NHO Transport

Fellesforbundet

Bussbransje-avtalen

2026 – 2028



BUSSBRANSJEAVTALEN
2026 - 2028

mellom

Næringslivets Hovedorganisasjon

NHO Transport

på den ene siden

og

Landsorganisasjonen i Norge

og

Fellesforbundet

på den annen side

Avtalenummer 501

Innhold

DEL I. HOVEDAVTALEN MELLOM NHO OG LO 7

DEL II. BUSSBRANSJEAVTALEN 7

§ 1. OVERENSKOMSTENS OMFANG 7

§ 2. ANSETTELSE – OPPSIGELSE 8
§ 2.1. Prøvetid 8
§ 2.2. Ansettelsesformer 8
§ 2.2.1. Generelt 8
§ 2.2.2. Fast ansatte 8
§ 2.2.3. Midlertidig ansatte 9
§ 2.3. Oppsigelse 9

§ 3. ANSIENNITET 10
§ 3.1. Bedriftsansiennitet 10
§ 3.2. Beregning av bedriftsansiennitet 10
§ 3.3. Tjenestefri som ikke går til fradrag i bedriftsansiennitet 10
§ 3.4. Fast ansatte som slutter og igjen begynner i bedriften 11
§ 3.5. Intern rekruttering til ledige turnuser/skift 11
§ 3.6. Konsernansiennitet 11

§ 4. ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER 12
§ 4.1. Ordinær arbeidstid 12
§ 4.2. Arbeidstidsordninger 12
§ 4.2.1. Over- og underoppfylling av turnus 13
§ 4.2.2. Overoppfyllelse av turnus for å beskytte iverksatte arbeidsplaner 13
§ 4.3. Særlige arbeidstidsbestemmelser 14
Uttak/Innsett 14
Utstrekk på skift 14
Reisetid 14
Opphold på stasjoneringsstedet 14
Forsinkelse 14
Julaften og nyttårsaften 14
Delte skift 15
Veskeoppgjør 15
§ 4.4. Arbeidsplaner (skift- og turnusplaner) 15
Endring av arbeidsplanen 16

Endringer i.f.m. helligdager *17*
Varsling om endringer *17*
Justering av arbeidsplanen *17*
Supplering arbeidskraftsbehov *17*
Helgeavløsere *17*
Bestilt rutetransport *18*
§ 4.5. Spesiell tilsigelse 18
§ 4.6. Overtidsarbeid/merarbeid 18
Overtidsbetaling ved forsinkelse *19*
Diett ved overtidsarbeid *19*
§ 4.7. Stasjoneringssted 20
§ 5.1. Generelt 21
§ 5.2. Godskriving av tidligere praksis 21
§ 5.3. Godtgjørelse for særlig forhold 21
§ 5.4. Utbetaling av lønn 21
§ 5.4.1 Forskuttering av sykepenger 22
§ 5.4.2 Forskuttering av foreldre- og pleiepenger 22
§ 5.4.3 Informasjon om pensjonsleverandør 24
§ 5.5. Lønnstabeller 24
§ 5.5.1. Bussjåfører 24
§ 5.5.1.2. Bussjåfører i Akershus. Jfr. merknad til § 4.1 25
§ 5.5.1.3. Bussjåfører i Oslo. Jfr. merknad til § 4.1 25
§ 5.5.1.4 Reguleringsbestemmelse rutebuss 25
§ 5.5.1.5 Samordnede oppgjør og tilhørende mellomoppgjør 25
§ 5.5.2. Verkstedarbeidere 26
§ 5.5.3. Hjelpearbeidere 27
§ 5.5.4. Renholdere 27
§ 5.5.5. Renholdspersonell innvendig renhold 28
§ 5.6. Lønn til særlige grupper 28
§ 5.6.1. Unge arbeidere 28
§ 5.6.2. Lærlinger 28
§ 5.6.2.1. Lærlinger - Reform 94 28
§ 5.6.2.2. Ansatte med fagbrev direkte fra skole 29
§ 5.6.3. Praksiskandidater 29

§ 6. ANNEN GODTGJØRELSE 30
§ 6.1. Tillegg for ubekvem arbeidstid 30
§ 6.2. Deltskifttillegg 31
§ 6.3. Overnatting og diett 31
§ 6.4. Tellepenger 32

§ 7. BESTEMMELSER OM FRITID, FERIE OG PERMISJONER 32
§ 7.1. Spise-/hviletidsbestemmelser 32
§ 7.2. Daglig og ukentlig fritid 32
§ 7.3. Feriebestemmelser 33
§ 7.4. Velferdspermisjoner 33
§ 7.5. Lønn under repetisjonsøvelse 33
§ 7.6. Omsorgspermisjon 33

§ 8. UNIFORM OG VAREKLÆR 33

§ 9. FRIKORTBESTEMMELSER 36
§ 9.1 Generelt 36
§ 9.1.1 Egenandel 36
§ 9.1.2 Oppdragsgiver 36
§ 9.1.3 Frikortområde 36
§ 9.1.4 Frireiser 36
§ 9.1.5 Frikortbestemmelse 36
§ 9.2. Pensjonister 37
§ 9.3. Reiser dekket av offentlige myndigheter 37
§ 9.4. Kommersiell ekspressbuss- og rutekjøring 37

§ 10. SJÅFØRER TURBILKJØRING 39
§ 10.1. Generelt 39
§ 10.1.1. Gyldighetsområde 39
§ 10.1.2. Lokale avtaler 39
§ 10.1.3. Tildeling / rekruttering til turkjøring 39
§ 10.2. Lønnsbestemmelser 39
§ 10.2.1. Lønn, turbil 39
§ 10.2.2. Sjåfører med fagbrev 40
§ 10.2.3. Sjåfører 40
§ 10.2.4. Dagsatser 40
§ 10.3. Annen godtgjørelse 40
§ 10.3.1. Overtid 40
§ 10.3.2. Tillegg for ubekvem arbeidstid 40
§ 10.3.3. Renhold - vedlikehold 40
§ 10.3.4. Sjåførkort 41
§ 10.4. Arbeidstidsbestemmelser 41
§ 10.4.1. Generelt 41
§ 10.4.2. Arbeidsplaner 41
§ 10.4.3. Endagsturer - Turer uten overnatting 41
§ 10.4.3.1. Timekjøring / enkle oppdrag 41

§ 10.4.4. Flerdagsturer - Turer med overnatting....42
§ 10.4.4.1. Utreisedag og hjemreisedag....42
§ 10.4.4.2. Kjøredager....42
§ 10.4.4.3. Liggedager utenfor det hjemlige stasjoneringssted i påvente av ny tur....42
§ 10.5. Spesielle turbilbestemmelser....42
§ 10.5.1. Innkvartering....42
§ 10.5.2. Bespisning....42
§ 10.5.3. Forholdet turkjøring / rutekjøring....42

§ 11 SJÅFØRER BESTILLINGSKJØRING – LUKKET TRANSPORT....43
§ 11.1. Generelt....43
§ 11.1.1. Gyldighetsområde....43
§ 11.1.2. Forholdet bestillingskjøring / rutekjøring....43
§ 11.1.3. Lokale avtaler....44
§ 11.2 Lønn....44
§ 11.2.1. Årlig lønnsregulering....44
§ 11.2.2. Lønn – sjåfører klasse B....44
§ 11.2.3 Lønn - bussjåfører....44
§ 11.2.4 Lønn – bussjåfør med fagbrev....45
§ 11.3. Annen godtgjørelse....45
§ 11.3.1. Overtid....45
§ 11.3.2. Tillegg for ubekvem arbeidstid....45
§ 11.4. Arbeidstidsbestemmelser....46
§ 11.4.1. Generelt....46
§ 11.4.2. Arbeidsplaner....46
§ 11.4.3. Beregning av arbeidstid....47
§ 11.4.4. Minstetider og minstetider mellom oppdrag....47
§ 11.5 Arbeidsklær, sjåførkort m.v....48
§ 11.5.1 Arbeidsklær....48
§ 11.5.2 Sjåførkort....48
§ 11.5.3 Frikort....48

DEL III. IKRAFTTREDEN – VARIGHET - OPPSIGELSE 49

1. VARIGHET OG OPPSIGELSE 49

2. UORGANISERTE BEDRIFTER – TARIFFREVISJONER 49

3. BILAGENE TIL TARIFFAVTALEN 51
Bilag 1 Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987 52
Bilag 2 Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstagere 61
Bilag 3 Sliterordningen 62
Bilag 4 Avtale om ny AFP-ordning 66
Bilag 5 Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond 70
Bilag 6 Avtale om korte velferdspermisjoner 73
Bilag 7 Ferie m.v. 75
Bilag 8 Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste 78
Bilag 9 Avtale om delte skift for sjåfører utenfor Oslo 79
Bilag 10 Avtale om delte skift for sjåfører i Oslo 81
Bilag 11 Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår 82
Bilag 12 Mål om å fremme likestilling og hindre diskriminering 83
Bilag 13 Bilag om tjenestepensjon – ansatte rutebil 86
Bilag 14A Kompetansebilag buss: 87
Bilag 14B Kompetansebilag for sporveisbedrifter (trikker/T-bane) 88
Bilag 15 Avtale etterutdanning etter yrkessjåførforskriften 90
Bilag 16 Innleie 92
Bilag 17 Ansatte i vikarbyråer 94
Bilag 18 Sikkerhetssjekk 97

DEL I. HOVEDAVTALEN MELLOM NHO OG LO

Protokolltilførsel:
Partene støtter formålet i Hovedavtalen del B. Partene er derfor enige om å videreutvikle samarbeidet mellom de ansatte, deres representanter og ledelsen i den enkelte bedrift. Formaliseringen av samarbeidet må avklares i den enkelte bedrift.

DEL II. BUSSBRANSJEAVTALEN

§ 1. OVERENSKOMSTENS OMFANG

Bussbransjeavtalen gjelder for følgende kategorier ansatte:

- rutebussjåfører
- ekspressbussjåfører
- turbussjåfører
- verkstedarbeidere og renholdere

Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemmaningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde jfr.§ 1.

Se bilag 8 og 8A jf. Industrioverenskomsten.

Protokolltilførsel:
Når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår for kontrollører, inspektører, trafikkledere og verkstedsformenn som er tilsluttet LO, benyttes de til enhver tid gjeldende overenskomster mellom NHO og henholdsvis FLT og Fellesforbundet.

For merkantil personell organisert i Fellesforbundet praktiseres Standardoverenskomsten for Handel og Kontor.

§ 2. ANSETTELSE – OPPSIGELSE

Alle ledige stillinger skal kunngjøres internt.

§ 2.1. Prøvetid

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

Fast ansatte som slutter i bedriften og innen 3 år på ny blir ansatt i samme bedrift, har krav på fast ansettelse fra tiltredelsen uten å gjennomgå prøvetid.

§ 2.2. Ansettelsesformer

§ 2.2.1. Generelt

Det skilles mellom faste og midlertidige ansatte.
Ansettelse skal skje skriftlig.

§ 2.2.2. Fast ansatte

Fast ansatte omfatter ansatte i full stilling og ansatte i deltidsstilling.

Som hovedprinsipp skal bedriftens personalpolitikk bygge på faste og hele stillinger. Det skal likevel kunne anvendes deltidsansatte dersom praktiske og betydelige økonomiske forhold tilsier dette.

Fast ansatte sjåfører bør ha fortrinnsrett til bedriftens kjøring.

Stillinger med redusert tid, deltidsstillinger, skal kunne tilbys arbeidstakere som etter arbeidsmiljølovens bestemmelser, jfr. § 10-2, nr. 4 og etter Hovedavtalens bestemmelser, har krav på redusert stilling.

Endring i fordelingen mellom antall heltids- og deltidsstillinger skal drøftes med de tillitsvalgte forut for beslutning om endring. Det vises i denne forbindelse til Hovedavtalens kap. II.

Det skal av arbeidsavtalen fremgå stillingens prosentvise størrelse.

Ved avlønning skal det beregnes fast månedslønn i henhold til stillingens prosentvise størrelse.

Med deltidsstillinger menes stillinger hvor den ansatte har redusert arbeidstid hver dag, uke, måned eller år, eller kombinasjoner av dette.

Lønn for faktisk arbeidet tid skal kunne kreves utbetalt den enkelte måned med de konsekvenser dette vil medføre i forhold til ulike, månedlige utbetalinger.

Bevegelige hellig- og høytidsdager som medfører bortfall av arbeid i en beregnet deltidsstilling, skal regnes inn med den enkeltes vanlige arbeidstid ved fastsettelse av stillingsprosenten. Antall bevegelige hellig- og høytidsdager er i denne sammenheng avtalt til å være 9 pr. år.

Merknad:
Det er partenes forutsetning at bedriften og den tillitsvalgte sammen skal arbeide for at bedriften skal kunne tilby flest mulig ansatte arbeidsplasser på heltid. Til hjelp i dette arbeidet skal partene på bedriftsplan minst 1 gang årlig vurdere sin totale skiftmasse og vurdere forholdet mellom hel- og deltidsansatte.

§ 2.2.3. Midlertidig ansatte
Midlertidig ansatte omfatter vikarer eller ekstrahjelp som tilkalles ved behov.

Med vikarer menes midlertidig ansatte som ansettes for å avhjelpe oppståtte behov i forbindelse med ferie, sykdom, permisjoner m.v.

Med ekstrahjelp menes personer som på kort varsel aksepterer kortvarig arbeidsforhold som oppstår i bedriften p.g.a. sesongtopper, ekstraordinære arbeidsbelastninger m.v. eller som ansettes til å utføre arbeid av forbigående art.

§ 2.3. Oppsigelse
Den gjensidige oppsigelsesfristen er 1 måned, jfr. dog arbeidsmiljølovens § 15-3.

Oppsigelsesfristene ovenfor løper fra og med den første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted.

For ansatte med 6 måneders prøvetid gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager.

For midlertidig ansettelser som avsluttes før avtalt utløp, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager.

Oppsigelsen skal være skriftlig.

§ 3. ANSIENNITET

§ 3.1. Bedriftsansiennitet

Med bedriftsansiennitet forstås den tid vedkommende har vært sammenhengende ansatt i bedriften.

§ 3.2. Beregning av bedriftsansiennitet

Fast ansatte opparbeider bedriftsansiennitet fra ansettelsesdato.

Deltidsansatte og midlertidig ansatte opparbeider bedriftsansiennitet i henhold til faktisk arbeidet tid.

Merknad:
Midlertidig ansatte skal ha godskrevet all ansiennitet fra 01.04.22.
Lærlinger får godskrevet ett års bedriftsansiennitet ved fullført lærlingtid dersom de går over i fast ansettelse.

Midlertidig ansatte som takker nei til fast ansettelse, eller som ikke søker fast stilling når de får en skriftlig oppfordring om å søke på ledig stilling, får sin bedriftsansiennitet nullstilt. Dette gjelder for stillinger ved det stasjoneringssted man arbeider.

§ 3.3. Tjenestefri som ikke går til fradrag i bedriftsansiennitet

Korte velferdspermisjoner, jfr. Del IV, bilag nr. 6, går ikke til fradrag i bedriftsansienniteten.

Det gjøres ikke fradrag for pliktig militærtjeneste.

§ 3.4. Fast ansatte som slutter og igjen begynner i bedriften

Blir en ansatt som omfattes av denne overenskomsten og selv har sagt opp sin stilling, på ny ansatt i bedriften, skal vedkommende opparbeide seg bedriftsansiennitet fra nytt av.

Ansatte som er sagt opp p.g.a. innskrenkninger og i henhold til arbeidsmiljølovens § 14-2 gjeninntas innen 1 år, beholder ved gjeninntakelsen sin ansiennitet.

§ 3.5. Intern rekruttering til ledige turnuser/skift

Når turnuser/skift i selskapet blir ledige, skal disse kunngjøres internt.

Partene på den enkelte bedrift kan inngå lokal avtale om regler for intern rekruttering.

Tildeling av rutekjøring skjer etter bedriftsansiennitet blant de fast ansatte. Dette kan fravikes der partene lokalt er enige om dette.

Dersom bedriften finner grunn til å fravike ansiennitetsprinsippet, skal dette begrunnes overfor de tillitsvalgte før ansettelsen foretas.

Ved anbud, der det vinnende selskap ansetter mannskap fra tidligere operatør, skal ansatte som har vært tilknyttet det aktuelle anbuds-/ruteområdet få videreført sin ansiennitet når det gjelder intern rekruttering til ledige turnuser i samme eller tilnærmet samme område.

Det er en forutsetning for videreføringen av ansienniteten at:

1. Den ansatte søker på ledig stilling i vinnende selskap senest tre måneder før anbudsstart.
2. Vedkommende tar ansettelse i vinnende selskap senest en måned før anbudskjøringen starter.

§ 3.6. Konsernansiennitet

Med konsern menes i denne forbindelse: Sammenslutning av juridiske og/eller administrativt selvstendige enheter (for

eksempel aksjeselskaper og/eller divisjoner) som finansielt, og delvis også administrativt og kommersielt danner en enhet.

Med konsernansiennitet forstås den tid som vedkommende sammenhengende har vært ansatt i norske selskap i konsernet.

Konsernansiennitet opparbeides på samme måte som bedriftsansiennitet og kan anvendes ved søknad på ledig skift/turnus i egen bedrift, men ikke andre bedrifter i konsernet.

Konsernansiennitet kan påberopes ved søknad på ledig stilling i andre bedrifter innen konsernet som er utlyst eksternt. Etter ansettelse i ny bedrift innen konsernet gjelder medbrakt konsernansiennitet som bedriftsansiennitet ved søknad på ledige skift og ved nedbemanning i bedriften.

§ 4. ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

§ 4.1. Ordinær arbeidstid

Den ordinære ukentlige arbeidstid er som fastsatt i bilag om nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987.

Arbeidstiden skal være 34 timers uke for de som kjører ruter i Oslo og 35,5 timer pr. uke for de som kjører ruter i Akershus. Dersom man for en rute med 35,5 timers arbeidstid gjennomfører skiftoppsett som innebærer kjøring også på rute med 34 timers arbeidstid, skal man på det stedlige plan fastsette redusert arbeidstid for slik kombinert kjøring.

For selskaper som kjører i Oslo kan partene lokalt avtale samme arbeidstid som for kjøring i Akershus.

Merknad:
Med "ruter i Oslo" og "ruter i Akershus" menes i denne forbindelse alminnelig rutekjøring med buss som bedriftene utøver etter avtale med fylkeskommunene Oslo og Akershus.

§ 4.2. Arbeidstidsordninger

Bedriften kan utligne arbeidstiden over åtte uker, dog således at den daglige arbeidstid ikke overstiger ni timer og ukentlige arbeidstid ikke overstiger 48 timer. Etter skriftlig avtale mellom

bedriften og den tillitsvalgte, kan ovenfor nevnte utligningstid utvides, jfr. aml. § 10-5,
nr. 2.

Dette gjelder også deltidsansatte forutsatt at dette framgår av en på forhånd oppsatt arbeidsplan.

§ 4.2.1. Over- og underoppfylling av turnus

Arbeidsgiver kan lage turnuser tilsvarende 98-102 % stilling. I forbindelse med dette gjelder følgende:

- Med mindre det avtales noe annet lokalt, skal fridagene og innarbeidelse av undertid fremgå av en oversikt som foreligger før periodens begynnelse.
- Over- og underoppfyllingen kan gjennomsnittsberegnes over en periode på inntil 26 uker.
- Eventuell plusstid utbetales ved periodens avslutning, som overtid.

§ 4.2.2. Overoppfyllelse av turnus for å beskytte iverksatte arbeidsplaner

Der turnuser er iverksatt og det skjer midlertidig endring i kjøretider og/eller rutetider, kan man i perioden fylle opp de berørte turnuser inntil 105 % stilling for å hindre ombygging.
I forbindelse med slik overoppfylling gjelder følgende:

- Turnusene løper videre frem til ny hovedomlegging, men det korrigeres for tiden ved fridager/innarbeiding i løpet av perioden.
- Sjåførene kan komme med ønsker om konkrete fridager/innarbeidingsdager, og fridager/innarbeiding skal fastsettes 2 uker i forveien om ikke annet avtales.
- Uten avtale med tillitsvalgte er det ikke adgang til å endre turnusene slik at man må arbeide på turnusfridager.
- Tillitsvalgte kan kreve omlegging med 12 ukers varsel.
- Evt. plusstid utbetales ved årsavslutning, som overtid.

§ 4.3. Særlige arbeidstidsbestemmelser

Uttak/Innsett

I de tilfelle de stedlige parter ikke blir enige om eksakt tid for uttaking og innsetting, foretar partene sammen målingen av benyttet tid. Målingen foretas over en viss periode.

Sikkerhetssjekk er en integrert del av uttaket av en buss, og således en del av den ordinære arbeidstiden, se bilag 18.

Utstrekk på skift

Intet skift skal ha lenger utstrekk enn 12 timer pr. dag. Ingen del av noe skift skal være kortere enn 2 timer pr. dag.

Reisetid

Reisetid for å ta en rute eller annet arbeid, regnes som arbeidstid.

Opphold på stasjoneringsstedet

Opphold etter ruteplanen på inntil 1/2 time ved stasjoneringsstedet regnes som arbeidstid. Dette gjelder ikke når oppholdstiden nyttes til spisepause.

Forsinkelse

Det er partenes forutsetning at ruten settes opp med realistisk rutetid og tid til personlig behov.

Uforutsette forsinkelse på inntil 4 minutter er kompensert i timelønnen.

Julaften og nyttårsaften

Arbeid på julaften etter kl. 18.00 besettes fortrinnsvis med frivillig mannskap. Hvis det ikke er tilstrekkelig frivillige til dette arbeid, skal tilsetting drøftes med de tillitsvalgte.

Arbeidet på julaften og nyttårsaften etter kl. 18.00 skal godtgjøres med 100 % ubekvemstillegg og 100 % overtidstillegg.

Delte skift
Særordninger vedrørende delte skift gjennomføres etter avtale mellom vedkommende selskap og arbeiderne ved deres tillitsvalgte. Se bilag 9 i denne overenskomsten.

Antall oppmøter pr. dag begrenses til 2, dersom partene lokalt ikke avtaler annet til fordel for arbeidstaker.
Delte skift avsluttes senest kl. 19.00. Det gis ikke anledning til å lage delte skift som faller på søn- og helligdager samt de offentlige høytidsdagene 1. og 17. mai.

I Oslo og Akershus
I de tilfelle partene på det stedlige plan ikke blir enige om deltskiftordninger på frivillig basis, kan bedriften i samråd med de tillitsvalgte gjennomføre deltskiftordninger for sjåfører overensstemmende med bilag nr. 10 i denne overenskomsten.

Veskeoppgjør
Tid for veskeoppgjør på inntil 20 minutter pr. uke er kompensert i timelønnen. Oppgjørstid utover 20 minutter skal påføres skiftplanen.

I de tilfelle de stedlige parter ikke blir enige om eksakt tid for veskeoppgjør, foretar partene sammen måling av benyttet tid.

§ 4.4. Arbeidsplaner (skift- og turnusplaner)

For ansatte som arbeider til forskjellige tider i døgnet, skal det utarbeides arbeidsplaner i samarbeid med de ansatte ved deres tillitsvalgte.

Arbeidsplaner skal vise den ansattes daglige og ukentlige arbeidstid, hvile- og spisepauser samt ukentlig fritid.

Merknad:
Det er en forutsetning for gode arbeidsplanprosesser at de tillitsvalgte involveres på et tidlig stadium.

Rutiner for endringsprosesser knyttet til skift og turnus og de viktigste forutsetningene for bruk av planverktøyet skal drøftes med de tillitsvalgte. Formålet er å skape gode planprosesser.

Drøftelsene skal gjennomføres minst en gang i året, om ikke annet avtales. Drøftelser om overordnede forutsetninger kan gjennomføres på selskaps- eller konsernnivå.

De lokale planprosessene skal gjennomføres i tråd med rutiner og overordnede forutsetninger for endringsprosesser fastsatt etter drøftelser på selskaps- eller konsernnivå.
Dersom virksomheten ikke har rutiner for endringsprosesser knyttet til skift og turnus, skal den til enhver tid gjeldende veileder for skiftprosesser mellom de sentrale parter være veiledende.

Arbeidsgiver har et ansvar for å legge til rette for at de tillitsvalgte kan tilegne seg nødvendig forståelse av planprosesser og bedriftens planleggingsverktøy slik at de kan ivareta sin rolle i planleggingsarbeidet.

I den lokale planprosessen må de tillitsvalgtes kunnskap og kompetanse om virksomhetens planverktøy og planprosess ivaretas.

For å ivareta dette ansvaret skal bedriften minst årlig tilby kurs om dette. Det skal tilstrebes at det gjennomføres felles kurs for tillitsvalgte og ledere, slik at partene har et felles kunnskapsgrunnlag for det lokale arbeidet med arbeidsplaner.

Bedriften skal også sikre at innføring i planprosesser er en del av opplæringen for nyansatte. Der dette er mulig skal innføring i planprosesser også være en del av sjåførenes etter- og videreutdanning.

Endring av arbeidsplanen

Behovet for nye eller endringer i bestående arbeidsplaner, skal meddeles de tillitsvalgte så tidlig som mulig, hvoretter de tillitsvalgtes kommentar til planens innhold og organisering skal tillegges vekt.

Endringer i.f.m. helligdager
Ved utarbeidelse av ny arbeidsplan gis ikke anledning til å endre skiftplanene forut for helligdager med den hensikt at de ansatte må innarbeide bevegelige helligdager.

Varsling om endringer
Den ferdige arbeidsplanen skal foreligge i så god tid at bedriftens tillitsvalgte får minst 16 dagers varsel. Dette kan unntaksvis fravikes i samråd med de tillitsvalgte.

Justering av arbeidsplanen
Mindre justeringer på allerede iverksatte arbeidsplaner, kan gjennomføres med kortere varsel etter forutgående drøftelser med de tillitsvalgte.

Supplering arbeidskraftsbehov
Bedrifter som ønsker å supplere sitt normale arbeidskraftbehov, kan ansette fast ansatte uten fast arbeidsordning. Slike ansatte skal varsles om sin arbeidsplan så tidlig som mulig.
I slike tilfelle skal det i alle fall utarbeides plan som viser hvilke dager som er arbeidsdager og hvilke som er fridager.

Helgeavløsere
Når partene lokalt er enige om at det er mer helgekjøring enn det fast ansatte kan/ønsker å dekke ved kjøring hver 2/3 helg, kan det ansettes fast helgebetjening.

Helgebetjening ansettes med avtale om et bestemt antall vakter i perioden fredag formiddag til driftstidens slutt søndag (inkludert tjenester som går inn i mandagsdøgnet).

Helgedagsbetjeningen mottar fast månedslønn basert på stillingsstørrelse, og har de samme ulempetillegg som andre ansatte.

Ettersom bussbransjeavtalen er en tariffavtale med fagforeninger med innstillingsrett kan det lokalt avtales at helgebetjeningen kan arbeide inntil to av tre søndager, og dette gjennomsnittsberegnet over ett år.

Bestilt rutetransport
Med bestilt rutetransport forstås transport som er åpen for allmenn ferdsel, men som kun kjøres når passasjerer har bestilt slik transport. Slik kjøring kan skje i henhold til forhåndsoppsatte tider, eller til de tider transporten bestilles. Kjøringen behøver ikke ha forhåndsfastsatte holdeplasser. Transporten kan gjennomføres med alle typer kjøretøy.

Et rutebusselskap kan ansette egne sjåfører til slik kjøring.

Om ikke denne kjøringen kan plasseres i ordinær arbeidsplan kan disse sjåførene ha en arbeidsplan som viser hvilke dager som er arbeidsdager og hvilke som er fridager. I den grad oppdragene er av en slik art at etablering av ordinære arbeidsplaner ikke er mulig, har bedriften anledning til å styre arbeidstiden på kortere varsel, i nødvendige tilfeller fra dag til dag, så lenge arbeid ikke legges til fridager. Arbeidstiden utlignes etter § 4.2.

Dersom det er nødvendig for å få til større stillingsstørrelser kan bestilt rutetransport blandes med annen transport. Den ansatte vil da ha en ordinær stilling med ordinær turnus, og en tilleggsprosent for bestilt rutetransport.

Det kan lokalt inngås avvikende avtaler for hvordan bestilt rutetransport skal gjennomføres, herunder avtaler om vaktordninger.

§ 4.5. Spesiell tilsigelse
Ansatte som etter spesiell tilsigelse møter frem til arbeid og blir avsagt før 2 timer er gått, betales med 2 timer.

§ 4.6. Overtidsarbeid/merarbeid
Som overtidsarbeid regnes for ansatte i full stilling, det arbeidet som utføres ut over den ansattes fastsatte arbeidstid. For arbeidstakere som er deltidsansatt eller midlertidig ansatt på redusert arbeidstid, regnes den arbeidstid som går ut over den avtalte, men innenfor ordinær arbeidstid, som merarbeid, og utover dette som overtidsarbeid.

Overtidsarbeid betales med 50 % tillegg.

Overtidsarbeid mellom kl. 2100 og kl. 0600, samt overtidsarbeid på lørdager og dager før helligdager fra kl 1300 og på søn- og helligdager samt de offentlige høytidsdager 1. og 17. mai, utbetales med 100 % tillegg.

Påbegynt halvtime skal lønnes som halv time.

Beregningsgrunnlaget for overtidsarbeid skal være den enkeltes faktiske fortjeneste, jfr. arbeidsmiljølovens § 10-6, nr. 11.

Overtidsbetaling ved forsinkelse
Forsinkelse fra og med 4 minutter godtgjøres minutt for minutt for hele forsinkelsen (fra og med første minutt).

Forsinkelsene summeres på månedsbasis og utbetales med 50 prosent overtidstillegg.

Der forsinkelsen den enkelte dag er over 30 minutter rundes det for denne dagen opp til nærmeste halvtime.

For rett til overtidsgodtgjørelse må forsinkelser meldes inn på den måte arbeidsgiver har fastsatt. Ved å fremme et overtidskrav samtykker den ansatte til at arbeidsgiver kan kontrollere innmeldte forsinkelser, herunder bruke data fra tilgjengelige elektroniske systemer.

Diett ved overtidsarbeid
Arbeidere som har arbeidet ordinær dagtid, og som samme dag blir tilsagt til overtidsarbeid i tilslutning til den ordinære arbeidstids slutt, betales - hvis bedriften ikke skaffer mat kr. 114,- i diett, dersom overtidsarbeidet varer minst 2 timer.

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

§ 4.7. Stasjoneringssted

Arbeidstiden begynner og slutter ved stasjoneringsstedet. Stasjoneringsstedet skal for den enkelte påføres arbeidsplanen.

Dersom partene på den enkelte bedrift ikke blir enige om en annen ordning, regnes stasjoneringsstedet som det sted, den garasje eller den holdeplass, hvor vedkommende har sitt frammøte.

Den ansatte skal ha ett stasjoneringssted dersom bedriften og de tillitsvalgte ikke avtaler noe annet. Dersom det er nødvendig for å kunne opprette heltidsstillinger kan det inngås avtale i tråd med dette.

I de tilfeller en sjåfør i forbindelse med påtropping overtar en buss i rute på en holdeplass, for etter endt kjøring å få avløsning og med det avtropper på samme holdeplass, kan skiftets arbeidstid begynne og slutte ved på- og avtropping.
Forutsetningen er at sjåføren kan reise til og fra sin bopel uten ekstra reisetid og på samme måte som om vedkommende reiser til og fra sitt ordinære stasjoneringssted.
Dersom det i slike tilfeller oppstår ekstra reisetid, skal dette kompenseres.

Nødvendig flytting av stasjoneringssted skal på forhånd drøftes med de tillitsvalgte. Ved slik flytting skal bedriftsansienniteten under ellers like vilkår legges til grunn. Ny flytting skal som regel ikke finne sted før etter 1 år.

Ved behov for flytting grunnet sesongvariasjoner i produksjonen eller lignende, kan stasjoneringsstedet flyttes midlertidig 2 ganger pr. år innenfor en avstand på 3 mil.

§ 5.LØNNSBESTEMMELSER

§ 5.1. Generelt

Partene er enige om at bedriften og de tillitsvalgte i tillegg til lønn etter tariffavtalen lokalt også skal kunne inngå avtaler om bonusordninger, produksjonspremie og andre lokale tillegg.

§ 5.2. Godskriving av tidligere praksis

Ved fastsettelse av lønn godskrives praksis fra tilsvarende arbeid.

Sjåfører godskrives fullt ut for sin praksis i kjøring som betinger førerkort i klasse C og D.

Andre saklige kriterier for godskriving av praksis kan avtales mellom bedriften og de tillitsvalgte og gjøres gjeldende for allerede ansatte.

Som 1 års praksis regnes 1762,5 for 37,5 t/uke, 1715,5 for 36,5 t/uke, 1668,5 for 35,5 t/uke, 1604 for 34 t/uke og 1579,2 for 33,6 t/uke.

§ 5.3. Godtgjørelse for særlig forhold

Avtaler om økonomiske fordeler eller goder eller personlige tillegg ut over overenskomstens bestemmelser, beholdes. Slike avtaler skal betraktes som særavtaler, og behandles i henhold til bestemmelsene i Hovedavtalens kap. IV.

Ansatte 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 Folketrygdlovens regler.

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

§ 5.4. Utbetaling av lønn

Utbetaling av lønn skjer ordinært senest den 20. hver måned. Faller utbetalingsdagen på en helligdag, utbetales lønnen dagen forut.

De variable tillegg i de enkelte måneder utbetales i forbindelse med den ordinære lønnsutbetaling i den påfølgende måned.

Foranstående er ikke til hinder for at det mellom bedriften og de ansattes tillitsvalgte kan avtales andre betalingsordninger.

§ 5.4.1 Forskuttering av sykepenger

Arbeidsgiver skal forskuttere sykepenger i inntil 52 uker. Arbeidsgivers plikt til å forskuttere er begrenset til det som refunderes av NAV med hensyn til lønn og feriepenger.

Arbeidsgivers plikt forutsetter at arbeidstaker har levert sykemeldinger i henhold til bedriftenes rutiner. Plikten til forskuttering bortfaller om arbeidstaker ikke har krav på sykepenger fra NAV, eller arbeidsgiver ikke får refundert forskuddet.

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

Arbeidstaker skal ifm. sykemelding opplyse om andre arbeidsforhold/bierverv.

§ 5.4.2 Forskuttering av foreldre- og pleiepenger

Arbeidsgiver skal forskuttere foreldre- og pleiepenger.

1. Det settes følgende vilkår for tariffestet rettighet om forskuttering av pleie- og foreldrepenger i Bussbransjeavtalen:

a) Vilkårene for rett til pleie- og foreldrepenger må til enhver tid være oppfylt.

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

c) Forskutteringens lengde på pleie- og foreldrepenger begrenses til inntil 4 måneder ila. kalenderåret, med mindre bedre ordninger fastsettes i den enkelte bedrift.

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

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

f) 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

g) Grunnlaget for foreldre- og pleiepenger skal dokumenteres iht. bedriftens rutiner.

h) Arbeidstaker har tilbakebetalingsplikt ved feil eller urettmessig forskuttering. Arbeidstaker skal tilbakebetale feil eller urettmessig forskutterte pleie- og foreldrepenger, 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§ 14-15 (3) bokstav c. Det gir grunnlag for nødvendig korrigering av inntektsmelding og skattetrekk.

i) Arbeidstaker skal opplyse om andre arbeidsforhold/bierverv.

2. Det er arbeidstaker som har rettigheter til pleie- og foreldrepenger 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.

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

Ny bestemmelse trer i kraft 01. januar 2027. Ny bestemmelse gjøres gjeldende for nye tilfeller etter denne datoen.

Partene vil evaluere ordningen etter 01. januar 2029.

Fellesforbundet og NHO Transport viser til viktigheten av høy sysselsetting og mobilisering av arbeidskraft gjennom å forebygge og redusere sykefraværet og frafall fra arbeidslivet. Partene vil bidra aktivt i og fortsette dette arbeidet gjennom trepartssamarbeidet og IA-arbeidet.

Fellesforbundet og NHO Transport forplikter seg til å avklare egnede tiltak som sikrer trekkadgang for arbeidsgiver

§ 5.4.3 Informasjon om pensjonsleverandør

Bedriften skal sikre at den enkelte arbeidstaker er kjent med bedriftens leverandør av tjenestepensjon og informere om hvordan den enkelte kan følge hva som innbetales og grunnlaget for innbetalingen.

§ 5.5. Lønnstabeller

§ 5.5.1. Bussjåfører

Vilkårene for at en arbeidstaker anerkjennes som fagarbeider er at vedkommende har bestått fagprøve etter lov om fagopplæring i faget yrkessjåfør tunge kjøretøyer.

Lønnsansiennitet	Månedslønn med fagbrev	Månedslønn uten fagbrev
0-3 år	kr 42 889	kr 40 607
3-6 år	kr 43 704	kr 41 422
6-9 år	kr 44 193	kr 41 911
9 år+	kr 44 682	kr 42 400

Merknad: Tabellen inneholder 2 kr per time til alle som har frikortrettigheter. For de som ikke har frikortrettigheter er den tarifferte satsen således 326 kr lavere per måned.

§ 5.5.1.2. Bussjåfører i Akershus. Jfr. merknad til § 4.1

Lønnsansiennitet	Månedslønn med fagbrev	Månedslønn uten fagbrev
0-3 år	kr 43 534	kr 41 252
3-6 år	kr 44 349	kr 42 067
6-9 år	kr 44 838	kr 42 556
9 år+	kr 45 327	kr 43 045

Merknad: Tabellen inneholder 2 kr per time til alle som har frikortrettigheter. For de som ikke har frikortrettigheter er den tarifferte satsen således 326 kr lavere per måned.

§ 5.5.1.3. Bussjåfører i Oslo. Jfr. merknad til § 4.1

Lønnsansiennitet	Månedslønn med fagbrev	Månedslønn uten fagbrev
0-3 år	kr 43 748	kr 41 466
3-6 år	kr 44 563	kr 42 281
6-9 år	kr 45 052	kr 42 770
9 år+	kr 45 541	kr 43 259

Merknad: Tabellen inneholder 2 kr per time til alle som har frikortrettigheter. For de som ikke har frikortrettigheter er den tarifferte satsen således 326 kr lavere per måned.

§ 5.5.1.4 Reguleringsbestemmelse rutebuss

Partene er enige om at lønnsnivået skal bygge på målet om å heve bussbransjens attraktivitet, stimulere til kompetanseheving, økt lønn og bidra til å bedre konkurransen om arbeidskraft. For å sikre en jevnere lønnsutvikling enn det prinsippene i et normallønnssystem gir, skal det ved hvert hovedoppgjør forhandles om et kronetillegg for neste mellomoppgjør. Dette skal komme i tillegg til resultatet av mellomoppgjøret.

Merknad: For rutebussjåfører gis per 01.04.27 et tillegg på kr 5,50 per time som kommer i tillegg til resultatet i mellomoppgjøret, jf. reguleringsbestemmelse i BBA § 5.5.1.4.

§ 5.5.1.5 Samordnede oppgjør og tilhørende mellomoppgjør

Ved samordnede oppgjør og tilhørende mellomoppgjør skal det, etter at resultatet mellom LO og NHO foreligger, opptas

forhandlinger under fredsplikt mellom partene i overenskomsten om regulering av lønnssatsene i overenskomsten. Utgangspunktet for forhandlingene er det anslaget NHO i forståelse med LO har gitt for rammen for oppgjøret.

§ 5.5.2. Verkstedarbeidere

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

Grunnlag for den årlige regulering/vurdering
Grunnlaget for de lokale forhandlinger i den enkelte bedrift skal være bedriftens økonomi, produktivitet, lønnsomhet og den alminnelige lønnsutvikling. Forhandlingsresultatet skal nedfelles i en skriftlig protokoll.

Spørsmålet om særskilt godtgjørelse for reparasjoner av materiell ute i ruteområdet – og diett i den forbindelse – vurderes i hvert enkelt tilfelle og avtales mellom partene på bedriften.

Vilkårene for at en arbeidstaker anerkjennes som fagarbeider, er at vedkommende har bestått fagprøve etter lov om fagopplæring i faget reparatør tunge kjøretøy, eller andre fagbrev som bedriften anser som likeverdig.

Minstelønnstabell

Ansiennitet	Månedslønn med fagbrev	Månedslønn uten fagbrev
Begynnerlønn	kr 38 651	kr 36 369
Etter 2 år	kr 38 837	kr 36 555
Etter 4 år	kr 39 096	kr 36 814
Etter 6 år	kr 39 326	kr 37 044
Etter 8 år	kr 39 790	kr 37 508
Etter 10 år	kr 40 253	kr 37 971

Merknad: Tabellen inneholder 2 kr per time til alle som har frikortrettigheter. For de som ikke har frikortrettigheter er den tarifferte satsen således 326 kr lavere per måned.

§ 5.5.3. Hjelpearbeidere

Minstelønnstabell

Ansiennitet	Månedslønn
Begynnerlønn	kr 35 686
Etter 2 år	kr 35 877
Etter 4 år	kr 36 129
Etter 6 år	kr 36 268
Etter 8 år	kr 36 726
Etter 10 år	kr 37 021

Merknad: Tabellen inneholder 2 kr per time til alle som har frikortrettigheter. For de som ikke har frikortrettigheter er den tarifferte satsen således 326 kr lavere per måned.

§ 5.5.4. Renholdere

Minstelønnstabell

Ansiennitet	Månedslønn med fagbrev	Månedslønn uten fagbrev
Begynnerlønn	kr 38 716	kr 36 434
Etter 1 år	kr 39 101	kr 36 819
Etter 2 år	kr 39 230	kr 36 948
Etter 10 år	kr 39 673	kr 37 391

Merknad: Tabellen inneholder 2 kr per time til alle som har frikortrettigheter. For de som ikke har frikortrettigheter er den tarifferte satsen således 326 kr lavere per måned.

Dersom bedriften krever at arbeidstaker skal ha førerkort i kl. C og D for å utføre arbeidet, betales et tillegg til overnevnte satser på kr. 150,- pr. måned.

§ 5.5.5. *Renholdspersonell innvendig renhold*

Minstelønnstabell

Ansiennitet	Månedslønn med fagbrev	Månedslønn uten fagbrev
Under 18 år	-	kr 32 746
0 - 2 år	kr 37 670	kr 35 388
2 - 4 år	kr 38 087	kr 35 805
Over 4 år	kr 38 457	kr 36 175

Merknad: Tabellen inneholder 2 kr per time til alle som har frikortrettigheter. For de som ikke har frikortrettigheter er den tarifferte satsen således 326 kr lavere per måned.

§ 5.6. Lønn til særlige grupper

§ 5.6.1. *Unge arbeidere*

Lønn til unge arbeidere fastsettes slik:
- 70% for arbeidstakere mellom 16 og 17 år
- 80% for arbeidstakere mellom 17 og 18 år

av den til enhver tid gjeldende begynnerlønn for voksne arbeidere i tilsvarende eller lignende arbeid.

§ 5.6.2. *Lærlinger*

§ 5.6.2.1. *Lærlinger - Reform 94*

Hovedmodellen for yrkes- og fagopplæring har 2 års opplæring i videregående skole (VG 1 og VG 2), pluss 2 års læretid i bedrift med 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapingstid.

Lærlingenes timefortjeneste utgjør en prosentandel av ordinær lønn for nyutdannede fagarbeidere i bedriften.

Lønnen skal være:
- 3. året 40%
- 4. året 60%

Når lærlinger er i rollen utenfor opplæringsplanen, som inkluderer opplæringstid og verdiskapingstid, tilkommer vedkommende lønn og ubekvemstillegg i henhold til denne overenskomst.

I de tilfeller lærlingen stryker til første gangs fag-/svenneprøve, og dette ikke kan tilbakeføres til lærlingens eget forhold, anmodes bedriften om å tilrettelegge for videreføring av nødvendig praksistid for gjennomføring av ny fag-/svenneprøve. Ved forlengelse skjer avlønning etter siste halvårssats. Det vises for øvrig til opplæringslova.

§ 5.6.2.2. Ansatte med fagbrev direkte fra skole

Ansatte med fagbrev som kommer direkte fra skole og er uten relevant praksis i henhold til Reform 94, betales med 80 % av nyutdannet fagarbeiders fortjeneste, eksklusiv alle tillegg, innenfor vedkommendes aktuelle fag inntil vedkommende har 1 års praksis i bedriften.

Minste timefortjeneste for fagarbeider gjelder ikke i dette tilfellet.

§ 5.6.3. Praksiskandidater

For arbeidstakere som i henhold til opplæringslovens § 3.5, ønsker å avlegge fagprøve, skal bedriften dekke utgifter til læremateriell og prøveavleggelse.

Bedriften skal også betale ordinær lønn for tiden som går med til prøveavleggelsen, samt én lesedag før førstegangs prøveavleggelse.

Bedriften skal legge til rette de tjenestemessige forhold til praksiskandidater. Andre ordninger utover dette kan avtales lokalt.

Partene har utviklet et interaktivt yrkesteorikurs som kan brukes til eksamensforberedelse til yrkesteorieksamen for Yrkessjåførfaget. Bedriften dekker utgiftene til dette kurset, og utdanningen skjer på arbeidstakers fritid.

§ 6. ANNEN GODTGJØRELSE

§ 6.1. Tillegg for ubekvem arbeidstid

a) For arbeid på nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 2. juledag, samt etter kl. 15.00 på jul-, påske-, pinse- og nyttårsaften, betales 100 % tillegg.

b) For tjeneste i tidsrommene kl. 19.00 – 01.30 og 04.30 - 06.00 mandag til lørdag betales et tillegg på 25 % av den ordinære timelønnen.

For tjeneste I tidsrommet kl. 01.30 – 04.30 mandag til lørdag betales et tillegg på 40 % av den ordinære timelønnen.

Tilleggene utbetales ikke for arbeid som etter bokstav a) godtgjøres med 100 % tillegg.

c) Fra lørdag kl. 15.00 til søndag kl. 24.00 betales et tillegg på 40 %.

Ved anbud i henhold til yrkestransportlovens kap 5 – offentlig godtgjørelse til rutetransport – utlyst etter 1.7.2012, utbetales 25 % tillegg av den ordinære timelønn mellom kl. 06.00 og 15.00 på lørdag.

Ved anbud i henhold til yrkestransportlovens kap 5 – offentlig godtgjørelse til rutetransport – utlyst etter 1.7.2016 og for kjøring av ekspressbuss, utbetales 40 % tillegg av den ordinære timelønn mellom lørdag kl. 06.00 og søndag kl. 24:00. For skift som er påbegynt før søndag kl. 24.00 opprettholdes tillegget på 40% frem til skiftets slutt, likevel ikke lenger enn til mandag kl. 06.00.

Tillegget utbetales ikke for arbeid som etter bokstav a) godtgjøres med 100 % tillegg.

Tillegget betales for alle betalte timer innenfor de angitte tidsrom.

Ubekvemstilleggene på 25% og 40% utbetales ikke dersom arbeidet er godtgjort med overtidstillegg.

§ 6.2. Deltskifttillegg

Utenfor Oslo
Ved sammenhengende opphold på stasjoneringssted utover 2 timer, betales en godtgjørelse lik en timelønn pr. dag.

Fra 01.09.2010 betales det ved sammenhengende opphold ut over en time på stasjoneringsstedet, eller annet avtalt pausested med godkjent oppholdsrom, en godtgjørelse lik en timelønn pr. dag. Se ellers bilag 9A og 9B i denne overenskomsten.

Fra 01.10.2024 inntrer godtgjørelsen i bilag 9A og 9B etter et sammenhengende ubetalt opphold ut over 30 minutter på stasjoneringsstedet eller annet avtalt pausested med godkjent oppholdsrom.

Om pausen, eller deler av pausen, er kompensert med timelønn slik at den ubetalte delen av pausen ikke er over 30 minutter, er dette ikke et deltskift.

I Oslo:
Se bilag 10 om delte skift i Oslo, pkt 5.

§ 6.3. Overnatting og diett

Overnatting
Bedriften sørger for og betaler for nødvendig overnatting i bedriftens tjeneste. Ved valg av overnattingsstedet skal bedriften påse at sjåføren får fullverdig døgnhvile, fortrinnsvis på enerom med dusj og toalett.

Overnatting utenfor stasjoneringssted
I forbindelse med overnatting utenfor stasjoneringssted, betales det på framkjøringsdagen, hjemreisedagen og eventuelle overliggedager for arbeidet tid, dog minst for 6 timer og 15 minutter (6 timer for 35,5 timers uke).

Diett ved tjeneste utenfor stasjoneringssted
Ved overnatting i selskapets tjeneste utenfor stasjoneringsstedet, betales den ansatte med kr. 95,- i diett for hver påbegynt 12 timer.

For turer uten overnatting som strekker seg over 12 timer, betales diett med kr. 86,50.

§ 6.4. Tellepenger

På personruter (ikke kombinerte ruter med mindre enn 13 sitteplasser) betales kr 75,- pr. måned i tellepenger.

Tariffpartene kan ved endring av dagens billetteringssystem i tariffperioden treffe avtale om at tellepengene kan godtgjøres i forhold til omsetning av kort og billetter på bussene, dog skal tellepengene minst utgjøre kr. 75,- pr. måned.

Ansatte på redusert arbeidstid betales forholdsvis pr. time for den tid de er i tjeneste.

§ 7. BESTEMMELSER OM FRITID, FERIE OG PERMISJONER

§ 7.1. Spise-/hviletidsbestemmelser

Spise-/hviletidsbestemmelser fastsettes i henhold til aml.§ 10-9, samt kjøre- og hviletidsbestemmelsene der disse gjelder.

Opphold etter ruteplanen på inntil ½ time ved stasjoneringsstedet regnes som arbeidstid. Dette gjelder ikke når oppholdstiden nyttes til spisepause.

En spisepause på 30 minutter avholdes i henhold til bestemmelsene i aml. § 10-9. Spisepauser skal så vidt mulig gis etter 4 timers arbeid når dette i teknisk henseende er hensiktsmessig, dog senest etter 5 timers arbeidstid.

Dersom spisepause gis etter 4 timer, skal det legges inn nødvendig pause for personlig behov.

Partene kan inngå lokal avtale om tidsmessig avvik vedrørende plassering av spisepause.

§ 7.2. Daglig og ukentlig fritid

Den daglige og ukentlige fritid gis i henhold til bestemmelsene i aml. §§ 10-8 og 10-6, nr 9.

Aml.s bestemmelser om søn- og helligdagsfri kan etter avtale mellom partene på den enkelte bedrift gjennomføres på gjennomsnittbasis.

§ 7.3. Feriebestemmelser

Ferie gis i henhold til ferielovens bestemmelser samt bilag om 5. ferieuke i mellom LO og NHO.

Bedriftene skal søke å avvikle sommerferien i skoleferien.

§ 7.4. Velferdspermisjoner

For korte velferdspermisjoner gjelder bilaget mellom hovedorganisasjonene, jfr. Bilag 6

§ 7.5. Lønn under repetisjonsøvelse

Arbeidstaker med mer enn 6 måneders sammenhengende tjeneste i virksomheten, skal være sikret lønn under repetisjonsøvelse. Når repetisjonsøvelsen varer mer enn en uke (7 dager) totalt i løpet av ett år, skal det gjøres fradrag i den sivile lønn for lønn og annen godtgjørelse fra det offentlige.

§ 7.6. Omsorgspermisjon

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

§ 8. UNIFORM OG VAREKLÆR

§ 8.1. Partene inngår lokal avtale om uniform og vareklær. Der hvor partene finner det hensiktsmessig eller hvis partene ikke blir enige, gjelder bestemmelsene i pkt. § 8.2

§ 8.2. Alle sjåfører skal ha uniform i tjenesten. Uniformen skal være korrekt og representativ. Uniformsutrustningen består av en obligatorisk grunnpakke og et utvalg valgfrie tilleggseffekter og vareklær.

Sliteterminen er 24 måneder.

Navneskilt og slipsnål fåes en gang og fornyes ved behov. Tildeling av uniform og eller vareklær baseres på poengberegning. Sum poeng pr. slitetermin er 290 poeng.

Påfyll av uniformspoeng skjer i januar de påfølgende år med 145 poeng årlig. Minimum uttak eller nedskrivning i en slitetermin av poengkontoen er poeng tilsvarende en uniformsjakke, to bukser / skjørt og to skjorter. Utover det kan effekter taes ut etter behov.

Ved uttak av effekter med større poengverdi enn poengkontoens pålydende, betales resterende av bruker ved trekk i lønn med 10 kr. pr. poeng. Restpoeng godtgjøres ikke.

For deltidsansatte nyttes stillingsbrøken for beregning av poeng. Er stillingsandelen lavere enn 50 %, tildeles en ytterjakke, en uniformsjakke, en uniformsbukse, to skjorter og slips. Uniformseffekter bestilles ved nytilsetting, eller to ganger pr. kalenderår.

Uniformseffekter som blir ødelagt i tjenesten, erstattes med nye effekter vederlagsfritt.

Effekter som er nødvendig for å utføre annet arbeid enn å kjøre buss avtales lokalt.

GRUNNPAKKE			
Artikkel:	Antall	Enhet	Poeng
Uniformsjakke	1	stk	60
Uniformsbukse/skjørt	2	stk	30
Uniformsskjorte	4	stk	10
Uniformsvest	1	stk	30
Ytterjakke	1	stk	60
Slips/sjal	1	stk	10
Sko (standard)	1	par	30

GRUNNPAKKE			
Artikkel:	Antall	Enhet	Poeng
Sommerbukse	1	stk	30
Strikkejakke	1	stk	35
V-genser	1	stk	25
Lue	1	stk	25
Skjerf	1	stk	10
Belte	1	stk	10
Sokker mørke	1	par	3
Sko (Ecco-Bates Calif)	1	par	65
Solbriller	1	par	10

§ 9. FRIKORTBESTEMMELSER

§ 9.1 Generelt

§ 9.1.1 Egenandel

For utstedelse av frikort betales en egenandel per år per utstedt frikort på:

- 500,- for sjåfør
- 1000,- for ektefelle/samboer
- 500,- for barn
- Tilsvarende oppdragsgivers pris, men maksimum 1500,- for pensjonister

§ 9.1.2 Oppdragsgiver

Med oppdragsgiver menes fylkeskommune eller det administrasjonsselskap som administrerer fylkeskommunens innkjøp av kollektivtransporttjenester.

§ 9.1.3 Frikortområde

Frikortet skal gjelde selskapets rutepakker i oppdragsgivers område hvor sjåføren har tjeneste, forutsatt at disse rutene kommer inn under bussbransjeavtalene.

Dersom oppdragsgiver definerer frikortområdet videre enn rutepakkene, gjelder rettigheten ihht til denne definisjonen.

Ved oppstart av kontrakter utenfor Oslo og Akershus som lyses ut etter 1.juli 2016, skal frikortet gjelde hele oppdragsgivers ruteområde.

Rutebusselskaper med oppdrag for Ruter i Oslo og Akershus har frikortområde på alle lokalruter og på de ruter som vedkommende er bosatt.

§ 9.1.4 Frireiser

Arbeidere i uniform kjører fritt til og fra sitt arbeid på de ruter som omfattes av bussbransjeavtalene.

§ 9.1.5 Frikortbestemmelse

Bedriftens fast ansatte, ektefelle og barn under 18, reiser fritt innenfor frikortområdet, jf.§9.1.3

Samme regler gjelder også for samboende, og dennes barn i samme husstand, som gjennom oppgave fra Folkeregisteret kan dokumentere at vedkommende har hatt felles bolig med ansatte i 2 år.

§ 9.2. Pensjonister

Ansatte som mottar alders- eller uførepensjon, beholder samme frikortrettigheter som fast ansatte, forutsatt at man har konsernansiennitet/bedriftsansiennitet på minst 15 år. Ansienniteten avbrytes ikke ved anbudsoverdragelser/ virksomhetsoverdragelse.

Samme regler gjelder den ansattes ektefelle eller samboer etter reglene i § 9.1.5.

Ansatte som i bedriftens tjeneste utsettes for ulykke som medfører full uførhet eller uførepensjon, beholder frikortrettighetene uansett alder eller ansettelsestid.

Etter anbudsoverdragelse kan alders- og uførepensjonistene gjøre gjeldende krav om frikort i det frikortområdet der han avsluttet sitt virke. Retten gjøres gjeldende overfor den operatør som til enhver tid drifter rutepakken pensjonisten sist arbeidet i.

§ 9.3. Reiser dekket av offentlige myndigheter

Rett til fri reise gjelder ikke reiser til/fra skole der vedkommende har krav på fri skyss fra det offentlige og heller ikke for reiser som dekkes av trygdekontoret.

Har skolemyndighetene fastsatt egenandel ved skoleskyss, skal bedriften etablere ordninger som gjør at de ansattes barn slipper å betale egenandel og kan benytte frikortet.

§ 9.4. Kommersiell ekspressbuss- og rutekjøring

Bedriftens fast ansatte reiser fritt med bedriftens kommersielle ekspressbuss- og rutekjøring, gitt at det er plass. Ektefelle/samboer og barn under 18 år kan etter søknad innvilges frireiser.

I de tilfelle flere bedrifter har samkjørende ekspressruter, gjelder frireisen også på de samkjørende bedrifters busser for de fast ansatte.

Frikortbestemmelsene gjelder på tvers av bussbransjeavtalene

§ 10. SJÅFØRER TURBILKJØRING

§ 10.1. Generelt

Bestemmelsene i overenskomsten forøvrig gjelder i den utstrekning disse ikke er unntatt, er behandlet spesielt nedenfor eller faller utenfor det området som naturlig hører inn under begrepet turkjøring.

§ 10.1.1. Gyldighetsområde

Turbilavtalen gjøres gjeldende for all persontransport med buss utenfor ordinær rutekjøring og kontraktkjøring (skolebarnkjøring, arbeidsruter, flybuss, ekspressruter, bestilt rutetransport, bestillingskjøring- lukket transport etc.).

§ 10.1.2. Lokale avtaler

Partene på den enkelte bedrift kan skriftlig inngå lokale avtaler om turbilkjøring. Dersom de lokale parter ikke kommer til enighet, skal turbilkjøringen skje på grunnlag av denne sentrale avtale.

§ 10.1.3. Tildeling / rekruttering til turkjøring

Ved rekruttering til ledige stillinger som turbilsjåfører, skal disse også kunngjøres internt. Det tas hensyn til kvalifikasjoner. Under ellers like vilkår, legges vedkommendes bedriftsansiennitet til grunn.

§ 10.2. Lønnsbestemmelser

§ 10.2.1. Lønn, turbil

Årlig lønnsregulering

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

Grunnlaget for den årlige regulering/vurdering

Grunnlaget for de lokale forhandlinger i den enkelte bedrift skal være bedriftens økonomi, produktivitet, lønnsomhet og den alminnelige lønnsutvikling. Forhandlingsresultatet skal nedfelles i en skriftlig protokoll.

§ 10.2.2. Sjåfører med fagbrev

Sjåfører med fagbrev får en minstelønn ved turkjøring på kr 39 710 pr. mnd.

Vilkårene for at en arbeidstaker anerkjennes som fagarbeider er at vedkommende har bestått fagprøve etter lov om opplæring i faget yrkessjåfør tunge kjøretøyer.

§ 10.2.3. Sjåfører

Sjåfører uten fagbrev får en minstelønn ved turkjøring på kr 37 428 pr. mnd.

§ 10.2.4. Dagsatser

Det kan på den enkelte bedrift avtales faste dagsatser, der det også tas hensyn til fagbrev, jfr. § 10.2.2, 2. avsnitt.

Satsene kan varieres mellom hverdager, lørdager, søndager og andre hellig- og høytidsdager.

§ 10.3. Annen godtgjørelse

§ 10.3.1. Overtid

Overtidsarbeid betales med 50 % tillegg på ordinær timelønn etter avtalt utligningstid.

De øvrige bestemmelsene i § 4.6 utgår.

§ 10.3.2. Tillegg for ubekvem arbeidstid

For arbeid på nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag,1. og 17. mai, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 2. juledag, samt etter kl. 15.00 på jul-, påske-, pinse-, og nyttårsaften, betales 100% tillegg.

De øvrige bestemmelsene i § 6.1. utgår.

§ 10.3.3. Renhold - vedlikehold

Innvendig og utvendig renhold av buss skal utføres av sjåføren. Retningslinjer/godtgjørelse for dette avtales lokalt.

§ 10.3.4. Sjåførkort

Utgifter til sjåførkort for digital fartsskriver, som er nødvendig for å utføre oppdrag som sjåfør i bedriften, betales av bedriften.

§ 10.4. Arbeidstidsbestemmelser

§ 10.4.1. Generelt

Når sjåføren følger denne overenskomsten, eller lokal avtale hjemlet i denne, gjelder en ukentlig arbeidstid, jfr. bilag 1.

For sjåfører som helt eller delvis følger denne overenskomsten, eller lokal avtale hjemlet i denne, utlignes arbeidstiden over 1 år.

For fast tilsatte sjåfører som for perioder av året følger denne overenskomsten, er det en forutsetning at man totalt ikke overskrider aml.'s arbeidstidsbestemmelser.

For arbeidstakere som er midlertidig ansatt for et bestemt tidsrom eller for en sesong, kan arbeidstiden beregnes gjennomsnittlig over det tidsrom som arbeidsforholdet varer.

§ 10.4.2. Arbeidsplaner

Overenskomstens § 4.4, gjelder som hovedregel. Turoppdrag som bedriften mottar med kort varsel, skal varsles så tidlig som mulig.

I den grad turoppdragene er av en slik art at etablering av arbeidsplaner ikke er mulig, har bedriften anledning til å styre arbeidstiden på kortere varsel, i nødvendige tilfeller fra dag til dag.

§ 10.4.3. Endagsturer - Turer uten overnatting

§ 10.4.3.1. Timekjøring / enkle oppdrag

Turoppdrag, inkludert stell av vogn, betales med minimum 2 timer pr. oppdrag.

Er oppholdet mellom turene 2 timer eller mindre, betales løpende tid.

§ 10.4.4. Flerdagsturer - Turer med overnatting

§ 10.4.4.1. Utreisedag og hjemreisedag
Utreisedag og hjemreisedag betales i henhold til arbeidet tid, dog minst for 3 timer pr. dag.

§ 10.4.4.2. Kjøredager
Det betales i henhold til arbeidet tid, dog minst for 6 t 15 min pr. dag i gjennomsnitt pr. tur.

Dersom sjåføren under opphold i kjøringen blir innkvartert på tilfredsstillende inkvarteringssted, regnes dette som arbeidstakers fritid.

§ 10.4.4.3. Liggedager utenfor det hjemlige stasjoneringssted i påvente av ny tur
Disse dager godtgjøres med 6 timer og 15 minutter inkludert stell av vogn m.m.

§ 10.5. Spesielle turbilbestemmelser

§ 10.5.1. Innkvartering
Bedriften skal ved flerdagsturer sørge for at sjåføren får fullverdig hvile på tilfredsstillende innkvarteringssted, med dusj og toalett, fortrinnsvis enerom.

§ 10.5.2. Bespisning
Dersom nødvendige måltider ikke er dekket av oppdragsgiver, godtgjøres disse av arbeidsgiver.

Retningslinjer avtales lokalt.

§ 10.5.3. Forholdet turkjøring / rutekjøring
Turbilsjåfør som blir satt til annen type kjøring følger gjeldende tariff for denne kjøringen.

Rutebilsjåfør som blir satt til turkjøring for én dag eller inntil én uke, skal være garantert minimum den lønn han ville hatt for denne kjøringen.

§ 11 SJÅFØRER BESTILLINGSKJØRING – LUKKET TRANSPORT

§ 11.1. Generelt

Bestemmelsene i overenskomsten for øvrig gjelder i den utstrekning disse ikke er unntatt, er behandlet spesielt nedenfor eller faller utenfor det området som naturlig hører inn under begrepet bestillingskjøring.

§ 11.1.1. Gyldighetsområde

Bestillingskjøringsavtalen gjøres gjeldende for persontransport utenfor rute. Transporttilbudet må være forbeholdt en bestemt bruker eller en på forhånd avgrenset gruppe brukere som har krav på å få helt eller delvis dekket transporten av det offentlige (Lukket transport). Spesialtransport av personer som ikke kan benytte ordinær skoleskyss omfattes også, mens ordinær skoleskyss følger avtalens hoveddel.

Oppdragene skal kunne løses gjennom bruk av minibuss (D1) eller mindre kjøretøy. Utvidet anvendelse kan avtales med tillitsvalgte.

Kjøringen kan blandes med bestilt rutetransport. Med bestilt rutetransport forstås transport som er åpen for allmenn ferdsel, men som kun kjøres når passasjerer har bestilt slik transport. Slik kjøring kan skje i henhold til forhåndsoppsatte tider, eller til de tider transporten bestilles. Kjøringen behøver ikke ha forhåndsfastsatte holdeplasser. Transporten kan gjennomføres med alle typer kjøretøy.

Dersom anbudet inneholder bestilt rutetransport, skal avlønning for denne kjøringen minimum tilsvare lønnen sjåføren ville hatt for denne kjøringen om den var rutekjøring. Det kan inngås lokale avtaler knyttet til gjennomføringen av dette.

Turbilkjøring omfattes ikke av dette kapittelet, men av kapittel § 10.

§ 11.1.2. Forholdet bestillingskjøring / rutekjøring

Bestillingssjåfører som settes til ordinær rutekjøring følger gjeldende tariff for denne kjøringen.

Ansatte med høyere timelønn som blir satt til bestillingskjøring beholder sin timelønn, men følger ellers bestemmelsene i dette kapittelet.

Kjøring som faller inn under avtalens hoveddel kan kombineres med bestillingskjøring dersom det er nødvendig for å opprette større stillingsbrøker.

Ansatte med deltidsstilling skal ha fortrinnsrett til bestillingskjøring for å øke sin stillingsbrøk.

§ 11.1.3. Lokale avtaler

Partene på den enkelte bedrift kan skriftlig inngå lokale avtaler om bestillingskjøring. Dersom de lokale parter ikke kommer til enighet, skal bestillingskjøring skje på grunnlag av den sentrale avtale.

§ 11.2 Lønn

§ 11.2.1. Årlig lønnsregulering

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

Grunnlaget for de lokale forhandlinger i den enkelte bedrift skal være bedriftens økonomi, produktivitet, lønnsomhet og den alminnelige lønnsutvikling. Forhandlingsresultatet skal nedfelles i en skriftlig protokoll.

§ 11.2.2. Lønn – sjåfører klasse B

Sjåfører uten førerkort for buss skal ha en minstelønn på kr. 35 779 per måned (219,50 kr per time).

§ 11.2.3 Lønn - bussjåfører

Bussjåfører (D1 eller høyere) skal ha en minstelønn på kr. 37 425 per måned (229,60 kr per time).

§ 11.2.4 Lønn – bussjåfør med fagbrev

Sjåfører med fagbrev får en minstelønn på kr 39 707 (243,60 kr per time).

Det kan inngås lokal avtale om godtgjørelse for andre relevante fagbrev og relevant kompetanse.

§ 11.3. Annen godtgjørelse

§ 11.3.1. Overtid

Overtidsarbeid betales med 50 % tillegg på ordinær timelønn etter avtalt utligningstid.

Overtidsarbeid mellom kl. 2100 og kl. 0600, samt overtidsarbeid på lørdager og dager før helligdager fra kl 1300 og på søn- og helligdager samt de offentlige høytidsdager 1. og 17. mai, utbetales med 100 % tillegg.

Arbeidere som har arbeidet ordinær dagtid, og som samme dag blir tilsagt til overtidsarbeid i tilslutning til den ordinære arbeidstids slutt, betales - hvis bedriften ikke skaffer mat kr. 114,– i diett, dersom overtidsarbeidet varer minst 2 timer.

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

De øvrige bestemmelsene i § 4.6 utgår.

§ 11.3.2. Tillegg for ubekvem arbeidstid

For arbeid på nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag,1. og 17. mai, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 2. juledag, samt etter kl. 15.00 på jul-, påske-, pinse- og nyttårsaften, betales 100% tillegg.

Arbeidet på julaften og nyttårsaften etter kl. 18.00 skal godtgjøres med 100 % ubekvemstillegg og 100 % overtidstillegg.

For arbeid i tidsrommet kl. 19.00 - 06.00 betales et tillegg på 25 % av den ordinære timelønnen. Fra lørdag kl. 15.00 til

søndag kl. 24.00 betales et tillegg på 40 %. Tillegget utbetales ikke for arbeid som godtgjøres med 100 % tillegg.

Ved offentlige anbud utlyst etter 1.7.2022, utbetales 40 % tillegg av den ordinære timelønn mellom lørdag kl. 06.00 og søndag kl. 24:00. For skift som er påbegynt før søndag kl. 24.00 opprettholdes tillegget på 40% frem til skiftets slutt, likevel ikke lenger enn til mandag kl. 06.00.

Ubekvemstilleggene på 25% og 40% utbetales ikke dersom arbeidet er godtgjort med overtidstillegg

§ 11.4. Arbeidstidsbestemmelser

§ 11.4.1. Generelt

Når sjåføren følger denne overenskomsten, eller lokal avtale hjemlet i denne, gjelder en ukentlig arbeidstid, jfr. bilag 1.

For månedslønnede sjåfører som helt eller delvis følger denne overenskomsten, eller lokal avtale hjemlet i denne, utlignes arbeidstiden over 1 år. Det skal tilstrebes en jevn fordeling av arbeidsbelastningen gjennom året.

Bedriften kan utligne arbeidstiden slik at den daglige arbeidstid ikke overstiger ni timer og ukentlige arbeidstid ikke overstiger 48 timer. Etter skriftlig avtale mellom bedriften og den tillitsvalgte, kan ovenfor nevnte utligningstid utvides, jfr. aml. § 10-5, nr. 2.

I forbindelse med eventuell utvidelse av utligningstid skal partene drøfte hvorvidt slik utvidelse vil kunne gi flere faste hele stillinger.

§ 11.4.2. Arbeidsplaner

I den grad oppdragene er av en slik art at etablering av ordinære arbeidsplaner etter § 4.4 ikke er mulig, kan arbeidsplanene utarbeides i tråd med nedenforstående:

Det skal utarbeides en arbeids- og fridagsplan. Planen skal drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte senest 16 dager før

iverksettelsen. Dette kan unntaksvis fravikes etter avtale med de tillitsvalgte.

Den ansatte kan i forbindelse med utarbeidelse av arbeids- og fridagsplanen melde fra om inntil to dager i uken der det ikke passer å arbeide etter kl. 15:00, og arbeidsgiver skal da tilstrebe å ikke legge arbeid til disse tidspunktene.

Arbeidstaker skal varsles så tidlig som mulig om sin endelige arbeidsplan.

Oppdrag som bedriften mottar med kort varsel og som skal utføres fra mandag til fredag i tidsrommet 06.00 – 18.00 kan i nødvendige tilfeller varsles fra dag til dag.

Det kan lokalt avtales andre ordninger. I forbindelse med inngåelse av eventuelle andre ordninger skal partene drøfte hvorvidt slik utvidelse vil kunne gi flere faste hele stillinger.

§ 11.4.3. Beregning av arbeidstid

Arbeidstiden begynner og slutter ved stasjoneringsstedet. Stasjoneringsstedet skal for den enkelte påføres arbeidsplanen.

Dersom partene på den enkelte bedrift ikke blir enige om en annen ordning, regnes stasjoneringsstedet som det sted, den garasje eller den holdeplass, hvor vedkommende har sitt frammøte.

Det kan inngås lokale avtaler om at sjåføren kan ta med seg kjøretøyet hjem.

§ 11.4.4. Minstetider og minstetider mellom oppdrag

Ingen del av arbeidsdagen skal godtgjøres med mindre enn to timer.

Er oppholdet mellom turene 2 timer eller mindre, betales løpende tid.

Det kan lokalt avtales andre ordninger.

§ 11.5 Arbeidsklær, sjåførkort m.v.

§ 11.5.1 Arbeidsklær

Nødvendig arbeidstøy og sko for utføring av den aktuelle bestillingskjøringen dekkes av arbeidsgiver. Det skal også tas hensyn til oppdragets art og klimatiske forhold.

§ 11.5.2 Sjåførkort

Utgifter til sjåførkort for digital fartsskriver, som er nødvendig for å utføre oppdrag som sjåfør i bedriften, betales av bedriften.

§ 11.5.3 Frikort

Dersom selskapet/avdelingen ikke har ordinær rutekjøring har de ansatte ikke krav på frikort.

DEL III. IKRAFTTREDEN – VARIGHET - OPPSIGELSE

1. VARIGHET OG OPPSIGELSE

Denne overenskomst trer i kraft pr. 1. april 2026 og gjelder til 31. mars 2028 – og videre 1 – ett - år av gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to måneders varsel.

Forøvrig henvises til bilag 11.

2. 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 i hht. fristene i Hovedavtalens § 3-1 nr. 1, 2 og nr. 4, samtidig som det varsles plassoppsigelse/plassfratredelse i hovedoppgjøret. Eventuell arbeidskamp i uorganiserte bedrifter opphører samtidig med opphør av arbeidskampen i hovedkonflikten.

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

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

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

3. BILAGENE TIL TARIFFAVTALEN

Bestemmelser som fremkommer av følgende bilag gjelder for denne tariffavtale:

Bilag	1	Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987
Bilag	2	Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere
Bilag	3	Sliterordningen
Bilag	4	Avtalefestet pensjon – AFP
Bilag	5	Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond
Bilag	6	Avtale om korte velferdspermisjoner
Bilag	7	Avtalefestet ferie – fleksibilitet
Bilag	8	Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste
Bilag	9	Avtale om delte skift for sjåfører utenfor Oslo
Bilag	10	Avtale om delte skift for sjåfører i Oslo
Bilag	11	Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår
Bilag	12	Mål om å fremme likestilling og hindre diskriminering
Bilag	13	Pensjon – Ansatte rutebil
Bilag	14	Kompetanse
Bilag	15	Avtale om etterutdanning
Bilag	16	Innleie
Bilag	17	Ansatte i vikarbyråer
Bilag	18	Sikkerhetssjekk

September 2026

Næringslivets Hovedorganisasjon

Landsorganisasjonen i Norge

NHO Transport

Fellesforbundet

Bilag 1 Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987

A. Fra 1. januar 1987 gjennomføres følgende arbeidstidsnedsettelse:

1. Til 37,5 timer per uke:
   Dagarbeidstid

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

3. Til 35,5 timer per uke:
   a) Arbeid som drives "hovedsakelig" om natten.
   b) Døgnkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
   c) 2-skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid som "regelmessig" drives på søn- og/eller helligdager.
   d) Arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte må arbeide minst hver tredje søn- og/eller bevegelige helligdag.

4. Til 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 2 Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstagere

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

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

Bilag 3 Sliterordningen

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 4 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 5 Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond

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

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

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

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

Arbeidsgiver kan, som en del av finansieringsordningen, trekke arbeidstakere som kommer inn under Hovedavtalen for arbeidere mellom LO og NHO og Hovedavtalen NHO-LO/FLT/HK, kr. 3,25 pr. 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 6 Avtale om korte velferdspermisjoner

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

(Gjelder punktene 4, 5 og 10)

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

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon:

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

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

2. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor når trygden gir stønad til behandlingen. Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfeller vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. Forøvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfeller som oftest være sykmeldt.

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

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

5. Kvinner som ammer barn har rett til den tid hun av den grunn trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan

kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time pr. dag. Betaling til dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen, og ordningen opphører når barnet fyller 1 år.

6. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet.

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

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

8. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.

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

10. Permisjon ved deltakelse i egne barns konfirmasjon.

11. Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i 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 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 Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste

Av forskjellige årsaker er det bare en tredjedel av hvert ungdomskull som avtjener førstegangstjeneste. Disse grupper mister ett års yrkesaktivitet eller forsinkes ett år i sin utdannelse. Gjennomført førstegangstjeneste gir den vernepliktige en erfaring som er av verdi ved den senere utdanning/yrkesaktivitet, og det er derfor viktig at de som har avtjent sin verneplikt i Forsvaret ikke settes tilbake for andre med hensyn til lønnsansiennitet.

På denne bakgrunn er partene enige om at:

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

Bilag 9 Avtale om delte skift for sjåfører utenfor Oslo

Del A: For eksisterende avtaler, nye kontrakter inngått før 01.06.10 og anbud utlyst før 01.06.10:

Særordninger vedrørende delte skift gjennomføres etter avtale mellom bedriften og de tillitsvalgte, jfr.§ 4.3. I de tilfellene partene ikke inngår lokal avtale om delte skift, gjelder følgende:

1. Antall oppmøter begrenses til to.

2. Ingen del av noe skift skal være kortere enn to timer.

3. Delte skift avsluttes senest kl 19.00.

4. Opphold i tjenesten skal skje på sjåførens stasjoneringssted, eller etter avtale med de tillitsvalgte; på annet avtalt pausested med godkjent oppholdsrom.

5. Det er adgang til å blande delte skift med andre turnuser.

6. Det gis ikke anledning til å lage delte skift som faller på søn- og helligdager samt de offentlige høytidsdagene 1. og 17. mai.

7. Fra 01.09.2010 betales det ved sammenhengende opphold ut over en time på stasjoneringssted, eller annet avtalt pausested med godkjent oppholdsrom, en godtgjørelse lik en timelønn pr. dag. Fra og med 01.10.2024 utbetales denne godtgjørelsen ved sammenhengende ubetalte pauser på stasjoneringsstedet utover 30 minutter.

8. Fra 01.09.2010 gis det ikke anledning til å lage delte skift som faller på lørdager. Dersom det etter dette lokalt avtales delte skift på lørdager skal slike skift kompenseres med 25 % av dagslønnssatsen til den til enhver tid gjeldende 0 – 3 år-sats uten kompetansemoduler

Del B: For anbud utlyst etter 01.06.10 og for nye kontrakter inngått etter 01.06.10

Særordninger vedrørende delte skift gjennomføres etter avtale mellom bedriften og de tillitsvalgte, jfr.§ 4.3. I de tilfellene partene ikke inngår lokal avtale om delte skift, gjelder følgende:

1. Antall oppmøter begrenses til to.

2. Ingen del av noe skift skal være kortere enn to timer.

3. Delte skift avsluttes senest kl 19.00.

4. Opphold i tjenesten skal skje på sjåførens stasjoneringssted, eller etter avtale med de tillitsvalgte; på annet avtalt pausested med godkjent oppholdsrom.

5. Det er adgang til å blande delte skift med andre turnuser.

6. Det gis ikke anledning til å lage delte skift som faller på lør-, søn- og helligdager samt de offentlige høytidsdagene 1. og 17. mai.

7. Ved sammenhengende ubetalte pauser på stasjoneringsstedet utover en time, betales en godtgjørelse tilsvarende 18 % av dagsats 0-3 år inkludert YKB. Fagbrevtillegget og bedriftsintern modul ikke medregnet. Fra og med 01.10.2024 utbetales denne godtgjørelsen ved sammenhengende ubetalte pauser på stasjoneringsstedet utover 30 minutter.

8. Dersom det lokalt avtales delte skift på lørdager skal slike skift kompenseres med 25 % av dagsats 0-3 år inkludert YKB. Fagbrevtillegget og bedriftsintern modul ikke medregnet.

Bilag 10 Avtale om delte skift for sjåfører i Oslo

- Særordninger vedrørende delte skift gjennomføres etter avtale mellom bedriften og de tillitsvalgte, jfr.§ 4.3.

- I de tilfellene partene ikke inngår lokal avtale om delte skift, gjelder følgende for sjåfører i Oslo og Akershus:

1. Delte skift avsluttes senest kl 19.00. Arbeidstid som faller utenfor rammen av 12 timers utstrekk, eller som faller senere en kl. 19.00 betales som overtid. Minste opphold i tjenesten skal sammenhengende være 3 timer. Kjøring i oppholdstiden betales som overtid. Bestemmelsen om opphold kan i det enkelte tilfelle fravikes ved tjenesteoppsett dager før hellig/høytidsdager. Opphold i tjenesten skal skje på sjåførens stasjoneringssted eller på annet avtalt pausested med godkjent oppholdsrom.

2. Delte skift kan blandes med andre skift for turnuser som har fri lørdag og søndag.

3. Inntil 25 % av turnusene med kjøring i helgene kan inneholde ett delt skift pr. uke.

4. Rene delt-skift- turnuser skal ha fri lørdag og søndag, og helligdager samt på de offentlige høytidsdager 1. og 17. mai.

5. Det gis en kompensasjon pr. kjørte delte skift tilsvarende 20 % av daglønnssatsen til den til enhver tid gjeldende 0 – 3 år-sats for kjøring i Akershus.

6. Alle sjåfører som kjører turnus med bare delte skift skal ha rett til full lønn dersom den faktiske arbeidstiden deres overstiger 80 % av heltidsstilling.

Bilag 11 Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

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

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

Bilag 12 Mål om å fremme likestilling og hindre diskriminering

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 13 Bilag om tjenestepensjon – ansatte rutebil

Partene er enige om at det for ovennevnte gruppe etableres en innskuddspensjonsordning hvor det utbetales 98 % av (tariffestet lønn)/avtalt lønn.

Innskuddspensjonsordningen innrettes slik:

Ovennevnte ansatte som ikke er innmeldt i andre lukkede ordninger skal være tilsluttet pensjonsordningen.

Pensjonsordningen er en innskuddspensjonsordning hvor bedriften betaler et innskudd som utgjør 5% av pensjonsgrunnlaget og 8 % over 7,1 ganger grunnbeløpet (G) i Folketrygden

All avkastning skal tilføres medlemmenes pensjonskapital/konto.

Beregningen av lønn som pensjonsgrunnlag foretas i henhold til bestemmelsene gitt i Lov om innskuddspensjon, § 5-5.

Ordinær pensjonsalder er 72 år, og gjelder med mindre det er innført en bedriftsfastsatt aldersgrense. Det skal være innskuddsfritak ved ervervsuførhet. Det skal i tillegg etableres en ordning med uførepensjon på 62 %.

Pensjonsnivået beregnes som 62 % av pensjonsgrunnlaget med fradrag for antatt folketrygd (ugift pensjonist – ikke samboende).

Bilag 14A Kompetansebilag buss:

Den tidligere ordningen med kompetansemoduler hvor man fikk kr. 3,- per time for hver modul ble avviklet per 31.12.15. De som har fått kompetansetillegg etter den avviklede ordningen beholder sine tillegg, med mindre de etter den nye ordning får bedre økonomisk uttelling.

Den nye ordningen er som følger:

- De sjåfører som har bestått grunnutdanning for bussjåfører får et kompetansetillegg på kr. 9,- per time.
- De sjåfører som ikke har gjennomført grunnutdanning, men har gjennomført obligatorisk etterutdanning og deretter har bestått/består en test godkjent av partene, får et kompetansetillegg på kr. 9,- per time. Den bedriftsinterne modulen er ikke inkludert i dette.
- De sjåfører som har gjennomført, eller gjennomfører, den bedriftsinterne kompetansemodulen får et kompetansetillegg på kr. 3,- per time. Bedriften dekker utgiftene til kursmateriell, og utdanningen skjer på arbeidstakers fritid.

Ordningen medfører at det fortsatt er mulig å oppnå maksimalt 12,- kr per time i kompetansetillegg.

Bedriftene skal skriftlig informere sine ansatte om muligheten til å ta den bedriftsinterne modulen og etterutdanningstesten.

Bedriften skal regelmessig tilby gjennomføring av etterutdannings- og bedriftsintern test, minst to -2 ganger pr. år. Partene lokalt kan avtale andre ordninger for hvordan dette gjennomføres.

Bilag 14B Kompetansebilag for sporveisbedrifter (trikker/T-bane)

Fra 01.04.16 er det etablert slik ordning for kompetansetillegg:

1. Bestått grunnutdanning utløser et tillegg på 3 kr per time.

2. Innen ett år etter gjennomført prøvetid skal bedriften tilby vognfører å ta Modul 1. Bestått test utløser et tillegg på 3 kr per time.

3. Innen to år etter gjennomført prøvetid skal bedriften tilby vognfører å ta Modul 2. Bestått test utløser et tillegg på 3 kr per time.

4. Bestått "resertifisering" gir et tillegg på 3 kr per time. Denne "resertifiseringen" skal skje tidligst etter 3 år, senest etter 5 år, fra bestått grunnutdanning.

Det er maksimalt mulig å oppnå 12,- kr per time i kompetansetillegg. Skinnetillegget på 3,75 kr fra 2012 bortfaller for de som omfattes av denne ordningen.

Praktisk gjennomføring:
Det konkrete innholdet i modulene og testene utvikles i bedriften, i samråd med bedriftens tillitsvalgte. Innholdet i modulene skal være klart innen 31.12.16.

- Modul 1 skal ha fokus på "Persontrafikk i praksis", herunder service og kundebehandling.
- Modul 2 skal ha fokus på "Teknikk og kjørestil".
- For overnevnte moduler dekker bedriften utgiftene til kursmateriell, og utdanningen skjer på arbeidstakers fritid.

Bedriftene skal skriftlig informere sine ansatte om muligheten til å opparbeide seg disse kompetansetilleggene.

Ansatte som har opparbeidet kompetanse i en bedrift/konsern og deretter bytter arbeidsgiver beholder sine tillegg, men må innen to år

gjennomføre og bestå den nye bedriftens Modul 1 og Modul 2 for å beholde disse tilleggene.

Overgangsordning

De vognførere som har opparbeidet seg skinne- og/eller kompetansetillegg etter den tidligere ordningen med moduler beholder disse tilleggene. De som ikke alt har 4 moduler kan opparbeide seg ytterligere tillegg ved å ta Modul 1, Modul 2 eller bestå resertifisering – samlet (gammel + ny ordning) gir opp til maksimalt 12 kr per time. Det er således maksimalt mulig å oppnå 12,- kr per time i kompetansetillegg ved å kombinere gammel og ny ordning.

Tillegg etter ny ordning kan tidligst opparbeides fra 01.04.17.

Bilag 15 Avtale etterutdanning etter yrkessjåførforskriften

Etter yrkessjåførforskriften, (F16.04.2008 nr 362, Forskrift om grunnutdanning og etterutdanning for yrkessjåfører), er sjåførene pålagt å gjennomføre etterutdanning, som pt. er på 35 timer hvert 5 år.

I de tilfellene partene ikke inngår avvikende lokal avtale skal følgende gjelde:

1. Arbeidsgiver skal gi fast ansatte sjåfører et tilbud om etterutdanning i henhold til gjeldende forskrift. Arbeidsgiver fastsetter, etter drøftinger med de tillitsvalgte, gjennomføringsmetode, tid og sted for etterutdanningen.

   Hvis ikke arbeidstaker gjennomfører etterutdanning tilbudt av arbeidsgiver, er vedkommende selv ansvarlig for å ta etterutdanningen innen de lovpålagte frister. Arbeidstaker må da dekke kostnadene selv.

   Hvis arbeidstaker uten gyldig grunn uteblir fra etterutdanningskurs, kan arbeidsgiver kreve utgiftene for kurset tilbake fra arbeidstaker.

   Arbeidstakere har ikke rett på etterutdanningskurs under avvikling av oppsigelsestid.

2. Arbeidsgiver skal dekke ordinær lønn inklusive eventuelle ubekvemstillegg i henhold til ordinær arbeidsplan. Kurstid ihht yrkessjåførforskriften regnes ikke som arbeidstid, og deltakelse på kurs kan således ikke utløse overtid eller annen kompensasjon. Arbeidsgiver skal imidlertid betale ordinær timelønn (uten overtid) for kurstimene de dagene et kurs legges på en fridag ihht arbeidsplanen.

3. Arbeidsgiver dekker kursutgiftene, herunder eventuelt læremateriell. Hvis kurset ikke avholdes på stasjoneringsstedet, dekker arbeidsgiver arbeidstakers reisekostnader til og fra kursstedet. Arbeidsgiver fastsetter, etter drøftinger med de

tillitsvalgte, reisemåte og dekning av reisekostnader, samt eventuell dekning av kost og losji.

Implementering:
Eksisterende lokale avtaler som ikke minst gir like gunstig vilkår som denne avtale bortfaller i sin helhet uten oppsigelse 01.04.12, dersom de ikke inngås på nytt forut for denne dato. Andre avtaler må evt. bringes til opphør i tråd med Hovedavtalens bestemmelser.

Bilag 16 Innleie

I

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

II

Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med AML §14-12 a, (forslag i Prop 74L).
Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.
Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom LO og en arbeidsgiversammenslutning gjelder ikke Fellesbilag 1,2,3,4,5,6 og 8 i VO.

III

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

IV

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

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

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

Merknad:
Punktene 1.3.2, 1.3.3 og 1.3.4 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jfr Prop 74L (2011-2012).

Bilag 17 Ansatte i vikarbyråer

Bestemmelsene i dette bilaget regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst jfr § 1.

1. Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde jfr § 2.3.

2. Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

3. Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.

4. Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

5. Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun 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 2 pkt 1.3.2.

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

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

Protokolltilførsel:

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

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

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

Bilag 18 Sikkerhetssjekk

I forbindelse med sikkerhetssjekken må føreren forvisse seg om at kjøretøyet er i forsvarlig og forskriftsmessig stand. Følgende skal være kontrollert:

- Visuell sjekk av dekk
  - Slitasje
  - Trykk
  - Muttere/bolter
- Lys
- Bremser
- Førerplass/dashbord
  - Styresjekk
  - Belte
  - Varsler
- Visuell sjekk
  - Speil
  - Vinduer
  - Åpne luker

Hvem som skal gjennomføre hvilke deler av sjekken kan også variere, men i den grad deler av sikkerhetssjekken er overlatt til andre enn sjåføren, skal det være gode rutiner som forsikrer sjåføren om at dette er gjort på en betryggende måte.

Sikkerhetssjekken tilpasses den teknologiske utviklingen.

LO Media 2026
Trykk: BK Grafisk AS