspensjon.

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

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

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

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

VII. Den nye AFP- ordningen finansieres på følgende måte:

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

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

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

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

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

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

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

VIII.

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

Bilag 5 til overenskomstene 2022

Sliterordningen mellom Landsorganisasjonen i Norge og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

§ 1 Bakgrunn og formål

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

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

Denne protokollen (Sliterbilaget) erstatter protokollen fra oppgjøret 2018

§ 2 Etablering

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

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

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

Sliterordningen etableres med virkning fra 01.01.2019. Sliterordningen kan overlate administrasjonen helt eller delvis til Fellesordningen for avtalefestet pensjon. Fra samme tidspunkt stenges Sluttvederlagsordningen for innvilgelse av nye utbetalinger og premieplikten opphører. Sluttvederlagsordningen vil bestå inntil forpliktelser inntrådte fram til 31.12.2018 er utbetalt.

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

§ 3 Tariffavtaler med Sliterbilag

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

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

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

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

§ 4 Individuelle krav

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

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

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

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

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

§ 5 Ytelsen

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

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

Ved avgang etter fylte 65 år gis ingen ytelse.

Personer født i 1957 får 1/7 av ytelsene nevnt i første avsnitt og de som er født senere får ytterligere 1/7 av ytelsene for hvert årskull inntil 1963-årgangen.

Ytelsen opphører ved død eller ved fylte 80 år.

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

§ 6 Finansiering

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

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

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

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

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

Bedriftene eller NHO har ikke ansvar for Sliterordningens forpliktelser.

§ 7 Endring og avvikling

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

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

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

Sliterordningen skal avvikles etter siste utbetaling av slitertillegg.

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

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

Oslo, 1. april 2019

Hans-Christian Gabrielsen
LO

Ole Erik Almlid
NHO

Vegard Einan
YS

ooOoo

AVTALE

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

(Endret siste gang i 2022)

§ 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 verdiskaping,
5. fremme av et godt samarbeid innenfor den enkelte bedrift.

§ 3

Finansiering

Det er etablert en forenklet innkrevingsmodell hvor antall ansatte som skal være gjenstand for premieberegningen fastsettes ut fra opplysningene bedriften har oppgitt via A-meldingen til Aa-registeret med følgende gruppeinndeling:

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

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

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

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

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

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

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

§ 4

Innkrevning av premie

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

§ 5

Administrasjon

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

§ 6

Midlenes anvendelse og fordeling

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

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

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

§ 7

Regnskap og årsberetning

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

§ 8

Oppløsning

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

§ 9

Ikrafttredelse

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

ooOoo

AKTIVITETSPROGRAM MELLOM LO OG NHO

-

LIKESTILLING MELLOM KVINNER OG MENN

Innledning

Hovedavtalen mellom LO og NHO, tilleggsavtale II - Rammeavtale om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet, fastsetter at partene tar initiativ til tiltak og aktiviteter som kan fremme likestilling. I avtalen heter det blant annet; "Det anbefales at det felles likestillingsarbeidet i LO-NHO-regi prioriterer å se på sammenhengen mellom arbeidsliv, kjønnsroller på arbeidsmarkedet, fremme kvinners deltakelse i beslutningsprosesser og utarbeide virkemidler for å takle kjønnsbaserte lønnsforskjeller.

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

Aktivitetsprogram

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

Lokale likestillingsavtaler og likestillingsprosjekter

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

Arbeidsliv – familiepolitikk

Hovedorganisasjonene vil arbeide for en foreldrepermisjonsordning som fremmer likestilling.

Hovedorganisasjonene vil arbeide for en familiepolitikk som balanserer hensynet til familie- og arbeidsliv.

Likelønn

Felles tiltak for oppfølging av enkelte elementer i likelønnskommisjonens rapport og eventuelle tiltak initiert i tariffoppgjørene.

Heltid/deltid

Partene vil jobbe for å innhente kunnskap om partenes ønsker og behov lokalt, og øke bevissthet og holdninger om kvinners tilknytning til arbeidslivet.

Arbeidsflytting mellom sektorene

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

Opplæring og rekruttering – det kjønnsdelte studie- og yrkesvalget

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

Felles informasjon

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

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

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

ooOoo

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

(Gjelder punktene 4, 5 og 10)

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

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon:

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

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

2. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor når trygden gir stønad til behandlingen. Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfeller vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. For øvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfeller som oftest være sykmeldt.
3. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
4. Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner i skolen.
5. Kvinner som ammer barn har rett til den tid hun av den grunn trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time pr. dag. Betaling til dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen, og ordningen opphører når barnet fyller 1 år.
6. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet.

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

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

7. Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.
8. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.
9. Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.
10. Permisjon ved deltakelse i egne barns konfirmasjon.
11. Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.
12. Permisjon for oppmøte på sesjon.

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

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

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

ooOoo

**GODTGJØRELSE FOR
HELLIGDAGER OG 1. OG 17. MAI
A-ordningen**

Endret siste gang 2020

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

I. Godtgjørelsen.

1. Godtgjørelsen betales for nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, Kristi Himmelfartsdag, 2. pinsedag samt 1. og 2. juledag når disse dager faller på en ukedag som etter fast arbeidsordning i bedriften ellers ville vært vanlig virkedag.
2. Godtgjørelse betales også når helligdager og 1. og 17. mai faller innenfor tidsrom hvor arbeidstakeren har ferie eller er permittert på grunn av driftsstans.
3. Under henvisning til par. 3 i Lov om 1. og 17. mai av 26. april 1947 er organisasjonene enige om at satsene for 1. og 17. mai skal samordnes med satsene for de bevegelige helligdager.

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

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

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

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

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

Godtgjørelsen reduseres forholdsvis hvis det etter gjeldende arbeidsordning ved bedriften drives med innskrenket arbeidstid på vedkommende ukedag. I godtgjørelsen gjøres fradrag for dagpenger e.l. som arbeidstakeren i tilfelle får utbetalt for vedkommende dag av arbeidsgiveren eller av trygdeinstitusjon som helt eller delvis finansieres ved pliktmessig bidrag fra arbeidsgiveren.

6. For unge arbeidstakere og lærlinger, fastsettes betalingen tilsvarende den gjennomsnittlige timefortjeneste i bedriften for disse arbeidstakere under ett, med mindre partene blir enige om en annen beregningsmåte.
7. For arbeidstakere ved bedrifter som praktiserer fastlønnssystemer, betales en godtgjørelse beregnet etter den enkeltes timefortjeneste i den uke høytids- eller helligdag faller.
8. For ukelønnede arbeidstakere skal det være adgang til å avtale at de istedenfor godtgjørelse etter ovenstående regler, skal beholde sin ukelønn uavkortet også i uker med bevegelige helligdager eller 1. og 17. mai.

Merknader:

- a. I tillegg til den betaling vedkommende arbeidstaker skal ha etter overenskomsten, utbetales skiftarbeidere for hvert fulle arbeidede skift på helligdager som faller på en ordinær ukedag kr. 52,57.

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

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

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

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

II. Opptjeningsregler.

Rett til godtgjørelse har arbeidstaker som har hatt sammenhengende ansettelse ved samme bedrift i minst 30 dager forut for helligdagen eller er ansatt senere når arbeidet er av minst 30 dagers varighet. Når det gjelder denne opptjening, regnes de 3

helligdager i påsken som en enhet og de 2 helligdager i julen sammen med nyttårsdag som en enhet.

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

III. Utbetaling

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

IV.

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

oo0oo

**GODTGJØRELSE FOR
HELLIGDAGER OG 1. OG 17. MAI
B-ordningen**

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

1. Godtgjørelse betales for nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kr. Himmelfartsdag, 1. pinsedag, samt 1. og 2. juledag når disse faller på en ukedag som etter fast arbeidstidsordning i bedriften ellers ville vært vanlig virkedag.
2. Arbeidsgiveren avsetter et beløp for hver arbeidet time på:
 - a. fra 1. april 2020: kr. 7,91 per time for voksne arbeidere.
 - b. fra 1. april 2020: kr. 5,93 per time for unge arbeidere.

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

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

3. Godtgjøringen betales også når helligdager og 1. og 17. mai faller innenfor tidsrom hvor arbeideren har ferie eller er permittert på grunn av driftsstans.
4. Godtgjørelsen regnes som en del av arbeidsfortjenesten og tas med ved beregningen av feriegodtgjørelsen. Den regnes ikke med ved beregningen av tillegg for overtidarbeid.

oo0oo

LØNNSANSIENNITET VED MILITÆR FØRSTEGANGSTJENESTE

Av forskjellige årsaker er det bare en tredjedel av hvert ungdomskull som avtjener førstegangstjeneste. Disse grupper mister ett års yrkesaktivitet eller forsinkes ett år i sin utdanning.

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

På denne bakgrunn er partene enige om at:

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

ooOoo

Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO)

§ 1 Bilagets omfang

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

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

§ 2 Arbeidstakerens oppgaver i bedriften

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

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

§ 3 Ansettelse, arbeidsavtale, oppsigelse/avskjed

Arbeidstakeren ansettes i bedriften i henhold til arbeidsmiljøloven.

Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale.

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

§ 4 Lønnsbestemmelser

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

Minstesats for lønn fremgår av det til en hver tid gjeldende VTA-bilag til AMB-overenskomsten. For tariffperioden 2018-2020 er minstesats for lønn kr 22,00 pr. time.

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

§ 5 Arbeid utenfor tjenestestedet

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

§ 6 Arbeidstidsordninger, Arbeid utenfor tjenestestedet

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

§ 7 Lønn under sykdom mv.

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

ooOoo

LO Media 2022
Trykk: BK Grafisk AS

