

# Landforpleiningsavtalen

2022 – 2024





# **Landforpleiningsavtalen 2022 – 2024**

**Overenskomst**

mellom

**Næringslivets Hovedorganisasjon  
og  
NHO Reiseliv  
på den ene side**

og

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

*Gjelder f.o.m. 1. april 2022 t.o.m. 31. mars 2024*

# INNHOLDSFORTEGNELSE

## Del I

### Hovedavtalen

## Del II

§ 1 Ansettelse og oppsigelse .....	4
§ 2 Arbeidsvilkår/Vaktlister .....	5
§ 3 Lønn og overtidsgodtgjørelse (Inkl. anleggstillegget).....	7
§ 4 Kost og losji .....	13
§ 5 Transport og hjemreise .....	14
§ 6 Bestemmelser for lærlinger .....	15
§ 7 Arbeidsantrekk .....	15
§ 8 Ansvar .....	16
§ 9 Ferie.....	16
§ 10 Lønnet omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel.....	16
§ 11 Forskuttering av sykepengene.....	17
§ 12 Fag, etter- og videreutdanning/språkopplæring, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur .....	17
§ 13 Varighet.....	19
Bilag 1 Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.....	21
Bilag 2 Sliterordningen .....	25
Bilag 3 Avtale om korte velferdspermisjoner.....	31
Bilag 4 Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond .....	33
Bilag 5 Avtalefestet pensjon (AFP).....	37
Bilag 6 Avtalefestet ferie.....	43
Bilag 7 Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO).....	47
Bilag 8 Likestilling og ikke-diskriminering .....	49

## Omfangsbestemmelse

Anvendelsesområdet for overenskomsten er anlegg på land hvor virksomheten er relatert til olje/gass-(petroleum-) virksomhet, herunder gasskraftverk, samt flytende installasjoner som benyttes til innkvartering for arbeidstakere som utfører arbeid på land, og hvor forpleiningsavtalen mellom Industri Energi og Norsk Olje og Gass for kontinentalsokkelen ikke kommer til anvendelse.

*Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde. Se bilag 1 og IA.*

*Protokolltilførsel:*

- 1. Partene legger til grunn at LO sier opp Bemanningsavtalen mellom LO og NHO.*
- 2. Partene er i tariffperioden enige om å praktisere Hovedavtalens § 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 Hovedavtalens § 3-7 (2) andre ledd på vanlig måte fra tariffrevisjonen 2014.*

### **Tillitsvalgtes rettigheter.**

NHO Reiseliv og Fellesforbundet anerkjenner gjensidig arbeidstakernes og arbeidsgivers frie foreningsrett. Det forutsettes at det ikke legges hindringer i veien for personalet i å delta i sin fagforenings møter utenfor arbeidstiden, og i arbeidstiden der Hovedavtalen kap. V tilsier det.

Bedriften skal presentere arbeidstakerne for de tillitsvalgte og herunder gjøre det klart at bedriften ikke er imot at vedkommende organiserer seg. På større arbeidsplasser skal bedriftsledelsen med passende mellomrom innkalle de nyansatte til introduksjonsmøter, hvor bedriftsledelsen og de tillitsvalgte orienterer om bedriften.

I henhold Hovedavtalens bestemmelser om godtgjørelse for deltakelse i forhandlingsmøter på bedriften etter Hovedavtalens § 2-3 og etter Hovedavtalens kap IX for møter i bedriftsutvalg, avdelingsutvalg, bedriftskonferanser og samarbeidsutvalg etter Hovedavtalens del B, er partene enige om følgende godtgjørelse:

*Arbeidstakere med månedslønn:*

Disse beholder sin lønn uavkortet når slike møter finner sted i arbeidstiden. For møter utenfor arbeidstiden betales den enkelte med sin individuelle timelønn.

*Arbeidstakere med timelønn:*

Disse utbetales med sin individuelle lønn.

## § 1

### **Ansettelse og oppsigelse**

1.

***Ansettelse***

Hel- og deltidsansatte skal ved ansettelse motta ansettelsesbevis. Det skal utstedes skriftlig arbeidsavtale i henhold til arbeidsmiljølovens §§ 14-5 og 14-6.

Dersom arbeidstakerne ansettes for en tidsbegrenset periode, skal fratredelsestidspunktet fremkomme i ansettelsesbeviset. Dersom et eksakt fratredelsestidspunkt ikke avtales, skal det avtales oppsigelsestid, jfr. arbeidsmiljøloven § 15-3.

2.

***Oppsigelse***

I oppsigelsestiden i forbindelse med nedtrappingen av et anlegg, har bedriften anledning til å benytte de ansatte til annet arbeid enn hva ansettelsesbeviset gir uttrykk for.

Ved nedbemanninger i anleggsperioden skal under ellers like vilkår ansiennitetsprinsippet følges.

Ved bruk av ansiennitetsprinsippet, vil ansiennitet innenfor den aktuelle avdeling legges til grunn.

Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling under ellers like vilkår.

I god tid før fratredelser i forbindelse med nedbemanning skal tillitsvalgte, deretter den enkelte ansatte, orienteres om ledige stillinger på lignende prosjekt der overenskomsten kan gjøres gjeldende.

Informasjon til den enkelte ansatte kan gjøres gjennom oppslag eller allmøte.

## § 2

### **Arbeidsvilkår/Vaktlister**

#### ***Ukentlig arbeidstid***

Arbeidstakere som omfattes av 37.5 timer pr. uke er:

- a) Dagtidsarbeidere
- b) Turnusarbeid og andre arbeidsordninger som ikke går inn under pkt. 2 nedenfor.

Arbeidstakere som omfattes av 35.5 timer pr. uke er:

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

Arbeidstakere som omfattes av 33.6 timer pr. uke er:

Helkontinuerlig skiftarbeid.

#### ***Deltidsansatte:***

Deltidsansatte er arbeidstakere som står på vaktliste, men ikke er beskjeftiget full daglig eller ukentlig arbeidstid. Uten avtale

med den enkelte er det ikke adgang til å kreve merarbeid ut over den fastsatte deltid.

***Ekstrahjelp:***

Ekstrahjelp er arbeidstakere som tilkalles etter behov. De har ingen fast vaktliste å gå etter og har heller ingen garanti for i hvilken utstrekning det vil være arbeid for dem. Ekstrahjelp skal brukes i begrenset utstrekning. Dersom tillitsvalgte mener at dette ikke tas hensyn til, kan dette tas opp til drøftelse med bedriften. Til drøftelsen kan fremlegges oversikt over bruk av ekstrahjelp.

Arbeidsplaner utarbeides i samarbeid med de ansattes representanter. Vaktlistene settes opp på bakgrunn av prosjektets framdrift.

Bedriftsledelsen forplikter seg til å holde de ansattes representanter løpende orientert om endringer i fremdriftsplanene.

Endringer i fremdriftsplanene kan medføre endringer i oppsatte vaktlister på kort varsel. Endringer i vaktlister skal gis med minimum 14 dagers frist. Dersom vaktlister av praktiske årsaker må endres med kortere frist, skal det gis overtidstillegg for den arbeidstid som faller utenfor den opprinnelige vaktliste i den tid som gjenstår av varslingsfristen.

***Eldre arbeidstakere:***

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



**§ 3**  
**Lønn og overtidsgodtgjørelse**  
**(Inkl. anleggstillegget)**

**1. Individuell avlønning**

For stillinger som førstekokk, assisterende resepsjonssjef, assisterende husøkonom, assisterende renholdsleder og tilsvarende stillinger avtales individuell avlønning.

**2. Minstelønn for øvrige arbeidstakere**

**2.1 Minstelønnstabell**

Lærlinger lønnes ikke etter satser for unge arbeidstakere i de tilfeller lærlingen arbeider og/eller lønnes som ufaglært arbeidstaker.

<b>Minstelønn - unge arbeidstakere</b>	<b>Kr pr. mnd</b>	<b>33,6 t/u</b>	<b>35,5 t/u</b>	<b>37,5 t/u</b>
16 år	19 654,38	135,55	127,63	120,95
17 år	21 484,13	148,17	139,51	132,21
18 år	24 524,50	169,13	159,25	150,92
<b>Minstelønn - arbeidstakere uten fagbrev</b>	<b>Kr pr. mnd</b>	<b>33,6 t/u</b>	<b>35,5 t/u</b>	<b>37,5 t/u</b>
Begynnerlønn for arbeidstakere over 20 år/etter 4 mnd. praksis på anlegg over 18 år	28 975,38	199,83	188,15	178,31
Etter 2 års praksis i bransjen	29 516,50	203,56	191,67	181,64
Etter 4 års praksis i bransjen	30 944,88	213,41	200,94	190,43
Etter 6 års praksis i bransjen	31 780,13	219,17	206,36	195,57
Etter 8 års praksis i bransjen	32 316,38	222,87	209,85	198,87
Etter 10 års praksis i bransjen	32 987,50	227,50	214,20	203,00

Disse lønninger tilsikter ingen regulering nedad for dem som har høyere lønn enn ovenfor anført.

## 2.2 *Fagbrevtillegg*

Det gis et tillegg for fagbrev forutsatt at de arbeider innenfor det respektive fagbrevs område.

TILLEGG	Kr pr. mnd	33,6 t/u	35,5 t/u	37,5 t/u
Fagbrevtillegg	2 031,25	14,01	13,19	12,50

## 2.3 *Beregning av praksis.*

*(Gjeldende fra 1. april 2017)*

Likeartet praksis godkjennes på lik linje med praksis på anlegg. Med likeartet praksis menes praksis fra overnattings- og serveringsvirksomhet, kantine og cateringvirksomhet.

De i tariffavtalen gjeldende regler om praksis, læretid og eventuelt fagbrev som grunnlag for lønnsfastsettelse, gjelder også for arbeidstakere som har godkjent fagutdanning og praksis fra de øvrige skandinaviske land.

Avtjent førstegangstjeneste i Forsvaret og pålagt tjeneste som sivilarbeider skal godskrives som praksis ved ansettelse i første stilling etter avsluttet tjeneste.

Fast ansatte i deltid opptjener lønnsansiennitet på lik linje med heltidsansatte.

Arbeidstakere som har permisjon i forbindelse med svangerskap / fødsel og adopsjon, opparbeider lønnsansiennitet i inntil et år, såfremt arbeidstaker oppbeholder rett til foreldrepenger eller adopsjonspenger etter Folketrygdloven § 14-6.

## 2.4 *Lokale lønnsforhandlinger*

Det skal årlig, etter at det sentrale oppgjøret for overenskomsten er vedtatt, avholdes reelle lokale lønnsforhandlinger. Tidspunkt for gjennomføring av forhandlingene fastsettes på den enkelte bedrift. Lokale tillegg etter denne bestemmelse skal, uavhengig av tidspunkt for forhandlinger, gis med virkning fra 1. juli.

Forhandlingene skal gjennomføres på bakgrunn av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet, dvs. etter en samlet vurdering av bedriftens økonomi, produktivitetsutvikling, framtidsutsikter og konkurranseevne.

I forbindelse med de lokale lønnsforhandlinger mellom bedriften og tillitsvalgte kan det prinsipp eller den form bedriftens lønnsfastsettelse foretas etter, tas opp til drøftelser.

Arbeidstakere skal etter dyktighet og relevant utdanning lønnes ut over minstelønnssetningene.

Bedriften skal også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

Partene er enige om at kvinner og menn etter Landforpleiningsavtalen under ellers like vilkår skal vurderes likt, så vel fortjenestemessig som faglig.

Dersom partene etter gjennomgangen i henhold til ovenstående konstaterer at det foreligger forskjellsbehandling pga kjønn, skal forskjellsbehandlingen rettes opp.

Til de lokale forhandlinger har tillitsvalgte rett til å få opplysninger om fortjenestnivå. Slike opplysninger skal være anonymisert og ikke inneholde annen informasjon enn lønn samt ansettelsesdato.

Hvis den enkelte arbeidstaker mener det er urimeligheter til stede som gir grunnlag for fornyet vurdering av den individuelle timelønn, kan tillitsvalgte ta saken opp med bedriftsledelsen representant. Dette gjelder alle som omfattes av denne overenskomst.

### **3. Øvrige bestemmelser**

Der stillingene innbefatter økt ansvarsområde, eventuelt en stillingskombinasjon, kan det lokalt avtales egen stillingsplassering. Stillingen som 1. kokk er direkte underlagt

kjøkkensjef, og er satt til å lede andre kokker.

For stillinger som ikke er nevnt i lønnsmatrisen skal lønsplassering avtales lokalt mellom partene på bedriften, eventuelt mellom NHO Reiseliv og Fellesforbundet.

#### **4. Skifttillegg**

I tillegg til punkt 1 og 2 ovenfor tilkommer arbeidstakerne et tillegg pr. arbeidet time i tiden 20.00-07.00. Tillegget utgjør kr 24,98 pr. arbeidet time. Det beregnes ikke overtidsprosent av tillegget.

##### *Protokolltilførsel:*

Partene er enige om at dette er å betrakte som innføringen av skifttillegg. Av praktiske årsaker er dette omgjort til fast kronetillegg mellom kl. 20.00-07.00.

#### **5. Helgetillegg**

For lørdager etter kl. 14.00 og hele søndagen tilkommer den enkelte ansatte kr 24,98 pr. arbeidet time utover punktene 1, 2 og 4 ovenfor. Det beregnes ikke overtidsprosjenter av tillegget. Dersom disse dagene faller på helligdagsaftener eller høytids- og helligdager, erstattes dette tillegget av pkt. 6.

#### **6. Helligdagsgodtgjørelse**

For arbeid på helligdagsaftener etter kl. 15.00 og på høytids- og helligdager, utbetales 100% helligdagsgodtgjørelse av individuell timelønn. Med individuell timelønn menes timelønn i henhold til pkt. 1 og 2.

Dette gjelder arbeid på følgende dager: 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 2. juledag, 1. og 2. påskedag, 1. og 17. mai og Kristi Himmelfartsdag, nyttårsaftnen, påskeaftnen, pinseaftnen og julaften etter kl. 15.00.

På ovennevnte dager kommer ikke tillegg etter pkt. 4 til anvendelse.

Arbeidstaker skal ha betalt etter forannevnte bestemmelser når vekten er begynt på en slik dag og uansett når den avsluttes etter kl. 24.00. For nattevakter gjelder dette også hvis vekten begynner kl. 24.00 eller senere. Det betales ikke godtgjørelse etter denne bestemmelse for arbeid som påbegynnes før slik dag og avsluttes etter at hellig/høytidsdagen er inntrådt.

**7. Overtidsgodtgjørelse**

Overtidsgodtgjørelsen utgjør 50%.

I tidsrommet 21.00-06.00 og på fridager er overtidsgodtgjørelse 100%.

Overtidsgodtgjørelsen beregnes av individuell timelønn i henhold til pkt. 1.

Overtid regnes bare for hele og halve timer, således at påbegynt halv time regnes som halv time og over halv time regnes som hel time.

Eventuell avtale om avspasering skal være i samsvar med intensjonene i Arbeidsmiljølovens § 10-6.

Overtidsbetaling blir først aktuelt når den deltidsansatte arbeider ut over full daglig vakt - dog minst 7 timer og 5 minutter. Over en ukers periode avmerkes gjennomsnittlig 2 dager pr. uke som er den deltidsansattes ukentlige fridager. For arbeid som ikke er markert som fridager, vil overtidbetaling ikke komme til anvendelse med mindre arbeidstakeren arbeider mer enn 35,5 timer (37,5) pr. uke, eventuelt 7 timer og 5 minutter (7,5) pr. dag.

**8. Tillegg for nedvask**

For nedvask betales et tillegg på kr 11,98 pr. arbeidet time. Omfattende nedvask skal fordeles blant arbeidstakerne.

*Protokolltilførsel:*

Med nedvask menes vask av tak, nedvask av vegger, oppskuring med boning, ned/oppheng av gardiner. Foretas etter behov (1-2 ganger i året) og etter ordre fra ledelsen. Vanlig flekkfjerning går inn i det daglige renholdet.

Det beregnes ikke overtidsprosent av dette tillegget.

*Protokolltilførsel:*

Ved tilfeller hvor ansatte må fjerne oppkast o.l. og vedkommende som er årsak til uhellet ikke selv betaler, skal partene på bedriften bli enige om et beløp for dette arbeid, - minimum kr 297,00 pr. tilfelle.

**9. Lønnstrekk**

Eventuelle lønnstrekk foretas kun for hele og halve timer, således at fravær ved påbegynt halv time regnes som halv time og over halv time regnes som hel time.

**10. Lønnsutbetaling**

Lønnsutbetaling skjer etterskuddsvis 1 gang pr. måned, senest 10 dager inn i påfølgende måned. Partene på bedriften kan bli enige om en akonto utbetaling pr. måned i tillegg til dette.

## § 4 Kost og losji

1. Dersom bedriften tilbyr innkvartering, skal standarden være på samme nivå som for andre innkvarterte på anlegget.
2. Arbeidstakere som bor i leiren betaler kr 904,20 pr. måned for kost og losji. Beløpet avkortes ikke ved vanlig fravær.
3. Arbeidstakere som bor på anlegget og som blir syke, skal ha rett til kost og losji og trekkes etter ovennevnte regler.

Arbeidstakere som bor i bedriften må under sin ferie betale for losji selv om losjiet ikke benyttes i ferien. Losjitrekket skal være kr 101,71 pr. måned eller kr 3,30 pr. døgn. Hvis bedriften ønsker å disponere losjiet i arbeidstakerens feriefravær, skal dette avtales i god tid. I så fall skal bedriften sørge for forsvarlig oppbevaring av private effekter. Arbeidstakeren skal da ikke betale losjigodtgjørelse under fraværet.

4. Arbeidstakere som ikke bor i bedriften betaler kr 22,60 pr. måltid.

Fra tariffoppgjøret 2018 skal satsene i §4 pkt. 2, 3 og 4 reguleres med konsumprisindeksen siste kalenderår.

5. Bedriften holder dyner, puter og lintøy.
6. Den enkelte beboer har i beboelsestiden ansvaret for skader som uaktsomt og/eller forsettlig påføres losjiet ut over vanlig slitasje.
7. Arbeidstakeren er forpliktet til å fraflytte losjiet i forbindelse med opphør av arbeidsforholdet, med mindre noe annet blir avtalt.

## § 5 Transport og hjemreise

1. For arbeidstakere som bor mer enn 25 km fra arbeidsstedet og som ikke er blitt tilbudt innkvartering, kan det mellom partene avtales et lokalt reiseregulativ.

Dersom arbeidstakeren etter eget ønske tar imot tilbud om innkvartering bortfaller en eventuell avtale om reiseregulativ for vedkommende.

For arbeidstakere som er avhengig av å bo på anlegget i hele sin arbeidsperiode, kan det avtales en lokal hjemreisekompensasjon.

2. Dersom arbeidsgiver pålegger den ansatte å arbeide før eller etter fastsatte arbeidstid og dette medfører at arbeidstakeren blir påført økte transportutgifter mellom hjem og arbeidssted, skal arbeidsgiver sørge for transport eller dekke den enkeltes økte kostnader til transport, på rimeligste måte, mot dokumentasjon.
3. Ved pålagt arbeid på annet forpleiningsanlegg enn arbeidsstedet, dekker bedriften nødvendige reiseutgifter fra/til ordinært arbeidssted. I slike tilfeller besørger arbeidsgiver innkvartering.

Dersom reisen foregår i arbeidstakers fritid, skal reisetiden kompenseres med ordinær timelønn for medgått nødvendig reisetid. Reisen skal avklares/godkjennes av arbeidsgiver på forhånd. Reisetid anses ikke som arbeidstid.



## § 6 Bestemmelser for lærlinger

Lønnsbestemmelser for kokkelærlinger:  
Etter 2 år i skole, utgjør timefortjenesten for de 2 årene lærlingen skal være i bedriften, en prosentandel av timefortjenesten for arbeidstakere m/fagbrev:

Halvår	1	2	3	4
Prosent	40%	45%	55%	60%

Overtid er ikke en del av læretiden. Dersom dette skulle forekomme for lærlinger, skal de avlønnes som ufaglærte i bedriften.

I de tilfeller lærlingen stryker til første gangs fagprøve og dette ikke kan tilbakeføres til lærlingens eget forhold, anmodes bedriften om å tilrettelegge for videreføring av nødvendig læretid for gjennomføring av ny fagprøve. Ved slik forlengelse av læretiden skal lærlingen i denne tiden lønnes etter sats for 4. lærehalvår/8. lærehalvår etter Taf-modellen.

### *Protokolltilførsel:*

NHO Reiseliv og Fellesforbundet er enige om at det er viktig å sikre rekrutteringen av lærlinger. NHO Reiseliv og Fellesforbundet anmoder derfor de lokale parter om å drøfte aktuelle ordninger som støtte til læremateriell, støtte til oppholdsutgifter og støtte til reise og flytteutgifter.

## § 7 Arbeidsantrekk

Bedriften holder de ansatte med arbeidsantrekk. Med arbeidsantrekk menes skjorter/T-skjorte, bukse/skjørt, overkast/jakke. For kokkene holder bedriften kokkeklær.

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 tilfredsstillende nødvendige HMS-krav, og at dette er praktisk mulig og økonomisk forsvarlig.

Dersom bedriften ikke selv besørger vask av arbeidsantrekket, utbetales de ansatte kr 85,- pr. måned.

Den enkelte arbeidstaker tilkommer kr 65,- pr. måned (12 måneder i året) som støtte ved bruk av eget skotøy. Bedriften kan selv påkoste nødvendig skotøy for de ansatte, i så fall bortfaller godtgjørelsen. Nærmere praktisering av ordningen avtales mellom partene på bedriften.

## **§ 8**

### **Ansvar**

Dersom arbeidstakeren forsettlig eller ved grov uaktsomhet forårsaker skade på bedriftens eiendom, skal spørsmål om erstatningsplikt tas opp med den ansatte og dennes tillitsvalgte.

Ovenstående bestemmelser om ansattes ansvar og eventuelt trekk i lønn begrenses av arbeidsmiljølovens § 14-15.

## **§ 9**

### **Ferie**

Ferie og feriegodtgjørelse forholder seg som for Ferielovens vedkommende, samt avtale mellom LO-NHO.

## **§ 10**

### **Lønnet omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel**

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

## **§ 11**

### **Forskuttering av sykepenger**

NHO Reiseliv og Fellesforbundet vil anbefale lokale parter 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. (Gjøres gjeldende fra 01.07.2021.)

## **§ 12**

### **Fag, etter- og videreutdanning/språkopplæring, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur**

1. Det skal årlig avholdes drøftelser om det er et kompetansegap i henhold til bedriftens behov for kompetanse og hvordan det i så fall eventuelt kan legges til rette for at arbeidstakere får anledning til å ta fag-, etter- og videreutdanning. Drøftingene skal ta utgangspunkt i bedriftens behov og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det bør være en målsetting at det drives fagopplæring i alle bedrifter som oppfyller kravene for å være opplæringsbedrift. Partene skal drøfte effektiv og fleksibel tilrettelegging for opplæring, herunder bruk av digital opplæring, der dette er hensiktsmessig.

Partene er enige om at det legges til rette for kompetansehevende tiltak gjennom relevante etter- og videreutdanningsløp, i den grad dette ikke er til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drifts- og personaldisponeringer. Det er en forutsetning at utdanningen øker produktiviteten og omstillingsevnen til bedriften og den enkelte arbeidstaker. Eventuelle tiltak avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

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 per år, betalt med ordinær lønn. Innvilgelse av dette krever en målsetting om fullføring og at arbeidstaker bidrar med nødvendig egeninnsats i fritiden. Øvrige kriterier avtales lokalt.

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

## § 13 Varighet

Denne overenskomst trer i kraft fra 1. april 2022 og gjelder til og med 31. mars 2024 og videre 1 - ett - år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 - to - måneders varsel.

### **Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår**

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

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

### **Uorganiserte bedrifter**

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

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

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

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

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

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

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

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

Oslo, september 2022

Næringslivets Hovedorganisasjon

Landsorganisasjonen

NHO Reiseliv

Fellesforbundet

## **Bilag 1**

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

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen skal være attraktiv og ha et godt omdømme, og at innleide arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre ”sosial dumping” og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelse på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med det til enhver tid gjeldende nasjonalt og internasjonalt regelverk på området.

#### **1. Innleie av arbeidstakere**

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere i hht. Gjeldende regler i Arbeidsmiljølovens kap. 14 (§§ 14-12 og 14-13), skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalens §§ 9-3 – 9-6.

Ovennevnte gjelder ikke innleie av vikarer.

For innkalling av ekstrahjelp vises det til overenskomstens § 2 pkt 1.

#### **1.2 Innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer)**

Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer) gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12. Ved innleie etter § 14-12(2) skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsvirksomheten (vikarbyråer) når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

#### **1.3 Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med Arbeidsmiljølovens §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 bilagene: Likestilling og Likelønn, Avtale om Sluttvederlag, Opplysnings- og utviklingsfondet og AFP i Landforpleiningsavtalen.

- 1.4** Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt. 1.3 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.

- 1.5** 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 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. Hovedavtalens § 5-6.

Merknad:

Punktene 1.3, 1.4 og 1.5 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jfr. Prop 74L (2011-2012).



## **2. Utsetting av arbeid og entrepriselignende ordninger**

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

Bedriften har ansvar for å påse at underleverandører bedriften inngår avtale med har arbeidsavtale med sine ansatte i hht. Forskrift om utsendte arbeidstakere (2005-12-16-1566 § 2).

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

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

## **3. Personvern og taushetsplikt**

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

## **4. Bo- og oppholdsforhold for arbeidstakere ansatt hos underleverandører som utfører oppdrag i Norge.**

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

## **Bilag 1A**

### **Ansatte i vikarbyråer**

Bestemmelsene i dette bilaget regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomstens anvendelsesområde

1. Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde jfr. § 1.1.
2. Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.
3. Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.
4. Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.
5. Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratre etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.
6. Ved utleie til bedrift som er bundet av denne overenskomsten, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften, jfr. Bilag 1 – Innleie av arbeidstakere pkt. 1.3.
7. Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av denne overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.
8. Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.

**Bilag 2**  
**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 tariffforpliktelse 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 sliter tillegg er tilgjengelig på Sliterordningens nettsider, se [www.sliterordningen.no](http://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](http://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



**Bilag 3**  
**Avtale om korte velferdspermisjoner**  
**Av 1972 med endringer i 1976, 1982, 1990, 1992, 1998, 2002, 2010 og**  
**2012**

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

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon:

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

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

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

Det dreier seg her om tilfelle hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfelle vil arbeidstageren også måtte reise langt. Slike tilfelle faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner.

Forøvrig 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 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.
5. Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.
6. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.
7. Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.
8. Permisjon ved deltagelse ved barns første skoledag, og første dag i barnehagen.
9. Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.
10. 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.

For pkt. 1, første ledds vedkommende gjelder dette inntil 2 dager til sammen.

**Bilag 4**  
**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 et godt samarbeid innenfor den enkelte bedrift.

**§ 3**  
**Finansiering**

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

- Gruppe 1: F.o.m. 4 t/uke inntil 20 t/uke
- Gruppe 2: F.o.m. 20 t/uke inntil 30 t/uke
- Gruppe 3: F.o.m. 30 t/uke og derover.

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

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

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

Ansatte som kommer inn under Hovedavtalen for arbeidere mellom LO og NHO er, som en del av finansieringsordningen, forpliktet til å betale kr. 3,25 pr. uke.

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

#### **§ 4 Innkrevning av premie**

Fondet omfattes av OU-samordningen. Den premie som er nevnt i § 3 skal derfor 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 Hovedorganisasjon ett år ad gangen.

## **§ 6 Midlenes anvendelse og fordeling**

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

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

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

## **§ 7 Regnskap og årsberetning**

Fondets regnskapsår er kalenderåret. Ved hvert regnskapsårs avslutning utarbeides et årsregnskap som skal revideres av en

statsautorisert revisor. Regnskapet sendes sammen med årsberetningen til Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge.

## **§ 8 Oppløsning**

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

## **§ 9 Ikrafttredelse**

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

Oslo, september 2021

Rolf A. Negård  
NHO

Knut Bodding  
LO

## **Bilag 5** **Avtalefestet pensjon (AFP)**

Avtale om ny AFP-ordning

### **I Innledning**

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

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

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

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

Staten yter løpende tilskudd knyttet til AFP-ordningen til arbeidstakerne/pensjonistene tilsvarende halvparten av ytelsen fra

arbeidsgiverne, eksklusive utgifter til kompensasjonstillegget som finansieres fullt ut av staten.

## **II Vedtekter**

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

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

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

## **III Opprinnelig AFP- ordning**

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

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



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

Ny AFP ytes til arbeidstakere født i 1944 eller senere og som 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 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](http://www.afp.no)) vedrørende særskilte bestemmelser om stillingsbrøk, sykdom, permittering, permisjon, arbeidsgivers konkurs, annen inntekt, mottatt annen pensjon i arbeidsforhold, ventelønn, eierandel i foretaket, eierandel i annen virksomhet 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 inntekstpensjon 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 inntekstpensjon 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 6**

### **Avtalefestet ferie**

#### **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 feriepengegrunnet være 12 % av feriepengegrunnet, 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 feriepengen.

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 feriepengen.

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

#### Merknader:

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

områder, avtales nærmere mellom partene.

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



## **Bilag 7**

### **Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO)**

#### **§ 1 Bilagets omfang**

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

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

#### **§ 2 Arbeidstakerens oppgaver i bedriften**

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

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

#### **§ 3 Ansettelse, arbeidsavtale, oppsigelse/avskjed**

Arbeidstakeren ansettes i bedriften i henhold til arbeidsmiljøloven.

Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale.

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

#### **§ 4 Lønnsbestemmelser**

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

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

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

### **§ 5 Arbeid utenfor tjenestestedet**

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

### **§ 6 Arbeidstidsordninger, Arbeid utenfor tjenestestedet**

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

### **§ 7 Lønn under sykdom mv.**

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

## **Bilag 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, omsorgspenger, 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 bedriftenes lovpålagte likestillingsarbeid, men begge parter har ansvar for å ta initiativ i likestillingsspørsmål. Der det ikke inngås lokal avtale, skal likestillingsarbeidet inngå i det etablerte systemet for samarbeid, informasjon og drøftelse i bedriftene. Det vises til Hovedavtalens Tilleggsavtale II – Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

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.









LO Media 2022  
Trykk: BK Grafisk AS

