

Wallboard- overenskomsten

2022 – 2024



Wallboardoverenskomsten 2022 – 2024

Overenskomst

mellom

**Næringslivets Hovedorganisasjon
og
Norsk Industri**
på den ene side

og

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

Gjelder f.o.m. 1. mai 2022 t.o.m. 30. april 2024

INNHALDSFORTEGNELSE

KAPITTEL I	Overenskomstens omfang	4
§ 1-1	<i>Virkeområde</i>	4
KAPITTEL II	Lønnsbestemmelser	4
§ 2-1	<i>Lønninger</i>	4
§ 2-2	<i>Lærlingebestemmelser</i>	6
§ 2-3	<i>Tariffestede tillegg</i>	9
§ 2-4	<i>Personlige tillegg</i>	11
§ 2-5	<i>Lokal vurdering</i>	11
§ 2-6	<i>Likelønn</i>	12
KAPITTEL III	Arbeidstidsbestemmelser	12
§ 3-1	<i>Dagarbeid</i>	12
§ 3-2	<i>Skiftarbeid</i>	13
§ 3-3	<i>Lønn for bevegelige helligdager</i>	16
§ 3-4	<i>Overtidsarbeid</i>	16
KAPITTEL IV	Lønssystemer	20
§ 4-1	<i>Produksjonspremie og akkordarbeid</i>	20
§ 4-2	<i>Produktivitetsavtaler</i>	21
§ 4-3	<i>Bonussystem</i>	21
§ 4-4	<i>Tjenestepensjon</i>	21
KAPITTEL V	Arbeidsmiljø, vernearbeid, arbeidstøy	22
§ 5-1	<i>Arbeidstøy og verneutstyr</i>	22
§ 5-2	<i>Vernearbeid</i>	22
KAPITTEL VI	Likeverd	23
§ 6-1	<i>Innledning</i>	23
§ 6-2	<i>Arbeidere med nedsatt arbeidsevne</i>	23
§ 6-3	<i>Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse</i>	23
§ 6-4	<i>Likestilling og ikke-diskriminering</i>	24

§ 6-5	<i>Etniske minoriteter</i>	25
KAPITTEL VII	Ferie	25
§ 7-1	<i>Ferie gis i samsvar med ferieloven og bilag 7</i>	25
§ 7-2	<i>Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere</i>	25
KAPITTEL VIII	Generelle avtaler	26
§ 8-1	<i>Generelle avtaler</i>	26
KAPITTEL IX	Spesielle bestemmelser	26
§ 9-1	<i>Samarbeids- og utviklingstiltak</i>	26
KAPITTEL X	Ikrafttreden og varighet	30
§ 10-1	<i>Ikrafttreden og varighet</i>	30
§ 10-2	<i>Regulering 2. avtaleår</i>	30
§ 10-3	<i>Endring i utløpstidspunkt</i>	31
Bilag 1	Sliterordningen	32
Bilag 2	Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond	37
Bilag 3	Avtalefestet pensjon (AFP)	41
Bilag 4	Avtale om retningslinjer for prosentvis trekk av fagforeningskontingent	47
Bilag 5	Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987	53
Bilag 6	Aktivitetsprogram mellom LO og NHO	64
Bilag 7	Ferie m.v.	67
Bilag 8	Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai	71
Bilag 9	Avtale om korte velferdspermisjoner	76
Bilag 10	Innleie av arbeidstakere, utsetting av arbeid m.v.	79
Bilag 10A	Ansatte i vikarbyråer	83
Bilag 11	Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO)	85

KAPITTEL I

Overenskomstens omfang

§ 1-1 Virkeområde.

Denne tariffavtale omfatter de arbeidstakere som fremkommer i § 2 i denne overenskomst.

Både den teknologiske utvikling og den økte opplæring fører generelt sett til en vesentlig heving av de ansattes kompetansenivå, uten at det av den grunn er nødvendig å endre den organisatoriske tilknytning de tradisjonelt har. Der nye produksjonsmåter medfører at arbeidsoperasjoner endres eller forutsetter ny kompetanse, skal disse fortsatt omfattes av denne overenskomst. De sentrale parter vil anbefale at de lokale parter tilpasser sine bedriftsinterne avtaler til kompetansekrav og ansvar m.m.

Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsbyrå/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens § 1.1, 1. avsnitt. Se bilag 10 og 10A.

KAPITTEL II

Lønnsbestemmelser

§ 2-1 Lønninger.

1. Voksne arbeidstakere.

Satser for minste timefortjeneste:

Begynnerlønn	kr 181,30 per time
Etter 1 år	kr 193,82 per time

2. Unge arbeidere.

Satsen for minste timefortjeneste:

Under 18 år	kr 142,13 per time
-------------	--------------------

3. *Fagarbeidere.*
Driftsoperatører med fagbrev, maskinpassere (pass av drivkraftmaskiner), mekanikere, reparatører, smeder, malere, tømmermenn, snekkere, murere, elektrikere, fyrbøtere, smørere med minst 3 års øvelse i faget, og etter fylte 21 år avtales personlige lønninger. De personlige lønninger fastsettes under hensyntaken til kvalifikasjoner, ansvar, dyktighet, tjenestetid og lønnsnivået i bedriften.

4. *Vaktfolk.*
Lønnes etter særavtale på den enkelte bedrift.

Merknader til § 2-1. 3. og 2-1. 4.:

Ved årlig konferanse mellom bedriftsledelsen og de tillitsvalgte, kan det prinsipp eller den form bedriftens lønnsfastsettelse foretas etter, tas opp til drøftelse.

Til denne konferanse skal tillitsvalgte utleveres ajourført liste over samtlige voksne arbeidstakeres individuelle timelønn. Hvis den enkelte arbeidstaker mener urimeligheter er til stede som gir grunnlag for fornyet vurdering av den individuelle timelønn, kan for øvrig de tillitsvalgte på hans vegne ta saken opp til konferanse med bedriftsledelsens representant.

5. *Overflytting til annet arbeid.*
Hvis en eller flere arbeidere flyttes fra sitt vanlige arbeid til et annet som er mindre betalt, skal han beholde sin lønn i 14 dager. Unntatt er arbeidere som etter eget ønske blir overflyttet til annet arbeid. Deretter blir han å lønne som tariffbestemt for vedkommende arbeid. Hvis overflyttingen er av rent midlertidig art, bør bedriften dog unnlate å redusere lønnen.

Dette gjelder også akkordarbeidere og produksjonspremiearbeidere.

Hvis en arbeider på grunn av sin faglige dyktighet blir beordret til et annet arbeid som medfører forringelse av hans lønnsforhold, skal det gis full kompensasjon.

Twist om gjennomføringen løses ved forhandling på vanlig måte. Arbeidere som blir flyttet til høyere betalte plasser, får den for vedkommende plass gjeldende lønn utbetalt fra tiltredelsesdagen.

6. *Gravide arbeidstakere*

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

Ved midlertidig overflytting opprettholder arbeidstakeren sin lønn, inkl. eventuelt skifttillegg. Overtidstillegg og andre tillegg (som ikke utbetales for alle timer) bortfaller hvis det ikke fortsatt er reelt grunnlag for slike tillegg.

Fag- og kompetansetillegg beholdes i overføringsperioden uavhengig av om disse er relevante for den midlertidige stillingen.

7. *Forskuttering av sykepenger*

Bedriftene har ikke adgang til å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger.

§ 2-2 *Lærlingebestemmelser.*

1. *Innledning*

Fagopplæring skjer i samsvar med lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova) og de bestemmelser som til enhver tid blir gitt i medhold av denne loven.

Norsk Industri og Fellesforbundet er enige om at det er viktig å sikre rekruttering til bransjen. På denne bakgrunn anbefaler Norsk Industri og Fellesforbundet de lokale parter å drøfte aktuelle ordninger som blant annet støtte til læremateriell, støtte til oppholdsutgifter, støtte til reise- og flytteutgifter og andre tiltak som kan bedre arbeidsforholdet til den som er under utdanning. Norsk Industri og Fellesforbundet anmoder derfor de lokale parter om å vurdere behov for tiltak som øker mobilitet og tilgang av lærlinger.

2. *Betalingsbestemmelser for lærlinger*

Nedenstående skala gjelder for lærlinger som følger hovedmodellen 2 år i skole + 2 år i bedrift med 50/50 fordeling mellom opplæringstid og verdiskapingstid.

Lærlingens timefortjeneste skal utgjøre en prosentandel av timefortjenesten eksklusiv alle tillegg for nyutdannede fagarbeidere ved bedriften:

1.	2.	3.	4.	I	5.	6.	7.	8.	lærehalvår
	Skole			I	30	40	50	80	prosent

Lærlinger som har 3 års opplæring i videregående skole (VG1, VG2 og VG3) pluss 1,5 års læretid i bedrift følger følgende lønsskala:

7.	8.	9.	halvår
40	50	80	prosent

For øvrig er partene enige om at for lærlinger som ikke har VG1 og VG2 i videregående skole, legger man til grunn følgende formulering, hvis man ikke blir enige om en lønsskala:

"For lærlinger som ikke har VG1 og VG2 i videregående skole, skal en årslønn med utgangspunkt i grunnlønnssats

fagarbeider legges til grunn for lærlingens lønn, og fordeles over de årene lærlinger er i bedrift."

For elektrikere og tilsvarende fag følges følgende skala:

5.	6.	7.	8.	9.	halvår
30	40	45	55	80	prosent

Partene er enige om at ovennevnte lønnsbestemmelser benyttes under forutsetning av at statens støtte til lærlingeordningen opprettholdes.

3. *Lærling i teknisk- allmennfag (TAF-lærlinger)*
For den tiden lærlingen er utplassert i bedrift de to første årene, betales 30 % av lønn for nyutdannet fagarbeider.

De to siste årene betales lønn for verdiskapningstiden, slik at de over alle 4 årene opparbeider en samlet lønn tilsvarende en årslønn for nyutdannet fagarbeider.

Retningsgivende tabell

1	2	3	4	halvår
55	55	70	75	prosent

Lønn for lærekandidater avtales lokalt.

4. *Ansatte operatørers lønn ved lærekontrakt*
Ansatte operatører som inngår lærekontrakt med bedriften innenfor de fagområder som de har arbeidet på, beholder sin nåværende lønn.
5. *Utgiftsdekning.*
Vedrørende utgiftsdekning for lærlinger og praksiskandidater, vises til § 9 "Samarbeids- og utviklingsavtale".

Ifølge denne bestemmelse skal lærlinger og praksiskandidater ikke ha økonomiske utgifter til f.eks. kursavgifter og læremateriell i perioden frem til fagprøven er avlagt.

6. *Lønn ved prøveavleggelse og ved teoretisk del av fagprøven*
Arbeidsgiver dekker lønn ved prøveavleggelse og ved den teoretiske del av fagprøven for lærlinger. Arbeidsgiver er ikke forpliktet til å dekke lønn mer enn en gang innen samme fag.
7. *Betaling for lærling som ikke består fagprøve m.v.*
I de tilfeller lærlingen stryker til første gangs fag-/svenneprøve, og dette ikke kan tilbakeføres til lærlingens eget forhold, anmodes bedriften om å tilrettelegge for videreføring av nødvendig praksistid for gjennomføring av ny fag-/svenneprøve. Ved forlengelse skjer avlønning etter siste halvårssats. Det vises for øvrig til opplæringslova.
8. *Utplasserte arbeidstakere*
Dersom bedriften tar imot utplasserte elever fra ungdomsskolen, videregående skoler eller AMO, skal opplegget for utplassering på forhånd drøftes med de tillitsvalgte.
9. *Overtid for lærlinger*
Vedrørende overtidbetaling for lærlinger vises til § 3-4 nr 1 siste avsnitt.

§ 2-3 Tariffestede tillegg.

1. *Maskin-, ansvars- og trucktillegg.*
Maskinkjørere, pressførere, defibratorkjørere, herdepassere og operatører av hovedsager gis et tillegg på kr 6,38 per time for den tid de kjører maskinene.
Ansvarsforholdet ved hovedsagene fastsettes av bedriften.
De arbeidere innenfor de nevnte grupper som har høyere tillegg beholder dette som en personlig fordel.

For kjøring av store lastemaskiner (gaffeltruck, griplaster, hjullaster o.l.) betales et tillegg på kr 6,38 per time, dog ikke med mindre arbeidet varer minst 1 time pr. gang.

2. *Verktøygodtgjørelse.*

De arbeidere som selv holder håndverktøy betales en godtgjørelse på kr 2,17 per time. Hvis arbeidsgiveren selv holder verktøy, har arbeideren ikke rett til verktøygodtgjørelse. Ved mulig tvist om arten og mengden av det verktøy som skal holdes, henvises til den fortegnelse som gjelder i avtale for de tilsvarende byggingsslag.

3. *Smusstillegg.*

Ved innvendig reparasjon og rengjøring av damp- og fyringskjeler (kjelesjau), samt rengjøring og innvendig reparasjon av hetvannsanlegg, skorstein og sotkanaler og for arbeid i massekummer, støvsiloer og støvfiltre betales 100 % tillegg på timelønnen.

Arbeidet kan utføres etter avtalte akkorder hvori er inkludert ovennevnte prosenttillegg.

Ved utførelse av annet smussig arbeid, forhandles det om smusstilleggets størrelse.

Ved kjelesjau, brenning og sveising holdes vedkommende med vareklær (kjeledress).

4. *Høydetillegg.*

For arbeid i større høyder (over 7 meter) over 15 minutters varighet, kan det avtales tillegg på den enkelte bedrift.

Arbeidet skal ikke igangsettes før nødvendig sikring er foretatt.

5. *Varmetillegg.*

Ved utførelsen av reparasjoner eller lignende ved høye temperaturer skal det betales et tillegg. Størrelsen av tillegget skal fastsettes ved forhandlinger.

§ 2-4 Personlige tillegg.

1. For arbeidstakere som er beskjeftiget med arbeid som etter bedriftens vurdering krever særlige kunnskaper, kvalifikasjoner eller hvor andre forhold skulle tilsi det, kan særskilt lønnstillegg avtales mellom de lokale partene i det enkelte tilfelle.
Oppnås ikke enighet, bringes saken inn for Norsk Industri / Fellesforbundet. Hvis organisasjonene ikke oppnår enighet, kan bedriften fastsette et personlig tillegg under hensyntaken til det lønnsnivå som gjelder for sammenlignbare stillinger.
2. *Lønnsansiennitet*
Ved militærtjeneste og tjeneste som sivilarbeider.
Avtjent militærtjeneste i forsvaret og pålagt tjeneste som sivilarbeider godskrives som lønnsansiennitet.
Arbeidstakere som har permisjon fra arbeidet for å utføre tilsvarende tjeneste, gis lønnsansiennitet på samme måte.
3. *Svangerskap og fødsel.*
Arbeidstakere som har permisjon i forbindelse med svangerskap/fødsel og adopsjon, opparbeider lønnsansiennitet i inntil ett år, såfremt arbeidstakeren oppbeholder rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter Folketrygdlovens kapittel 14.

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

§ 2-5 Lokal vurdering.

En gang hvert år skal det foretas en vurdering og eventuell regulering av fortjenestenivået i bedriften.

Det forutsettes at partene har ført reelle forhandlinger i bedriften, eventuelt med organisasjonens hjelp - hvis en av partene krever det, og at det settes opp protokoll fra forhandlingene

Lokale forhandlinger skal gjennomføres på grunnlag av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet. Dette innebærer at partene lokalt skal legge til grunn bedriftens økonomi, fremtidsutsikter, konkurranseevne og produktivitet.

Partene er enige om at forhandlingene skal foregå i tidsrommet 01.05. til 30.06., med mindre de lokale parter blir enige om noe annet.

§ 2-6 Likelønn

Partene er enige om at kvinner og menn etter Wallboardoverenskomsten under ellers like forhold skal vurderes likt, så vel fortjenestemessig som faglig. Ved lokale lønnsforhandlinger skal derfor partene gjennomgå både menns og kvinners lønnsforhold og vurdere årsakene til eventuelle lønnsforskjeller, ref. likestillings- og diskrimineringslovens bestemmelser.

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

KAPITTEL III Arbeidstidsbestemmelser

§ 3-1 Dagarbeid.

For dagarbeid skal den ordinære arbeidstid ikke overstige 37,5 timer i gjennomsnitt pr. uke.

For dagarbeid skal arbeidstiden inndeles mellom kl. 06.00 og kl. 17.00 de fem første virkedager i uken. I de tilfeller der det er nødvendig med arbeid på lørdag, legges den ordinære arbeidstid mellom kl. 06.00 og kl. 13.00. Arbeidstidens inndeling avtales mellom ledelsen og

de tillitsvalgte, jf. bilag 5: "Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987".

Partene er enige om at 5 dagers uke skal søkes gjennomført i den utstrekning produksjon, vedlikehold og ekspedisjon gjør dette mulig.

§ 3-2 Skiftarbeid.

1. Ved 2-skiftarbeid skal arbeidstiden ikke overstige 36,5 timer pr. uke i gjennomsnitt. Den ordinære arbeidstids slutt på dager før søn- og helligdager er kl. 18.00.

Kompensasjon for 36,5 timers uke ved 2-skiftarbeid beregnes med 2,74 %.

For skiftarbeidere som følger døgnkontinuerlig 3- skiftplan er den ordinære arbeidstid 35,5 timer pr. uke i gjennomsnitt i henhold til oppsatt skiftplan.

For helkontinuerlig skiftkjøring er den ordinære arbeidstid 33,6 timer pr. uke i gjennomsnitt i skiftperioden.

For 35,5 timers arbeidsuke er kompensasjonen 5,63 % fra 37,5 timers uke.

For 33,6 timers arbeidsuke er kompensasjonen 5,65 % fra 35,5 timers uke.

2. Ved 3-skiftkjøring og helkontinuerlig skift skal skiftene inndeles mellom kl. 22.00 - kl. 22.00.
3. Som regelmessig skiftarbeid regnes bare arbeid som til sammen varer minst 5 dager i sammenheng, og hvor skiftene ligger innenfor det tidsrom og ikke overstiger den lengde Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø fastsetter. Varer arbeidet kortere, betales som for overtid. Hvis en arbeidstaker ved overgang fra dag- til skiftarbeid eller omvendt innen samme døgn (fra kl. 00.00 - 24.00), får en lengre arbeidstid enn normalt i vedkommende døgn tilkommer han overtidsbetaling for de overskytende timer.

4. Produksjonstiden ved diskontinuerlig skift legges innenfor rammen av søn- og helligdag kl. 22.00 til lørdag og dag før helligdag kl. 18.00, jf. Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø. Denne bestemmelse må ikke medføre at det blir mer avsluttende arbeid enn hittil praktisert. De timer som går utover den ordinære tid, betales med overtidstillegg.

De lokale parter skal en gang per kvartal gjennomgå timelistene med henblikk på overholdelsen av arbeidstid, overtid og avspasering i henhold til skiftplanen, jf. Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø.

Protokolltilførsel:

Spørsmål om reserveskiftarbeidere kan opptas til drøftelse på de enkelte bedrifter. Bedriften skal i størst mulig utstrekning sørge for at skiftarbeidere unngår å få sin ordinære skiftturnus og avspaseringsordning forstyrret. Hver av partene kan forlange opptatt lokale forhandlinger om utforming av nærmere regler.

5. Ved helkontinuerlig skiftarbeid henvises for øvrig til de lokale avtaler.
6. Det henvises til lokale avtaler (skiftplaner) når det gjelder inndeling av arbeidstid og fritid. Det samme gjelder tidspunktet for start og stopp for de enkelte grupper av arbeidere på hver bedrift.
7. For 2-skift betales kr 18,35 per time. For 3-skift betales kr 24,81 per time.
For nattskift til søn- og hellig- og høytidsdag erholder helkontinuerlige skiftarbeidere, når produksjonen i deres avdeling er i gang, kr 13,39 per time i tillegg til det ordinære skifttillegg. Skiftarbeide i de helkontinuerlige avdelinger får for skiftene mellom kl. 12.00 dag før søn- og helligdag og siste helligdag kl. 22.00 et tillegg på kr 82,12 per time som inkluderer kompensasjon for 33,6 timers uke.

8. *Regulering av skifttilleggene for 2. avtaleår.*
Skifttilleggene skal pr. 1.mai 2013 reguleres tilsvarende gjennomsnittlig lønnsøkning i bransjen i henhold til SSBs lønnsstatistikk (kolonne 6), utregnet på følgende måte:

$$\frac{\text{Skifttilleggssatsen} \times (\text{gjennomsnitt året 2011} + \text{gen.till. 2012})}{\text{gjennomsnitt året 2010} + \text{gen.till. 2011}}$$

I tilfelle NHOs statistikk ikke foreligger, er partene enige om å benytte SSBs statistikk pr 01.09.2013 til erstatning for NHOs statistikk. Skifttilleggene reguleres da på følgende måte:

$$\frac{\text{Skifttillegg 1. avt.år} \times (\text{Timefortjenesten pr 01.09.11} + \text{generelt tillegg året 2012})}{\text{Timefortjeneste pr 01.09.2010} + \text{generelt tillegg året 2011}}$$

Partene konstaterer at SSBs statistikk, på nåværende tidspunkt, ikke dekker partenes behov. Norsk Industri vil derfor i en periode, inntil SSBs statistikk blir tilfredsstillende, innhente hurtigstatistikk etter omforent modell. Partene vil i tillegg løpende vurdere SSBs statistikk mot bransjens behov.

9. Hvis en arbeider blir overført fra dagtid til skiftarbeid eller omvendt, skal han av den grunn ikke få sin ukefortjeneste i vedkommende uke hvor overføring finner sted, redusert.

Med vedkommende uke forstås vedkommende arbeiders lønningssuke. Jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften slutter den ordinære arbeidstid kl. 12.00.

Merknad:

Hovedorganisasjonene vil anbefale at arbeidstiden søkes fordelt på 5 dager i uken såfremt ikke saklige grunner tilsier en annen ordning.

§ 3-3 Lønn for bevegelige helligdager.

1. *Se bilag 8 - A-ordningen.*

2. Alle skiftarbeidere holdes skadesløse etter prinsippet om godtgjørelse for bevegelige helligdager for tapt ordinær arbeidstid på grunn av slike dager.

Merknad:

Skadesløsholdelsen beregnes etter forholdet mellom tapte ordinære arbeidstimer og 8 timer, og på grunnlag av godtgjørelsen ifølge A-ordningen - se bilag. Den tas med ved beregningen av feriegodtgjørelsen.

§ 3-4 Overtidsarbeid.

1. Som overtidarbeid regnes alt arbeid utenfor den ordinære arbeidstid. Om igangsettelse av overtidarbeid vises til Arbeidsmiljølovens § 10-6 flg.

Overtidsarbeid, som skal innskrenkes til det minst mulige, betales med følgende tillegg:

Generelle overtidsbestemmelser.

Arbeid i de 5 første virkedager i uken betales med 50 % for de 2 første timer etter endt ordinær arbeidstid.

Etter de 2 første timer og inntil kl. 21.00 betales 50 % tillegg, og deretter 100 % tillegg. Forlanges arbeid påbegynt etter kl. 06.00, betales dog 50 % tillegg inntil ordinær arbeidstids begynnelse. Er overtidarbeidet av mer enn 2 timers varighet, betales pausen som for overtid, jf. Arbeidsmiljøloven § 10-9 (2).

Vedrørende hvilepauser i forbindelse med overtidarbeid, henvises til Arbeidsmiljøloven § 10-9 (2).

Arbeid på lørdager og dager før helligdager etter den ordinære arbeidstidsavslutning og arbeid på søn- og helligdager betales med 100 %.

Hvor arbeidsinndelingen er gjennomført slik at det er gitt fri enkelte dager, skal arbeidere som skulle ha vært fri på disse dager, men blir pålagt å arbeide, få utbetalt tillegg på 50 %

på lørdager inntil kl. 12.00 og inntil kl. 18.00 på ukens øvrige hverdager.

Overtidsprosjenter, dagarbeidere

Når dagarbeidere blir pålagt overtid i tidsrommet fra kl 21.00 lørdag til søndag kl 07.00, betales et tillegg på 150 %.

Avspasering:

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

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

Overtid ved permittering:

Før overtid ved permittering iverksettes, skal dette, om mulig, drøftes mellom partene på bedriften

Overtid for lærlinger:

Dersom lærlinger, TAF-lærlinger og lære kandidater over 18 år settes til å arbeide overtid, godtgjøres dette som hjelpearbeidere (Klasse 1 – vedlikehold) med timelønn og overtidstillegg beregnet av timelønnen. Det forutsettes at overtidstimen ikke inngår i læretiden.

Overtidsgrunnlaget.

Overtidsgrunnlaget skal være den faktiske fortjeneste ekskl. overtids- og skifttillegg for lønnsgrupper innenfor den enkelte bedrift i sist kjente kvartal.

Protokolltilførsel:

Partene oppfordrer til at man ved den enkelte bedrift, med basis i gjeldende lov og avtalebestemmelser, drøfter hvordan man best kan oppnå en bedre styring og riktig bruk av overtid.

I drøftelsene bør årsaker til overtiden og belastningen på arbeidstakeren belyses, og eventuelle tiltak vurderes.

2. *Helkontinuerlig skift.*

For skiftarbeid på de store høytider betales et tillegg på 150 %. Bestemmelsen gjelder følgende skift (helkontinuerlig):

Fra nyttårsaften kl.14.00 til 1.nyttårsdag kl. 22.00

Fra julaften kl. 14.00 til 2. juledag kl. 22.00

Fra påskeaften kl. 14.00 til 2. påskedag kl. 22.00

Fra pinseaften kl. 14.00 til 2. pinsedag kl. 22.00

Fra kl. 22.00 onsdag før skjærtorsdag til kl. 22.00 langfredag.

Fra kl. 22.00 dagen før 1. og 17. mai til kl. 22.00 på disse dager.

Fra kl. 22.00 dagen før Kristi himmelfartsdag til kl. 22.00 på Kristi himmelfartsdag.

For ekstra søn- og helligdagsskift betales et tillegg av 150 %. For ekstraskift på storhøytid og i nyttårshelgen mellom de klokkeslett som er anført i avsnittet ovenfor betales et tillegg av 200 %. Samme prosenttillegg betales for ekstraskift på 1. og 17. mai. Ordinær skiftveksel berettiger ikke til tillegg som for ekstraskift.

Bedriften skal så vidt mulig unngå å kreve at en skiftarbeider skal arbeide i sine fri skiftdøgn. Kan det ikke unngås, betales det med 100 % tillegg, hvis det ifølge det foran anførte ikke skal betales med høyere prosenttillegg.

Merknad:

Friskiftdøgn regnes fra kl. 22.00 til kl. 22.00 neste dag og forutsetter at vedkommende arbeider etter sin skiftplan ikke har ordinært skift i dette tidsrom.

For skiftarbeidere på akkord betales i tillegg til akkordoverskuddet tilleggsprosentene til den i overenskomsten fastsatte timelønn.

3. Når skiftarbeidere arbeider overtid før eller etter skiftet skal de ha ordinære overtidsprosjenter i tillegg til skifttillegget for det skift som overtidsarbeidet faller i. Denne bestemmelse skal ikke i noe tilfelle medføre at summen av skift- og overtidstillegg overstiger 150 %.
4. Hvis en arbeider blir tilsagt til overtidsarbeid som ikke kontinuerlig henger sammen med den ordinære arbeidstid, betales for minst 2 timer pluss overtidsprosjenter, selv om arbeidet varer kortere tid eller det bare blir fremmøte. Ordninger som er likeverdige eller bedre bibeholdes.
5. *Matpenger.*
Arbeider som har arbeidet ordinær arbeidstid og som blir tilsagt til overtidsarbeid samme dag, betales - hvis mat ikke skaffes av arbeidsgiveren - kr 96,00 i matpenger dersom overtidsarbeidet varer minst 2 timer.

Ved overtidsarbeid som vil vare utover 5 timer, forutsettes at bedriften sørger for ytterligere forpleining, eventuelt at det avtales et beløp til dekning av matutgifter.

Protokolltilførsler:

1. Det skal være adgang til å treffe særavtaler ved de enkelte bedrifter om opparbeidelse ved hjelp av overtid uten tilleggsprosjenter av ekstra fritid (opptil et skift à 8 timer) i forbindelse med 1. og 17. mai - jf. Hovedavtalens §10-10.
2. Beregning av overtidstillegg i forbindelse med timeakkorder. For timeakkorder som utføres på overtid og på helligdager, skal overtidsgodtgjørelsen kun beregnes på medgått tid.

Arbeidstakernes representanter gjorde oppmerksom på at det i forbindelse med enkelte rengjøringsakkorder forekom at en del av det arbeid som akkorden omfatter ble utført innenfor ordinær arbeidstid, og at overtiden på denne måte blir mindre enn den ville ha blitt om hele det omhandlede arbeid ble utført etter ordinær arbeidstid.

Arbeidsgivernes forhandlere erklærte i den anledning at de var villige til å konferere med de tillitsvalgte om de akkorder hvor dette forhold gjør seg gjeldende med sikte på - om det finnes nødvendig - å regulere på selve akkorden.

På foranledning av forbundets representanter konstateres at det ved ovenstående bestemmelser bare er avgjort hvorledes overtidsgodtgjørelsen blir å beregne for timeakkordene. Selve akkordene må som hittil avtales mellom bedriftsledelsen og de tillitsvalgte ved lokale forhandlinger.

KAPITTEL IV

Lønnssystemer

§ 4-1 *Produksjonspremie og akkordarbeid.*

1. Produksjonspremie og akkordarbeid skal uhindret kunne anvendes. Satsene fastsettes ved forhandling mellom bedriften og dens arbeidere ved de tillitsvalgte.

Hvis partene er enige om at akkord bør opprettes for en bestemt arbeidsoperasjon, men ikke kan bli enige om satsen, henvises saken til forhandling mellom hovedorganisasjonene, eventuelt til avgjørelse av en voldgiftsrett bestående av en representant for hver av partene og med Riksmeklingsmannen som oppmann. Har denne forfall, kan han oppnevne en annen i sitt sted. Inntil saken er avgjort, betales tariffmessig timelønn.

Denne bestemmelse avskjærer ikke partene fra å innbringe til forhandling mellom hovedorganisasjonene tvister om akkordspørsmål uavhengig av ovenstående voldgiftsordning.

2. Hvis utvidelse, anskaffelse av nye maskiner, innføring av nye arbeidsmetoder og endringer i arbeidsordningen eller overgang til en annen produksjon enn den som vedkommende bedrift hittil har drevet, gjør en forandring av fastsatte akkordtariffer eller lønninger nødvendig, skal det

forhandles mellom bedriften og arbeidernes tillitsvalgte. Blir de ikke enige, henvises saken til forhandling mellom hovedorganisasjonene, eventuelt til avgjørelse av en voldgiftsrett, bestående av en representant for hver av partene og med Riksmeklingsmannen som oppmann. Har denne forfall, kan han oppnevne en annen i sitt sted.

3. I de tilfelle hvor et arbeid som regulært utføres på akkord, men på grunn av spesielle omstendigheter ikke vil gi den vanlige fortjeneste, skal det opptas forhandlinger mellom partene om fastsettelse av akkorder herfor. Blir disse ikke enige, kan hver av partene bringe saken inn til forhandling mellom hovedorganisasjonene.

§ 4-2 Produktivitetsavtaler

Organisasjonene understreker betydningen av et aktivt arbeid for økt produktivitet og lønnsomhet på den enkelte bedrift. Dette er nødvendig for å styrke bedriftens konkurransevne og muliggjøre investeringer som sikrer bedriften på lengre sikt.

Partene vil derfor arbeide for at lokal lønnsfastsetting i fremtiden knyttes til påviselige ytelses- og/eller resultatforbedringer basert på lønnssystem utviklet i et samarbeid på bedriften.

§ 4-3 Bonussystem

Dersom bedriften har et bonussystem skal målekriterier som skadefrekvens og sykefravær unngås.

§ 4-4 Tjenestepensjon

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

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

Kapittel V

Arbeidsmiljø, vernearbeid, arbeidstøy

§ 5-1 *Arbeidstøy og verneutstyr.*

Bedriften holder nødvendig arbeidstøy og verneutstyr. 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 HMS-krav, og at dette er praktisk mulig og økonomisk forsvarlig.

Partene anbefaler at arbeidstøyet skal være av god kvalitet. Nærmere retningslinjer for utlevering og nyanskaffelser avtales lokalt.

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.

§ 5-2 *Vernearbeid*

Fellesforbundet og Norsk Industri er enige om at det på den enkelte bedrift skal drives planmessig verne- og miljøarbeid.

Verneombud og bedriftsleder oppfordres til i fellesskap å gjennomgå grunnkurs i verne- og miljøarbeid som tilfredsstillende lovens krav.

KAPITTEL VI

Likeverd

§ 6-1 *Innledning*

Fellesforbundet og Norsk Industri er enige om at et målrettet arbeid med mangfold og likeverd, vil være viktig for å bedre rekrutteringen til bedriftene. Bedriftenes samfunnsansvar på dette området kan bidra til større motivasjon blant medarbeiderne. Dette vil medvirke til å sikre bedriftenes konkurransevne og markedstilpasning. For øvrig vises til Hovedavtalen Tilleggsavtale II Rammeavtale om likestilling i arbeidslivet.

§ 6-2 *Arbeidere med nedsatt arbeidsevne.*

For arbeidere hvis arbeidsevne er nedsatt, fastsettes lønnen etter avtale mellom bedriftens leder, arbeideren og de tillitsvalgte.

Denne bestemmelse kommer ikke til anvendelse når vedkommende utfører arbeide som er plassfestet.

For øvrig vises til Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø § 13.

§ 6-3 *Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse*

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

Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift diskuterer arbeidssituasjonen for eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse. Det bør særlig tas hensyn til at tunge løft, skift, overtid, reiseoppdrag og særlig smussig arbeid kan

medføre belastninger som kan være spesielt uheldige for disse arbeidstakere. Av denne grunn bør eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse så vidt mulig, ut fra en leges vurdering eller etter eget ønske, kunne fritas for slike arbeidsoppgaver.

Fellesforbundet og Norsk Industri er enige om at de lokale parter skal oppta drøftelser om seniorpolitiske retningslinjer, slik at alle arbeidstakere skal kunne ha en mulighet til å være lengre i arbeid. De lokale parter skal i den forbindelse drøfte elementer som gir større trivsel og en bedre arbeidssituasjon.

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

§ 6-4 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 til § 2-6 om likelønn, Fellesbilag 6 og Hovedavtalens Tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

§ 6-5 *Etniske minoriteter*

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

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

KAPITTEL VII

Ferie

§ 7-1 *Ferie gis i samsvar med Ferieloven og bilag 7.*

§ 7-2 *Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere.*

Det er forutsetningen at arbeidstakernes ønsker når det gjelder avvikling av ekstraferien imøtekommes så langt som mulig. Hovedorganisasjonene er imidlertid enige om at ekstra ferie for eldre arbeidstakere 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 arbeidstakeren velger et annet tidspunkt for avvikling av sin ekstraferie.

KAPITTEL VIII

Generelle avtaler

§ 8-1 *Generelle avtaler.*

Følgende generelle avtaler er en del av denne overenskomst og følger som bilag til overenskomsten:

1. Sliterordningen
2. Avtale om Opplysnings- og utviklingsfondet
3. Avtalefestet pensjon (AFP)
4. Avtale om retningslinjer for prosentvis trekk av fagforeningskontingent
5. Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987
6. Hovedorganisasjonenes arbeid med likestilling mellom kvinner og menn
7. Ferie m.v.
8. Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai (A-ordningen)
9. Avtale om korte velferdspermisjoner
10. Innleie av arbeidstakere, utsetting av arbeid m.v.
- 10A. Ansatte i vikarbyråer
11. Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO)

KAPITTEL IX

Spesielle bestemmelser

§ 9-1 *Samarbeids- og utviklingstiltak.*

Organisasjonene er enige om at samarbeid på en rekke områder er nødvendig for å bringe bransjen fremover både resultat- og miljømessig. Man vil derfor samarbeide konstruktivt om de områder som etter hvert viser seg betydningsfulle.

1. Opplæring og utvikling

1.1 Kompetanseutvikling/opplæring

Med sikte på at arbeidstakerne skal kunne kvalifisere seg for nye oppgaver, og kunne oppfylle bedriftens fremtidige krav, er partene enige om:

- at bedriften og de tillitsvalgte regelmessig skal drøfte generelle opplæringsspørsmål med tanke på å øke de ansattes kompetansenivå. Partene skal drøfte effektiv og fleksibel tilrettelegging for opplæring. herunder bruk av intern kompetanseoverføring og digital opplæring. der dette er hensiktsmessig.
- at bedrift og tillitsvalgte hvert år drøfter om det er et kompetansegap i henhold til bedriftens behov for kompetanse og hvordan det i så fall eventuelt kan legges til rette for at arbeidstakere får anledning til å ta fag-, etter- og videreutdanning. Drøftingene skal ta utgangspunkt i bedriftens 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.
- ved innføring av ny teknologi skal berørte arbeidstakere gis nødvendig opplæring. Opplæringens karakter og omfang skal drøftes mellom partene i det enkelte tilfellet, jf. Kap. V i tilleggsavtalen IV til Hovedavtalen. Opplæringen innenfor den enkelte arbeidstakers ordinære arbeidstid skal skje uten tap av fortjeneste.
- at det legges til rette for kompetansehevende tiltak gjennom Industrifagskolen eller andre 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 skal 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 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.

1.2 Læretiden i bedrift

Læretiden i bedrift må tilrettelegges på en slik måte at den sikrer lærlingen en kvalitetsmessig god opplæring. Dette fordrer at bedriften avsetter tilstrekkelige økonomiske og personellmessige ressurser til den praktiske, og eventuelle teoretiske opplæring/veiledning av den enkelte lærling. I perioden frem til fagprøven er avlagt, skal ikke lærlingen ha økonomiske utgifter til f.eks. kursavgifter og læremateriell.

Bedriften er ansvarlige for å tilrettelegge arbeidsvilkårene for de personer som har opplæringsansvar for lærlingene.

Et annet viktig element for en kvalitetsmessig god læretid, er at lærlingen etter nødvendig opplæring/veiledning får praktisere sine kunnskaper som en selvstendig del av driftsmannskapet. Slik praktisering er en del av verdiskapningsperioden, jfr. handlingsplanen mellom LO og NHO om etablering av et nytt system for fag- og yrkesopplæring.

2. Etter- og videreutdanning

2.1 Målsetting

Det er organisasjonenes mål at arbeidstakerne skal kunne kvalifisere seg for å mestre de oppgaver som til enhver tid foreligger. Dette gjelder både i forhold til den enkeltes

arbeid, og i forhold til det som kreves for deltakelse i bedriftens forskjellige organer.

Organisasjonene forutsetter at alle arbeidstakere er villige til å gjennomgå den faglige opplæring som bedriften anser nødvendig for å oppfylle kravene til økt kompetanse.

Som et ledd i å sikre bedriftens generelle kompetansebehov er det av stor betydning at alle i det daglige bidrar til at det skjer en løpende overføring og oppdatering av kunnskap blant de ansatte.

I denne forbindelse vises også til Hovedavtalen mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge, kapittel XVI.

Ved nedbemanning som medfører oppsigelser bør bedriften og de tillitsvalgte drøfte eventuelle tiltak som kan bedre den enkelte arbeidstakers muligheter for å skaffe seg nytt arbeid.

2.2 *Praksiskandidater*

Bransjens organisasjoner ønsker at det ikke skal være noen kvalitetsforskjell i opplæringen av forskjellige kategorier arbeidstakere. Organisasjonene vil derfor arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3.5 i Opplæringslova i arbeidslivet (Praksiskandidatordningen) opprettholdes også i fremtiden.

Praksiskandidater skal ikke ha økonomiske utgifter til f.eks. kursavgifter og læremateriell i perioden frem til fagprøven er avlagt.

3. Rekruttering

Organisasjonene er enige om nødvendigheten av å arbeide aktivt og systematisk for å sikre bransjens fremtidige rekruttering. Et viktig ledd i denne sammenheng er lokalt samarbeid mellom skole og arbeidsliv. Organisasjonene ser positivt på å ta imot ungdomsskoleelever i deres utplasseringsuke, og vil arbeide for at denne tiden blir meningsfullt utnyttet.

4. HMS-utvalg

Partene er enige om viktigheten av at bransjen kontinuerlig arbeider for å forbedre sin HMS-standard.

Partene er derfor enige om å videreføre Vernekomiteen og prosjektet HMS i treforedling gjennom å etablere et permanent samarbeidsutvalg som ledes av Norsk Industri.

Representantene i utvalget oppnevnes av Norsk Industri og Fellesforbundet.

Utvalget fastsetter selv sine mål og arbeidsform.

KAPITTEL X Ikrafttreden og varighet

§ 10-1 Ikrafttreden og varighet

Denne overenskomst gjelder fra og med 1. mai 2022 og gjelder til og med 30. april 2024 og videre 1 - ett - år ad gangen, hvis den ikke av en av partene sies opp skriftlig med 2 - to - måneders varsel.

§ 10-2 Regulering 2. avtaleår

Før utløpet av første avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom NHO og LO, eller det organ LO bemyndiger, om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den

økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

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. mai 2023).

§ 10-3 *Endring i utløpstidspunkt*

Dersom LOs Representantskap vedtar å gjennomføre tariffrevisjonen som et samordnet eller kartellvist oppgjør, har Representantskapet også mulighet til å beslutte og si opp de enkelte tariffavtaler med 1 – en - måneds varsel til felles utløp 1. april – uavhengig av de enkelte tariffavtalers avtalte utløpstid.

Landsorganisasjonen i Norge

Fellesforbundet

Næringslivets Hovedorganisasjon

Norsk Industri

Bilag 1 til overenskomst av 2022

SLITERORDNINGEN **mellom** **Landsorganisasjonen i Norge og** **Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund**

§ 1 Bakgrunn og formål

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

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

Denne protokollen (Sliterbilaget) erstatter protokollen fra oppgjøret 2018

§ 2 Etablering

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

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

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

Sliterordningen etableres med virkning fra 01.01.2019.

Sliterordningen kan overlate administrasjonen helt eller delvis til Fellesordningen for avtalefestet pensjon.

Fra samme tidspunkt stenges Sluttvederlagsordningen for innvilgelse av nye utbetalinger og premieplikten opphører. Sluttvederlagsordningen vil bestå inntil forpliktelser 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), Maskinentreprenørene Forbund (MEF), Norges Lastebileierforbund (NLF), Norges Rederiforbund (NR) og KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomhet, tilby Sliterbilaget inntatt uendret.

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

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

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

§ 4 Individuelle krav

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

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

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

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

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

§ 5 Ytelsen

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

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

Ved avgang etter fylte 65 år gis ingen ytelse.

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

Ytelsen opphører ved død eller ved fylte 80 år.

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

§ 6 Finansiering

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

Bedriftene skal betale premie fra 01.01.2019 til og med 31.12.2023.

Premiesatsene skal være lik satsene som gjaldt for

Sluttvederlagsordningen pr. 31.12.2018. Fra og med 01.01.2019 påløper det ikke lenger premie til Sluttvederlagsordningen.

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

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

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

Bedriftene eller NHO har ikke ansvar for Sliterordningens forpliktelser.

§ 7 Endring og avvikling

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

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

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

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

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

Oslo, 1. april 2019

Hans-Christian Gabrielsen
LO

Ole Erik Almlid
NHO

Vegard Einan
YS

Bilag 2 til overenskomst av 2022

Avtale om et opplysnings- og utviklingsfond opprettet av NHO og LO

(endret siste gang i 2022)

§ 1

Formål

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

§ 2

Virkemidler

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

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

§ 3

Finansiering

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

- Gruppe 1: F.o.m. 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,-

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

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 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) vedrørende særskilte bestemmelser om stillingsbrøk, sykdom, permittering, permisjon, arbeidsgivers konkurs, annen inntekt, mottatt annen pensjon i arbeidsforhold, ventelønn, eierandel i foretaket, eierandel i annen virksomhet m.v.

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

VI Pensjonsnivået i den nye AFP-ordningen

AFP beregnes med 0,314 pst. av årlig pensjonsgivende inntekt fram til og med det kalenderår arbeidstakeren fylte 61 år og opp til en øvre grense på 7,1 G. Pensjonsgivende inntekt fastsettes på samme måte som ved beregningen av inntektpensjon 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 levealderjustering 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 inntektpensjon 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 4 til overenskomst av 2022

Avtale om retningslinjer for prosentvis trekk av fagforeningskontingent

“Trekkavtale” mellom
Næringslivets Hovedorganisasjon og aktuelle landsforeninger
og
Landsorganisasjonen i Norge ved Fellesforbundet

1. Grunnlag

- 1.1 Grunnlaget for avtalen om trekk av prosentkontingenten bygger på bestemmelsene om dette i § 11-3 i Hovedavtalene for industri og bygg/anlegg.

2. Opplysninger

- 2.1 Det er en forutsetning at de opplysninger som blir tilgjengelig vedrørende den enkelte arbeidstaker og den enkelte bedrift, ikke blir benyttet i annen sammenheng enn i forbindelse med trekk av fagforeningskontingent.

3. Hvem skal det trekkes for

- 3.1 Fellesforbundets lokale avdeling eller klubb er ansvarlig for å holde bedriften ajour med hvem det skal trekkes kontingent for - og følge opp dette. Det skal gis melding til bedriften om nye eller utmeldte medlemmer på egne standard meldingsblanketter.

- 3.2 Nye medlemmer trekkes fra første mulige trekkperiode lønnsutbetaling etter at skriftlig melding er gitt.
- 3.3 Stopp av trekk for utmeldte medlemmer skjer fra den påfølgende lønnsperiode etter at skriftlig melding fra forbund, avdeling eller klubb er gitt.

4. Gjennomføring av trekket

- 4.1 Kontingenten trekkes av bedriften ved hver utlønning. Det trukne beløp overføres månedlig.
- 4.2 Kontingenttrekket foretas av hele det opptjente beregningsgrunnlaget i hver enkelt lønnsperiode. (Akkordetterskudd og feriepenger inkludert.) Beregningsgrunnlaget er arbeidstakerens brutto lønn som oppgis i kode 111-A samt trekkpliktige utgiftsgodtgjørelser o.l. i lønns- og trekkoppgaven. Unntatt er honorar utover vanlig fortjeneste til medlem av styre og bedriftsforsamling samt erkjentlighetsgaver.
- 4.3 Den beregnede kontingent trekkes med prioritet etter skattetrekk, pensjonspremie, opplysnings- og utviklingsfond, lavlønnfond og bidragstrekk.
- 4.4 Ved overføring av kontingent til Fellesforbundet skal det benyttes fortrykt bankgiroblankett, som sendes bedriften. Bedrifter som skriver ut betalingsblanketter fra eget EDB-anlegg må legge inn den bedriftsidentifikasjon som finnes på de tilsendte blanketter. Klubben skal ha gjenpart av giroblanketten som benyttes ved innbetaling til Fellesforbundet.

5. Trekk

- 5.1 Bedriften skal i egen regi eller gjennom bank sørge for trekk av fagforeningskontingent og forsikringskontingent dersom denne er en del av medlemskapet, når tillitsvalgte - eller hvor tillitsvalgte ikke er valgt - Fellesforbundet eller dets avdeling krever det. Fellesforbundet eller dets avdelinger skal gi bedriften melding om hvilke satser som skal benyttes ved trekk av fagforenings- og forsikringskontingent. Den enkelte bedriftsklubb har anledning til å vedta særskilt kontingent til klubben. Klubbkontingenten trekkes sammen med den vanlige kontingent, ved at satsen for fagforeningskontingent økes. Tidspunkt for etablering eller endring av klubbkontingent følger reglene i pkt. 5.4.
- 5.2 Trukket kontingent overføres til oppgitt kontonummer i Fellesforbundet.
- 5.3 I de tilfeller bedriftsklubben har vedtatt egen kontingent, overføres beløpet til oppgitt kontonummer i klubben.
- 5.4 Endringer av satsene kan skje med virkning fra 1. januar eller 1. juli når skriftlig melding er gitt med 1 måneds varsel.

6. Flere avdelinger

- 6.1 Har Fellesforbundet ved samme bedrift medlemmer fra flere avdelinger, skal bedriften foreta kontingenttrekk for samtlige avdelinger. Hvor avdelingene vedtar en særskilt kontingent for sitt område og bedriften ikke kan påta seg å trekke forskjellige kontingentsatser for de ulike avdelingene, skal avdelingene avtale en felles sats, som meddeles

bedriften. Fellesforbundet kan overlate til en av avdelingene å representere forbundet overfor bedriften. Den avdelingen som har fått fullmakt til å opptre på Fellesforbundets vegne, er ansvarlig for at bedriften settes i stand til å gruppere medlemmene avdelingsvis i trekklistene.

7. Trekklist, meldinger

7.1 Bedriften skal rapportere trekket ved regelmessig oversendelse av trekklist.

Trekklistene, med angitt trekkperiode, skal inneholde:

- Fødselsnummer (11 siffer) og medlemsnr. eller arbeidsnr. hvor dette brukes som medlemsnr.
- Navn
- Trukket beløp
- Meldinger, hvor følgende bør være med
- Tilmeldt i perioden
- Frameldt i perioden
- Til eller fra førstegangs pliktig militærtjeneste/siviltjeneste
- Død
- Eventuelle andre meldinger tariffpartene blir enige om.

Der hvor EDB-behandling gjør det mulig eller partene på bedriften er enige om det, kan også følgende meldinger tas med:

- Til eller fra permittering eller permisjon uten lønn av minst 5 dagers varighet ut over arbeidsgiverperioden.
- Til eller fra utlønning fra trygdekontoret.
- Brutto lønn.
- Trukket hittil.
- Overgang til uføretrygd, alderstrygd eller AFP.

Arbeidstakerne skal stå på trekklistene så lenge vedkommende er medlem av Fellesforbundet, og har et ansettelsesforhold i bedriften.

- 7.2 Trekklistene sendes avdelingen og bedriftsklubben månedlig dersom ikke annet er avtalt. I de tilfeller hvor det skaper praktiske problemer å sende trekkliste til flere avdelinger skal organisasjonene drøfte andre løsninger.
- 7.3 For sykmeldte arbeidstakere skal bedriften etter utløpet av arbeidsgiverperioden gi melding til trygdekontoret om kontingenttrekk til Fellesforbundet.
- 7.4 Fellesforbundet eller dets avdelinger og den enkelte bedrift kan avtale at trekklistens opplysninger avgis i elektronisk form.
- 7.5 For å lette arbeidet for de bedrifter som ikke bruker EDB, vil Fellesforbundet - etter bestilling - levere standard trekkliste, som kan brukes til rapporteringen.

8. Tilpasning

- 8.1 For bedrifter som av tekniske årsaker ikke kan følge retningslinjene fullt ut, avtales nødvendige tilpasninger eller overgangsordninger i samråd med avtalepartene.
- 8.2 Hvis det ved bedriften foretas kontingenttrekk for arbeidstakere organisert i andre forbund, forutsettes det at det i samråd med organisasjonene foretas en samordning av rapporteringen.

9. Varighet og oppsigelse

- 9.1 Denne avtale trådte i kraft 01.09.1988 og er senere endret ved tariffrevisjonen i 1998. Dersom de endringene som er foretatt ved tariffrevisjonen i 1998 viser seg å medføre praktiske problemer for enkelte bedrifter, kan gjennomføringen av disse utsettes til 01.02.1999. Partene kan si opp denne avtalen med ett – 1 - års skriftlig oppsigelse.

Bilag 5 til overenskomst av 2022

NEDSETTELSE AV ARBEIDSTIDEN PR. 1. JANUAR 1987

A. Fra 1. januar 1987 gjennomføres følgende arbeidstidsnedsettelse:

1. Til 37,5 timer pr. uke:
Dagarbeidstid.
2. Til 36,5 timer pr. uke:
Vanlig 2-skiftarbeid som hverken går lørdag aften eller i helligdagsdøgnet.
3. Til 35,5 timer pr. 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 pr. uke:
 - a. Helkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
 - b. Arbeid under dagen i gruver.
 - c. Arbeid med tunneldrift og utsprenget av bergrom under dagen.

5. For dem som har forlenget arbeidstid p.g.a. beredskapstjeneste eller passiv tjeneste i.h.t. arbeidsmiljølovens § 10-4 (2) og (3), skal forlengelse skje på basis av overenskomstens timetall.

B. Gjennomføringen av kompensasjon for nedsettelse av arbeidstiden.

- a. Rene uke-, måneds- og årslønninger beholdes uforandret. Dersom det i tillegg ytes bonus, produksjonspremie e.l. som er avhengig av arbeidstiden, reguleres den bevegelige del i henhold til pkt. d. nedenfor.
- b. Timelønninger (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 pr. time forhøyes på tilsvarende måte som bestemt i pkt. b når det er på det rene at arbeidstakernes ukentlige fortjeneste ellers ville synke ved nedsettelsen av arbeidstiden hvis satsene ikke ble regulert.
- d. Akkordtariffer, faste akkorder og prislister, produksjonspremieordninger, bonusordninger og andre lønnsordninger med varierende fortjeneste, reguleres slik at timefortjenesten økes med det prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt. b. Inntil enighet om regulering av akkorder m.v. er oppnådd, betales tilleggene pr. arbeidet time. Det skal også være adgang for partene til å avtale at tilleggene

skal holdes utenfor akkorder m.v. og betales pr. 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 pr. arbeidet time.

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

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

C. Generelt om gjennomføringen.

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

2. Før arbeidstidsforkortelsen settes i verk, skal det forhandles på den enkelte bedrift om den praktiske gjennomføringen.
3. I samtlige tariffavtaler inntas bestemmelse om at arbeidstiden skal overholdes og utnyttes effektivt. Tillitsvalgte forplikter seg til å medvirke til dette. Med sikte på i størst mulig grad å effektivisere arbeidstiden, skal det foretas en gjennomgang av pauser, vasketider m.v. Hvis det etter en av partenes oppfatning ikke er grunn til å opprettholde ordningene, forholdes på vanlig tariffmessig måte.
4. I arbeidsmiljølovens § 10-12 (4), er det under visse betingelser åpnet adgang for tariffpartene til å treffe avtale om en annen ordning av arbeidstiden enn den loven fastsetter som den vanlige. Skulle det innenfor enkelte bransjer eller bedrifter være spesielt behov for å opprettholde den nugjeldende arbeidstid, kan tariffpartene treffe avtale om det i henhold til § 10 i loven.
5. I forbindelse med arbeidstidsforkortelsen kan det vise seg ønskelig av hensyn til den økonomiske utnyttelse av produksjonsutstyret å praktisere forskjellig ordinær arbeidstid, innen Arbeidsmiljølovens rammer, for forskjellige grupper av arbeidstakere. Innenfor en arbeidstidsordning kan det videre være ønskelig å legge pausene til forskjellige tider for arbeidstakerne. Det forutsettes at dette nærmere reguleres i den enkelte tariffavtale.
6. I tilfelle arbeidstidsordningen medfører at enkelte virkedager er arbeidsfrie dager, skal arbeide på disse dager av arbeidstakere som skulle vært fri, betales med 50 % tillegg. I de tilfelle hvor tariffavtalen inneholder

bestemmelse om 100 % tillegg for 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 hjemnevaktbestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 10-4 (4), kommer til anvendelse skal reduksjonen av den ukentlige arbeidstid i seg selv ikke føre til en videre adgang til kompensasjon i fridager enn det som er praktisert under en ordning av ukentlig arbeidstid med 40 timer i gjennomsnitt.
9. Hvor skiftarbeide 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 1/2 times forkortelse av den daglige arbeidstid.

Det kan også bli spørsmål om andre løsninger, eksempelvis:

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

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

Blir bedriften og arbeidstakerne - eventuelt med bistand fra organisasjonene - ikke enige, skal den daglige arbeidstid forkortes med 1/2 time på 5 av ukens virkedager eller med 25 minutter hver dag hvis det arbeides 6 dagers uke.

Bedriften skal drøfte med tillitsvalgte om forkortelsen skal skje ved arbeidstidens begynnelse eller slutt eller begge deler. Ved valg av alternativ bør det legges vekt på det som bedriftens ansatte ønsker og at arbeidstidsordningen så langt det er mulig blir den samme for alle grupper i bedriften.

Hvis enighet - eventuelt med bistand fra organisasjonene - ikke oppnås, fastsetter bedriften innenfor tariffavtalens ramme hvorledes arbeidstidsforkortelsen skal gjennomføres.

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

E. Overgang til ny skiftplan.

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

F. Opprettholdelse av produksjon, produktivitet og effektiv arbeidstid.

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

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

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

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

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

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

G. Nærmere om arbeidsmiljølovens § 10

1. § 10-4

- a. Med døgkontinuerlig skiftarbeid menes arbeid som drives 24 timer i døgnet, men som avbrytes søn- og helligdager. I vanlige uker kan arbeidet legges til tiden fra kl. 22.00 på søndager til kl. 18.00 på lørdager, som vil si en driftstid på 140 timer.

- b. Med sammenlignbart turnusarbeid menes en arbeidstidsordning som påfører arbeidstakerne samme eller tilnærmet de samme ulemper som 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 pr. uke.

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

- d. Bevegelige helligdager skal regne som søndager ved fortolkningen av uttrykket "hver tredje søndag". Dette innebærer at en arbeidstaker som ikke arbeider så ofte på søndag som hver tredje søndag, likevel vil kunne få 35,5 timer pr. uke dersom han i tillegg arbeider på bevegelige helligdager i slik utstrekning at han når opp i minst hver tredje søn- og helligdag.
- e. Uttrykket "arbeid som hovedsakelig drives om natten" innebærer at arbeidstakere går inn under bestemmelsen hvis 3/4 av arbeidstiden, dog minst 6 timer etter den

gjeldende arbeidstidsordning, faller om natten. (I tidsrommet fra kl. 21.00 - kl. 06.00).

2. § 10-4

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

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

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

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

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

H. Overgangsordning.

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

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

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

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

Bilag 6 til overenskomst av 2022

Aktivetsprogram mellom LO og NHO

-

med mål om å fremme likestilling og hindre diskriminering

Innledning

Hovedavtalen mellom LO og NHO, tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet, fastsetter at partene deler felles mål om et likestilt arbeidsliv og har en felles forpliktelse til å arbeide for likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

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

Aktivetsprogram

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

Et arbeidsliv med likestilling og mangfold – uten diskriminering

- Partene vil arbeide aktivt for likestilling og mangfold i arbeidslivet, og mot 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 disse grunnlagene.
- Partene vil arbeide for at tillitsvalgte og arbeidsgivere har kunnskap om lov- og avtaleverk som gjelder vern mot diskriminering, trakassering og seksuell trakassering.

- Partene vil arbeide for at tillitsvalgte og arbeidsgivere har kunnskap om lov- og avtaleverk som gjelder tilrettelegging for ansatte som har krav på det.

Sammen mot seksuell trakassering

- Hovedorganisasjonene vil arbeide for at tiltak mot seksuell trakassering blir en del av det aktive, forebyggende arbeidet med arbeidsmiljø og likestilling i virksomhetene.
- Hovedorganisasjonene vil støtte opp om lokale eller bransjevise initiativer for å forebygge og hindre seksuell trakassering.

Lokale avtaler og prosjekter om likestilling og ikke-diskriminering

- Hvis de lokale parter ønsker å utarbeide en avtale om arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering i bedriften eller ønsker å igangsette konkrete tiltak som skal fremme likestilling og motvirke diskriminering, kan hovedorganisasjonene bistå gjennom rådgivning.

Arbeidsliv –familiepolitikk

- Hovedorganisasjonene vil arbeide for en foreldrepermisjonsordning som fremmer likestilling.
- Hovedorganisasjonene vil arbeide for en familiepolitikk som balanserer hensynet til familie- og arbeidsliv, og som har som mål å sikre likestilt tilknytning til arbeidslivet for begge foreldre.

Likelønn

- Hovedorganisasjonene vil jobbe for å motvirke lønnsforskjeller knyttet til kjønn, følge opp eventuelle tiltak initiert i tariffoppgjørene, og yte informasjon og veiledning til medlemmer og tillitsvalgte om lønnskartlegging.

Heltid/deltid

- Partene vil arbeide for heltidskultur, tilpasset partenes ønsker og behov lokalt.
- Partene vil jobbe for å øke bevissthet og holdninger om betydningen heltid har for produktivitet, kompetanseutvikling, og inntekt gjennom livsløpet.

Likestilling i utdannings- og yrkesvalg

- Partene vil arbeide for å motvirke kjønnsforskjeller i utdannings- og yrkesvalg.
- Partene vil støtte opp under lokale eller bransjevise initiativer/prosjekter som vil fremme rekruttering og likestilling av det underrepresenterte kjønn.

Hovedorganisasjonene tar sikte på årlige samarbeidsmøter som drøfter status for samarbeidet og vurderer felles konkrete aktiviteter i det kommende året.

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

Ferie m.v.

Innledning

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

A. Fleksibilitet

I samtlige overenskomster inntas følgende bestemmelser:

- a) ”Der partene lokalt er enige om det, kan det som en forsøksordning iverksettes bedriftstilpassede ordninger som går ut over overenskomstens bestemmelser for så vidt gjelder arbeidstid og godtgjørelser for dette. Slike ordninger skal forelegges forbund og landsforening til godkjenning.”
- b) ”Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i arbeidsmiljølovens § 10-5. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres.”
- c) ”Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker m.v. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekontoordning.

Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte.”

B. Avtalefestet ferie

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

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

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

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

2. Innfasing av den resterende del av den femte ferieuken skjer slik at 2 fridager tas ut i 2001, de øvrige i 2002. Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

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

Økningen foretas ved at proSENTSATSEN for opptjeningsåret endres slik:

2000 settes til 11,1

2001 settes til 12,0

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

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

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

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

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 feriepengene.

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 8 til overenskomst av 2022

Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai A-ordningen

Endret siste gang 2020

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

I Godtgjørelsen.

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

Godtgjørelsen for bevegelige helligdager og betalingen for 1. og 17. mai skal innenfor den enkelte bedrift for voksne arbeidstakere fastsettes etter en gruppevis beregningsmåte såfremt partene ikke blir

enige om å fastsette den tilsvarende bedriftens gjennomsnittlige timefortjeneste for samtlige arbeidstakere. Disse bestemmelser er ikke til hinder for at partene på bedriften kan bli enige om en annen betalingsordning.

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

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

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

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

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

6. For unge arbeidstakere og lærlinger, fastsettes betalingen tilsvarende den gjennomsnittlige timefortjeneste i bedriften for disse arbeidstakere

under ett, med mindre partene blir enige om en annen beregningsmåte.

7. For arbeidstakere ved bedrifter som praktiserer fastlønnssystemer, betales en godtgjørelse beregnet etter den enkeltes timefortjeneste i den uke høytids- eller helligdag faller.
8. For ukelønnede arbeidstakere skal det være adgang til å avtale at de istedenfor godtgjørelse etter ovenstående regler, skal beholde sin ukelønn uavkortet også i uker med bevegelige helligdager eller 1. og 17. mai.

Merknader:

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

Det regnes inntil 3 skift pr. helligdag. Som regel regnes tiden fra kl.22.00 før vedkommende helligdag til kl. 22.00 på helligdagen, eventuelt siste helligdag. Ovennevnte bestemmelser gjelder i den utstrekning følgende dager faller på en ordinær ukedag:

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

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

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

II

Opptjeningsregler.

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

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

III

Utbetaling

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

IV

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

Bilag 9 til overenskomst av 2022

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

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

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon:

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

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

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

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

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

11. Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskolen, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil 2 timer.
12. Permisjon for oppmøte på sesjon.

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

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

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

ooOoo

Innleie av arbeidstakere, utsetting av arbeid m.v.

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen skal være attraktiv og seriøs, og at innleide arbeidstakere og 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 bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

1. Innleie av arbeidstakere

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere i henhold til gjeldende regler i arbeidsmiljøloven kap. 14 (se §§ 14-12 og 14-13) skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalen § 9-3 – 9-6.

1.2 Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter

Organisasjonene anbefaler at bedriftene avtaler retningslinjer om arbeidsleie bedriftene imellom for å møte produksjonsmessige svingninger og motvirke oppsigelser og permitteringer. Det forutsettes at arbeidsleien er i samsvar med arbeidsmiljøloven §14-13 samt øvrige lover og avtaler. Slike avtaler opprettes i forståelse med tillitsvalgte.

Ved slik innleie skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos virksomheten når innleide arbeidstakere skal arbeide innen Wallboardoverenskomstens virkeområde, jf pkt. 1-1.

1.3 Innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer)

- 1.3.1 Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12.
- 1.3.2 Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med AML §14-12 a, (forslag i Prop 74L).
Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.
Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom LO og en arbeidsgiver-sammenslutning gjelder ikke bilag 1,2,3,4,5 og 6 i Wallboardoverenskomsten.
- 1.3.3 Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt. 1.3.2 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret.
På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.
- 1.3.4 Hovedavtalen kap. 5 gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt. 1.3.2 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

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

Merknad:

Punktene 1.3.2, 1.3.3 og 1.3.4 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 underleverandør om utsetting av arbeid skal behov og omfang drøftes med de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalen § 9-3 – 9-6.

Bedriften har ansvar for å påse at underleverandør bedriften inngår avtale med har arbeidsavtale med sine ansatte i hht forskrift om utsendte arbeidstakere (2005-12-16-1566 § 2). Dersom underleverandør som bedriften har inngått avtale med, benytter seg av underleverandør må denne/disse underleverandører påta seg tilsvarende forpliktelse overfor sine ansatte.

Bedriften skal på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos underleverandør når underleverandørs ansatte arbeider innen

Wallboardoverenskomstens virkeområde, jf pkt. 1-1. 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 informasjon ikke bør gis videre. I slike tilfeller kan arbeidsgiver pålegge tillitsvalgte og eventuelle 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.

5. Bruk av vikarer

Vikarer, jfr. Arbeidsmiljøloven § 14-9 nr. 1 b) erstatter navngitte personer for et bestemt arbeid eller tidsrom. Dette gjelder ikke ferievikarer.

6. Andre forhold

I bedrifter som har, eller står i fare for å gå til oppsigelser og permitteringer vises det i denne sammenheng spesielt til regler om permittering og oppsigelse i Hovedavtalen kap. VII, Hovedavtalen § 10-4 og Arbeidsmiljøloven kapittel 15.

Bilag 10A til overenskomst av 2022

Ansatte i vikarbyråer

Bestemmelsene i dette bilaget regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av Wallboardoverenskomsten, jfr § 1-1.

1. Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde jfr § 1-1.
2. Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.
3. Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.
4. Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.
5. Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratre etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.
6. Ved utleie til bedrift som er bundet av denne overenskomsten, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften, jf. Bilag 10 pkt. 1.3.2.

7. Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av denne overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.

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

Bilag 11 til overenskomst av 2022

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.

LO Media 2022
Trykk: BK Grafisk AS

