VIRKE
HOVEDORGANISASJONEN

Fellesforbundet

Kranoverenskomsten

2022 – 2024

KRANOVERENSKOMSTEN

2022-2024

Inngått: 1. juni 2022
Utløp: 31. mai 2024

mellom

Hovedorganisasjonen Virke

på den ene side

og

Landsorganisasjonen i Norge

og

Fellesforbundet

på den annen side

Innholdsfortegnelse

Del I HOVEDAVTALEN LO - VIRKE 3
Del II KRANOVERENSKOMSTEN VIRKE - FELLESFORBUNDET 3
§ 1 VIRKEOMRÅDE ... 3
§ 2 ANSETTELSE ... 3
§ 3 ARBEIDSTID ... 3
§ 4 LØNNSBESTEMMELSER ... 6
§ 5 OVERTID ... 9
§ 6 FAGARBEIDER OG KURS ... 10
§ 7 KOMPETANSE ... 10
§ 8 MATPENGER OG DIETT ... 11
§ 9 LÆRLINGER ... 11
§ 10 ARBEIDSTØY OG VERNEUTSTYR ... 12
§ 11 FERIE ... 13
§ 12 OMSORGSPERMISJON ... 13
§ 13 KORTE VELFERDSPERMISJONER ... 13
§ 14 BRUK AV MOTORKJØRETØY ... 14
§ 15 REISER ... 14
§ 16 SYKDOM ... 15
§ 17 LOKALE FORHANDLINGER ... 15
§ 18 IKRAFTTREDELSE OG VARIGHET ... 15
§ 19 REGULERINGSBESTEMMELSER FOR 2. AVTALEÅR ... 15
§ 20 TVISTEBEHANDLING ... 15
Del III BILAGENE 16
Bilag 1. NEDSETTELSE AV ARBEIDSTIDEN PR. 1. JANUAR 1987 17
Bilag 2. LOVFESTET EKSTRAFERIE FOR ELDRE ARBEIDSTAGERE 23
Bilag 3. FERIE MV. 24
Bilag 4. GODTGJØRELSE FOR HELLIGDAGER OG 1.- OG 17. MAI 26
Bilag 5. SLITERORDNINGEN 28
Bilag 6. AVTALE OM NY AFP-ORDNING 32
Bilag 7. RAMMEAVTALE OM ARBEIDSTIDSORDNING 35
Bilag 8. LIKESTILLING OG IKKE-DISKRIMINERING 36

Del I HOVEDAVTALEN LO - VIRKE

Del II KRANOVERENSKOMSTEN VIRKE - FELLESFORBUNDET

§ 1 VIRKEOMRÅDE

1.1 Omfangsbestemmelse

Tariffavtalen gjelder for alle fast ansatte og timelønnede. Overenskomsten skal kunne gjøres gjeldende ved andre virksomheter dersom Fellesforbundet og Virke er enige om dette

§ 2 ANSETTELSE

2.1 Prøvetid

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

2.2 Fast ansatte

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

2.3 Deltidsansatte

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

§ 3 ARBEIDSTID

3.1 Ordinær arbeidstid

Mandag til fredag: 07:00 til 15:00 Inkl. 30 minutters ubetalt spisepause.

Sum ordinære timer per uke 37,5.

Partene har i bilag 7 inngått rammeavtale for arbeid i 12/9-rotasjon. Bilagets bestemmelser benyttes når det foreligger lokal enighet i det enkelte tilfelle om slik arbeidstidsordning. Arbeidsplanen skal i tråd med arbeidsmiljøloven §10-3 drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte så tidlig som mulig og senest to uker før iverksettelsen. Arbeidsplanen skal være lett tilgjengelig for arbeidstakerne.

3.2 Arbeidstidens begynnelse og slutt

Arbeidstiden begynner og slutter på stasjoneringsstedet. Stasjoneringsstedet skal for den enkelte påføres skiftplan. Dersom partene på den enkelte bedrift ikke blir enige om en annen ordning, regnes stasjoneringsstedet som det sted hvor vedkommende har sitt faste daglige frammøte, eventuelt bedriftens firmaadresse.

Reise utenom alminnelig arbeidstid mellom arbeidssteder regnes som reisetid, jf. punkt 5.3.

Bevegelige helligdager godtgjøres for det antall timer som ville vært ordinær arbeidstid på vedkommende dag dersom det etter arbeidstidsordningen ellers skulle vært arbeidsdag., jf. for øvrig bilag 4. Jul-, påske-, pinse- og nyttårsaften avsluttes arbeidet kl. 12:00.

3.3 Daglig og ukentlig fritid

Arbeidstaker har krav på minst:
11 timer sammenhengende fritid i løpet av 24 timer og 35 timer sammenhengende fritid i løpet av 7 dager.

Ved skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte kan kortere arbeidsfri periode avtales jf. aml. § 10-8 (3). Det kan ikke avtales kortere arbeidsfri periode enn 8 timer daglig og 28 timer ukentlig.

Den ukentlige fritid er absolutt. Den daglige fritiden kan fravikes under spesielle vilkår. Avtale om kortere fritid forutsetter at arbeidstaker sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder. Hvileperioden må følge umiddelbart etter arbeidsperioden og skal kompensere time for time for den forlengede arbeidstiden.

3.4 Avvik fra ordinær arbeidstid

Det kan ved spesielle prosjekter avtales avvikende arbeidstid. Slikt avvik skal så langt mulig være varslet i god tid, og være avtalt med de tillitsvalgte. Det kan ikke avtales arbeidstid i strid med AML eller Kjøre og hviletidsbestemmelsene uten at det foreligger en særskilt søknad om dispensasjon godkjent av de tillitsvalgte for det enkelte oppdrag.

3.5 Skiftarbeid

Det er adgang til å benytte 2- og 3-skiftordninger.

Skiftarbeid på 2 dagskift kan de 5 første virkedager i uken legges mellom kl. 06.00 og kl. 24.00, og på lørdag og dag før helligdag mellom kl. 06.00 og kl. 18.00, unntatt jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften, hvor arbeidet skal slutte senest kl. 12.00.3-skiftarbeid kan de 5 første virkedager i uken legges mellom kl. 00.00 og kl. 24.00, og på lørdag og dag før helligdag mellom kl. 06.00 og kl. 18.00, unntatt jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften, hvor arbeidet skal slutte senest kl. 12.00.

Skiftarbeid kan starte før kl. 06.00 eller etter kl. 22.00 hvis partene lokalt har gjort skriftlig avtale om det.

3.6 Skiftplan

Ved igangsetting av skift skal det på forhånd konfereres med arbeidstakeres tillitsvalgte. Fra konferansen skal det settes opp referat.

Skiftplanen fastsettes i henhold til arbeidsmiljøloven §§ 10-2 og 10-3. Skiftene i en 2-skiftsordning forutsettes å veksle hver uke mellom formiddag og ettermiddag. Skiftene i en 3-skiftordning forutsettes å veksle hver uke i kombinasjon av formiddagsskift, ettermiddagsskift og nattskift. Når partene på bedriften er enige om det, kan det iverksettes andre ordninger.

Arbeidsplanen skal i tråd med arbeidsmiljøloven §10-3 drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte så tidlig som mulig og senest to uker før iverksettelsen. Arbeidsplanen skal være lett tilgjengelig for arbeidstakerne. Skiftarbeid som settes i gang skal ha en varighet på minst 14 dager.

***Merknad**:*
Partene legger til grunn at best mulig arbeidstidsordning bør søkes etablert for foreldre med barn under skolepliktig alder og arbeidstakere over 60 år når driftsforholdene gjør det mulig.

3.7 Spise- og hviletid

Spise-/hvilepauser fastsettes i henhold til arbeidsmiljølovens § 10-8 og § 10-9, samt kjøre- og hviletidsbestemmelsene der disse gjelder. Pausen skal til sammen vare minst 1/2 time, hvis arbeidstiden er minst 8 timer pr. dag.

3.8 Timebank

Timebank innføres med følgende forutsetninger

Kun i uker med 43 arbeidede timer eller mer, kan det gjøres innskudd i timebank. I uker som er forkortet grunnet hellig- eller høytidsdager reduseres timeantallet forholdsmessig.

Det er et tak på to (2) uker avspasering (75 timer). Det kan søkes om uttak utover maksgrensen i perioden desember – mars.

Timer utover de to ukene, kan utbetales i slutten av året (sparekonto).

Enkeltdager og timer kan tas ut uavhengig av ferie.

Det vil være felt for uttak og innskudd på nye timelister.

Lengre avspasering må søkes om i forkant. Kortere avspasering kan avtales med kjøreleder.

3.9 Gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden

Det kan inngås skriftlig avtale ved den enkelte bedrift om en arbeidstidsordning over en nærmere fastsatt periode på høyst 52 uker, jf. Arbeidsmiljøloven § 10-5.

§ 4 LØNNSBESTEMMELSER

Lønn:

4.1 Lønn kranførere

Grunnlønn	Tillegg: 10-79 t	Tillegg: 80-125 t	Tillegg: 130-399t	Tillegg: 400 t<
kr 224,00	kr 21,00	kr 30,00	kr 36,00	kr 51,00

4.2 Lønn kranbilsjåfører

Grunnlønn	Tillegg
kr 224,00	kr 21,00

4.3 Lønn teleskoptruckførere

Grunnlønn	Kjøretillegg
kr 224,00	kr 21,00

4.4 Lønn sjåfører: Semi, brakkebiler og følgebiler

4.4.1 Grunnlønn

Grunnlønn ved innetimer, vedlikehold og opplæringstimer: 0700-1500

4.4.2 Lengre transportoppdrag

Ved lengre transportoppdrag over 300 km en vei fra depot utbetales følgende timelønn inkludert overtid:

- Mandag kl. 07.00 – fredag kl. 18:00 satser iht. pkt. 4.4.1 + kr. 12,- pr. time flat rate
- Fredag kl. 18:00 – mandag kl.07:00 satser iht. pkt. 4.4.1 + kr.112,-pr. time flat rate

Ved lengre oppdrag som har varighet over flere dager (evt. flere oppdrag) kan det avtales døgnpriser.

Ventetid på transportoppdrag over flere dager

Ved ventetid på oppdrag ved langkjøring utbetales følgende:

Overnatting på hotell (gjelder kun etter en overnatting i bil) utbetales 7,5 timer iht. pkt. 4.4.1. Evt. overnatting i bil utbetales med 10 timer iht. pkt. 4.4.1

4.4.3 Oppdrag/kjøring der det foreligger faste turpriser:

Ved avtalepriser lønnes 25 % av brutto turpris etter avtalt oppdrag med den enkelte sjåfør.

4.4.4 Garantert minstelønn:

For 100 % stilling garanteres i alle tilfelle minstelønn tilsvarende 37,5 timer per uke lønnet etter grunnlønnssats ved innetimer, jf. 4.4.1.

4.5 Lønn verkstedsmedarbeidere

Grunnlønn	Verkstedtillegg 1	Verkstedtillegg 2
kr 224,00	kr 20,00	kr 42,00

Individuell vurdering i forhold til kompetanse.

4.6 Tillegg for 12/9-rotasjon, jf. bilag 7

Tillegg per time: 30,00 kr.

4.7 Skifttillegg

2-skiftarbeid:	Kr. 35,00 per time
3-skiftarbeid:	Kr. 55,00 per time

4.8 Ansiennitetstillegg

5 til 10 år	Kr. 400,00 pr mnd.
10 til 15 år	Kr. 960,00 pr mnd.
Over 15 år	Kr. 1.100,00 pr mnd.

Ansiennitet medregnes også andre selskap i konsernet.

4.9 Bortetillegg

Bortetillegg kr. 20,00 per time, betales ved arbeid der overnatting er påkrevet. Tillegget betales kun for kvitterte maskintimer. Det betales ikke bortetillegg ved transportoppdrag jf. 4.4.3

4.10 Avlønning ved opplæring

Opplæring hvor kandidaten blir tildelt fadder betales med følgende:

Fadder:	Kandidat:
Grunnlønn og tillegg	Grunnlønn

4.11 Timelønnede

Timelønnede må levere timelister til godkjenning senest mandag påfølgende uke for at lønn skal kunne utbetales.

4.12 Betaling for ubekvem arbeidstid ved skiftarbeid og 12/9-rotasjon

Arbeides det skift eller 12/9-rotasjon på dager som etter punkt 3.1 og 3.2 ved normal arbeidstidsordning er fridager, utbetales tillegg tilsvarende overtidsbestemmelsene for

disse dagene, jf. punkt 5.1. Dette gjelder ikke lørdager i 12/9-rotasjon som ikke faller inn under noen av de andre bestemmelsene.

4.13 Transport med dispensasjon:

Ved transport med dispensasjon (ikke generell) utbetales det et tillegg på kr 17,- pr time

4.14 Spesielle tillegg

Følgende tillegg gis etter avtale med arbeidsgiver:
Verkstedtillegg kr 33,- pr time

Maskinførere med de nødvendige kvalifikasjoner kan få tillegget etter avtale med verkstedleder. Dette i forbindelse med arbeidet som utføres på verkstedet utover normalt vedlikehold

Bastillegg	kr 22,- pr. time
Formannstillegg	kr 35,- pr. time

4.15 Kvelds- og nattarbeid

Hviletiden mellom to arbeidsperioder er satt til 11 timer. Hvis det påbegynnes ny arbeidsøkt før det er gått 11 timer utbetales 50% av opparbeidet ekstra timebetaling inntil 11 timer er oppnådd.

Hvis man har jobbet til kl. 03:00 kan man påberope seg å ta fri påfølgende dag, og man får utbetalt 7,5 timer med ordinær lønn.

Ordningen gjelder bare ved uforutsett overtid. All overtid er uforutsett hvis den ikke er varslet minst 24 timer før oppdraget starter. All bruk av 11-timers regelen skal varsles kjøreleder. Varslingsfrist for nattskift er 14 dager, jf. arbeidsmiljøloven § 10-3

4.16 Beredskapslønn

Når man arbeider på prosjekter/jobber hvor det blir avtalt med kunde om hjemmeværende beredskapslønn utbetales dette som følger:

Mandag kl. 07:00 frem til fredag kl. 18:00 inkl. natt med grunnlønn.

Fredag kl. 18:00 frem til mandag kl. 07:00 med grunnlønn pluss 50% overtidstillegg.

På de dager det normalt er 200% overtidstillegg, erstattes dette med 100% tillegg.

Det utbetales ikke krantillegg på beredskapslønn

Avtalefestede tillegg påløper fra man blir kalt ut på jobb.

§ 5 OVERTID

Overtid utbetales først etter 7,5 timers arbeidsdag, 37,5 timers uke, 75 timers 2 ukers periode og 112,5 timer ved 12/9 ordning.

50%	mandag. – torsdag	15.00 – 21.00
50%	fredag	15.00 – 18.00
100%	mandag – torsdag	21.00 – 07.00
100%	fredag	18.00 – 24.00
100%	lørdag, søndag og frem til mandag morgen kl. 07.00	

Jul, påske, pinse og nyttårsaften etter 12.00 100%

Bevegelige hellig og høytidsdager 200%

Nattarbeid med start 24:00 eller før og som fortsetter for samme kunde når ordinær arbeidstid starter den påfølgende dag 100%

5.2 Minimumsrater for overtidsarbeid

Utføres arbeid på kveld natt eller helg belastes kunden med følgende: Minimum 2 maskintimer, samt faktisk medgått reisetid med overtid.

Lørdag, søndag og helligdager minimum 4 maskintimer, samt faktisk medgått reisetid med overtid.

5.3 Avvik

Ikke fakturerbar overtid i forbindelse med reisetid: 0 %

Kjøring med arbeidskjøretøy over 7,5 tonn regnes ikke som reisetid.

5.4 Hvor mye overtid kan arbeidsgiver pålegge

Dersom vilkårene for å arbeide overtid er oppfylt, kan arbeidsgiver pålegge overtidsarbeid i inntil:

10 timer i løpet av 7 dager
25 timer i løpet av 4 sammenhengende uker
200 timer i løpet av 52 uker

Samlet arbeidstid må ikke overstige 13 timer i løpet av 24 timer. Samlet arbeidstid må heller ikke overstige 48 timer i løpet av 7 dager.

Grensen på 48 timer kan gjennomsnittsberegnes over en periode på 8 uker. Dette innebærer at det i enkeltuker kan arbeides mer enn 48 timer, mot tilsvarende kortere arbeidsuke i en annen uke.

Øvrige regler om overtid i henhold til AML regler

5.5 Overtidslister

Bedriftsledelsen skal gi arbeidernes tillitsvalgte adgang til å se overtidslistene dersom tillitsvalgte ber om det - jfr. arbeidsmiljølovens § 10-7. Som overtid regnes all overtid utenom den for vedkommende arbeiders fastsatte arbeidstid i full stilling ved bedriften.

§ 6 FAGARBEIDER OG KURS

6.1 Fagarbeidertillegg

Fagarbeidere med offentlig godkjent fagbrev gis et tillegg på kr. 9,50,- pr. time for arbeid hvor fagbrevet er relevant. Relevante fagbrev er bl.a. yrkessjåførfaget, kran- og løfteoperasjonsfaget og fagbrev i mekaniske fag.

6.2 Kurs

Ved bedriftspålagte kurs og sertifikater dekker bedriften ordinær lønn, kursavgift og kursmateriell etter forhåndsgodkjenning av utgiftene. Spørsmålet om eventuell dekning av kostnader for andre kurs kan avtales lokalt.

§ 7 KOMPETANSE

7.1 Kompetanse, etter- og videreutdanning

Partene er enige om at det ved den enkelte bedrift skal utvikles og holdes ved like en systematisk plan for kompetanseutvikling. Planen skal ta utgangspunkt i en vurdering av kompetansebehovene som er nødvendige for å løse de oppgavene bedriften står overfor, og skal beskrive de konkrete tiltakene for kompetanseutvikling.

Bedriften og de tillitsvalgte skal regelmessig drøfte generelle opplæringsspørsmål med tanke på å øke de ansattes kompetansenivå. Partene skal drøfte effektiv og fleksibel tilrettelegging for opplæring, herunder bruk av digital opplæring, der dette er hensiktsmessig.

Bedrift og tillitsvalgte må hvert år drøfte 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.

Bedriften og de tillitsvalgte skal hvert år drøfte om det er et kompetansegap i henhold til bedriftens behov for kompetanse og hvordan det i så fall skal legge til rettefor at ufaglærte får anledning til åta fagbrev. Drøftinger skal ta utgangspunkt i bedriftens behov for fagarbeidere og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det bør være en målsetning at det drives fagopplæring i alle bedrifter som oppfyller kravene for å være opplæringsbedrift.

Bedriften må avsette tilstrekkelig midler til oppbygging og vedlikehold av kompetanse. Partene skal hvert år utarbeide planer som viser prioriteringen av kompetanseutviklingen. Ved uenighet kan hver av partene bringe saken inn for forbund og landsforening

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

Partene må sentralt og lokalt legge til rettefor 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.

7.2 Praksiskandidater

For arbeidstakere som i henhold til opplæringslovens § 3.5. ønsker å avlegge fagprøve, skal bedriften dekke utgifter til læremateriell og prøveavleggelse. Bedriften skal også betale ordinær lønn for tiden som går med til prøveavleggelsen.

§ 8 MATPENGER OG DIETT

8.1 Matpenger ved overtid

Ved overtid med minimum 2 timer varighet, kan den ansatte bestille overtidsmat fra sin kjøresjef. Alternativt kan matpenger utbetales ih.t nedenstående satser.

2 - 6 timer kr 170,00

Deretter nye kr. 170,00 pr. 4 time

Unntak gjelder ved arbeidstidsordninger og hvor det er planlagt 10-12 timers dager på prosjekt med varighet utover 1 uke.

Matpenger utbetales ikke når kunden/bedriften holder mat.

Ved overnatting utbetales ikke matpenger i tillegg til diett.

8.2 Diett ved overnatting

Diett ved overnatting betales med kr. 350,- pr. døgn unntatt når kunde holder mat. Skaffer fører overnatting selv utgjør dietten 450,- gjelder også ved overnatting i kjøretøy.

Det betales aldri matpenger og diett samtidig og dette skal alltid føres på kjøreseddel. Diett kan ha skattepliktige og skattefrie deler, unntatt ved hotellovernatting.

§ 9 LÆRLINGER

9.1 Lærlingelønn

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

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

Arbeidsgiver dekker lønn til prøveavleggelse for alle som skal opp til praktisk fagprøve, likeledes dekkes lønn også ved den teoretiske delen av fagprøven, inntil 1 dag.

9.2 Betaling for lærling som ikke består fagprøven mv.

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

9.3 Overtidsarbeid for lærlinger

Partene anbefaler at lærlinger ikke benyttes til overtidsarbeid. Dersom det utføres overtidsarbeid lønnes alle lærlinger i henhold til § 5. Grunnlag for overtidsberegning er gjeldende sats for hjelpearbeider, pr. 01.06.13: 168,-

§ 10 ARBEIDSTØY OG VERNEUTSTYR

Arbeidstøy og verneutstyr utleveres etter behov. Arbeidstøy/verneutstyr utleveres første arbeidsdag. Det skal ved valg av arbeidstøy tas hensyn til de ulike behov som den ansatte har sommer og vinter, samt for særlige behov spesielle typer arbeid forutsetter.

Maskinførere utleveres etter behov varme- kjeledresser/bukse, jakke inntil 2 sett per år. Ved behov skaffer arbeidsgiver til veie tilpasset ordinært arbeidstøy til kvinner og menn der unisex-modell ikke er tilfredsstillende. Det er en forutsetning at arbeidstøyet tilfredsstiller nødvendige HMS-krav, og at dette er praktisk mulig og økonomisk forsvarlig

Slutter arbeidstakeren før prøvetidens utløp, leveres arbeidstøyet tilbake eller beløpet trekkes i sluttoppgjøret. Arbeidstøyet skal være av normal kvalitet.

Arbeidstakere med ekstremt vanskelige arbeidsforhold tilkommer ekstra arbeidstøy etter behov. Renhold av arbeidstøy tilligger bedriften. Ved utlevering av nytt arbeidstøy kan brukt tøy kreves innlevert/fremvist.

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

Ved avslutning av arbeidsforhold skal alt utlevert arbeidstøy leveres tilbake.

Der hvor arbeidstaker utfører arbeid hvor arbeidet krever vernebriller, skal bedriften tilby vernebriller med styrke til arbeidstakere som har et dokumentert behov for dette, og hvor vernebriller som benyttes utenpå ordinære briller ikke gir hensiktsmessig vern. Nærmere retningslinjer for ordningens praktisering, f.eks. utgiftsdekning, arbeidets varighet mv. utarbeides på den enkelte bedrift

§ 11 FERIE

Ferie gis i henhold til ferielovens bestemmelser, samt til bilag i overenskomsten bilag nr. 2 om Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere, og bilag nr. 3 om Avtalefestet ferie. Bedriften skal søke å avvikle sommerferien i skoleferien.

§ 12 OMSORGSPERMISJON

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

§ 13 KORTE VELFERDSPERMISJONER

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon:

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

2. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlegespesialist og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor etter anvisning av lege. Det dreier seg her om tilfelle hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfelle vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfelle faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. For, øvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfelle som oftest være sykemeldt.

3. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.

4. Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner i skolen.

5. Kvinner som ammer barn har rett til den tid hun av den grunn trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time pr. dag. Betaling til dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen, og ordningen opphører når barnet fyller 1 år.

6. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet

   Det siktes til akutte sykdomstilfelle i hjemmet, forutsatt at annen hjelp, f.eks. husmorvikar, ikke kan skaffes, og arbeidstakerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte permisjoner for at arbeidstakeren skal kunne få ordnet seg på annen måte.

7. Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.

8. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.

9. Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.

10. Permisjon ved deltakelse i egne barns konfirmasjon. Med samboer menes person som har hatt samme bopel som den fast ansatte i minst 2 år, og har vært registrert i Folkeregisteret på samme bopel som den ansatte i samme tidsrom.

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

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

§ 14 BRUK AV MOTORKJØRETØY

Km godtgjørelse:

Etter avtale med overordnede kan egen bil benyttes i arbeidet. Dette kompenseres med statens satser. Ved behov kan den ansatte benytte egen bil til og fra arbeidssted, anleggsplass.

Det utbetales kun overskytende utover avstanden fra hjem til tomta. Parkering- og bomutgifter dekkes etter bilag, føres på kjøreseddel og attesteres av kunde.

Gjeldene avstander beregnes ut fra kjøreruter utarbeidet på relevant online kartverk.

§ 15 REISER

15.1 Frie hjemreiser

For arbeidstaker som i forbindelse med utførelse av sitt arbeid ikke kan bo hjemme, dekker arbeidsgiveren reiseutgifter til og fra bopel. Antall hjemreiser avtales med den enkelte arbeidstaker og den tillitsvalgt. Før reisen tar til, skal partene avtale reisemåten.

15.2 Beordret reise/tjenestereise

Ved tjenestereise skal arbeidstakeren ha godtgjort de nødvendige reiseutgifter etter regning for avtalt transportmiddel.

For reisetiden betales ordinær timelønn uten overtidstillegg. Når soveplass nyttes, betales dog bare for de timer som faller innenfor den ordinære arbeidstid. Under reisen betales for lørdager, helgedager for samme antall timer som for de øvrige dager. Diettgodtgjøring under reisen betales etter § 7.

Ved overnatting i kjøretøy skal bedriften så langt det er mulig sørge for at det gis tilgang til dusj og toalett på rigg/leverings/oppmøteadresse.

Den ansatte må ellers selv sørge for å tilrettelegge hviletider på egnede plasser med slike fasiliteter.

§ 16 SYKDOM

Fellesforbundet og Virke vil anbefale de lokale partene om å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenger der dette ikke gjøres. Bedriften har ikke adgang til å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger.

§ 17 LOKALE FORHANDLINGER

De fastsatte lønnssatser er minstelønnssatser. Det skal kunne gis tillegg til minstelønnen etter ansiennitet, dyktighet og praksis. I tariffperioden foretas regulering av lønningene en gang årlig per 1. juni, dersom partene ikke blir enige om en annen dato.

Grunnlaget skal være bedriftens økonomi, produktivitet og lønnsomhet og framtidsutsikter. Regulering/vurdering foretas etter forutgående forhandlinger/drøftelser mellom bedriftens ledelse og ansattes tillitsvalgte.

Bedriften skal i forbindelse med de lokale forhandlingene også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende grunnet foreldrepermisjon. Virke og Fellesforbundet forutsetter at de lokale partene gjennomfører reelle forhandlinger, og at det settes opp protokoll fra forhandlingene.

§ 18 IKRAFTTREDELSE OG VARIGHET

Denne overenskomst trer i kraft 1. juni 2022 og varer til 31. mai 2024 — og videre 1 år av gangen hvis ikke en av partene sier den opp skriftlig med 2 — to måneders varsel.

§ 19 REGULERINGSBESTEMMELSER FOR 2. AVTALEÅR

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

Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 dager etter forhandlingenes avslutning, si opp overenskomsten med 14 dagers varsel, dog ikke til utløp før 1. juni 2023.

§ 20 TVISTEBEHANDLING

Tvist om forståelsen av denne overenskomst skal søkes løst ved forhandlinger mellom Virke og Fellesforbundet. Det vises til avtalens del I.

Del III BILAGENE

1. Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987
2. Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere
3. Avtalefestet ferie
4. Godtgjørelse for helligdager, 1. - og 17. mai
5. Sliterordningen
6. Avtalefestet pensjon (AFP)
7. Rammeavtale om arbeidstidsordning
8. Likestilling og ikke-diskriminering

ooo000ooo

Oslo, 24. juni 2022

Astrid Flesland /s/
Hovedorganisasjonen Virke

Geir Høibråten /s/
Landsorganisasjonen i Norge

Jørn Eggum /s/
Fellesforbundet

Denne overenskomsten er elektronisk godkjent

Bilag 1. NEDSETTELSE AV ARBEIDSTIDEN PR. 1. JANUAR 1987

A. Fra 1. januar 1987 gjennomføres følgende arbeidstidsnedsettelse:

1. Til 37,5 timer per uke:
   Dagarbeidstid

2. Til 36,5 timer per uke:
   Vanlig 2-skiftarbeid som verken går lørdag aften eller i helligdagsdøgnet.

3. Til 35,5 timer per uke:

   a) Arbeid som drives "hovedsakelig" om natten.
   b) Døgnkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
   c) 2-skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid som "regelmessig" drives på søn- og/eller helligdager.
   d) Arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte må arbeide minst hver tredje søn- og/eller bevegelige helligdag.

4. Til 33,6 timer per uke:

   e) Helkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
   a) Arbeid under dagen i gruver.
   b) Arbeid med tunneldrift og utsprengning av bergrom under dagen.

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

B. Gjennomføringen av kompensasjon for nedsettelse av arbeidstiden

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

b. Timelønninger (minstelønnssatser, normallønnssatser, individuelle lønninger og akkordavsavn) forhøyes med:

   - 6,67 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 40 til 37,5 timer
   - 6,85% for de som får arbeidstiden nedsatt fra 39 til 36,5 timer
   - 7,04% for de som får arbeidstiden nedsatt fra 38 til 35,5 timer
   - 7,14 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 36 til 33,6 timer

c. Andre lønnssatser som er uttrykt i kroner og øre per time forhøyes på tilsvarende måte som bestemt i pkt. b når det er på det rene at arbeidstakerens ukentlige

fortjeneste ellers ville synke ved nedsettelsen av arbeidstiden hvis satsene ikke ble regulert.

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

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

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

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

f. Det skal efter avtale mellom partene innenfor det enkelte overenskomstområde være adgang til å avtale at kompensasjon i henhold til pkt. a-e gis i form av et øretillegg i stedet for i prosenter.

g. Hvor arbeidstidsnedsettelsen fra henholdsvis 40, 39, 38 eller 36 timer skjer fra en lavere tidligere arbeidstid, gis forholdsvis mindre kompensasjon

C. Generelt om gjennomføringen

1. Ved gjennomføringen av arbeidstidsreduksjon etter pkt. A er det av avgjørende betydning at man på den enkelte bedrift oppnår en større fleksibilitet med hensyn til når arbeid skal utføres, opprettholde en hensiktsmessig driftstid samt sikre en effektiv og rasjonell utnyttelse av arbeidstiden.

2. Før arbeidstidsforkortelsen settes i verk, skal det forhandles på den enkelte bedrift om den praktiske gjennomføringen.

3. I samtlige tariffavtaler inntas bestemmelse om at arbeidstiden skal overholdes og utnyttes effektivt. Tillitsvalgte forplikter seg til å medvirke til dette. Med sikte på størst mulig grad å effektivisere arbeidstiden, skal det foretas en gjennomgang av pauser, vasketider mv. Hvis det etter en av partenes oppfatning ikke er grunn til å opprettholde ordningene, forholdes på vanlig tariffmessig måte.

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

5. I forbindelse med arbeidstidsforkortelsen kan det vise seg ønskelig av hensyn til den økonomiske utnyttelse av produksjonsutstyret å praktisere forskjellig ordinær arbeidstid, innen arbeidsmiljølovens rammer, for forskjellige grupper av

arbeidstakere. Innenfor en arbeidstidsordning kan det videre være ønskelig å legge pausene til forskjellige tider for arbeidstakerne. Det forutsettes at dette nærmere reguleres i den enkelte tariffavtale.

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

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

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

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

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

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

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

D. Dagarbeid

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

Det kan også bli spørsmål om andre løsninger, eksempelvis:

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

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

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

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

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

Bedriften skal drøfte med tillitsvalgte om forkortelsen skal skje ved arbeidstidens begynnelse eller slutt eller begge deler. Ved valg av alternativ bør det legges vekt på det som bedriftens ansatte ønsker og at arbeidstidsordningen så 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 Hovedorganisasjonen Virke og Landsorganisasjonen i Norge utformet bestemmelser som tar sikte på å legge forholdene best mulig til rette for samarbeid mellom bedriften, tillitsvalgte og de ansatte. Hovedorganisasjonene understreker betydningen av at partene i praksis følger disse bestemmelser.

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

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

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

arbeidsmiljø. Trivsel og sikkerhet er viktige momenter ved behandlingen av spørsmålet om en effektiv utnyttelse av arbeidstiden.

G. Nærmere om arbeidsmiljølovens § 10

1. § 10-4

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

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

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

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

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

c) 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.

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

2. § 10-4:

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

I hvilken utstrekning turnusarbeid kan sies å være sammenlignbart med helkontinuerlig skiftarbeid, beror på om den alminnelige arbeidstid for den enkelte arbeidstaker i henhold til fastsatt arbeidsplan skal være henlagt til ulike tider av døgnet og slik at arbeidstiden for vedkommende som

hovedregel skal omfatte minst 539 timer nattarbeid per år og minst 231 timer arbeid på søndager per år.

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

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

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

H. Overgangsordning

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

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

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

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

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

Bilag 2. LOVFESTET EKSTRAFERIE FOR ELDRE ARBEIDSTAGERE

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

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

Bilag 3. FERIE MV.

Innledning

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

A. Fleksibilitet

I samtlige overenskomster inntas følgende bestemmelser:

a) ”Der partene lokalt er enige om det, kan det som en forsøksordning iverksettes bedriftstilpassede ordninger som går ut over overenskomstens bestemmelser for så vidt gjelder arbeidstid og godtgjørelser for dette. Slike ordninger skal forelegges forbund og landsforening til godkjennelse.”

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

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

B. Avtalefestet ferie

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

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

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

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

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

   Ferie penger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

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

Økningen foretas ved at prosentsatsen for opptjeningsåret endres slik:

- 2000 settes til 11,1
- 2001 settes til 12,0

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

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

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

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

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

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

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

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

Merknader:

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.

Bilag 4. GODTGJØRELSE FOR HELLIGDAGER OG 1.- OG 17. MAI

A-ordningen

Endret siste gang 2020

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

I. Godtgjørelsen

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

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

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

   Godtgjørelsen for bevegelige helligdager og betalingen for 1. og 17. mai skal innenfor den enkelte bedrift for voksne 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.

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

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

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

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

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

5. For unge 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.

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

7. 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 arbeider skal ha etter overenskomsten, utbetales skiftarbeidstakere for hvert fulle arbeidede skift på helligdager som faller på en ordinær ukedag kr. 49,94.

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

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

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

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

II. Opptjeningsregler

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

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

III. Utbetaling

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

IV.

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

Bilag 5. SLITERORDNINGEN

mellom

Landsorganisasjonen i Norge og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

§ 1 Bakgrunn og formål

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

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

Denne protokollen (Sliterbilaget) erstatter protokollen fra oppgjøret 2018.

§ 2 Etablering

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

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

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

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

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

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

§ 3 Tariffavtaler med sliterbilag

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

Rederiforbund (NR) og KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomhet, tilby Sliterbilaget inntatt uendret.

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

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

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

§ 4 Individuelle krav

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

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

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

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

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

§ 5 Ytelsen

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

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

Ved avgang etter fylte 65 år gis ingen ytelse.

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

Ytelsen opphører ved død eller ved fylte 80 år.

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

§ 6 Finansiering

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

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

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

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

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

Bedriftene eller NHO har ikke ansvar for Sliterordningens forpliktelser.

§ 7 Endring og avvikling

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

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

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

Sliterordningen skal avvikles etter siste utbetaling av slitertillegg.

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

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

Oslo, 1. april 2019

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

Bilag 6. AVTALE OM NY AFP-ORDNING

I. Innledning

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

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

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

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

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

II. Vedtekter

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

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

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

III. Opprinnelig AFP-ordning

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

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

IV. Ny AFP-ordning

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

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

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

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

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

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

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

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

VI. Pensjonsnivået i den nye AFP-ordningen

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

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

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

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

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

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

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

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

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

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

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

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

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

VIII.

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

Bilag 7. RAMMEAVTALE OM ARBEIDSTIDSORDNING

Partene er enige om følgende rammeavtale om arbeidstidsordning:

Bilagets bestemmelser benyttes når det foreligger lokal enighet i det enkelte tilfelle om denne arbeidstidsordning. Arbeidsplanen skal i tråd med arbeidsmiljøloven § 10-3 drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte så tidlig som mulig og senest to uker før iverksettelsen. Arbeidsplanen skal være lett tilgjengelig for arbeidstakerne.

Avtalen sendes Fellesforbundet og eventuell arbeidsgiverorganisasjon. Ordningen kan ikke iverksettes før aksept fra begge parter. Svar skal gis så snart som mulig etter at avtalen er mottatt av organisasjonene.

1. Avtalen gjelder for arbeidsoppdrag med arbeidstid 37,5 timer/uke, hvor arbeidstakeren overnatter utenfor hjemstedet. Avtalen kan i særlige tilfeller også gjøres gjeldende for andre arbeidstakere.

2. Det forutsettes at avtalen gjøres gjeldende for enkelte anlegg og er avgrenset i tid.

3. Det benyttes en 12/9-rotasjon med en gjennomsnittlig arbeidstid inntil 10 ½ time pr. dag og som fortrinnsvis legges i tidsperioden kl. 07.00-19.00. Det forutsettes at arbeidstidens start og slutt hver dag fremgår av en på forhånd oppsatt arbeidsplan. Arbeid utover dette er overtidsarbeid.

4. Det utbetales matpenger ved arbeid som går utover ordinær arbeidstid og har en minimums varighet på 2 timer. Dette tillegget er kr. 125 fram til 21.00. For arbeid etter 21.00 (fredag 18.00) er tillegget kr. 225.

5. Det forutsettes at med en slik arbeidstidsordning vil behovet for overtid i hovedsak være eliminert. Det skal ikke pålegges overtidsarbeid i 9-dagersperioden.

6. Det vil ikke være nødvendig med dispensasjon fra Arbeidstilsynet når arbeidstid i henhold til denne avtale følges.

7. Eventuelle avtaler utover disse rammer behandles i hvert enkelt tilfelle i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljølovens §10-12.

8. Rammeavtalen hjemler skiftordninger. Hvis arbeidstiden på skiftordninger går utover 24.00, kreves det på vanlig måte dispensasjon for nattarbeid, jf. aml. §10-11. Arbeidstiden på 2-skiftordning skal være 35,5 timer.

9. Innarbeidet tid skal avspaseres, og ikke av arbeidsgiver kunne legges til feriefritid. Denne bestemmelse skal ikke medføre innskrenkninger i forhold til ferielovens bestemmelser.

10.

a) Ved fri i oppholdsperioden betales godtgjørelse for hellig- og høytidsdager i henhold til arbeidsplan.

b) I friperioden betales godtgjørelse for hellig- og høytidsdager for 7,5 timer.

Bilag 8. LIKESTILLING OG IKKE-DISKRIMINERING

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

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 Hovedavtalens Tilleggsavtale V - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet

LO Media 2022
Trykk: BK Grafisk AS