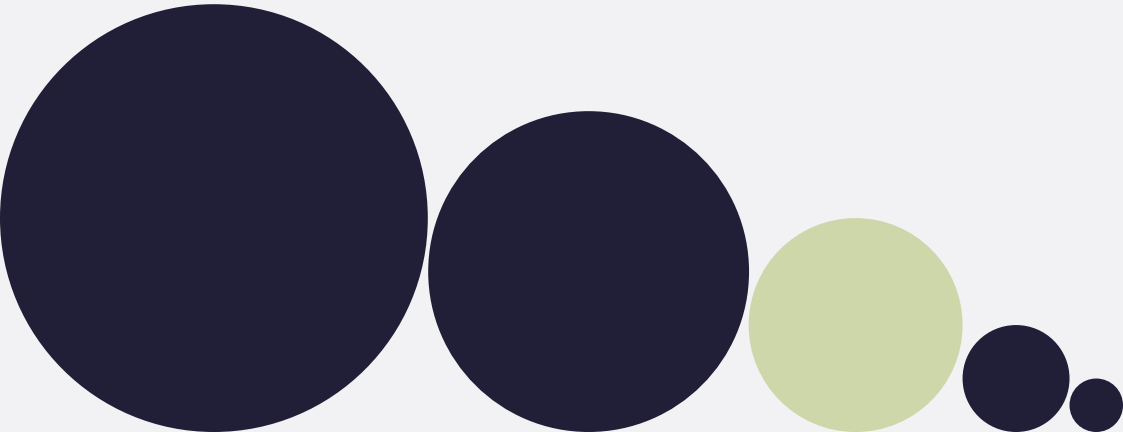
SjømatNorge

Fellesforbundet

Havbruks-overenskomsten

2026 – 2028



HAVBRUKSOVERENSKOMSTEN 2026 - 2028

Overenskomst

mellom

Næringslivets Hovedorganisasjon

og

Sjømat Norge

på den ene side

og

Landsorganisasjonen i Norge

og

Fellesforbundet

på den annen side

Gjelder f.o.m.1. mai 2026 t.o.m.30. april 2028

Samarbeidserklæring

Sjømat Norge og Fellesforbundet vil løfte frem viktigheten og nytteverdien av et velfungerende partssamarbeid på bedriftene.

Hovedavtalen er verktøyet for hvordan samarbeidet skal praktiseres, og gir sammen med Havbruksoverenskomsten grunnlag for å inngå lokale avtaler mellom tillitsvalgte og ledelse på bedriften.

Jo mer disse avtalenes bestemmelser tas i bruk, jo bedre fungerer samarbeidet. Det er en fordel for både bedrift og arbeidstakere, fordi det gir trygghet og forutsigbarhet, høy produktivitet, omstillingsevne og fleksibilitet.

Partssamarbeid bidrar også til vår felles målsetning om et seriøst arbeidsliv med høy organisasjonsgrad.

Sjømat Norge Fellesforbundet

Innhold

Kapittel 1. Overenskomstens omfang 6
§ 1-1 Omfang 6

Kapittel 2. Arbeidstid 6
§ 2-1 Den ordinære, effektive arbeidstid 6
§ 2-2 Skiftarbeid 7
§ 2-3 Deltidsarbeid 8
§ 2-4 Fleksibilitet (Bilag 7 A.) 8
§ 2-5 Gjennomsnittsberegning av arbeidstid 8
§ 2-6 Arbeidstidsordninger 9
§ 2-7 Daglig fritid 9
§ 2-8 Matpause 9
§ 2-9 Arbeidsplan 9
§ 2-10 Forskjøvet arbeidstid. 10
§ 2-11 Obligatoriske kurs og opplæring 10
§ 2-12 Overtidsarbeid 10
§ 2-13 Ferie 10

Kapittel 3. Beredskapsvaktordninger 11
§ 3-1 Faste disponible beredskapsvakter 11
§ 3-2 Alenearbeid ved vaktordninger 11
§ 3-3 Vakttillegg ved beredskapsvakt 12
§ 3-4 Betaling for utrykning 12

Kapittel 4. Lønnsbestemmelser 13
§ 4-1 Lønnssatser 13
§ 4-2 Fagarbeidere 13
§ 4-3 Kompetansetillegg 14
§ 4-4 Kuldetillegg og smusstillegg 14
§ 4-5 Spesielle stillinger 14
§ 4-6 Overtidsgodtgjørelse 15
§ 4-7 Skifttillegg 16
§ 4-8 Lokal lønnsfastsettelse 17
§ 4-9 Tjenestepensjon 19

Kapittel 5. Permisjon med rett til lønn 20
§ 5-1 Permisjon i forbindelse med svangerskap, fødsel og adopsjon 20
§ 5-2 Omsorgspermisjon 20

§ 5-3 Permisjon ved eget barns dåp og konfirmasjon 20
§ 5-4 Korte velferdspermisjoner 20
§ 5-5 Lønnsansiennitet 20

Kapittel 6. Kompetanse – Lærlinger, etter- og videreutdanning 21
§ 6-1 Havbruksnæringens fremtidige konkurranseevne 21
§ 6-2 Tiltak for lærlinger 21
§ 6-3 Lærlinger etter Kunnskapsløftet 22
§ 6-4 Etter- og videreutdanning 23
§ 6-5 Dokumentasjon av realkompetanse 24
§ 6-6 Kompetansegivende tiltak ved permitteringer 24

Kapittel 7. Helse, miljø og sikkerhet 25
§ 7-1 Generelt 25
§ 7-2 Arbeidsmiljø, verneombud og vernetiltak 25
§ 7-3 Arbeidstøy og utstyr 25
§ 7-4 Alenearbeid 26
§ 7-5 Arbeid på flytende anlegg - sikkerhet og beredskapsplan 26
§ 7-6 Skipsførers ansvar 27
§ 7-7 Gravide arbeidstakere 27
§ 7-8 Garderober 27
§ 7-9 Bedriftshelsetjeneste 27

Kapittel 8. Overnatting på anlegget 28
§ 8-1 Overnatting på anlegget 28
§ 8-2 Beordring av arbeidstakere 28

Kapittel 9. Mangfold og likeverd 29
§ 9-1 Likestilling og ikke-diskriminering 29
§ 9-2 Innvandrere 29
§ 9-3 Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne 30
§ 9-4 Forskuttering av sykepenger, foreldrepenger og pleiepenger 30

Kapittel 10. Uorganiserte bedrifter – tariffrevisjoner 32
§ 10-1 Uorganiserte bedrifter - tariffrevisjoner 32

Kapittel 11. Varighet 33
§ 11-1 Varighet 33
§ 11-2 Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår 33

Bilag 1 Sliterordningen mellom Landsorganisasjonen i Norge og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund 35
Bilag 2 Avtale om et opplysnings- og utviklingsfond opprettet av Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge 39
Bilag 3 Avtale om ny AFP-ordning 42
Bilag 4 Avtale om retningslinjer for prosentvis trekk av fagforeningskontingent – «Trekkavtale» 46
Bilag 5 Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987 51
Bilag 6 Aktivitetsprogram mellom LO og NHO - med mål om å fremme likestilling og hindre diskriminering 60
Bilag 7 Ferie m.v. 63
Bilag 8 Avtale om korte velferdspermisjoner 66
Bilag 9 Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai 68
Bilag 10 Felleserklæring om lønnssystemer 71
Bilag 11 Innleie av arbeidskraft 72
Bilag 11 A Ansatte i vikarbyråer 74
Bilag 12 Veileder om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden etter Havbruksoverenskomstens § 2.5 og Aml 10-5-2 og særskilte arbeidsordninger i forbindelse med større operasjoner 76
Bilag 13 Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO) 80

Del I – Hovedavtalen
Del II – Overenskomsten

Kapittel 1. Overenskomstens omfang

§ 1-1 Omfang

1. Denne avtale gjelder for alt arbeid innen havbruk som f.eks. oppdrett av fisk, skalldyr, sjø- og landanlegg og fryseri når dette er en del av den stedlige virksomhet, eller annen tilliggende virksomhet i forbindelse med hovedproduktet.

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

3. Partene kan i hvert enkelt tilfelle bli enige om at overenskomsten også skal gjøres gjeldende for slakting av egen fisk der dette er en naturlig og integrert del av den stedlige virksomhet.

4. Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde. Se bilag 11 og 11A.

Kapittel 2. Arbeidstid

§ 2-1 Den ordinære, effektive arbeidstid

1. Dagarbeid
   Den effektive, ordinære arbeidstid skal i gjennomsnitt ikke overstige 37,5 timer pr. uke.

2. Arbeidstiden skal legges mellom kl. 06.00 og kl. 18.00 og fastsettes av bedriften etter drøfting med de tillitsvalgte. Blir det nødvendig å foreta midlertidige endringer i arbeidsinndelingen for alle, eller grupper av arbeidstakere, skal det på forhånd drøftes med de tillitsvalgte.

3. Jul, nyttårs-, påske- og pinseaften slutter den ordinære dagarbeidstiden kl. 12.00.

Protokolltilførsel
Bedriften vil, så langt den finner det produksjons- og bedriftsmessig forsvarlig, søke gjennomført 5 dagers arbeidsuke. Arbeidstiden skal i så fall fortrinnsvis fordeles på ukens 5 første dager.

§ 2-2 Skiftarbeid

1. I perioder der det er behov for skiftgang, skal dette drøftes med de tillitsvalgte 1 uke før skiftgang iverksettes.

2. Arbeidstakeren har krav på 1 ukes varsel før arbeidstiden endres.

3. Ved akutte fiskevelferdsmessige utfordringer er det anledning til å avtale med tillitsvalgte i hvert enkelt tilfelle og varsle med kortere frist.

4. Den effektive, ordinære arbeidstid for 2 skift skal i gjennomsnitt ikke overstige 36,5 timer pr. uke.

5. Den effektive, ordinære arbeidstid skal på 1 eller 2 skift, som etter skiftplanen omfatter ordinære søndager eller helligdager som faller på ukens vanlige hverdager, i gjennomsnitt ikke overstige 35,5 timer pr. uke, se bilag 5. Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987, pkt. A.3.d.

6. Den effektive, ordinære arbeidstid for døgnkontinuerlig 3 skiftarbeid skal i gjennomsnitt ikke overstige 35,5 timer pr. uke.

7. Den effektive, ordinære arbeidstid for helkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid skal i henhold til godkjent skiftplan i gjennomsnitt ikke overstige 33,6 timer pr. uke.

8. Jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften skal skiftarbeid som omtalt i 3), 4) og 5) ovenfor avsluttes kl. 12.00. Deretter vaktordning som omtalt i Kapittel 3.

For avlønning ved skiftarbeid, se § 4-7

§ 2-3 Deltidsarbeid

1. Med deltidsansatte menes arbeidstakere som er beskjeftiget enkelte fast avtalte dager i uken med full eller redusert arbeidstid, eller arbeidstakere som har redusert daglig arbeidstid.

2. I arbeidsavtalen fastsettes den deltidsansattes arbeidstid, arbeidsvilkår m.v. Den deltidsansatte følger i forhold til sin arbeidstid de lønnsbestemmelser som til enhver tid gjelder ved bedriften.

3. Deltidsansatte som tilkalles samme dag som arbeidet utføres, godtgjøres med minst 4 timer individuell fortjeneste.

§ 2-4 Fleksibilitet (Bilag 7 A.)

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

2. 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.

§ 2-5 Gjennomsnittsberegning av arbeidstid

1. Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i aml § 10-5. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres. Det vises til bilag 12.

2. Ved bruk av arbeidstidsordninger med gjennomsnittsberegning av arbeidstiden ut over normalarbeidstidens rammer, skal det forhandles lokalt om ubekvemstillegg. I henhold til aml § 10-5, må slike ordninger være avtalt. Avtale skal inngås før iverksettelse av ordningen.

3. Arbeidstidsordningen skal ta hensyn til den samlende belastning for den enkelte i forhold til overtidsarbeid, nattarbeid og hviletid.

4. Virksomheten må foreta en forsvarlighetsvurdering av den gjeldende arbeidstidsordning. Denne skal være tilgjengelig for tillitsvalgte.

5. Når hellig- og høytidsdager hvor ansatte iht. Bilag 9, har rett på fri uten tap av lønn faller på en dag i avspaseringsperioden etter arbeidsplanen, skal ansatte kompenseres med 7,5 timer avspasering ved et senere tidspunkt. Som dag i avspaseringsperioden menes mandag til fredag, men ikke lørdag og søndag.

   Det er særegne forhold i bransjen og partene oppfordres derfor til å finne fleksible løsninger lokalt.

§ 2-6 Arbeidstidsordninger

Der partene lokalt er enige om det, kan det avtales arbeidstidsordninger etter AML §10-12.4 og forhandles om godtgjørelser for dette. Slike ordninger skal forelegges forbund til godkjennelse.

§ 2-7 Daglig fritid

Når avvikling av daglig fritid etter aml § 10-8 går inn i påfølgende arbeidsperiode medfører dette ikke trekk i lønn.

§ 2-8 Matpause

Pauser hvor vilkårene i aml § 10-9 (1) ikke er oppfylt, er å regne som arbeidstid.

§ 2-9 Arbeidsplan

1. Dersom arbeidet skal utføres til forskjellige tider av døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan som viser den enkelte arbeidstakers arbeids- og fritid jf. aml § 10-3. Ved endring av arbeidstiden henvises til aml § 10-3.

2. Ved fôrmottak, fiskelevering eller lignende, utenom fastsatt arbeidsplan, skal oppmøtetidspunkt fastsettes før arbeidstidens slutt. Dersom dette ikke lar seg gjøre, skal det forhandles om kompensasjon for dette.

§ 2-10 Forskjøvet arbeidstid.

Forskjøvet arbeidstid er arbeid utenfor den fastlagte arbeidstid for den enkelte arbeidstaker. Forskjøvet arbeidstid betales som for overtid bestemt.

§ 2-11 Obligatoriske kurs og opplæring

Obligatoriske kurs og opplæring skal i størst mulig grad legges i ansattes arbeidstid. Dersom det likevel må gjennomføres i friperioder, skal antall timer man har vært på kurs/opplæring godskrives til timekonto. Det skal også betales overtidstillegg for timer på kurs/opplæring i friperioden.

§ 2-12 Overtidsarbeid

1. Overtidsarbeid kan anvendes i den utstrekning som gjeldende lov hjemler (jf. aml § 10-6). Overtidsarbeid bør innskrenkes til det minst mulige, og i særdeleshet ikke overdrives av eller overfor den enkelte arbeidstaker.

2. Arbeidstakerne skal også, innenfor rammen av den i loven fastsatte begrensning av adgangen til overtidsarbeid, enkeltvis være berettiget til fritakelse for overtidsarbeid blant annet pga. sosiale hensyn.

3. Partene er enige om at bruk av overtid kan ha mange årsakssammenhenger som varierer fra bedrift til bedrift og over tid. 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. Det bør særlig tas hensyn til den tilleggsbelastning overtid utgjør i forbindelse med gjennomsnittsberegninger.

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

   For avlønning ved overtidsarbeid, se § 4-6

§ 2-13 Ferie

Ferie gis i henhold til ferielovens bestemmelser - se for øvrig bilag 7.

Kapittel 3. Beredskapsvaktordninger

§ 3-1 Faste disponible beredskapsvakter

1. Faste beredskapsvaktordninger utenfor arbeidsstedet må fylle kravene i aml § 10-4 (3), men fastsettes for øvrig ved stedlige særavtaler. Særavtalen skal omfatte alle ansatte som har vakttjeneste, inkludert eventuelle bakvakter. Ansatte som i vakttiden skriftlig er pålagt av arbeidsgiver å oppholde seg på anlegget eller annet sted som ikke er hjemme, regnes ikke som beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet.

2. Ved beredskapsvakttjeneste utenfor arbeidsstedet etter aml § 10-4 (3), regnes som hovedregel minst 1/5 av hjemmevakten med i den alminnelige arbeidstid. Den samlede belastningen skal blant annet vurderes ut ifra følgende punkter:

   - Lengden på responstiden *(tiden fra alarm, til vakten er klar for innsats på anlegget)*
   - Antall alarmer pr. vakt
   - Tidspunkt for alarmer
   - Hvor omfattende arbeidet med alarmer er, både når det gjelder tidsbruk og behov for utrykning til anlegget

   Ut fra dette skal beregningsfaktor fastsettes.

   Der partene ikke kommer til enighet, kan arbeidstilsynet fastsette beregningsfaktor, jf. aml § 10-4 (3).

   Protokollmerknad:
   Sjømat Norge vil påpeke at omregningsfaktoren 1/5 kan fravikes ut fra en vurdering av belastningen ved ordningen, jfr. kulepunktene ovenfor.

§ 3-2 Alenearbeid ved vaktordninger

Alle vaktordninger skal baseres på at vakten skal kunne tilkalle bistand ved behov. Det skal til enhver tid være kjent for beredskapsvakten hvem som skal yte bistand.

Det skal gjennomføres en risikokartlegging som beskriver hvilke oppgaver som ikke skal gjøres alene på vakt.

I båt og på flytende anlegg, skal det alltid være to personer på vakt.

§ 3-3 Vakttillegg ved beredskapsvakt

Beredskapsvakt etter slik fast vaktturnus godtgjøres minst på følgende måte, idet utført arbeid i vakttiden betales med vanlig overtidsbetaling:

Som vakt regnes:

a) Ukevakt, dvs. ukens virkedager utenom ordinær arbeidstid.

b) Helgevakter, dvs. fredag etter ordinær arbeidstids slutt og frem til mandag morgen.

c) Vakt på bevegelige helligdager samt 1. og 17. mai, som ikke faller på søndag.

d) Vaktene betales med følgende satser:

Ukevakter	kr. 230,69 pr. døgn
Helgevakter.	kr. 1153,43 pr. helgevakt

Vakt på bevegelige helligdager samt 1. og 17. mai kr. 492,18 pr. døgn.

§ 3-4 Betaling for utrykning

Ved utrykning på beredskapsvakt betales minimum 2 timer for første uttrykning pr. vakt. Hvis flere alarmer håndteres innenfor de to timene som er kompensert, skal disse ikke kompenseres ytterligere. Ved påfølgende utrykninger på samme vakt, betales overtid for faktisk medgått tid på utrykningen. Medgått tid for en alarm er tiden fra alarmen kommer til vakten, utbedring er gjennomført og vakten er tilbake til utgangspunktet.

Kapittel 4. Lønnsbestemmelser

§ 4-1 Lønnssatser

1. Unge arbeidere
   Arbeidere under 18 år kr. 201,14 pr. time

   Forannevnte lønnssats gjelder for alt forefallende arbeid innen havbruk, så vel på ferskvanns- som på sjøanleggene, slik dette har vært praktisert hittil.

2. Minste garanterte timefortjeneste for ufaglærte:

	37.5 t/uke	36,5 t/uke	35,5 t/uke	33,6 t/uke
0-1 år i bedriften	kr. 262,04	kr. 269,53	kr. 277,12	kr. 292,80
1 år i bedriften	kr. 264,16	kr. 271,71	kr. 279,36	kr. 295,17

   Regulering av satsene for minste timefortjeneste foretas ved tariffoppgjør og ved tilpasningsforhandlingene ved mellomoppgjør.

   Merknad:
   Endringene i satsene gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som er sluttet i bedriften før forslagets vedtakelse. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. for arbeid utført før vedtakelsen.

3. Relevant praksis fra bransjen godskrives. Også annen relevant praksis som kan nyttegjøres i bedriften kan vurderes godskrevet. Ansiennitet fra annen bedrift gis ikke i prøvetid, ved sesongarbeid og for tidsbestemt arbeidsavtale. Deltidsansatte som arbeider over 50 % av normal arbeidstid, opptjener full ansiennitet.

§ 4-2 Fagarbeidere

1. Fagarbeider
   Fagarbeider med offentlig godkjent fagbrev som kreves for arbeidet lønnes som fagarbeider. Fagarbeidertillegget er kr. 29,00 pr time. Bedriften bør tilstrebe å legge forholdene til rette for at voksne arbeidstakere kan skaffe seg nødvendige kvalifikasjoner gjennom allsidig praktisk arbeid og etterutdanning. Opplæring innenfor den enkelte arbeidstakers arbeidstid skal skje uten tap

av fortjeneste. Ved skift og vaktordninger kan det forhandles lokalt om fleksible løsninger.

2. Utgiftsdekning
   Voksne ansatte i bedriften med allsidig praksis i faget i minst 45 måneder som består offentlig godkjent fagbrev i akvakulturfaget og som ansettes som fagarbeider i bedriften, refunderes utgifter til nødvendig skolemateriell til kurs i yrkeslære for fagprøven i akvakulturfaget. Forutsetningen er at arbeidsforholdet består minst 1 år etter ansettelse som fagarbeider.

   For forannevnte arbeidstakere dekker bedriften nødvendige kostnader til prøveavvikling.

§ 4-3 Kompetansetillegg

Den enkelte bedrift kan, etter avtale med de tillitsvalgte, gi individuelle kompetansetillegg til enkelte medarbeidere utover overenskomstens avtalte tillegg.

§ 4-4 Kuldetillegg og smusstillegg

Dette tillegget avtales lokalt.

§ 4-5 Spesielle stillinger

For arbeidende formenn, bedriftsreparatører (håndverkere og reparatører) og vaksinatører, kan det gis tillegg utover bedriftens lønnssatser etter konferanse med de tillitsvalgte.

Merknad:
Fellesforbundet tok under forhandlingene opp spørsmålet om lønnsfastsettelse for driftsledere/assistenter som i hovedsak deltar i det ordinære arbeidet uten rene lederfunksjoner og at disse bør lønnes etter overstående regler. Sjømat Norge viste til at disse stillingene er helt spesielle stillinger på et oppdrettsanlegg og at man derfor ikke så det hensiktsmessig å normere disse under overenskomsten generelt. Det var Sjømat Norges syn at dersom en driftsleder ut ifra en konkret vurdering av stillingens ansvars- og arbeidsområde i realiteten er en arbeidende formann, vil overstående regler komme til anvendelse.

§ 4-6 Overtidsgodtgjørelse

1. Overtidstillegget skal beregnes ut fra den enkelte ansattes faktiske timelønn. Overtidsarbeid i de 5 første virkedager i uken, betales med 50 % tillegg fra første time etter ordinær arbeidstid.

2. For alt overtidsarbeid mellom kl. 21.00 og frem til den enkelte arbeidstakers ordinære arbeidstids begynnelse betales 100 % tillegg. For overtidsarbeid på lørdager og dager før helligdager etter den ordinære arbeidstids slutt og inntil siste helligdagsaften kl. 22.00, betales med 100 %.

3. Vedrørende hvilepause i forbindelse med overtidsarbeid, vises til aml § 10-9.

4. Arbeidstaker som pålegges overtid skal betales for 2 timer, selv om overtidsarbeidet utføres på kortere tid. Skjer utkalling mellom kl. 21.00 og 06.00 betales for minimum 3 timer. Dette gjelder ikke ved overtidsarbeid i tilknytning til den ordinære arbeidstid.

5. For pålagt arbeid på bevegelige helligdager utenom arbeidsplan, skal det inngås lokal avtale om avspasering time mot time. Arbeid på disse dager, skal godtgjøres med ordinær lønn med 100 % tillegg.

6. Partene lokalt kan inngå avtale om avspasering av opparbeidet overtid. Overtidstillegg skal utbetales.

7. Matpenger
   I tilfelle varsel om overtid blir gitt samme dag som over tidsarbeidet skal utføres og det minst arbeides i 2 timer, skal det betales matpenger med kr. 114,00 pr. gang, så fremt det ikke sørges for mat. Ved overtidsarbeid som vil vare utover 5 timer forutsettes at bedriften sørger for ytterligere forpleining, evt. at det betales et beløp til dekning av matutgifter.

8. Overtid direkte knyttet til skift
   Skiftarbeider som arbeider overtid før eller etter skiftet, skal ha de ordinære overtidsprosenter i tillegg til skifttillegget for sitt skift (timelønn x overtidsprosent + skifttillegg).

§ 4-7 Skifttillegg

Skifttilleggene er minstelønnssatser.

1. Ved 2 skiftarbeid betales følgende skifttillegg til lønnsbestemmelsene i kapittel 4:

Formiddagsskiftet:	intet tillegg
Ettermiddagsskiftet:	kr. 25,66 pr. time

2. Ved døgn- og helkontinuerlig skiftarbeid betales med den for vedkommende fastsatte lønnssats etter kapittel 4 med følgende tillegg:

Formiddagsskiftet:	intet tillegg
Ettermiddagsskiftet:	kr. 25,66 pr. time
Nattskiftet:	kr. 30,93 pr. time

3. For ordinære søn- og helligdagsskift (unntatt dager nevnt under pkt. d nedenfor) fra kl. 14.00 dagen før søn- og helligdag og til siste søn- og helligdagsaften kl. 22.00, betales følgende skifttillegg:

For alle skift:	kr. 48,27 pr. time

   Satsene gjelder for 1- eller 2-skift som etter skiftplanen omfatter ordinære søn- og helligdager som faller på ukens vanlige hverdager samt for helkontinuerlige skiftarbeidere.

4. For følgende skift på store høytider betales et tillegg på 100 % av ordinær timelønn:
   - fra nyttårsaften kl. 14.00 til 1. nyttårsdag kl. 22.00
   - fra dagen før skjærtorsdag kl. 22.00 til langfredag kl. 22.00
   - fra påskeaften kl. 14.00 til 2. påskedag kl. 22.00
   - fra onsdag før Kristi himmelfartsdag kl. 22.00 og til denne dag kl. 22.00
   - fra pinseaften kl. 14.00 til 2. pinsedag kl. 22.00
   - fra 30. april kl. 22.00 til 1. mai kl. 22.00
   - fra 16 mai kl. 22.00 til 17. mai kl. 22.00
   - fra julaften kl. 14.00 til 2. juledag kl. 22.00

Protokolltilførsel:
Bedriften skal såvidt mulig søke å unngå regulært skiftarbeid på 1. juledag, 1. nyttårsdag, langfredag, 1. påskedag, 1. pinsedag, 1. og 17. mai.

§ 4-8 Lokal lønnsfastsettelse

1. Lokal lønnsfastsettelse
En gang hvert år skal de lokale parter forhandle om en eventuell regulering av fortjenestenivået i bedriften. Det forutsettes at det føres reelle forhandlinger og at det skrives protokoll fra forhandlingene.

Til disse forhandlinger skal bedriften på oppfordring fra de tillitsvalgte utlevere skriftlig informasjon med oversikt over de ansattes fortjenestenivå innenfor denne tariffavtalens virkeområde i bedriften. Oversikten kan gjøres anonym. Videre skal bedriften framlegge og presentere regnskap og budsjett.

Forhandlingene skal gjennomføres på grunnlag av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet. Dette innebærer at partene lokalt skal legge til grunn en samlet vurdering av bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne. Dersom kriteriene ikke tilsier lokalt tillegg er ikke bedriften forpliktet til å gi slike tillegg.

Forhandlingene skal ikke kunne påbegynnes før det sentrale/forbundsvise oppgjør er avsluttet.

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

Ovennevnte bestemmelse innebærer ikke adgang til temporeduksjon ved lokal uenighet.

Uenighet om fortolkning av disse regler behandles etter Hovedavtalens regler om rettstvister.

Partene er enige om at bedriftene må tilpasse sine lokale lønnsavtaler til kompetansekrav og ansvar og viser også til bilag 10.

Partene er enige om at grunnlønnen, det ordinære lønnssystem, skal være det bærende element i bedriftens lønnsdannelse. Skadefrekvens, sykefravær og foreldrepermisjon bør ikke benyttes som målekriterier ved bonussystemer eller som forutsetning for bonusoppnåelse. Partene oppfordrer til at eventuelle bonusordninger avtales lokalt mellom bedrift og tillitsvalgte.

Protokolltilførsel
Fellesforbundet er av den oppfatning at bedrifter ikke ensidig kan iverksette bonus-, produksjons- og eller resultatavhengige systemer. Slike systemer er en del av den totale lønnsdannelsen i bedriften. Lokal uenighet om slike systemer skal behandles etter Hovedavtalens regler om rettstvister.

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

   Ved forhandlingene skal de lokale parter:
   - Fremskaffe oversikt over lønn for de ulike grupper, fordelt på kvinner og menn, for å klarlegge om eventuelle forskjeller skyldes kjønn.
   - Klarlegge hvem som gis tilbud om formell kompetanse, faglig oppdatering, kompetansehevning og lignende som gir annen lønnsplassering og vurdere om tilbudene er tilpasset kvinners yrkesdeltakelse.
   - Klarlegge hvilke kriterier som benyttes for ansiennitetstillegg, herunder skal partene vurdere om lønnssystemet har tatt tilstrekkelig hensyn til at kvinner i sterkere grad enn menn har ulønnet permisjon for å påta seg omsorgsoppgaver.
   - Kartlegge hvilke kriterier som er benyttet ved inndeling i ulike lønnsgrupper.

- Gjennomgå kriteriene for lønnsfastsettelse med sikte på å sørge for at kriteriene er kjønnsnøytrale.

Dersom partene, etter gjennomgang iht. ovenstående, konstaterer at det foreligger forskjellsbehandling på grunn av kjønn, skal forskjellsbehandlingen rettes opp.

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.

§ 4-9 Tjenestepensjon

Sjømat Norge 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, 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 5. Permisjon med rett til lønn

§ 5-1 Permisjon i forbindelse med svangerskap, fødsel og adopsjon

Arbeidstakere som har permisjon i forbindelse med svangerskap/fødsel og adopsjon, opparbeider lønnsansiennitet i inntil ett år, såfremt arbeidstaker oppebærer rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter folketrygdloven § 14-4 og § 14-14.

§ 5-2 Omsorgspermisjon

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

§ 5-3 Permisjon ved eget barns dåp og konfirmasjon

Ved deltakelse i eget barns dåp og konfirmasjon, gis det permisjon iht. overenskomstens bilag 8.

§ 5-4 Korte velferdspermisjoner

For korte velferdspermisjoner, se bilag 8.

§ 5-5 Lønnsansiennitet

Avtjent førstegangstjeneste i forsvaret godskrives som inntil ett års lønnsansiennitet for ansettelser etter 1. mai 2024.

Kapittel 6. Kompetanse – Lærlinger, etter- og videreutdanning

§ 6-1 Havbruksnæringens fremtidige konkurranseevne

Havbruksnæringens fremtidige konkurranseevne vil blant annet være avhengig av tilpasning til ny teknologi, og tilgang på fagarbeidere og annen kvalifisert arbeidskraft. Med sikte på at arbeidstakerne som omfattes av Havbruksoverenskomsten, skal kunne kvalifiseres til de nye arbeidsoppgaver som utviklingen fører med seg, og kunne oppfylle de krav som i fremtiden vil bli stilt til dem, er partene enige om:

- At det er av stor betydning å øke interessen og muligheten for fagutdanning samt legge forholdene til rette slik at bedrifter som har forutsetning for det i større utstrekning tar inn lærlinger.
- At behovet for inntak av lærlinger drøftes mellom bedriften og de tillitsvalgte. I fellesskap å arbeide for en kontinuerlig oppdatering av fagopplæring, slik at denne til enhver tid er mest mulig i samsvar med bedriftenes behov.
- At ved innføring av ny teknologi, skal berørte arbeidstakere gis nødvendig opplæring. Opplæringens karakter og omfang skal drøftes mellom partene i det enkelte tilfellet jf. Kap. V i Tilleggsavtale IV til Hovedavtalen. Opplæring innenfor den enkelte arbeidstakers ordinære arbeidstid, skal skje uten tap av fortjeneste.
- At videreutdanning er en oppgave for ulike utdanningsinstitusjoner, bedrifter og de enkelte arbeidstakere. Partene vil søke å påvirke myndighetene slik at tilbud om videreutdanning kan gis så vel i arbeidstiden som i fritiden, avhengig av lokale forhold.
- At bedriften og de tillitsvalgte drøfter generelle opplæringsspørsmål med tanke på å øke de ansattes kompetansenivå.

§ 6-2 Tiltak for lærlinger

1. Sjømat Norge og Fellesforbundet er enige om at det er viktig å sikre rekruttering av lærlinger til havbruksnæringen. Sjømat Norge og Fellesforbundet anmoder derfor de lokale parter om å vurdere behov for tiltak som øker mobilitet og tilgang på lærlinger. På

denne bakgrunn anbefaler Sjømat Norge og Fellesforbundet de lokale parter å drøfte aktuelle ordninger som: støtte til læremateriell, støtte til oppholdsutgifter, støtte til reise- og flytteutgifter og andre tiltak som kan bedre situasjonen for lærlingen.

2. 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 opplæringsloven.

3. Arbeidsgiver dekker lønn ved prøveavleggelse og den teoretiske del av fagprøven.

4. Alle lærlinger skal ha en faglig ansvarlig og faglig veiledning. Lærlinger kan ikke settes til selvstendig arbeid uten at det er forankret i opplæringsplanen til den enkelte. Når lærlinger settes til selvstendig arbeid, kan det gis personlige tillegg etter overenskomstens bestemmelser om lokal lønnsfastsettelse.

5. Ved overtidsarbeid lønnes lærlinger som ufaglærte og gis samme overtidsgodtgjørelse. Lærlinger under 18 år skal ikke arbeide overtid.

6. Lærlinger skal likebehandles med ordinære ansatte i lokale avtaler om ubekvemstillegg og andre relevante tillegg.

§ 6-3 Lærlinger etter Kunnskapsløftet

1. Hovedmodellen
   Partene er enige om at bedriftsdelen i akvakulturfaget skal følge hovedmodellen med 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapningstid for to års læretid i bedrift.

2. Lærlinglønn
   Lærlingens timefortjeneste skal utgjøre en prosentandel av ordinær lønn for nyutdannede fagarbeidere i bedriften slik:

   Første halvår i bedrift: 30 %

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

3. Skolefagbrev
   Arbeidstakere med skolefagbrev skal første året i bedrift lønnes med 90 % av begynnerlønn for fagarbeidere ekskl. alle tillegg.

4. Satser for de som ikke består fagprøven
   Dersom det avtales frivillig forlengelse av læretiden benyttes satsen for 4. halvår, jf. § 6-3.2.

5. Lærlinger uten Vg1 og Vg2
   For lærlinger som ikke har Vg1 og Vg2 etter Kunnskapsløftet, skal en årslønn med utgangspunkt i grunnlønnssats fagarbeider legges til grunn for lærlingens lønn, og fordeles over de årene lærlingen er i bedrift.

6. TAF-lærlinger
   TAF-lærlinger lønnes som ordinære lærlinger, slik at 30 % også gjøres gjeldende fra og med første halvår til og med femte halvår. Resterende tid følger som den ordinære lærlingskala.

§ 6-4 Etter- og videreutdanning

1. Partene viser til Hovedavtalen § 10-11 om "Permisjon for utdanning", og § 18 "Kompetanseutvikling".

2. Partene er enige om viktigheten av at arbeidstakerne får formalisert og dokumentert sin kompetanse, og henstiller bedriftene til praktisk og økonomisk å legge til rette dette. Fagopplæring, etterutdanning og videreutdanning skjer i samsvar med lov om videreutdanning og lov om fagopplæring i arbeidslivet, og de bestemmelser som til enhver tid blir gitt i henhold til disse lover og til Hovedavtalen.

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

Det legges til rette for kompetansehevende tiltak gjennom relevante etter- og videreutdanningsløp, i den grad dette ikke er til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift- 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.

4. Bedrift og tillitsvalgte skal hvert år drøfte om det er at kompetansegap i henhold til bedriftens behov for kompetanse og hvordan det i så fall kan legges til rette for at ansatte får anledning til å ta fag-, etter og videreutdanning. Drøftingene skal ta utgangspunkt i bedriftens behov og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det bør være en målsetting at det drives fagopplæring i alle bedrifter som oppfyller kravene for å være opplæringsbedrift.

§ 6-5 Dokumentasjon av realkompetanse

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få dokumentert sin realkompetanse. Dokumentasjon av realkompetanse skal dokumenteres kontinuerlig. Partene skal aktivt bidra til etablering av slike systemer.

§ 6-6 Kompetansegivende tiltak ved permitteringer

Ved permitteringer skal bedriften og de tillitsvalgte drøfte kompetansegivende tiltak til fordel for bedriften og de ansatte.

Kapittel 7. Helse, miljø og sikkerhet

§ 7-1 Generelt

Arbeidsplasser og arbeidslokaler på fôrstasjoner og fôrflåter, samt fôringssentaler/tilvekstsentre og andre arbeidslokaler på land, skal oppfylle kravene i aml § 4 og forskrift om arbeidsplasser og arbeidslokaler. Alle arbeidsbåter skal oppfylle relevante bestemmelser i skipssikkerhetsloven.

§ 7-2 Arbeidsmiljø, verneombud og vernetiltak

Partene vil arbeide aktivt for at bedrifter med færre enn 10 ansatte følger lovens intensjoner om å ha verneombud. Videre at bedrifter med mindre enn 10 arbeidstakere, som følger av lovens bestemmelse om unntak fra dette, har skriftlig avtale om annen ordning.

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

Partene er enige om at skal gjennomføres jevnlige øvelser, brann, redning og havari for å sikre at rutiner og utstyr fungerer etter hensikten. I disse øvelsene skal det være et særskilt fokus på alenearbeid.

§ 7-3 Arbeidstøy og utstyr

Nødvendig arbeidstøy, vernetøy og utstyr etter arbeidsmiljøloven bekostes av arbeidsgiver. Arbeidstøyet skal være tilpasset den enkelte, både kvinner og menn. For å sikre at klær og utstyret er godt tilpasset arbeidet som skal utføres, skal kravspesifikasjonen- behov, type og kvalitet- lages i samarbeid med de ansattes tillitsvalgte og/eller verneombud. Partene presiserer viktigheten av at det gis god opplæring i riktig bruk av verneutstyr.

Der hvor arbeidstaker utfører arbeid som krever vernebriller, skal arbeidsgiver 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.

Der hvor arbeidstaker utfører arbeid som krever bruk av mobiltelefon, skal partene lokalt avtale nærmere retningslinjer om hvordan dette skal kompenseres.

§ 7-4 Alenearbeid

1. Alenearbeid beskrives som arbeid hvor arbeidstaker er utenfor syns- og hørselsrekkevidde for sine kollegaer, og hvor hjelpen ikke umiddelbart er til stede uten tilkalling.

2. Det er viktig at virksomhetene risikovurderer bruk av alenearbeid, og utarbeider rutiner og prosedyrer som ivaretar helse, sikkerhet og arbeidsmiljø etter lov og forskrift. Både psykososialt og fysisk arbeidsmiljørisiko omfattes. I risikovurderingen skal det framkomme hvilke arbeidsoppgaver som ikke skal utføres alene.

3. Ved arbeid i båt eller på lokalitet skal det som hovedregel være to til stede. Hovedregelen kan kun fravikes etter en risikovurdering av arbeidsoperasjonen i henhold til pkt. 2. Det skal da regelmessig være kontakt med annen person.

4. Ved alenearbeid på sjøanlegg anbefaler partene at det brukes eget kommunikasjonsutstyr med alarmoppkobling til offentlig nødsentral. Partene anbefaler at det skal være utstyrt med alarm som kan utløses både manuelt og ved kontakt i vann. I den grad den samme risikograd er til stede ved settefiskanlegg gjelder ovennevnte anbefaling.

§ 7-5 Arbeid på flytende anlegg - sikkerhet og beredskapsplan

1. Av hensyn til et forsvarlig arbeidsmiljø på flytende anlegg skal de lokale parter å drøfte ulike typer sikkerhetsutstyr - herunder behovet for redningsdrakt, alarmsystemer, redningsnett og båre m.v. Det skal være utarbeidet en beredskapsplan i tilfelle uhell, brann, havari mv. Det vises for øvrig til forskriftene om internkontroll.

2. Det skal alltid ligge båt, eventuelt redningsflåte ved fôrflåte når det er folk om bord. Dersom noen overnatter om bord, skal fôrflåten ha alarmsystem som varsler ved vanninntregning, brann eller havari. Det skal være redningsdrakt for alle arbeidstakere ved arbeid både på fôrflåte og ved bruk av båt.

§ 7-6 Skipsførers ansvar

Det skal drøftes lokalt hvordan skipsførers ansvar og myndighet praktiseres iht. skipssikkerhetsloven.

§ 7-7 Gravide arbeidstakere

Alle gravide skal tilbys oppfølging fra bedriftshelsetjenesten. Målet er å skape trygghet, sikre tilrettelegging og forebygge sykefravær ved graviditet. Dersom arbeidet kan være skadelig for fosteret eller arbeidstakeren, har gravide krav om overflytting til annet arbeid i bedriften så langt det er mulig. Slik overflytting skal, om mulig, også skje dersom graviditeten vanskeliggjør arbeidet. Ved midlertidig overflytting til annet arbeid skal lønnen ikke reduseres.

§ 7-8 Garderober

Der det er behov for garderober og toalett skal det være mulighet for å låse døren. Garderober og toalett tilrettelegges for ansatte uavhengig av kjønn.

§ 7-9 Bedriftshelsetjeneste

Det vises til viktigheten av riktig informasjon vedrørende forhold som kan medføre helserisiko samt at arbeidsgiveren i samarbeid med de ansatte skal sørge for systematisk oppfølging av gjeldende krav i lov og forskrifter for å fremme helse, miljø og sikkerhet.

Kapittel 8. Overnatting på anlegget

§ 8-1 Overnatting på anlegget

1. Ved overnatting på flytende anlegg skal det som hovedregel være to til stede.

2. Dersom det finnes alternative boforhold på land, bør det ikke gis anledning til å bo på sjøanlegget. Se for øvrig §§ 7-4 og 7-5.

3. Der arbeidstaker i sammenheng med arbeidet må overnatte på anlegget, eller i tilknytning til anlegget, skal boforholdene være tilrettelagt både for kvinner og menn. Det skal som minimum være tilgang på soverom, tilfredsstillende sanitære forhold, tilgang på TV og mulighet for kjølelagring og kokemuligheter. Soverommet skal ha tilfredsstillende fluktvei. Arbeidstakere skal så langt det er praktisk mulig tilbys internett og enkeltrom. Det skal legges til rette for fysisk aktivitet.

4. Det skal forhandles om kompensasjon for begrenset fritid ved å bo på anlegget. Videre skal det forhandles om tilfredsstillende velferdsordninger for disse. Forhandlingene skal skje lokalt.

5. Der hvor arbeidsgiver ikke holder kost ved pålagt overnatting på flåte, eller i tilknytning til anlegget, avtales godtgjørelsen på forhånd. Godtgjørelsen skal minimum være på kr. 481,84 pr. døgn.

   Se for øvrig §§ 7-4, 7-5.

§ 8-2 Beordring av arbeidstakere

Ved beordring av arbeidstaker til nytt arbeidssted, der arbeidstaker pga. avstanden ikke kan bo hjemme, er hovedregelen at arbeidsgiver holder kost og losji, samt dekker dokumenterte reisekostnader. Der hvor dette ikke lar seg gjennomføre legges statens satser til grunn.

Kapittel 9. Mangfold og likeverd

§ 9-1 Likestilling og ikke-diskriminering

Partene skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse framme 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 disse 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 gjøres lokal avtale, skal likestillingsarbeidet gå inn i det etablerte systemet for samarbeid, informasjon og drøftelser i bedriften.

Partene vil særskilt framheve følgende områder for samarbeid:

- Bedre kjønnsbalanse på arbeidsplassen.
- Gode systemer å forebygge og hindre trakassering og seksuell trakassering på arbeidsplassene.

Det vises også til § 4.8.2 om likelønn, Fellesbilag 6 og Hovedavtalens Tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

§ 9-2 Innvandrere

1. 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 havbruksnæringen. På denne bakgrunn bør derfor partene lokalt diskutere bedriftsaktuelle problemstillinger knyttet til rekruttering av innvandrere, som for eksempel praktisk tilrettelegging og holdningsspørsmål.

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

§ 9-3 Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne

1. Fellesforbundet og Sjømat Norge 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.

2. 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 uheldig 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.

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

§ 9-4 Forskuttering av sykepenger, foreldrepenger og pleiepenger

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

2. Denne bestemmelsen gjelder med virkning fra 1.1.2027:

   Forskuttering er begrenset til de tilfeller der arbeidstaker har rett på sykepenger fra arbeidsgiver og trygden yter sykepenger etter utløp av arbeidsgiverperioden (ftrl. § 8-17 (1) bokstav a, d og e). Vilkårene for rett til syke-, pleie- og foreldrepenger etter folketrygdloven må til enhver tid være oppfylt.

   a) Beløpet som forskutteres er begrenset til det beløpet som refunderes fra NAV. Refusjon fra trygden tilfaller arbeidsgiver.

   b) Forskutteringens lengde begrenses til inntil 4 måneder (inkl. arbeidsgiverperioden for sykepenger) ila. kalenderåret, med mindre bedre ordninger fastsettes i den enkelte bedrift.

c) Arbeidsgiver skal varsle arbeidstaker senest en måned før forskuttering opphører.

d) Forskutteringsplikten omfatter arbeidstakere som har vært sammenhengende ansatt i bedriften i minst 6 mnd.

e) Plikt til forskuttering bortfaller:

- dersom arbeidstaker misligholder sin opplysningsplikt, ikke oppfyller de forpliktelser som sikrer arbeidsgiver (løpende) refusjon eller ikke yter nødvendig medvirkning til rett tid.
- dersom NAV avslår søknad om ytelse
- når arbeidsforholdet opphører

f) Sykefraværet skal dokumenteres med sykmelding iht. bedriftens rutiner.

g) Arbeidstaker har tilbakebetalingsplikt ved feil eller urettmessig forskuttering. Arbeidstaker skal tilbakebetale feil eller urettmessig forskutterte sykepenger, etter krav fra arbeidsgiver.

Det skal inngås skriftlig avtale om tilbakebetaling av skyldig beløp, herunder avtale egnet oppgjørsform. Det anbefales at dette gjøres iht. arbeidsmiljøloven § 14-1 5 (3) bokstav c. Det gir grunnlag for nødvendig korrigering av inntektsmelding og skattetrekk.

h) Forskutteringsplikten ved sykmelding fra lege utenfor EØS-land inntrer først fra det tidspunkt arbeidsgiver har fått bekreftelse fra Nav på at sykmeldingen gir rett til refusjon.

i) Arbeidstaker skal ifm. Sykmelding opplyse om andre arbeidsforhold/bierverv.

3. Det er arbeidstaker som har rettigheter til sykepenger fra NAV. Dette er derfor et forhold mellom arbeidstaker og NAV, og gir ikke grunnlag for lokal tvistebehandling mellom arbeidstaker/tillitsvalgt og bedrift. Hovedavtalens tvistesystem gjelder ikke i slike saker.

4. Eksisterende bedre avtaler eller ordninger i den enkelte bedrift skal ikke forringes som en følge av denne avtalen.

Kapittel 10. Uorganiserte bedrifter – tariffrevisjoner

§ 10-1 Uorganiserte bedrifter - tariffrevisjoner

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

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

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

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

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

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

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

Dersom forbundet eller bedriften ønsker å gjennomføre en selvstendig tariffrevisjon må "erklæringsavtalen" sies opp iht. de oppsigelsesregler som gjelder.

Kapittel 11. Varighet

§ 11-1 Varighet

Denne overenskomst trer i kraft per 1. mai 2024 og gjelder til og med 30. april 2026 og videre 1 – ett – år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to – måneders varsel.

§ 11-2 Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

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

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs representantskap eller det organ LO bemyndiger og NHOs representantskap. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 - fjorten — dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 - fjorten - dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2027).

Oslo, juni 2026

Næringslivets Hovedorganisasjon

Landsorganisasjonen i Norge

Sjømat Norge

Fellesforbundet

Bilag

Bilag 1 Sliterordningen mellom Landsorganisasjonen i Norge og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund ..... Feil! Bokmerke er ikke definert.

Bilag 2 Avtale om et opplysnings- og utviklingsfond opprettet av Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge ..... Feil! Bokmerke er ikke definert.

Bilag 3 Avtale om ny AFP-ordning ..... Feil! Bokmerke er ikke definert.

Bilag 4 Avtale om retningslinjer for prosentvis trekk av fagforeningskontingent – «Trekkavtale»..... Feil! Bokmerke er ikke definert.

Bilag 5 Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987 Feil! Bokmerke er ikke definert.

Bilag 6 Aktivitetsprogram mellom LO og NHO - med mål om å fremme likestilling og hindre diskriminering Feil! Bokmerke er ikke definert.

Bilag 7 Ferie m.v. ..... Feil! Bokmerke er ikke definert.

Bilag 8 Avtale om korte velferdspermisjoner ..... Feil! Bokmerke er ikke definert.

Bilag 9 Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai ..... Feil! Bokmerke er ikke definert.

Bilag 10 Felleserklæring om lønnssystemer Feil! Bokmerke er ikke definert.

Bilag 11 Innleie av arbeidskraft..... Feil! Bokmerke er ikke definert.

Bilag 11 A Ansatte i vikarbyråer..... Feil! Bokmerke er ikke definert.

Bilag 12 Veileder om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden etter Havbruksoverenskomstens § 2.5 og AML 10-5-2 og særskilte arbeidsordninger i forbindelse med større operasjoner ..... Feil! Bokmerke er ikke definert.

Bilag 13 Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO) Feil! Bokmerke er ikke definert.

Bilag 1
Sliterordningen mellom Landsorganisasjonen i Norge og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

§ 1 Bakgrunn og formål

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

Formålet med Sliterordningen skal være å yte en ekstra ytelse til de som går av med AFP ved 62, 63 eller 64 år uten arbeidsinntekt ved siden av. Denne protokollen (Sliterbilaget) erstatter protokollen fra oppgjøret 2018

§ 2 Etablering

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

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

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

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

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

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

§ 3 Tariffavtaler med Sliterbilag

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

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

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

§ 4 Individuelle krav

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

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

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

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

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

§ 5 Ytelsen

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

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

Ved avgang etter fylte 65 år gis ingen ytelse.

Personer født i 1957 får 1/7 av ytelsene nevnt i første avsnitt og de som er født senere får ytterligere 1/7 av ytelsene for hvert årskull inntil 1963-årgangen.
Ytelsen opphører ved død eller ved fylte 80 år.

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

§ 6 Finansiering

Sliterordningen finansieres ved kapital som overføres ordningen fra Sluttvederlagsordningen, premie fra bedriftene og avkastning på midlene. Bedriftene skal betale premie fra 01.01.2019 til og med 31.12.2023.

Premiesatsene skal være lik satsene som gjaldt for Sluttvederlagsordningen pr. 31.12.2018. Fra og med 01.01.2019 påløper det ikke lenger premie til Sluttvederlagsordningen.
Premie beregnes på grunnlag av det antall ansatte i bedriften som er omfattet av Sliterordningen. Premiesatsene pr. måned er:

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

Sliterordningen fastsetter nærmere regler om beregning og inndriving av premier. Partene er enige om at kvartalspremien søkes omgjort slik

at den beregnes på grunnlag av antall ansatte ved utgangen av hver måned i foregående kvartal.

Bedriftene eller NHO har ikke ansvar for Sliterordningens forpliktelser.

§ 7 Endring og avvikling

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

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

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

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

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

Oslo, 1. april 2019

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

Bilag 2
Avtale om et opplysnings- og utviklingsfond opprettet av Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge

(endret siste gang i 2024)

§ 1 Formål

Fondet har til formål å gjennomføre eller støtte tiltak til fremme av opplysning og utdannelse 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: kr. 27,-
Gruppe 3: kr. 46,-

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

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

§ 4 Innkreving 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 våroppgjøret.

Oslo, April 2024

Jon F. Claudi	Tone Faugli
NHO	LO

Bilag 3
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 utgangs-punktet fra 62 år, og de månedlige pensjonsutbetalingene reduseres ved tidlig uttak og øker ved senere uttak. Den nye AFP – ordningen kan kombineres med arbeidsinntekt uten at AFP-pensjonen avkortes. Med en slik utforming vil AFP, sammen med ny alderspensjon i folketrygden, bidra til å nå de sentrale målene for pensjonsreformen.

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

II Vedtekter

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

Detaljerte regler for både opprinnelig AFP og ny AFP er fastsatt i disse vedtektene. Aktuelle bedrifter må til enhver tid holde seg oppdatert

med hensyn på de plikter som påhviler bedriften. Vedtektene inneholder også enkelte særskilte regler som kan medføre at den enkelte arbeidstaker ikke er berettiget til AFP.

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

III Opprinnelig AFP- ordning

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

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

IV Ny AFP- ordning

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

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

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

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

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

Videre må arbeidstaker født i 1955 eller senere i minst 7 av de siste 9 årene før fylte 62 år (ansiennitetsperioden) ha vært omfattet av ordningen ved arbeidsforhold i et eller flere foretak som var tilsluttet Fellesordningen på det tidspunkt ansienniteten ble opparbeidet. For arbeidstaker født i 1944 til 1951 er ansiennitetskravet 3 av de siste 5 årene. For arbeidstaker født i årene 1952 til 1954 økes begge tallene

med ett år for hvert år de er født etter 1951. Arbeidsforholdet må i ansiennitetsperioden ha vært arbeidstakerens hovedbeskjeftigelse, og ha gitt arbeidstakeren en pensjonsgivende inntekt som er høyere enn arbeidstakerens øvrige inntekter.

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

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

VI Pensjonsnivået i den nye AFP- ordningen

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

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

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

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

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

VII Den nye AFP- ordningen finansieres på følgende måte:

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

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

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

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

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

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

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

VIII

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

Bilag 4
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 à jour 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 lønningsperiode 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 lønningsperiode (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, lavlønnsfond 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 vdelingsvis i trekklistene.

7. Trekklister, meldinger

7.1 Bedriften skal rapportere trekket ved regelmessig oversendelse av trekklister.

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 trekklister 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
Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987

A. Fra 1. januar 1987 gjennomføres følgende arbeidstidsnedsettelse:

1. Til 37,5 timer per uke:
   Dagarbeidstid

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

3. Til 35,5 timer per uke:

   j) Arbeid som drives "hovedsakelig" om natten.

   k) Døgnkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.

   l) 2-skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid som "regelmessig" drives på søn- og/eller helligdager.

   m) Arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte må arbeide minst hver tredje søn- og/eller bevegelige helligdag.

4. Til Til 33,6 timer per uke:

   a) Helkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.

   b) Arbeid under dagen i gruver.

   c) Arbeid med tunneldrift og utsprengning av bergrom under dagen.

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

B. Gjennomføringen av kompensasjon for nedsettelse av arbeidstiden

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

b) Timelønninger (minstelønnssatser, normallønnssatser, individuelle lønninger og akkordavsavn) forhøyes med 6,67 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 40 til 37,5 timer, 6,85% for de som får arbeidstiden nedsatt fra 39 til 36,5 timer, 7,04% for de som får arbeidstiden nedsatt fra 38 til 35,5 timer. 7,14 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 36 til 33,6 timer.

c) Andre lønnssatser som er uttrykt i kroner og øre per time forhøyes på tilsvarende måte som bestemt i pkt b når det er på det rene at arbeidstakerens ukentlige fortjeneste ellers ville synke ved nedsettelsen av arbeidstiden hvis satsene ikke ble regulert.

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

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

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

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

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

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

C. Generelt om gjennomføringen

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

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

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

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

5. I forbindelse med arbeidstidsforkortelsen kan det vise seg ønskelig av hensyn til den økonomiske utnyttelse av produksjonsutstyret å praktisere forskjellig ordinær arbeidstid, innen arbeidsmiljølovens rammer, for forskjellige grupper av arbeidstakere. Innenfor en arbeidstidsordning kan det videre være ønskelig å legge pausene til

forskjellige tider for arbeidstakerne. Det forutsettes at dette nærmere reguleres i den enkelte tariffavtale.

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

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

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

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

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

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

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

D. Dagarbeid

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

Det kan også bli spørsmål om andre løsninger, eksempelvis:

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

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

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

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

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

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

Foranstående bestemmelser er for det første ikke til hinder for at det kan treffes bransjevis avtale om hvordan arbeidstidsforkortelsen skal gjennomføres og kan dernest heller ikke påberopes under de

forbundsvise forhandlinger for så vidt angår tariffavtaler som inneholder eksakte bestemmelser om inndelingen av arbeidstiden.

E. Overgang til ny skiftplan

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

F. Opprettholdelse av produksjon, produktivitet og effektiv arbeidstid

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

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

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

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

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

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

G. Nærmere om arbeidsmiljølovens § 10

1. § 10-4

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

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

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

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

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

d) Bevegelige helligdager skal regnes som søndager ved fortolkningen av uttrykket "hver tredje søndag". Dette innebærer at en arbeidstaker som ikke arbeider så ofte på søndag som hver tredje søndag, likevel vil kunne få 35,5 timer per uke dersom han i tillegg arbeider på bevegelige helligdager i slik utstrekning at han når opp i minst hver tredje søn- og helligdag.

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

2. § 10-4:

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

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

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

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

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

H. Overgangsordning

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

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

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

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

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

Bilag 6
Aktivitetsprogram 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:

Aktivitetsprogram
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

Bilag 7
Ferie m.v.

Innledning

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

A. Fleksibilitet

I samtlige overenskomster inntas følgende bestemmelser:

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

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

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

B. Avtalefestet ferie

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

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

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

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

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

   Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

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

   Økningen foretas ved at prosentsatsen for opptjeningsåret endres slik:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Merknader:

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

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

Bilag 8
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. For øvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfeller som oftest være sykmeldt.

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

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

5. Kvinner som ammer barn har rett til den tid hun av den grunn trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time pr. dag. Betaling til dette er

begrenset til maksimalt 1 time om dagen, og ordningen opphører når barnet fyller 1 år.

6. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet.

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

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

8. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.

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

10. Permisjon ved deltakelse i egne barns konfirmasjon.

11. Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.

12. Permisjon for oppmøte på sesjon.

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

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

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

Bilag 9
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. 62,05.

   Det regnes inntil 3 skift pr. helligdag. Som regel regnes tiden fra kl.2200 før vedkommende helligdag til kl. 2200 på helligdagen,

eventuelt siste helligdag. Ovennevnte bestemmelser gjelder i den utstrekning følgende dager faller på en ordinær ukedag:

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

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

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

II Opptjeningsregler

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

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

III Utbetaling

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

IV

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

Bilag 10
Felleserklæring om lønnssystemer

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

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

Nye lønnssystemer skal, inneværende avtaleperiode, sendes hovedorganisasjonene til godkjenning før lønnssystemet settes i verk.

Bilag 11
Innleie av arbeidskraft

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen blir mest mulig attraktiv og seriøs.

Når bedriften skal leie inn arbeidskraft eller sette ut arbeid innenfor bedriftens ordinære drift, skal behov og omfang på forhånd forhandles med de bedriftstillitsvalgte, jf Hovedavtalens § 9-3.

Dersom utsetting av arbeid medfører at bedriften, av den grunn, må permittere eller si opp fast ansatte arbeidstakere i bedriften, vil utsettingen av arbeidet kunne stride mot aml § 15-7 nr. 3 siste ledd og Hovedavtalen § 7-1 nr. 1. De tillitsvalgte kan kreve forhandlinger om dette.

2.1 Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med aml §14-12 a, (forslag i Prop 74L).

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom LO og en arbeidsgiversammenslutning gjelder ikke Fellesbilag.

2.2 Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt. 2.1 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.

2.3 Hovedavtalen kap 5. gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av

Hovedavtalen mellom LO og NHO, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt. 2.1 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

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

Merknad:
Avsnittene i pkt. 2.1, 2.2, 2.3 og 2.4 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jf. prop 74L (2011-2012).

Bilag 11 A
Ansatte i vikarbyråer

Bestemmelsene i dette bilaget regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst jf. § 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 jf. § 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 11 pkt. 2.1.

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

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

Protokolltilførsel :

1. Partene legger til grunn at LO sier opp Bemanningsavtalen mellom LO og NHO.

2. Partene er i tariffperioden enige om å praktisere H 3-7 (2) andre ledd på samme måte som den har vært praktisert i forhold til nåværende Bemanningsavtale.

Dersom man ikke blir enige om å fortsette denne praktiseringen gjelder H 3-7 (2) andre ledd på vanlig måte fra tariffrevisjonen 2014.

Bilag 12
Veileder om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden etter Havbruksoverenskomstens § 2.5 og Aml 10-5-2 og særskilte arbeidsordninger i forbindelse med større operasjoner

Bilaget er en prøveordning for tariffperioden 2026.2028 og skal evalueres i forbindelse med tariffoppgjøret 2028.

1. Innledning

Denne veilederen behandler arbeidstidsordninger basert på gjennomsnittsberegning av arbeidstid i.h.t. overenskomsten. Veilederen omhandler også forskjøvet arbeidstid, hviletid og særskilte skiftordninger i forbindelse med større operasjoner.

2. Avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstid

Arbeidsplaner basert på gjennomsnittsberegning avtales mellom ledelse og tillitsvalgte for maksimum ett år av gangen og signeres av de lokale partene.

Gjennomsnittberegnete arbeidsplaner skal settes opp med følgende markeringer:

- Friperioder
- Arbeidsperioder
- Gjennomsnittlig ukentlig timetall
- Lengden på arbeidsdagen og pauser
- Arbeidstidens begynnelse og slutt

3. Forsvarlighetskravet

Lovbestemmelsene som benyttes ved gjennomsnittsberegning er yttergrenser og krever særlige vurderinger og begrunnelser. Forsvarlighetskravet når det gjelder ansattes sikkerhet og helse skal oppfylles for alle ordninger. Det skal tilrettelegges for ansatte som har vektige helsemessige og sosiale grunner.

4. Kartlegg arbeidskraftbehov
Når det gjelder behov for særskilte arbeidstidsordninger i forbindelse med større operasjoner bør de lokale partene kartlegge arbeidstimer og antall ansatte som er nødvendig for å utføre de ulike operasjonene og i hvor stor grad oppgavene kan løses innenfor avtalt arbeidstid.

Det bør også legges fram en oversikt over hvor ofte og hvilke tidsperioder arbeidet vanligvis må gjøres og hva som er fysisk eller psykisk krevende arbeid og hva som i stor grad er passiv tilstedeværelse (venting ol.)

På bakgrunn av kartleggingen, bør partene bli enige om hvilke oppgaver som best kan dekkes av særskilte tidsavgrensete arbeidstidsordninger.

5. Midlertidige arbeidstidsordninger i forbindelse med større operasjoner, avlusing, levering, henting av fisk ol.
Der bedriften har inngått avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstid, er arbeidstiden konsentrert. Det er derfor et begrenset rom for overtid i de arbeidsintensive perioder uten å overskride grensene i aml.

Partene bør derfor inngå lokale avtaler om særskilte arbeidstidsordninger for større operasjoner, som ved behov kan iverksettes etter drøfting mellom partene. Løsningene kan være basert på forskjøvet arbeidstid eller midlertidige skiftordninger.

Det er anledning til å inngå skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte, om unntak fra hviletiden ved særskilte behov. Dette utgjør en helse og sikkerhetsrisiko og kan bare gjøres dersom arbeidstaker sikres tilsvarende kompenserende hvile eller annet passende vern.

Nattarbeid skal unngås så langt det er praktisk mulig. Der det ikke er mulig kreves det særskilt risikokartlegging og tiltak.

a) Større operasjoner løst ved forskjøvet arbeidstid

   Større operasjoner kan organiseres gjennom avtale om forskjøvet arbeidstid.

b) Større arbeidsoperasjoner løst ved skiftordninger

   Der arbeidsoperasjonene som for eksempel avlusing, levering av fisk mm. krever utvidet arbeidstid i større deler av døgnet, kan partene avtale to- og treskift-ordninger eller andre ordninger.

Når de generelle ordningene er avtalt, kan de iverksettes med en ukes varsel etter drøfting mellom partene. Dersom saklige grunner medfører forskyvning av oppstart, skal varsel gis så tidlig som mulig.

Ved døgnkontinuerlige skiftordninger som innebærer nattarbeid er det viktig at det gjennomføres sikker jobbanalyse med tanke på risikoreduserende tiltak. Nattarbeid skal normalt ikke overstige 8 timer. Der det avtales lengre skift skal lengden på arbeidsperiodene avgrenses, hviletiden overholdes og ansatte skal sikres kompenserende hvile.

6. Jevnlige drøftinger om arbeidstidsordning

Ved inngåelse av gjennomsnittsberegnete arbeidstidsordninger, skal det gjennomføres regelmessige drøftinger om arbeidstid mellom partene i bedriften. Til møtene skal det legges fram oversikt over overtid, brudd på hviletiden og nattarbeid, fordelt på anlegg og individer.

Vanlige gjennomsnittsberegnete arbeidstidsordninger

Eksempel 1:
Arbeidsperioder på 70 timer (7 arbeidsdager på 10 arbeidstimer).
To ukers rullerende arbeidsplan.
Matpause med eller uten lønn skal markeres på arbeidsplanen.
Friperioder på 7 dager
Ukeskille settes på en fast dag i arbeidsperioden
Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid: 35,5 timer

Eksempel 2:
Arbeidsperioder på 108 timer (12 arbeidsdager på 9 arbeidstimer).
Tre ukers rullerende arbeidsplan.
Matpause med eller uten lønn skal markeres på arbeidsplanen.
Friperioder på 9 dager
Ukeskille settes på en fast dag i arbeidsperiode
Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid: 35,5 timer

Lov- og overenskomstbestemmelser

Havbruksoverenskomsten
§ 2-5 Gjennomsnittsberegnete arbeidstidsordninger
§ 2-7 Daglig fritid
§ 2-8 Matpause
§ 2-9 Arbeidsplan
§ 2-10 Forskjøvet arbeidstid
§ 2-12 Overtid

Arbeidsmiljøloven
§ 10-2 Arbeidstidsordninger
§ 10-5-2 Gjennomsnittsberegning av den alminnelig arbeidstid
§ 10 – 8 Daglig og ukentlig arbeidstid
§ 10 – 9 Pauser
§ 10 – 11 Nattarbeid

Bilag 13
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 AIB-overenskomsten. Fra 1. april 2025 er minstesats for lønn kr 33,00 pr. time.

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

§ 5 Arbeid utenfor tjenestestedet

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

§ 6 Arbeidstidsordninger, Arbeid utenfor tjenestestedet

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

§ 7 Lønn under sykdom mv.

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

§ 8 OU-premie

Arbeidstakere som kommer inn under ordningen med varig tilrettelagt arbeid med uføretrygd som hovedinntekt, skal unntas fra OU-ordningen.

Bedriften skal ikke betale premie for arbeidstakere med et VTA vedtak, og disse skal ikke trekkes for arbeidstakers egenandel.

LO Media 2026
Trykk: BK Grafisk AS