

Overenskomsten for byggeindustrien 2016-2018



Overenskomsten for byggeindustrien 2016 – 2018

Overenskomst

mellom

**Næringslivets Hovedorganisasjon
og
Byggenæringens Landsforening**
på den ene side

og

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

Gjelder f.o.m. 1. april 2016 t.o.m. 31. mars 2018

Del I

Hovedavtalen LO – NHO

Del II

Innholdsfortegnelse

Kapittel 1 Overenskomstens omfang.....	5
§ 1-1 Virkeområde	5
Kapittel 2 Lønnsbestemmelser	5
§ 2-1 Alminnelige bestemmelser.....	5
§ 2-2 Lønn – garantert minstefortjeneste	6
§ 2-3 Lokal lønnsfastsettelse	7
§ 2-4 Overføring til annet arbeid	8
§ 2-5 Lærlinger etter Kunnskapsløftet.....	8
§ 2-6 Unge arbeidere	10
§ 2-7 Andre lønnsgodtgjørelser	10
§ 2-8 Permisjon med rett til lønn.....	11
§ 2-9 Nedsatt arbeidsevne	11
Kapittel 3 Arbeidstidsbestemmelser	12
§ 3-1 Generelt.....	12
§ 3-2 Fleksibilitet	12
§ 3-3 Dagtid	13
§ 3-4 Forandring av arbeidstid	13
§ 3-5 Skiftarbeid.....	14
§ 3-6 Overtid	15
§ 3-7 Tilkalling.....	17
§ 3-8 Matpenger	17
§ 3-9 Deltidsansatte	18
§ 3-10 Forskjøvet arbeidstid.....	18
§ 3-11 Høytidsaftener og dagen før 1. og 17. mai	18

Kapittel 4 Lønssystemer	19
§ 4-1 Alminnelige bestemmelser.....	19
§ 4-2 Tidlønn/fastlønn.....	19
§ 4-3 Bonussystemer.....	20
§ 4-4 Akkordarbeid	20
Kapittel 5 Arbeidsmiljø, HMS, Inkludering og arbeid for å redusere sykefravær 21	
§ 5-1 Arbeidsmiljø og vernetiltak	21
§ 5-2 Inkludering og reduksjon av sykefravær.....	22
§ 5-3 Arbeidstøy.....	22
§ 5-4 Verneutstyr.....	22
§ 5-5 Ansvar for utleverte effekter	23
Kapittel 6 Mangfold og Likeverd.....	23
§ 6-1 Innledning	23
§ 6-2 Eldre arbeidstakere	23
§ 6-3 Likestilling mellom kvinner og menn	24
§ 6-4 Innvandrere	24
§ 6-5 Forskuttering av sykepengene	25
Kapittel 7 Arbeidsinnleie.....	25
§ 7-1 Arbeidsinnleie	25
Kapittel 8 Arbeid utenfor bedriften	25
§ 8-1 Bruk av egen bil til tjenestekjøring	25
§ 8-2 Når nattopphold er nødvendig.....	26
§ 8-3 Når nattopphold ikke er nødvendig.....	27
Kapittel 9 Ferie.....	27
§ 9-1 Ferie	27
§ 9-2 Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere.....	27
Kapittel 10 Samarbeid om kompetanseutvikling innen byggeindustrien	28
§ 10-1 Utfordringer	28
§ 10-2 Tiltak.....	29
Kapittel 11 Bilag.....	31

Kapittel 12 Uorganiserte bedrifter – Tariffrevisjoner	31
§ 12-1 Uorganiserte bedrifter - tariffrevisjoner	31
Kapittel 13 Varighet	33
§ 13-1 Varighet	33
§ 13-2 Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår	33
Bilag 1 Avtale om sluttvederlag LO-NHO	34
Bilag 2 Avtale om et opplysnings- og utviklingsfond	50
Bilag 3 Avtale om ny AFP-ordning.....	54
Bilag 4 Avtale om retningslinjer for prosentvis trekk av fagforeningskontingent	59
Bilag 5 Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987	64
Bilag 6 Likestilling mellom kvinner og menn	74
Bilag 7 Ferie m.v.	77
Bilag 8 Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai	81
Bilag 9 Avtale om korte velferdspermisjoner	85
Bilag 10 Tjenestepensjoner	88
Bilag 11 Lønssystemer	90
Bilag 12 Overgangsprotokoller fra de enkelte overenskomster - 1992.....	92
Bilag 13 Smusstillegg	95
Bilag 14 Utsetting av arbeid, innleie og ansatte i vikarbyrå.....	97

Kapittel 1

Overenskomstens omfang

§ 1-1 Virkeområde

1. Denne overenskomsten omfatter arbeidstakere innenfor byggeindustrien og byggevareutsalg. Dette gjelder blant annet trelast-, trehus-, trevare-, spon-, glassull-, gipsplate- og betongindustri og betongelementmontasje, lecaproduksjon, snekkeri, teglverk og annen byggevareindustri samt trelastutsalg og byggevarehus.
2. Overenskomsten omfatter arbeidstakere i produksjonen, service/vedlikehold, lager og utsalg samt sjåfører, vakt, rengjørings- og kantinepersonell og vaktmestere, jf. § 2-2 pkt. 5.
3. Denne overenskomsten kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde, jf. bilag 14.
4. Der nye produksjonsmåter medfører at arbeidsoperasjoner endres, skal disse fortsatt sortere under denne overenskomsten.
5. Bedriften forplikter seg til ikke å innta arbeidere på andre vilkår enn det som er fastsatt i denne overenskomsten.

Kapittel 2

Lønnsbestemmelser

§ 2-1 Alminnelige bestemmelser

Det skal kunne benyttes forskjellige former for lønnsfastsettelse som tidlønn/fastlønn, bonus og akkord.

§ 2-2 **Lønn – garantert minstefortjeneste**

1. *Lønnssatser*

Innenfor denne overenskomsts virkeområde skal alle voksne arbeidstakere være sikret en garantert minstefortjeneste. For nybegynner er satsen kr 170,32 pr. time og etter 1 år kr 173,15 pr. time. Utover den garanterte lønn fastsettes den enkelte arbeidstakers lønn og godtgjørelse i samsvar med reglene i denne paragraf samt §§ 2-3, 2-6, 2-7 og kapittel 4.

2. *Reguleringsbestemmelse for mellomoppgjør og samordnede oppgjør*

Etter at resultatet fra mellomoppgjør og samordnede oppgjør mellom LO og NHO foreligger, opptas forhandlinger mellom FF og BNL om regulering av minstelønnssatsene i § 2-2, nr. 1 og 4 og § 2-6, med utgangspunkt i lønnsveksten innenfor avtaleområdet.

Regulering skjer med virkning fra 1. april.

3. *Fagarbeidere*

Fagarbeidere i henhold til opplæringslova skal på det aktuelle nivå betales høyere enn voksne arbeidere, dog skal tillegget være minimum kr 12,00 pr. time uansett hvilket lønssystem bedriften praktiserer. Dette gjelder personer med fagbrev som arbeider innenfor faget. Dersom arbeidstaker med annet fagbrev, kun arbeider delvis innenfor faget kan det gis et redusert fagarbeidertillegg eller betale for det antall timer vedkommende utfører slikt arbeid.

4. *Ferievikarer 18-23 år*

Ferievikarer 18-23 år minst kr 145,92 pr. time. Bestemmelsen kommer til anvendelse i de tilfeller bedriften for et tidsrom av inntil 2 måneder har behov for arbeidskraft i forbindelse med ferieavvikling.

For bedrifter som har døgn- eller helkontinuerlig drift er perioden inntil 4 måneder. Det skal være skriftlig avtale om dette.

Når det gjelder vikarer under 18 år vises til bestemmelsen om unge arbeidere (§ 2-6).

5. *Rengjøringspersonell/kantinepersonell/vaktmenn/vaktmestere*
Lønn for disse grupper fastsettes i særskilt avtale med utgangspunkt i bestemmelsene i denne paragraf.

Denne bestemmelse er ikke til hinder for at bedriften kan sette bort slikt arbeid.

§ 2-3 Lokal lønnsfastsettelse

1. *Årlige forhandlinger*

En gang hvert år skal de lokale parter forhandle om en eventuell regulering av fortjenestenivået i bedriften. Det forutsettes at det føres reelle forhandlinger, eventuelt med organisasjonenes bistand.

Til disse forhandlinger skal de tillitsvalgte få utlevert lister med oversikt over lønsmottakernes fortjenestenivå innenfor denne tariffavtalens virkeområde i bedriften. Videre skal bedriften fremlegge og presentere regnskap og budsjett.

Forhandlingene skal gjennomføres på grunnlag av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet. Dette innebærer at partene lokalt skal legge til grunn en samlet vurdering av bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurransevne.

Forhandlinger skal ikke kunne påbegynnes før de sentrale/forbundsvisse oppgjør er avsluttet. Bestemmelsen innebærer ikke adgang til temporeduksjon ved lokal uenighet.

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

2. *Spesielle kvalifikasjoner*

Det er anledning til, etter forhandlinger med de tillitsvalgte, å gi et særskilt lønnstillegg til arbeidstakere som er beskjeftiget med arbeid som krever særlige kunnskaper og kvalifikasjoner. Partene kan bringe organisasjonene inn i disse forhandlinger. Både bedriftens ledelse og de tillitsvalgte kan ta initiativ til slike forhandlinger

§ 2-4 Overføring til annet arbeid

I den grad følgende ikke er i strid med arbeidsmiljølovens bestemmelser, gjelder: Hvis en arbeidstager uten forutgående 1 måneds varsel flyttes fra sitt vanlige arbeid til et annet som er mindre betalt, skal han beholde sin lønn i 1 måned. Deretter blir han å lønne som for vedkommende arbeid.

Hvis en arbeidstaker på grunn av sin faglige dyktighet blir beordret til et annet arbeid som medfører forringelse av hans lønnsforhold, skal han gis full kompensasjon. Tvist om gjennomføringen løses ved forhandling på vanlig måte.

Arbeidstakere som blir flyttet til høyere betalt arbeid, får den nye lønn fra tiltredelsesdagen.

§ 2-5 Lærlinger etter Kunnskapsløftet

1. *Generelt*

BNL og Fellesforbundet er enige om at det er viktig å sikre rekrutteringen til bransjen. På denne bakgrunn anbefaler BNL og Fellesforbundet de lokale parter å drøfte aktuelle ordninger som blant annet støtte til læremateriell, støtte til oppholdsutgifter og støtte til reise- og flytteutgifter. BNL og Fellesforbundet anmoder derfor de lokale parter om å vurdere behovet for tiltak som øker mobilitet og tilgang av lærlinger.

2. *Kunnskapsløftet lærlinger - avlønning*
Lærlinger avlønnes etter bedriftens lønssystem. Grunnlaget for beregning av lønnen er nyutdannede fagarbeideres fortjeneste innenfor lærlingens fag ved bedriften.

Lønnen utgjør:	Garantert minstefortjeneste:
3. året 40 %	3. året kr 72,92 pr. time.
4. året 60 %	4. året kr 109,39 pr. time.
3. *Praksiskandidater*
For de arbeidstakere som ønsker å avlegge fagprøve etter opplæringslova § 3-5, skal bedriften dekke utgifter til læremateriell og prøveavleggelse.
For arbeidstakere med lese- og skrivevansker skal det tas spesielle hensyn til den enkeltes behov.
4. *Prøveavleggelse og læremateriell*
Bedriften dekker utgifter til læremateriell for lærlinger. Bedriften skal også betale ordinær lønn ved prøveavleggelsen.
5. Ansatte voksne arbeidstaker som inngår lærekontrakt beholder sin lønn.
6. *Fagarbeider etter 3-årig skole*
Fagarbeider etter 3-årig skole skal første året i bedrift etter avlagt fagbrev avlønnes med 80 % av nyutdannet fagarbeiders fortjeneste i bedriften.
7. *Lærling i teknisk- allmennfag(TAF-lærlinger)*
For den tiden lærlingen er utplassert i bedrift de to første årene, betales 30 % av nyutdannet fagarbeider. De to siste årene betales lønn for verdiskapningstiden, slik at de samlet over alle 4 årene opparbeider en samlet lønn tilsvarende en årslønn for nyutdannet fagarbeider.

Retningsgivende tabell:

1	2	3	4	halvår
55	55	70	75	prosent

8. *Lærling som ikke består fagprøve.*
Læretiden avsluttes ved avleggelse av førstegangs fagprøve. Ved ikke bestått prøve kommer Forskrift til opplæringslova § 3-62 til anvendelse. Det kan avtales frivillig forlengelse av læretiden i henhold til § 3-62.
9. *Overtidsbetaling*
Overtid for lærling og TAF-lærling som er fylt 18 år, skal minst lønnes med øvrig ufaglært i bedriften og overtidstillegg. Overtidstimene inngår ikke i læretiden.

§ 2-6 Unge arbeidere

Unge arbeidere under 18 år avlønnes med minst kr 118,70 pr. time.

§ 2-7 Andre lønnsgodtgjørelser

1. *Smusstillegg*
 - a) Det skal gis tillegg ved utførelse av smussig arbeid.
 - b) Ved bedrifter hvor det ofte forekommer arbeid av mer smussig art, forutsettes at det er tatt hensyn til dette allerede ved fastsettelsen av bedriftens alminnelige lønninger.
 - c) Tilleggenes størrelse avtales på forhånd. Retningsgivende for de lokale avtalene skal være liste inntatt som bilag 13 til denne overenskomst.
 - d) I spesielle tilfeller kan det treffes særskilt avtale for det enkelte arbeid.
2. *Verktøygodtgjørelse*
 - a) De arbeidstakere som selv holder håndverktøy betales en godtgjørelse på kr 1,70 pr. time. Hvis arbeidsgiveren holder verktøy, bortfaller

godtgjørelsen. Ved uenighet om arten og mengden av det verktøy som skal holdes, henvises til den fortegnelsen som gjelder i avtale for de tilsvarende bygningsfag.

- b) For annet verktøy som arbeidstaker holder selv avtales godtgjørelse på den enkelte bedrift.

3. *Andre tillegg*

For sliping, filing, bladskifte og lignende utenfor den enkelte arbeidstakers fastsatte arbeidstid betales det overtid for medgått tid, eller dersom partene lokalt er enige om det, avtales en fast sum for dette.

4. *Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste*

- a) Avtjent førstegangstjeneste i Forsvaret eller tilsvarende tjeneste som sivilarbeider, sivilforsvaret o.l., godkjennes som lønnsansiennitet.
- b) Arbeidstaker som har permisjon i forbindelse med svangerskap/-fødsel og adopsjon, opparbeider lønnsansiennitet i inntil ett år, såfremt arbeidstaker oppebærer rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter Folketrygdloven §§ 14-4 og 14-14.

§ 2-8 Permisjon med rett til lønn

- 1. Korte velferdspermisjoner i henhold til bestemmelsene i bilag 9.
- 2. Bedriften dekker ordinær lønn i permisjonstiden for ansatte som innvilges omsorgspermisjon i samsvar med arbeidsmiljøloven § 12-3.

§ 2-9 Nedsatt arbeidsevne

For arbeidstakere hvis arbeidsevne er nedsatt, fastsettes lønnen etter avtale mellom bedriftens ledelse, arbeidstakeren og de tillitsvalgte (arbeidsmiljøloven § 4-6).

Kapittel 3

Arbeidstidsbestemmelser

§ 3-1 Generelt

Partene er enige om at produksjonsutstyr og anlegg skal utnyttes i størst mulig grad. Partene peker på at det av hensyn til en effektiv utnyttelse av produksjonsutstyr vil være av stor betydning å praktisere forskjellige arbeidstidsordninger, herunder gjennomsnittsberegning og skiftordninger, såvel døgn- som helkontinuerlig.

Partene er enige om at alle typer arbeidstidsordninger skal drøftes mellom de lokale parter.

§ 3-2 Fleksibilitet

- a) Der partene lokalt er enige om det, kan det som en forsøksordning iverksettes bedriftstilpassede ordninger som går ut over overenskomstens bestemmelser for så vidt gjelder arbeidstid og godtgjørelser for dette. Slike ordninger skal forelegges forbund og landsforening til godkjenning.
- b) Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i arbeidsmiljøloven §§ 10-5 og 10-12 nr. 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. Arbeidstiden skal forøvrig fastlegges i samsvar med forutsetningene for arbeidstidsnedsettelsen (bilag nr. 5) og arbeidsmiljølovens bestemmelser.

§ 3-3 **Dagtid**

Arbeidstiden skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke, normalt fordelt på 7,5 timer pr. dag, og skal søkes fordelt på ukens 5 første virkedager.

De lokale parter fastsetter arbeidstidens inndeling mellom kl. 06.00 og 21.00. Blir de lokale parter ikke enige, bør tariffpartene fastsette arbeidstiden med utgangspunkt i bedriftens behov. Fører forhandlingene ikke frem kan bedriftene fastsette arbeidstiden for den enkelte arbeidstaker mellom kl. 07.00 og 18.00.

I de tilfeller det er nødvendig med arbeid på lørdag legges den ordinære arbeidstid mellom kl. 06.00 og kl. 13.00.

§ 3-4 **Forandring av arbeidstid**

1. Arbeidstiden for en arbeidstaker kan endres.
2. Forandring av en arbeidstakers ordinære arbeidstid skal om mulig gis med 14 kalenderdagers varsel. Forandringer i arbeidstiden skal på forhånd drøftes med tillitsvalgte.
3. Hvis forandringer av arbeidstiden ikke gis med 14 kalenderdagers varsel, betales et engangsbeløp på kr 721,00.
4. Hvis arbeidstakeren går tilbake til sin tidligere arbeidstid innen 14 kalenderdager, betales det ikke for tilbakeføringen.
5. For ansatte på 2-, 3-, 4-, 5- og 6-skiftplaner er varslingsfristen 21 kalenderdager. Når bedriften legger om sine skiftplaner med kortere varsel enn 21 kalenderdager, betales et engangsbeløp på kr 721,00 til berørte arbeidstakere.
6. Den som blir overført til annen arbeidstidsordning skal være sikret betaling for det antall timer som ville falt i ordinær stilling i

overføringsuken. Den ansatte er pliktig til å arbeide tilsvarende antall timer.

7. Reglene i denne paragraf kommer ikke til anvendelse hvis forandringen finner sted etter arbeidstakerens eget ønske.

§ 3-5 Skiftarbeid

1. *Generelt*

Det er adgang til å anvende skiftarbeid i samsvar med arbeidsmiljøloven § 10-11.

Arbeidsplan settes opp i samsvar med arbeidsmiljøloven § 10-3.

Dersom arbeidstidsordningen innebærer regelmessig arbeid minst hver tredje søn- og/eller helligdag, skal den gjennomsnittlige ordinære arbeidstid for disse ikke overstige 35,5 timer pr. uke.

2. *Skiftordninger* *2-skiftsarbeid*

Arbeidstiden skal ikke overskride gjennomsnittlig 36,5 timer pr. uke.

Døgnkontinuerlig skiftarbeid (3-skiftsarbeid)

Arbeidstiden skal ikke overskride gjennomsnittlig 35,5 timer pr. uke. Tilgjengelig produksjonstid ved døgnkontinuerlig drift er fra søn- og helligdag kl. 22.00 til lørdag og dag før helligdag kl. 18.00.

Helkontinuerlig skiftarbeid

Arbeidstiden skal ikke overskride gjennomsnittlig 33,6 timer pr. uke.

3. *Omregningsfaktor ved skiftarbeid*

Fra 37,5 timer til 36,5 timer	2,74 %
Fra 37,5 timer til 35,5 timer	5,63 %
Fra 37,5 timer til 33,6 timer	11,61 %

4. *Skifttillegg*

- a) Ved skiftarbeid skal det betales et skifttillegg. Skifttillegg skal betales for ettermiddagsskift, nattskift og helgeskift (fra kl. 14.00 lørdag til kl. 22.00 søndag).
- b) Det skal avtales særskilt skifttillegg for arbeid:
 - Fra nyttårsaften kl. 14.00 til 1. nyttårsdag kl. 22.00.
 - Fra dagen før skjærtorsdag kl. 22.00 til langfredag kl. 22.00.
 - Fra påskeaften kl. 14.00 til 2. påskedag kl. 22.00.
 - Fra dagen før Kristi himmelfartsdag kl. 22.00 til Kristi himmelfartsdag kl. 22.00.
 - Fra pinseaften kl. 14.00 til 2. pinsedag kl. 22.00.
 - Fra 30. april kl. 22.00 til 1. mai kl. 22.00.
 - Fra 16. mai kl. 22.00 til 17. mai kl. 22.00.
 - Fra julaften kl. 14.00 til 2. juledag kl. 22.00.
 - Henholdsvis kl. 15.00 og kl. 23.00 for bedrifter som har dette klokkeslett for skiftveksel eller hvis de lokale parter har fastsatt andre skiftveksler.
- c) Det fastsettes et skifttillegg for hvert skift.
 - Tariffpartene er enige om at skifttilleggene skal fastsettes i kronebeløp.
 - Skifttillegget for 2. skift skal utgjøre minst kr 20,71 pr. time.
 - Skifttillegget for 3. skift skal utgjøre minst kr 26,78 pr. time.
 - Skifttillegget for helgeskift skal utgjøre minst kr 97,93 pr. time.

§ 3-6 Overtid

1. *Generelt*

Overtidsarbeid skal innskrenkes til det minst mulige, jf. arbeidsmiljølovens § 10-6.

2. *Overtidsgrunnlag*

Overtidsgrunnlaget skal være den enkeltes faktiske fortjeneste ekskl. overtids- og skifttillegg. Denne bestemmelse er ikke til hinder for at partene på bedriften kan bli enige om et annet beregningsgrunnlag.

3. *Overtid ved dagtid*

Som overtidsarbeid i overenskomstens forstand regnes alt arbeid utover 37,5 timer pr. uke i gjennomsnitt og 7,5 timer pr. dag. Bestemmelsen kommer ikke til anvendelse dersom de lokale partene har inngått avtale i henhold til arbeidsmiljølovens § 10-5 om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden. Forøvrig vises til Hovedavtalens § 10-10.

4. *Overtid ved skiftarbeid*

Når skiftarbeidere arbeider overtid før eller etter skiftet, skal de ha ordinære overtidsprosenten i tillegg til skifttillegget for det skift som overtidsarbeidet faller i. Denne bestemmelse skal ikke i noe tilfelle overstige 150 % av overtidsgrunnlaget.

Når ettermiddagsskift må arbeide overtid etter skiftets slutt betales 100 % tillegg med bibehold av skifttilleggene. Dette gjelder for 2-skiftsordninger.

Når nattskift må arbeide overtid etter skiftets slutt betales 50 % tillegg.

5. *Overtid ved deltid*

Innenfor tidsrommet kl. 06.00 – 21.00 får deltidsansatte overtidsbetaling i henhold til pkt. 6 når de arbeider mer enn 7,5 timer pr. dag eller 37,5 timer pr. uke.

6. *Overtidsbetaling*

For overtidsarbeid betales følgende tillegg:

Overtidsarbeid i de 5 første virkedager i uken betales med 50 % tillegg etter den enkeltes arbeidstids slutt og frem til kl. 21.00.

Er overtidsarbeidet av mer enn 2 timers varighet, betales pausen som for overtid (jf. arbeidsmiljølovens § 10-9). Etter kl. 21.00 betales 100 % tillegg. Arbeid som påbegynnes kl. 06.00 eller senere betales med 50 % tillegg til den enkeltes arbeidstids begynnelse.

Arbeid på lørdager etter kl. 12.00 og dager før helligdag etter den enkeltes arbeidstids slutt og arbeid på søn- og helligdager inntil siste helligdag kl. 22.00 betales med 100 %. Er arbeidstiden på lørdager fastsatt etter lokal avtale til kl. 13.00 gjelder 100 % regelen fra kl. 13.00.

I tilfelle arbeidstidsordningen medfører at enkelte virkedager er arbeidsfrie dager, skal arbeid på disse dager av arbeidstakere som skulle være fri, betales med 50 % tillegg. I de tilfeller 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. *Avspasering av opparbeidet overtid*

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

Avtalen skal inneholde bestemmelser om når og hvordan avspaseringen skal foretas.

§ 3-7 Tilkalling

Hvis en arbeidstaker blir tilsagt til overtidsarbeid som ikke kontinuerlig henger sammen med den enkeltes arbeidstid, betales for minst 2 timer pluss overtidsprosjenter, selv om arbeidet varer kortere tid eller det bare blir fremmøte.

§ 3-8 Matpenger

Arbeidstakere som har arbeidet sin individuelle arbeidstid og som blir tilsagt til overtidsarbeid samme dag, betales – hvis mat ikke skaffes av arbeidsgiveren – kr 82,50 i matpenger, 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 matutgifter.

§ 3-9 Deltidsansatte

1. Med deltidsansatte menes arbeidstakere som er beskjeftiget enkelte faste avtalte dager i uken med full eller redusert arbeidstid, eller arbeidstakere som har redusert daglig arbeidstid.
2. I ansettelsesavtalen fastsettes den deltidsansattes arbeidstid, arbeidsvilkår m.v. Den deltidsansatte følger i forhold til sin arbeidstid de lønnsbestemmelser som til enhver tid gjelder ved bedriften. Ved endring av ordinær arbeidstid vises til § 3-4.

§ 3-10 Forskjøvet arbeidstid

Forskjøvet arbeidstid vil si at en arbeidstakers arbeidstid midlertidig endres i forhold til den enkeltes fastlagte arbeidsplan.

§ 3-11 Høytidsaftener og dagen før 1. og 17. mai

1. Ved stans på høytider, opphører skiftgangen på jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften kl. 14.00 (15.00), og arbeidstids slutt for dagtidsansatte er kl. 12.00.
Tidligere avtalte og praktiserte ordninger kan beholdes.
2. Arbeidshvile dagen før 1. og 17. mai. Ved skiftarbeide som må innstille søn- og helligdag, jf. arbeidsmiljøloven, kan arbeidet holdes i gang til 2. skiftets slutt (Lov om 1. og 17. mai som høgtidsdager av 26. april 1947).

Dette gjelder ikke om disse faller på en lørdag, på dagen før Kristi himmelfartsdag eller på en søndag eller annen helligdag. Arbeidshvile skal her være fra kl. 18.00 dagen før en søn- eller helligdag og til kl. 22.00 før neste virkedag.

Kapittel 4

Lønnssystemer

§ 4-1 Alminnelige bestemmelser

Forskjellige typer av lønssystemer som tidlønn/fastlønn, bonussystemer og akkord skal kunne avtales mellom de lokale parter.

Lønssystem avtales på den enkelte bedrift og skal utformes slik at det gjenspeiler de krav som stilles til ansvar, myndighet og faglige kvalifikasjoner i den enkelte stilling. Det skal også tas hensyn til fysiske og psykiske forhold og Hovedavtalens bestemmelse om samarbeid og medinnflytelse.

Lønssystemet bør også stimulere til initiativ, innsats og opplæring, og virke produktivitetsfremmende.

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

Organisasjonene understreker betydningen av å finne frem til hensiktsmessige lønssystemer, og vil bistå med råd og veiledning. Valg av lønssystem må vurderes på grunnlag av en rekke faktorer. Det gjelder teknologi, arbeidets art, kravet til produktivitet, ajourholdsregler og andre faktorer som vil ha betydning for resultatet.

§ 4-2 Tidlønn/fastlønn

1. Med tidlønn/fastlønn forstås et lønssystem hvor fortjenesten beregnes i henhold til arbeidet tid (pr. år, måneder, uker, timer).
2. Forskjellige tidlønssystemer/fastlønssystemer skal kunne anvendes for deler av bedriften eller felles for hele bedriften. Tidlønssystemer/fastlønssystemer skal avtales skriftlig.

§ 4-3 **Bonussystemer**

1. Bonussystemer består av en fast lønnsandel og en mindre, bevegelig andel, felles for hele bedriften, avdelingen eller grupper.
2. Forskjellige former for bonussystemer kan anvendes. Bonussystemer skal avtales skriftlig, og målekriteriene skal fremgå av avtalen. Bonussystemer skal ikke være i strid med de krav/målsettinger som stilles etter arbeidsmiljølovens generelle krav til arbeidsmiljøet.

§ 4-4 **Akkordarbeid**

Alminnelige bestemmelser

Med akkordarbeid forstås arbeid hvor hele fortjenesten eller en del av den varierer med ytelse, produsert mengde o.l.

Forskjellige akkordsystemer skal kunne anvendes. Det skal på forhånd treffes skriftlig avtale om hvilket akkordsystem, f.eks. arbeidsstuderte akkorder eller frie avtaleakkorder, som skal legges til grunn.

Når det gjelder arbeidsstuderte akkorder er partene enige om at arbeidsstudier skal kunne anvendes. Grunnlaget for anvendelsen er "Retningslinjer for bruk av arbeidsstudier", Hovedavtalens Tilleggsavtale VI. Videre kan systematisk arbeidsvurdering benyttes i henhold til Hovedavtalens Tilleggsavtale VII.

Avbrudd i akkord

Ved avbrudd i akkord som ikke skyldes arbeidstakers forhold betales i henhold til avtale på den enkelte bedrift med utgangs punkt i gjennomsnitt i akkorden.

Kapittel 5

Arbeidsmiljø, HMS, Inkludering og arbeid for å redusere sykefravær

§ 5-1 Arbeidsmiljø og vernetiltak

1. Partene er enige om at det på den enkelte bedrift skal drives et planmessig verne- og miljøarbeid, og at også bedrifter med færre enn 10 ansatte bør ha verneombud.
I denne forbindelse er partene enige om nødvendigheten av opplæring i verne- og miljøarbeid for ansatte og ledelse.
2. Akutte problemer som måtte oppstå, bør umiddelbart søkes løst på bedriften i samsvar med tariffavtale, lov og forskrifter.
3. Med sikte på å motvirke helsefare og forebygge skader kan det foruten bruk av verneutstyr også være aktuelt å ta opp til drøfting mellom partene på bedriften innføring av spesielle tekniske hjelpemidler, jobbalternativer eller andre organisatoriske tiltak (herunder ekstra hvilepauser).
4. På bedrifter hvor det er etablert arbeidsmiljøutvalg kan utvalget fremme eventuelle forslag om påbud vedrørende bruken av verneutstyr, herunder personlig verneutstyr. Der hvor arbeidsmiljøutvalg ikke er etablert, avtales dette mellom de lokale parter. Personlig verneutstyr skal tildeles arbeidstakerne etter behov (i samsvar med arbeidsmiljøloven § 3-2 og forskrifter om internkontroll.)
5. Saker som knytter seg til den enkelte bedrifts arbeidsmiljø, herunder også spørsmål i tilknytning til organisering og gjennomføring av bedriftsintern attføring, kan de lokale partene søke råd og veiledning hos sin organisasjon.
6. Det bør tas hensyn til eldre arbeidstakere når det gjelder tunge løft, skift, overtid og andre belastninger som kan være spesielt uheldige for

disse arbeidstakere. Arbeidstakere med nedsatt helse bør etter eget ønske kunne fritas for slike arbeidsoppgaver.

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

§ 5-2 Inkludering og reduksjon av sykefravær

Partene erkjenner behovet for å forebygge og redusere sykefraværet, styrke jobbnærværet og bedre arbeidsmiljøet, samt hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet. Gode resultater krever et sterkt engasjement, langsiktighet i tenkningen og systematisk samarbeid mellom de lokale parter over lengre tid. Ledelse på alle nivåer, tillitsvalgte og verneombud må trekkes aktivt inn i dette arbeidet. Bedriften og tillitsvalgte skal jevnlig og minst to ganger i året møtes for å drøfte ovennevnte, og ved behov utarbeide planer og iverksette tiltak.

§ 5-3 Arbeidstøy

Bedriften skal holde nødvendig arbeidstøy. Omfanget av dette skal avtales lokalt.

Bestemmelsene i tidligere avtaler omgjøres til lokale særavtaler.

Partene anbefaler at det skal innkjøpes arbeidstøy av god, norsk kvalitet.

§ 5-4 Verneutstyr

Der hvor arbeidets art gjør verneutstyr påkrevet, skal bedriften holde dette. Omfanget skal avtales lokalt.

For personer som for kortere perioder er beskjeftiget med lasting/lossing og arbeid på kaldlager, skal varmedresser/varmejakker være tilgjengelig.

§ 5-5 **Ansvaret for utleverte effekter**

Arbeidstakere skal ha ansvaret for de effekter som de får utlevert. Ved utlevering skal den enkelte kvittere for mottagelsen.

Ved utleveringen av nytt utstyr forevises det utslitte til kontroll. Det utslitte utstyret innleveres.

Kapittel 6 ***Mangfold og Likeverd***

§ 6-1 **Innledning**

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

§ 6-2 **Eldre arbeidstakere**

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

Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift diskuterer arbeidssituasjonen for eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse. Det bør særlig tas hensyn til at tunge løft, skift, overtid, reiseoppdrag og særlig smussig arbeid kan medføre belastninger som kan være spesielt uheldige for disse arbeidstakere. Av denne grunn bør eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse så vidt mulig, ut

fra en leges vurdering eller etter eget ønske, kunne fritas for slike arbeidsoppgaver.

For eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan det inngås individuelle avtaler om arbeidsoppgaver, tilrettelagt opplæring/oppdatering innenfor eget arbeidsområde, hvilepauser, deltidsarbeid/reduisert arbeidstid m.v. mellom den enkelte ansatte og bedriften. Lønn fastsettes etter bestemmelsene i § 2-9

§ 6-3 Likestilling mellom kvinner og menn

Partene er enige om, både sentralt og lokalt, å fortsette arbeidet med å tilrettelegge forholdene, slik at kvinner og menn gis like muligheter til å ta del i de forskjellige arbeidsoppgaver i bedriftene. Bedriftene skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelse og kompetansegivende etter- og videreutdanning.

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

§ 6-4 Innvandrere

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

Partene sentralt og lokalt må legge til rette for at arbeidsinnvandrere som arbeider i landet og som sikter mot å bli en del av det norske

arbeidsmarkedet, må få styrket sine grunnleggende ferdigheter i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur.

§ 6-5 Forskuttering av sykepenger

BNL og Fellesforbundet vil anbefale lokale parter å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenger der dette ikke gjøres. Partene anmoder bedriftene om ikke å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger.

Kapittel 7 Arbeidsinnleie

§ 7-1 Arbeidsinnleie

Partene er enige om å arbeide for at byggeindustrien skal bli mest mulig attraktiv og seriøs. Vedrørende vilkårene for utsetting av arbeid og innleie, og lønns- og arbeidsvilkårene for innleide, se bilag 14.

Kapittel 8 Arbeid utenfor bedriften

§ 8-1 Bruk av egen bil til tjenestekjøring

Ved bruk av egen bil til tjenestekjøring etter avtale med arbeidsgiveren, ytes bilgodtgjørelse etter statens satser med mindre annet er avtalt. Eventuelle bompenger og/eller fergebilletter refunderes.

§ 8-2 Når nattopphold er nødvendig

Hvis ikke annet blir avtalt mellom partene på bedriften, skal følgende gjelde:

1. *Kost og losji*
Bedriften skal på forhånd tilby en av følgende ordninger:
 - a) Bedriften holder losji, og arbeidstakeren ordner selv med kost. Kostgodtgjørelse avtales på forhånd.
 - b) Bedriften holder kost og losji. Kostgodtgjørelse under selve reisen til og fra arbeidet betales etter regning.
 - c) Kost og losji betales etter regning.
2. *Reiseutgifter*
Reiseutgifter ved frem- og tilbakereise betales etter regning (nest beste klasse skip, jernbane eller fly). Ved bruk av egen bil, se § 8-1.
3. *Reisetid (gjelder trehus, betong, snekkeri og trevare)*
For reisetid som faller sammen med ordinær arbeidstid, betales ordinær timelønn.

For reisetiden betales ordinær timelønn. Når soveplass benyttes, betales dog bare for de timer som faller inn under den ordinære arbeidstid og inntil kl. 20.00.

For reisetid på fridager betales timelønn for reisens varighet inntil samme antall timer som for de øvrige dager.

For betalte reisetimer på fridager mellom lørdag kl. 12.00 og søndag kl. 22.00 og reisetimer mellom kl. 07.00 og kl. 22.00 på helligdager, betales 50 % tillegg til den ordinære timelønn.

§ 8-3 Når nattopphold ikke er nødvendig

Ved arbeid hvor nattopphold ikke er nødvendig skal arbeidstakeren ha ordinær timelønn for den tid som medgår fra hans vanlige stasjonære arbeidsplass eller hjemsted og til og fra det nye arbeidsstedet, uansett om han er ansatt på arbeidsstedet eller ikke.

Merknad:

For betongindustrien gjelder:

Reise- og gangtidsbestemmelse for byggfagene og § 8-2 gjelder for montasjearbeidere dersom partene på bedriften ikke har avtale om andre ordninger.

Bedriften plikter å skaffe spise- og hvilerom til opphold under hviletiden i samsvar med gjeldende forskrifter. Mobile brakke/vogn av vanlig standard for ovennevnte formål kan også anvendes.

Ved anlegg hvor spise- og hvilerom ikke kan skaffes og arbeidstakerne av den grunn må spise på kafé, betales i godtgjørelse kr. 12,00 pr. spisepause til dekning av kaféutgifter.

Kapittel 9

Ferie

§ 9-1 Ferie

Ferie og feriegodtgjørelse gis i samsvar med Ferieloven.
For avtalefestet ferie, se bilag 7.

§ 9-2 Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere

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

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

Kapittel 10

Samarbeid om kompetanseutvikling innen byggeindustrien

§ 10-1 **Utfordringer**

Byggeindustrien står overfor store utfordringer i årene som kommer. Dette gjelder både i forhold til den teknologiske utviklingen, internasjonal konkurranse og den markedsmessige utvikling. I tillegg kommer byggeindustriens behov for å kunne rekruttere høyt kvalifisert arbeidskraft. Dette omfatter forhold som innføring av ny teknologi og endrede produksjonsmåter, nye produkter som igjen krever nye arbeidsmetoder, strenge krav til kvalitet og dokumentasjon og samfunnets krav til bedriftene om mer miljøriktig adferd.

Dette innebærer nye og større krav både for bedriften og de ansatte.

For å bevare bedriftenes konkurransevne og den enkelte medarbeiders muligheter, er det derfor av stor betydning at de lokale partene samarbeider om å utvikle og tilføre bedriften relevant og nyttbar kunnskap i sin organisasjon.

Organisasjonene forutsetter at alle arbeidstakere er villige til å gjennomgå den faglige opplæring som bedrifter anser nødvendig for å oppfylle kravene som stilles til ulike arbeidsoppgaver. (Jf. Hovedavtalens § 18-2).

§ 10-2 Tiltak

1. *Orientering til nyansatte*

For nyansatte skal det gis en innføring om bedriften (HMS, marked, kunder, produkter, samt bedriftens og den enkeltes rettigheter og forpliktelser, m.m). En slik innføring bør gjennomføres i løpet av det første halvår.

2. *Kompetanseoverføring*

Som et ledd i å sikre bedriftens generelle kompetanse, er det av stor betydning at alle i det daglige arbeide bidrar til at det skjer en løpende overføring av kunnskap mellom de ansatte.

3. *Fagopplæring*

Fagopplæring skjer i samsvar med Opplæringslova og de bestemmelser som til enhver tid blir gitt i henhold til denne loven, Overenskomstens og Hovedavtalens bestemmelser.

Partene er enige om:

- at de lokale partene hvert år skal drøfte og eventuelt justere antall læreplasser i bedriften ut fra bedriftens og samfunnets behov for læreplasser
- å sikre lærlingenes utdanning under kortsiktige konjunktursvingninger og nedbemanninger, bl.a. gjennom deltakelse i opplæringsringer / -kontorer
- å arbeide for en kontinuerlig oppdatering av fagopplæringen, slik at denne til enhver tid er mest mulig i samsvar med industriens behov
- å arbeide for at ordningen med fagprøve etter § 3-5 i Opplæringslova (Praksiskandidatordningen) opprettholdes også i framtiden

4. *Oppdatering*

De lokale parter anbefales å tilpasse sin organisasjon og sine interne avtaler til de krav ny teknologi vil medføre, jf. Overenskomsten for byggeindustriens § 2-3, pkt. 2.

Partene er enige om å stimulere de ansatte til å skaffe seg fagbrev innen relevante områder – eventuelt utdanning utover fagbrevnivå. Kostnadene til slik utdanning i samsvar med bedriftens behov er bedriftens ansvar, jf. Hovedavtalens § 18-3, 2.ledd.

Bransjens sentrale og regionale opplæringssetter må styrkes for å gi bedre tilbud mht. ajourhold, spesialisering, utdyping og videreutdanning. (Norges Byggscole, opplæringskontorer m.v.)

De offentlige faglige rådene må medvirke til at det utarbeides opplæringstilbud for ajourføring av fagarbeidernes kvalifikasjoner, i samsvar med endrede arbeidskrav, arbeidsforhold og ny teknologi.

5. *Dokumentasjon av kompetanse*

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få dokumentert erfaring, kurs og praksis relatert til sitt arbeidsforhold.

6. *Kompetanseutvikling*

Bedrift og tillitsvalgte drøfter hvert år om det er et kompetansegap i henhold til bedriftens behov for kompetanse og hvordan det i så fall kan legges til rette for at ufaglærte får anledning til å ta fagbrev.

Drøftingene skal utgangspunkt i bedriftens behov for fagarbeidere og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det bør være en målsetting at det drives fagopplæring i alle bedrifter som oppfyller kravene for å være opplæringsbedrift.

Kapittel 11

Bilag

Bilag 1	Avtale om sluttvederlag LO-NHO
Bilag 2	Avtale om Opplysnings- og utviklingsfondet
Bilag 3	Avtale om ny AFP-ordning
Bilag 4	Avtale om retningslinjer for prosentvis trekk av fagforeningskontingent pr. 1. januar 1987
Bilag 5	Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987 - arbeidstidsdokument
Bilag 6	Likestilling mellom kvinner og menn
Bilag 7	Ferie m.v.
Bilag 8	Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai
Bilag 9	Avtale om korte velferdspermisjoner
Bilag 10	Tjenestepensjoner
Bilag 11	Lønssystemer, (jf. kap. 4.)
Bilag 12	Overgangsprotokoller fra de enkelte overenskomster – 1992
Bilag 13	Smusstillegg
Bilag 14	Utsetting av arbeid, innleie og ansatte i vikarbyrå

Kapittel 12

Uorganiserte bedrifter – Tariffrevisjoner

§ 12-1 Uorganiserte bedrifter - tariffrevisjoner

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

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

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

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

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

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

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

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

Kapittel 13

Varighet

§ 13-1 Varighet

Denne overenskomsten trer i kraft per 1. april 2016 og gjelder til 31. mars 2018 og videre 1 – ett – år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to – måneders varsel.

§ 13-2 Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom NHO og LO, eller det organ LO bemyndiger, om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske 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 organisasjonen som har fremmet krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtalene med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2017).

Oslo, mai 2016

Næringslivets Hovedorganisasjon
Landsorganisasjonen i Norge
Byggenæringens Landsforening
Fellesforbundet

Bilag 1

Avtale om sluttvederlag LO-NHO

Gjeldende fra 01.01.2011, med språklige endringer i 2014 samt endringer i 2016 ¹

1.0 GENERELT

1.1 Opprettelse

Sluttvederlagsavtalen ble opprinnelig inngått mellom Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F) – nå Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) – i det følgende Partene – jfr. Rikslønnsnemndas kjennelse av 14. juni 1966, med senere endringer.

Avtalen trådte i kraft 1. oktober 1966 og inngår som en del av hver enkelt tariffavtale mellom forbund tilsluttet LO og NHO.

Avtalen kan av hver av Partene sies opp med 2 måneders varsel til utløp 1. april i forbindelse med tariffrevisjonen. Hvis den ikke sies opp, gjelder den videre til utløpet av neste tariffperiode.

1.2 Formål og personkrets

Hensikten med denne avtale er å yte økonomisk kompensasjon til arbeidstakere som etter fylte 50 år og til og med fylte 66 år, blir sagt opp uten at oppsigelsen

¹ Skatteloven § 5-15 ble endret 18. desember 2015, med virkning fra 1.1.2016. Etter tidligere skattelov § 5-15 første ledd bokstav a, var sluttvederlag fra Sluttvederlagsavtalen mellom LO og NHO ikke regnet som inntekt. Dette medfører at personer som oppfylte vilkårene for sluttvederlag senest pr. 31.12.2015 får dette utbetalt skattefritt, og at personer som oppfyller vilkårene for sluttvederlag etter 1.1.2016 ikke får dette utbetalt skattefritt. Klassifisering av sluttvederlag som skattbar inntekt kan også medføre at utbetaling av sluttvederlag påvirker rett til andre ytelser fra det offentlige, f. eks uføretrygd og arbeidsledighetstrygd. Dette er ikke endelig avklart per april 2016.

skyldes eget forhold, eller når arbeidsforholdet opphører som følge av uførhet eller kronisk sykdom.

1.3 Rettsstilling

Sluttvederlagsordningen er en selvstendig juridisk person med egen regnskapsføring. Sluttvederlagsordningens midler holdes skilt fra Partenes midler og hefter ikke for deres forpliktelser. Dette er ikke til hinder for at Sluttvederlagsordningen innkrever og fordeler Opplysnings- og utviklingsfonds midler på vegne av LO og NHO og eventuelle andre arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner, såfremt midlene holdes skilt fra midlene i Sluttvederlagsordningen.

Sluttvederlagsordningen ved styret kan reise og motta søksmål. Avtalt verneting er i alle tilfelle Oslo, som vedtas ved tilslutning til Sluttvederlagsordningen eller ved fremsetting av krav om AFP.

2.0 KOLLEKTIVE VILKÅR

2.1 Hvilke bedrifter som er tilsluttet

Tilsluttet Sluttvederlagsordningen er:

- a) Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som har avtale med forbund innenfor LO.
- b) Tariffbundne bedrifter utenfor NHO som har tariffavtale med forbund innenfor LO.
- c) Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som ikke har tariffavtale med forbund innenfor LO, når arbeidsgiver og arbeidstakere er blitt enige om at bedriften skal slutte seg til ordningen. Slik tilslutning må godkjennes av styret for Sluttvederlagsordningen.
- d) Tariffbundne bedrifter tilhørende andre tariffområder enn de som faller inn under bokstavene a–c forutsatt at Partene er enige om at tariffområdet skal være med. Ved brudd på eventuelle vilkår som er satt for slik tilslutning i medhold av første ledd, kan Partene etter innstilling fra styret trekke tillatelsen tilbake.

- e) Bedrifter som etter tidligere avtale hadde anledning å være tilsluttet på frivillig basis.

Tilslutningen skjer automatisk om bedriften har inngått tariffavtale som omfatter Sluttvederlagsbilaget til LØNHO.

Når en bedrift er med i Sluttvederlagsordningen, så omfatter premieplikten samtlige arbeidstakere.

2.2 Inn- og uttrede av Sluttvederlagsordningen

Tilsluttet Sluttvederlagsordningen blir bedriften fra det tidspunkt tariffavtale hvor Sluttvederlagsbilaget til LØNHO inngår, trer i kraft. Det påhviler den relevante tarifforganisasjon å foreta tilmelding og kontrollere at vilkårene for deltakelse er tilfredsstillt. Bedrifter som er blitt medlem må opprettholde sitt medlemskap så lenge betingelsene for medlemskap etter tariffavtalen er tilstede. Ved oppsigelse av tariffavtalen i tariffperioden gjelder premieplikten til Sluttvederlagsordningen likevel alltid ut tariffperioden. Dette gjelder likevel ikke frivillig tilmeldte bedrifter – jfr. pkt. 2.1, bokstav e – som kan tre ut med umiddelbar virkning. Premie betales frem til uttrede dato.

Dersom vilkårene for deltakelse ikke lenger er oppfylt, påhviler det den relevante tarifforganisasjon umiddelbart å melde fra til Sluttvederlagsordningen. Frivillige tilmeldte bedrifter kan på eget initiativ tre ut av Sluttvederlagsordningen når de måtte ønske.

I de tilfeller hvor bedriften er tilsluttet en arbeidsgiverorganisasjon skal denne anses for relevant tarifforganisasjon. For øvrig foretas tilmelding av den aktuelle arbeidstakerorganisasjon.

3.0 INDIVIDUELLE VILKÅR

3.1 Tilknytning til ordningen

Arbeidstakeren må ha vært omfattet av ordningen i de siste 3 måneder før oppsigelsen ble gitt. Opphører arbeidsforholdet som følge av uførhet eller kronisk

sykdom, må arbeidstakeren ha vært omfattet av ordningen før sluttdato – jfr. pkt. 3. 5.

3.2 Krav til alder og ansiennitet

For å kunne innvilges sluttvederlag må arbeidstakeren ved sluttdato ha fylt 50 år, men ikke ha fylt 67 år, samt ikke ha rett til eller mottatt avtalefestet pensjon (AFP) og dessuten:

- a) ha vært ansatt minst 10 år i sammenheng i bedriften, eller
- b) ha sammenlagt 20 år i bedriften, herav de siste 3 år i sammenheng, eller
- c) ha minst 15 års sammenhengende medlemskap i sluttvederlagsordningen umiddelbart før sluttdato, eller
- d) ha arbeidet i et fag som hører inn under overenskomsten for anleggsgagnene, fellesoverenskomsten for byggfag og elektromontører i til sammen 20 år – hvorav de siste 5 årene i sammenheng. Arbeidstaker må på søknadstidspunktet være ansatt i en bedrift som er omfattet av Sluttvederlagsavtalen. Ansienniteten som kreves etter dette punkt skal godtgjøres ved attestasjon fra arbeidsgiver(e) og/eller NAV, om nødvendig supplert med opplysninger fra forbund/fagforening. Om ikke uførhet/kronisk sykdom er årsak til at vedkommende måtte slutte, er det et tilleggsvilkår at vedkommende har mottatt dagpenger ved arbeidsledighet i minst 3 måneder uten å ha blitt tilvist passende arbeid.

Om ansiennitet er opptjent i flere bedrifter innen et konsern, må de aktuelle bedrifter ha vært tilsluttet Sluttvederlagsordningen da opptjeningen fant sted for å telle med.

Om en arbeidstaker ikke arbeider i bedriften som følge av at vedkommende er permittert eller mottar arbeidsavklaringspenger, anses vedkommende å beholde tilknytningen til bedriften i inntil ett år, regnet fra siste ordinære arbeidsdag.

3.3 Oppsigelse, sykdom m.m.

Sluttvederlag ytes til arbeidstakere som blir sagt opp fra sitt arbeid – helt eller delvis – på grunn av innskrenkning, nedbemanning, avvikling eller konkurs.

Avtale om fratreden som inngås i forbindelse med at en bedrift nedbemanner likestilles med oppsigelse. I den utstrekning det ytes etterlønn/sluttpakke, vil sluttvederlag likevel ikke kunne innvilges om arbeidstakeren har fått nytt arbeid før vedkommende er tilstått dagpenger. Arbeidstakere som fristilles uten noen bestemt fratredelsesdato tilstås ikke sluttvederlag.

Sluttvederlag ytes til arbeidstakere som innvilges uførepensjon.

Sluttvederlag kan ytes til arbeidstaker som mottar arbeidsavklaringspenger, såfremt Sluttvederlagsordningen legger til grunn at sykdommen er kronisk og det er lite sannsynlig at

søkeren kommer tilbake i sitt tidligere arbeid i overskuelig fremtid. For sin vurdering kan Sluttvederlagsordningen kreve fremlagt dokumentasjon, herunder tilfredsstillende legeerklæring og dokumenter i saksgang knyttet til søknad og innvilgelse av arbeidsavklaringspenger, som viser at søker ikke er i stand til å fortsette i sitt arbeid eller annet passende arbeid i bedriften, jfr. pkt. 3.4.

3.4 Annet passende arbeid m.m.

Om en arbeidstaker som mister arbeidet, jfr. pkt. 3.3, tilbyr annet passende arbeid i bedriften, eller i samme konsern som bedriften inngår i, eller hos nye eiere, eller i annet foretak som viderefører virksomheten, tilstås det ikke sluttvederlag.

Ved vurderingen av spørsmålet om arbeidstakeren skal anses å ha fått passende arbeid, skal det legges vekt på at hensikten med sluttvederlagsordningen er å yte vederlag til arbeidstakere som mister sin arbeidsplass. Arbeidstakere som i realiteten fortsetter sitt gamle arbeid, vil vanligvis ikke ha krav på sluttvederlag.

Det samme gjelder om arbeidstakeren selv overtar hele eller deler av bedriften, slik at vedkommende i realiteten fortsetter i sitt tidligere arbeid

Blir det driftsstans i forbindelse med et eierskifte mv., skal arbeidstaker likevel innvilges sluttvederlag om det går mer enn 3 måneder før vedkommende har fått ny ansettelse/reansettelse. Dette gjelder uavhengig av oppsigelsestidens lengde.

Ved fusjon og ved virksomhetsoverdragelse som faller inn under virkeområdet til arbeidsmiljøloven kapittel 16, blir overtakende foretak (ny arbeidsgiver) tilsluttet Fellesordningen med plikt til premiebetaling. Dette gjelder likevel ikke dersom ny arbeidsgiver benytter sin rett hjemlet i arbeidsmiljøloven § 16-2 annet ledd til å reservere seg.

3.5 Fastsetting av sluttdato

Sluttdatoen er normalt oppsigelsestidens utløp.

Når uførhet eller kronisk sykdom nødvendiggjør opphør av arbeidsforholdet, skal sluttdatoen regnes å være 6 måneder etter siste fysiske arbeidsdag ved full fratredelse fra arbeidslivet, og 6 måneder etter siste dag i ordinær stilling ved delvis fratredelse fra arbeidslivet.

3.6 Vilkår for rett til nytt sluttvederlag

Etter at sluttvederlag er innvilget, må det gå minst 10 år før nytt sluttvederlag kan innvilges. Det er sluttdatoene og ikke tidspunktet for utbetalingen som er avgjørende for om dette vilkåret anses oppfylt.

3.7 Dødsfall og sluttvederlag

Bare arbeidstakeren selv kan kreve sluttvederlag. Et vilkår for utbetaling av sluttvederlag til de etterlatte, jfr. pkt. 7.3, er at krav om sluttvederlag er fremsatt før dødsfallet.

3.8 Førtidspensjon (bedriftsbaserte) og AFP

Førtidspensjon, avtalt mellom bedriften og den ansatte, må være et ledd i en reell bemanningsreduksjon for at sluttvederlag skal kunne innvilges.

Sluttvederlag ytes ikke til arbeidstakere som tar ut AFP.

I tilfeller der opprinnelig AFP er blitt utbetalt i påvente av uføretrygd, mister arbeidstakeren retten til senere å ta ut sluttvederlag. Om AFP-tillegget ikke er utbetalt i mer enn 6 måneder, kan retten til sluttvederlag gjenopprettes ved at utbetalt AFP-tillegg tilbakebetales.

4.0 STØRRELSEN PÅ SLUTTVEDERLAGET

4.1 Sluttvederlagssatsene

Følgende satser gjelder for 1/1 stilling (normalt 37,5 timer i uken) ved sluttdato f.o.m. 1.juli 2011:

50 år : kr. 20 000,-	59 år : kr. 70 000,-
51 år : kr. 20 000,-	60 år : kr. 75 000,-
52 år : kr. 25 000,-	61 år : kr. 80 000,-
53 år : kr. 30 000,-	62 år : kr. 80 000,-
54 år : kr. 40 000,-	63 år : kr. 65 000,-
55 år : kr. 50 000,-	64 år : kr. 50 000,-
56 år : kr. 55 000,-	65 år : kr. 35 000,-
57 år : kr. 60 000,-	66 år : kr. 20 000,-
58 år : kr. 65 000,-	

4.2 Lavere pensjonsalder enn 67 år

Ved utbetaling av sluttvederlag til arbeidstakere med lavere pensjonsalder enn 67 år, anvendes ovenstående skala tilsvarende, dog slik at det for siste året før oppnådd pensjonsalder utbetales kr. 20 000,-, for det nest siste året kr. 35 000,- osv. inntil 50-årsgrensen er nådd.

Sjømenn som har anledning til å ta ut sjømannspensjon ved fylte 60 år, regnes å ha pensjonsalder på 62 år, om de ikke er ansatt i stilling med en høyere pensjonsalder.

5.0 REDUKSJON AV SLUTTVEDERLAGET

5.1 Deltid

Arbeidstakere som arbeider mindre enn ordinær fulltid for stillingen, utbetales redusert sluttvederlag. Reduksjonen skjer forholdsmessig.

5.2 Bibehold av deler av stillingen

Om oppsigelsen bare gjelder en del av stillingen – tvungen reduksjon av både arbeidstid og lønn, reduseres sluttvederlaget tilsvarende. Det er det forholdsmessige stillingstapet som er utgangspunktet for beregningen.

Arbeidstakere som må redusere sin yrkesaktivitet som følge av uførhet/kronisk sykdom, men som fortsetter i arbeid kombinert med uttak av redusert uføretrygd, får sluttvederlaget redusert. Det er stillingstapet som legges til grunn for beregningen.

5.3 Sluttdato mindre enn ett år før ordinær pensjonsalder

Inntreer sluttdato mindre enn ett år før ordinær pensjonsalder for stillingen, skal sluttvederlaget sammen med sosiale ytelser, så som arbeidsavklaringspenger, uførepensjon, etterlattepensjon, førtidspensjon eller dagpenger, ikke overstige den nettolønn arbeidstakeren ville ha fått ved å fortsette i arbeidet til fylte 67 år. Den som har sykepenger frem til pensjonsalder, har ikke krav på sluttvederlag.

Tilsvarende begrensninger gjelder også når pensjonsalderen er lavere enn 67 år. Bestemmelsen i første avsnitt gis da virkning i året før vedkommende kan ta ut alderspensjon.

6.0 SAKSBEHANDLING

6.1 Fremsetting av søknad

På vegne av arbeidstakeren skal bedriften/bobestyrer, på foreskrevet skjema sende søknaden om sluttvederlag til Sluttvederlagsordningen.

Både arbeidsgiver og arbeidstaker er pliktig til å gi de opplysninger som er nødvendig for å avgjøre søknaden.

Alle forhold som må antas å ha betydning for saken skal dokumenteres.

Om det etter at søknaden er innsendt skjer endringer som må antas å ha betydning for behandling av søknaden, plikter både arbeidsgiver og arbeidstaker å underrette Sluttvederlagsordningen.

6.2 Foreldelse

Krav om sluttvederlag må være fremmet innen 3 år etter sluttdato. I uføresaker må krav om sluttvederlag være fremmet innen 3 år etter at vedtak om uførepensjon ble truffet

Dersom søknad om sluttvederlag ikke er sendt fordi arbeidsgiver/arbeidstaker manglet nødvendig kunnskap om muligheten til å søke sluttvederlag, inntreer foreldelse tidligst 1 år etter den dag da fordringshaveren fikk eller burde skaffet seg slik kunnskap. Foreldelsestiden kan ikke forlenges etter denne paragraf med mer enn til sammen 2 år.

6.3 Klage

Avgjørelser om sluttvederlag kan klages inn for ordningens styre eller et særskilt klageorgan oppnevnt av styret. Saker som er klagebehandlet kan begjæres gjenopptatt om det foreligger nye opplysninger.

Klage må være Sluttvederlagsordningen i hende eller postlagt innen 6 uker etter at melding om avgjørelsen er sendt til arbeidstakerens sist oppgitte adresse.

Klager som er fremsatt for sent, skal avvises. I særlige tilfeller kan administrasjonen til Sluttvederlagsordningen anmode styret om å behandle en klage selv om fristen er løpt ut.

6.4 Taushetsplikt

Enhver som utfører tjeneste eller arbeid for Sluttvederlagsordningen, plikter å hindre at andre får adgang eller kjennskap til det han i forbindelse med tjenesten eller arbeidet får vite om noens personlige forhold. Som personlige forhold

regnes også fødested, fødselsdato, personnummer, statsborgerforhold, sivilstand, yrke, bosted og arbeidssted.

Taushetsplikten omfatter også tekniske innretninger og fremgangsmåter, samt drifts- eller forretningsforhold, som det vil være av konkurransemessig betydning å hemmeligholde av hensyn til den som opplysningen angår.

I tillegg gjelder avtalebasert taushetsplikt for ansatt i Sluttvederlagsordningen og oppdragstaker i samsvar med avgitt taushetserklæring. Taushetsplikt etter foregående punktum kan ikke omfatte opplysninger som er alminnelige kjent og heller ikke når opplysningsplikt følger av bestemmelse gitt i eller i medhold av lov.

7.0 UTBETALING

7.1 Utbetaling til søker

Om vilkårene for rett til sluttvederlag er til stede, skal utbetaling fra Sluttvederlagsfondet skje så raskt som mulig etter at fratredelsen har funnet sted.

Krav på sluttvederlag kan ikke overdras til andre.

I tilfeller hvor bedriften selv plikter å utbetale sluttvederlaget – jfr. pkt. 7. 2, men unnlater å betale ut sluttvederlaget som forutsatt, har arbeidstakeren krav på betaling direkte fra Sluttvederlagsordningen. I så fall overtar ordningen arbeidstakerens krav mot bedriften.

7.2 Utbetaling fra bedriften

Dersom bedriften er blitt krevd, men likevel skylder premie for 2 år eller mer, plikter bedriften selv å utbetale sluttvederlaget om en ansatt oppfyller vilkårene for rett til sluttvederlag etter denne avtale. Sluttvederlaget skal også i slike tilfeller utmåles etter bestemmelsene i denne avtale.

Bedriften kan også pålegges å utbetale sluttvederlaget til en arbeidstaker som har rett til sluttvederlag etter denne avtale, om bedriften har unnlatt å melde arbeidstakeren inn i arbeidstakerregisteret.

7.3 Utbetaling etter søkerens dødsfall

Dersom søker dør før sluttvederlaget er utbetalt, kan utbetaling skje til ektefelle/samboer (bodd sammen i minimum 12 av de siste 18 måneder) eller til forsørgede barn under 21 år. Hvis avdøde etterlater seg både forsørgede barn og ektefelle eller samboer som nevnt, skal barnet ha fortrinnsrett til sluttvederlaget. Andre slektninger/arvinger kommer ikke i betraktning.

7.4 Tilbakebetaling av urettmessig utbetalt sluttvederlag

Dersom noen får utbetalt sluttvederlag som følge av at det er gitt uriktige eller ufullstendige opplysninger eller at situasjonen har endret seg etter at søknaden ble innsendt, vil sluttvederlaget bli krevd tilbakebetalt.

8.0 PREMIEBETALINGEN MM.

8.1 Premien

Bedriften betaler premie for hver ansatt. Premiesatsen varierer etter arbeidstid. Beløpene reguleres av sekretariatet i LO og NHO styre, etter innstilling fra styret.

Antall ansatte som skal være gjenstand for premieberegningen fastsettes ut fra opplysninger bedriften har gitt til Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret.

Grunnlaget for fastsetting av avgiften er antall arbeidstakere innmeldt i Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret. Kvartalspremien fastsettes på grunnlag av antall ansatte ved utgangen av foregående kvartal.

8.2 Innbetaling av premie

Premien innbetales kvartalsvis til Sluttvederlagsordningen.

8.3 Ansvar for premieinnbetalingen

Arbeidsgiveren har – uavhengig av om vedkommende blir krevd eller ikke – selv ansvaret for at premien blir betalt som fastsatt.

8.4 Konsekvenser av manglende premieinnbetaling m.m.

Om bedriften unnlater å betale innkrevd premie, sendes kravet til inkasso etter at det er sendt en purring.

Plikten til å innbetale skyldig premie opprettholdes ureduert, selv om arbeidsgiveren har måttet utbetale sluttvederlag etter bestemmelsen i pkt. 7.2.

9.0 LEDELSE, ADMINISTRASJON M.M.

9.1 Sluttvederlagsordningens styre

Sluttvederlagsordningens øverste myndighet er styret. Styret består av fire medlemmer og fire personlige varamedlemmer.

LO og NHO velger hver to medlemmer av styret. De personer som er valgt som medlemmer av styret i Fellesordningen for Avtalefestet pensjon fra LO og NHO anses samtidig valgt som medlemmer av styret i Sluttvederlagsordningen med mindre en part foretar særskilt valg av medlemmer til styret i Sluttvederlagsordningen. Vervet som leder i styret besettes for to år ad gangen av de to partene etter tur.

Styret kan vedta at det skal betales godtgjørelse for verv som styremedlem og varamedlem, samt særskilt klageorgan (jfr. pkt. 9.2) Styret fastsetter i tilfelle godtgjørelsens størrelse. Styret kan overlate til et utvalg bestående av inntil tre personer valgt av partene i Sluttvederlagsordningen å fastsette godtgjørelsen til styrets medlemmer.

9.2 Styrets oppgaver

Forvaltningen av Sluttvederlagsordningen hører under styret. Styret skal sørge for forsvarlig organisering av virksomheten.

Styret fastsetter planer og budsjetter for Sluttvederlagsordningens virksomhet.

Styret skal holde seg orientert om Sluttvederlagsordningens økonomiske utvikling og skal påse at dets virksomhet og regnskap er gjenstand for betryggende kontroll. Styret skal ha tilsyn med at forvaltningen av Sluttvederlagsordningens midler skjer overensstemmende med disse vedtekter og styrets vedtak.

Styret avgjør hvordan vedtektene skal fortolkes og kan avgjøre saker av prinsipiell karakter.

Styret behandler og avgjør klagesaker. Styret kan oppnevne et særskilt klageorgan til behandling av klagesakene.

Styret utarbeider forslag til endringer i vedtektene på grunnlag av den til en hver tid gjeldende Sluttvederlagsavtale.

Styret utøver for øvrig slik myndighet som det er tillagt i lov eller vedtekter eller som naturlig tilligger styret.

9.3 Styrets møter

Styret holder møte når lederen bestemmer eller et av de andre medlemmene krever det. Det skal holdes minst 4 møter hvert år med regelmessige mellomrom.

Møtet ledes av styrets leder. Er styrets leder fraværende ledes møtet av nestleder eller i dennes fravær av annen møteleder som styret velger. Er det stemmelikhet ved avgjørelse som vedtas med alminnelig flertall, gjelder det som møtelederen har stemt for.

For at styret skal være beslutningsdyktig, må minst 1 representant fra hver av partene være til stede.

Styret skal føre protokoll, som undertegnes av de medlemmer og/eller varamedlemmer som er tilstede.

Styret treffer sine vedtak med alminnelig flertall når ikke annet er bestemt i disse vedtekter.

9.4 Daglig ledelse

Sluttvederlagsordningen skal ha en administrerende direktør som daglig leder. Administrerende direktør tilsettes av styret. Styret kan fastsette instruks for stillingen.

9.5 Representasjonsforhold

Styret representerer Sluttvederlagsordningen utad.

Administrerende direktør representerer Sluttvederlagsordningen utad i saker som inngår i den daglige ledelse.

Styret kan gi styremedlemmer, administrerende direktør eller navngitte ansatte rett til å representere Sluttvederlagsordningen utad, meddele prokura eller annen fullmakt. Slik rett kan når som helst tilbakekalles.

Har styremedlem, administrerende direktør eller prokurist overskredet sin myndighet, er disposisjonen ikke bindende for Sluttvederlagsordningen når Sluttvederlagsordningen godtgjør at medkontrahenten forsto eller burde ha forstått at myndigheten ble overskredet, og det ville stride mot redelighet å gjøre disposisjonen gjeldende.

9.6 Habilitet

Et styremedlem eller varamedlem må ikke delta i behandlingen eller avgjørelsen av spørsmål som har slik særlig betydning for egen del eller for noen nærstående at vedkommende må anses for å ha fremtredende personlig eller økonomisk særinteresse i saken. Det samme gjelder for administrerende direktør eller annen person som utfører arbeid for Sluttvederlagsordningen.

Et styremedlem eller daglig leder må heller ikke delta i en sak om lån eller annen kreditt til seg selv eller om sikkerhetsstillelse for egen gjeld.

9.7 Taushetsplikt

Taushetsplikten i pkt. 6.4 omfatter styrets medlemmer.

Styrets vedtak er ikke underlagt taushetsplikt, med mindre annet følger av første ledd eller er bestemt av styret.

Styremedlem og varamedlem har diskresjons- og taushetsplikt om opplysninger og synspunkter som fremkommer i forbindelse med styrets arbeid når ikke annet er bestemt av styret. Taushetsplikten i første punktum gjelder likevel ikke dersom det er behov for å drøfte en sak internt i den organisasjonen som medlemmet er knyttet til med mindre annet følger av første ledd.

Reglene i paragrafen her gjelder tilsvarende for medlem av særskilt klageorgan, med mindre annet er bestemt av styret i Sluttvederlagsordningen.

9.8 Sluttvederlagsordningen

Styret kan bestemme at Sluttvederlagsordningens administrative oppgaver skal tillegges Sluttvederlagsordningens administrasjon. Administrasjonen skal i tilfelle være sekretariat for Sluttvederlagsordningen og ivareta administrasjonen av Sluttvederlagsordningen. Administrerende direktør for Sluttvederlagsordningen skal være administrerende direktør også for Sluttvederlagsordningens administrasjon.

Administrasjonen skal blant annet på Sluttvederlagsordningens vegne

- a) forberede sakene som skal behandles av styret, og øvrige organer for Sluttvederlagsordningen,
- b) innkreve premier og egenandeler fra bedriftene,
- c) behandle og avgjøre søknader om sluttvederlag og i denne forbindelse kommunisere med bedriftene, arbeidstakerne og NAV,
- d) representere Sluttvederlagsordningen i utenrettslige og rettslige tvister med arbeidstakere, foretak, organisasjoner og andre,
- e) sørge for at rettigheter og plikter etter denne avtale oppfylles i tråd med hovedorganisasjonenes intensjoner.

Styret kan gi fullmakt etter pkt. 9.5 til styremedlem eller ansatt i Sluttvederlagsordningens administrasjon.

Bestemmelsene i pkt. 6.4 om taushetsplikt gjelder tilsvarende for Sluttvederlagsordningens administrasjon.

Administrasjonens kostnader knyttet til Sluttvederlagsordningen dekkes av Sluttvederlagsordningen.

9.9 Revisor

Styret velger en statsautorisert revisor og godkjenner revisors godtgjørelse. Revisor skal ha tilgang til alle opplysninger som er nødvendige for utøvelsen av arbeidet.

10.0 ANBRINGELSE AV SLUTTVEDERLAGSORDNINGENS MIDLER

10.1 Kapitalforvaltning

Styret avgjør plasseringen av Sluttvederlagsordningens midler og fastsetter retningslinjer for kapitalforvaltningen. Styret kan innenfor de fastsatte retningslinjer delegere myndighet til å bestemme plasseringer til administrasjonen.

Styret kan beslutte at Sluttvederlagsordningen skal overlate kapitalforvaltningen til et foretak med konsesjon til å drive aktiv forvaltning eller oppnevne en investeringskomité til å bestemme plasseringer eller på annen måte bistå ved kapitalforvaltningen.

Kapitalforvaltningen skal være forsvarlig.

Bilag 2

Avtale om et opplysnings- og utviklingsfond

opprettet av Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge

(endret siste gang i 2011)

§ 1

Formål

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

§ 2

Virkemidler

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

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

§ 3

Finansiering

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

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

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

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

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

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

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

§ 4

Innkrevning av premie

Den premie som er nevnt i § 3 innbetales kvartalsvis til Felleskontoret for LO/NHO-ordningene. Premieinnbetalingen skal dekke bedriftens samlede forpliktelser til alle OU-fond.

§ 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 inntående 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.

Merknader:

NHOs representanter gjorde oppmerksom på at de måtte regne med at samme avtale ville bli inngått med organisasjoner utenfor LO som man hadde tilsvarende tariffavtaler med, som med forbund i LO. I den forbindelse vil det bli nødvendig å drøfte nærmere den praktiske gjennomføring av såvel innkreving av avgiften som fordelingen av midlene.

Disse organisasjonene er omfattet av § 7 i avtalen mellom LO og NHO.

Bilag 3

Avtale om ny AFP-ordning

I Innledning

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

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

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

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

Staten yter løpende tilskudd knyttet til AFP-ordningen til arbeidstakerne/pensjonistene tilsvarende halvparten av ytelsen fra arbeidsgiverne, eksklusiv 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.nyafp.no

III Opprinnelig AFP- ordning

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

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

IV Ny AFP- ordning

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

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

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

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

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

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

Se for øvrig vedtektene (www.nyafp.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 inntektpensjon i folketrygdens alderspensjon.

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

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

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

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

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

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

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

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

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

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

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

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

VIII.

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

Bilag 4

**Avtale
om retningslinjer for prosentvis trekk av
fagforeningskontingent**

“trekkavtale”

mellom

Næringslivets Hovedorganisasjon og aktuelle Landsforeninger

og

Landsorganisasjonen i Norge ved Fellesforbundet

1. Grunnlag

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

2. Opplysninger

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

3. Hvem skal det trekkes for

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

3.2 Nye medlemmer trekkes fra første mulige trekkperiode lønnsutbetaling etter at skriftlig melding er gitt.

3.3 Stopp av trekk for utmeldte medlemmer skjer fra den påfølgende lønnsperiode etter at skriftlig melding fra forbund, avdeling eller klubb er gitt.

4. Gjennomføring av trekket

- 4.1 Kontingenten trekkes av bedriften ved hver utlønning. Det trukne beløp overføres månedlig.
- 4.2 Kontingenttrekket foretas av hele det opptjente beregningsgrunnlaget i hver enkelt lønnsperiode. (Akkordetterskudd og feriepenger inkludert.)

Beregningsgrunnlaget er arbeidstakerens brutto lønn som oppgis i kode 111-A samt trekkpliktige utgiftsgodtgjørelser o.l. i lønns- og trekkoppgaven. Unntatt er honorar utover vanlig fortjeneste til medlem av styre og bedriftsforsamling samt erkjentlighetsgaver.

- 4.3 Den beregnede kontingent trekkes med prioritet etter skattetrekk, pensjonspremie, opplysnings- og utviklingsfond, lavlønnsfond og bidragstrekk.
- 4.4 Ved overføring av kontingent til Fellesforbundet skal det benyttes fortrykt bankgiroblankett, som sendes bedriften. Bedrifter som skriver ut betalingsblanketter fra eget EDB-anlegg må legge inn den bedriftsidentifikasjon som finnes på de tilsendte blanketter. Klubben skal ha gjenpart av giroblanketten som benyttes ved innbetaling til Fellesforbundet.

5. Trekk

- 5.1 Bedriften skal i egen regi eller gjennom bank sørge for trekk av fagforeningskontingent og forsikringskontingent dersom denne er en del av medlemskapet, når tillitsvalgte – eller hvor tillitsvalgte ikke er valgt – Fellesforbundet eller dets avdeling krever det. Fellesforbundet eller dets avdelinger skal gi bedriften melding om hvilke satser som skal benyttes ved trekk av fagforenings- og forsikringskontingent.

Den enkelte bedriftsklubb har anledning til å vedta særskilt kontingent til klubben. Klubbkontingenten trekkes sammen med den vanlige kontingent, ved at satsen for fagforeningskontingent økes.

Tidspunkt for etablering eller endring av klubbkontingent følger reglene i pkt. 5.4.

- 5.2 Trukket kontingent overføres til oppgitt kontonummer i Fellesforbundet.
- 5.3 I de tilfeller bedriftsklubben har vedtatt egen kontingent, overføres beløpet til oppgitt kontonummer i klubben.
- 5.4 Endringer av satsene kan skje med virkning fra 1. januar eller 1. juli når skriftlig melding er gitt med 1 måneds varsel.

6. Flere avdelinger

- 6.1 Har Fellesforbundet ved samme bedrift medlemmer fra flere avdelinger, skal bedriften foreta kontingenttrekk for samtlige avdelinger.

Hvor avdelingene vedtar en særskilt kontingent for sitt område og bedriften ikke kan påta seg å trekke forskjellige kontingentsatser for de ulike avdelingene, skal avdelingene avtale en felles sats, som meddeles bedriften.

Fellesforbundet kan overlate til én av avdelingene å representere forbundet overfor bedriften.

Den avdelingen som har fått fullmakt til å opptre på Fellesforbundets vegne, er ansvarlig for at bedriften settes i stand til å gruppere medlemmene avdelingsvis i trekklistene.

7. Trekkliste, meldinger

- 7.1 Bedriften skal rapportere trekket ved regelmessig oversendelse av trekkliste.

Trekklistene, med angitt trekkperiode, skal inneholde:

- Fødselsnummer (11 siffer) og medlemsnr. eller arbeidsnr. hvor dette brukes som medlemsnr.

- Navn
- Trukket beløp
- Meldinger, hvor følgende bør være med
- Tilmeldt i perioden
- Frameldt i perioden
- Til eller fra førstegangs pliktig militærtjeneste/siviltjeneste
- Død
- Eventuelle andre meldinger tariffpartene blir enige om.

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

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

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

- 7.2 Trekklistene sendes avdelingen og bedriftsklubben månedlig dersom ikke annet er avtalt.

I de tilfeller hvor det skaper praktiske problemer å sende trekklister til flere avdelinger skal organisasjonene drøfte andre løsninger.

- 7.3 For sykmeldte arbeidstakere skal bedriften etter utløpet av arbeidsgiverperioden gi melding til trygdekontoret om kontingenttrekk til Fellesforbundet.
- 7.4 Fellesforbundet eller dets avdelinger og den enkelte bedrift kan avtale at trekklistens opplysninger avgis i elektronisk form.

7.5 For å lette arbeidet for de bedrifter som ikke bruker EDB, vil Fellesforbundet – etter bestilling – levere standard trekkliste, som kan brukes til rapporteringen.

8. Tilpasning

8.1 For bedrifter som av tekniske årsaker ikke kan følge retningslinjene fullt ut, avtales nødvendige tilpasninger eller overgangsordninger i samråd med avtalepartene.

8.2 Hvis det ved bedriften foretas kontingenttrekk for arbeidstakere organisert i andre forbund, forutsettes det at det i samråd med organisasjonene foretas en samordning av rapporteringen

9 Varighet og oppsigelse

Denne avtale trådte i kraft 01.09.1988 og er senere endret ved tariffrevisjonen i 1998. Dersom de endringene som er foretatt ved tariffrevisjonen i 1998 viser seg å medføre praktiske problemer for enkelte bedrifter, kan gjennomføringen av disse utsettes til 01.02.1999.

Partene kan si opp denne avtalen med ett – 1 – års skriftlig oppsigelse.

Bilag 5

Nedsettelse av arbeidstiden 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. Døgnskiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
 - c. 2-skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid som "regelmessig" drives på søn- og/eller helligdager.
 - d. Arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte må arbeide minst hver tredje søn- og/eller bevegelige helligdag.
4. Til 33,6 timer per uke:
 - a. Helkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
 - b. Arbeid under dagen i gruver.
 - c. Arbeid med tunneldrift og utsprenning 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 (minstelønnsatser, normallønnsatser, 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 lønnsatser 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 (akkordberegningssgrunnlag) reguleres slik at akkordfortjenesten stiger med det prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt b. Inntil enighet om regulering av akkordnormaler (akkordberegningssgrunnlag) er oppnådd, benyttes de gamle akkordnormaler (akkordberegningssgrunnlag), og tilleggene betales

per arbeidet time.

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

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

C. Generelt om gjennomføringen

- 1. Ved gjennomføringen av arbeidstidsreduksjon etter pkt A er det av avgjørende betydning at man på den enkelte bedrift oppnår en større fleksibilitet med hensyn til når arbeid skal utføres, opprettholde en hensiktsmessig driftstid samt sikre en effektiv og rasjonell utnyttelse av arbeidstiden.
- 2. Før arbeidstidsforkortelsen settes i verk, skal det forhandles på den enkelte bedrift om den praktiske gjennomføringen.
- 3. I samtlige tariffavtaler inntas bestemmelse om at arbeidstiden skal overholdes og utnyttes effektivt. Tillitsvalgte forplikter seg til å medvirke til dette. Med sikte på 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 hjemnevaktbestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 10-4 (4), kommer til anvendelse skal reduksjonen av den ukentlige arbeidstid i seg selv ikke føre til en videre adgang til kompensasjon i fridager enn det som er praktisert under en ordning av ukentlig arbeidstid med 40 timer i gjennomsnitt.
9. Hvor skiftarbeid innenfor arbeidsmiljølovens ramme ønskes opprettholdt, innført eller utvidet og hvor man ikke allerede har tariffhjæmmel 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 konkurransevne.

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

Også ved denne arbeidstidsreduksjonen vil hovedorganisasjonene oppfordre partene til å drøfte utnyttelsen av arbeidstiden. Partene bør undersøke om arbeidstiden blir effektivt utnyttet i alle arbeidsforhold og eventuelt iverksette tiltak for å oppnå dette. 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 døgnskiftarbeid 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 døgnskiftarbeid, 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 $\frac{3}{4}$ av arbeidstiden, dog minst 6 timer etter den gjeldende arbeidstidsordning, faller om natten. (I tidsrommet fra kl 21.00 – kl 06.00).

2. § 10-4:

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

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

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

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

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

H. Overgangsordning

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

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

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

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

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

Bilag 6

Aktivitetsprogram mellom LO og NHO

-

Likestilling mellom kvinner og menn

Innledning

Hovedavtalen mellom LO og NHO, tilleggsavtale II - Rammeavtale om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet, fastsetter at partene tar initiativ til tiltak og aktiviteter som kan fremme likestilling. I avtalen heter det blant annet;

”Det anbefales at det felles likestillingsarbeidet i LO-NHO-regi prioriterer å se på sammenhengen mellom arbeidsliv, kjønnsroller på arbeidsmarkedet, fremme kvinners deltakelse i beslutningsprosesser og utarbeide virkemidler for å takle kjønnsbaserte lønnsforskjeller.

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:

- **Lokale likestillingsavtaler og likestillingsprosjekter**
Hvis de lokale parter ønsker å utarbeide en likestillingsavtale på bedriftsnivå eller ønsker å igangsette konkrete likestillingstiltak, 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.

- **Likelønn**

Felles tiltak for oppfølging av enkelte elementer i likelønnskommisjonens rapport og eventuelle tiltak initiert i tariffoppgjørene.

- **Heltid/deltid**

Partene vil jobbe for å innhente kunnskap om partenes ønsker og behov lokalt, og øke bevissthet og holdninger om kvinners tilknytning til arbeidslivet.

- **Arbeidsflytting mellom sektorene**

Hovedorganisasjonene vil initiere kartlegging/forskning på hindringer i forhold til jobbskifte fra offentlig til privat sektor og fra privat til offentlig sektor.

- **Opplæring og rekruttering – det kjønnsdelte studie- og yrkesvalget**

- Tiltak ovenfor opplæringskontorer og rådgivningstjeneste.
- Rekruttere flere kvinner til ledende stillinger – Female Future.
- Synliggjøre HF-prosjekter som eksempelvis ”Jenter i bil og elektro” og oppfordre flere bransjer og bedrifter til å høste erfaring og gjøre tilsvarende
- Motivere til utradisjonelle yrkesvalg

- **Felles informasjon**

Partene vil i fellesskap samarbeide om å utvikle felles informasjon for å fremme reell likestilling mellom kvinner og menn.

Hovedorganisasjonene skal foreta en evaluering av samarbeidet innenfor likestillingsområdet innen 2 år fra virkningstidspunktet for dette aktivitetsprogrammet. Denne evalueringen skal danne grunnlaget for videre samarbeid og nye tiltak på området.

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

Bilag 7

Ferie m.v.

Innledning

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

A. Fleksibilitet

I samtlige overenskomster inntas følgende bestemmelser:

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

B. Avtalefestet ferie

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

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

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

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

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

Ferie penger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

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

Økningen foretas ved at prosentsatsen for opptjeningsåret endres slik:

2000 settes til 11,1

2001 settes til 12,0

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

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

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

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

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

5. Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivarettatt, 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

Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai

A-ordningen

Endret siste gang 2016

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

I

Godtgjørelsen.

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

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

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

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

fastsettes etter en gruppevis beregningsmåte såfremt partene ikke blir enige om å fastsette den tilsvarende bedriftens gjennomsnittlige timefortjeneste for samtlige arbeidere. Disse bestemmelser er ikke til hinder for at partene på bedriften kan bli enige om en annen betalingsordning.

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

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

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

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

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

5. For unge arbeidere og lærlinger, fastsettes betalingen tilsvarende den gjennomsnittlige timefortjeneste i bedriften for disse arbeidere under ett, med mindre partene blir enige om en annen beregningsmåte.

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

Merknader:

- a. I tillegg til den betaling vedkommende arbeider skal ha etter overenskomsten, utbetales skiftarbeidere for hvert fulle arbeidede skift på helligdager som faller på en ordinær ukedag kr. 45,22.

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

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

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

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

II

Opptjeningsregler.

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

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

III

Utbetaling

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

IV

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

Bilag 9

Avtale om korte velferdspermisjoner

av 1972 med endringer i 1976, 1982, 1990, 1992, 1998, 2002, 2006, 2010 og 2012

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

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon:

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

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

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

4. Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner i skolen.
5. Kvinner som ammer barn har rett til den tid hun av den grunn trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time pr. dag. Betaling til dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen, og ordningen opphører når barnet fyller 1 år.
6. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet.

Det siktes til akutte sykdomstilfelle i hjemmet, forutsatt at annen hjelp ikke kan skaffes, og arbeidstagerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte permisjoner for at arbeidstageren skal kunne få ordnet seg på annen måte.
7. Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.
8. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.
9. Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.
10. Permisjon ved deltakelse i egne barns konfirmasjon.
11. Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i 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.

ooOoo

Bilag 10

Tjenestepensjoner

BNL og Fellesforbundet vil understreke viktigheten av at tjenestepensjonsordninger drøftes på de enkelte bedriftene med det formål å etablere bedriftsvise tjenestepensjons-ordninger.

BNL og Fellesforbundet oppfordrer derfor til at det etableres slike ordninger på den enkelte bedrift. At partene på bedriftene vurderer og eventuelt utvikler egne ordninger, gjør at pensjonsordningene kan tilpasses både bedriftens og de ansattes behov og muligheter, samtidig som partene lokalt kan drøfte lønn, pensjon og andre arbeidsvilkår i en total sammenheng.

For å følge opp partenes oppfordring om at flest mulig av bedriftene bør etablere tjenestepensjonsordninger, skal partene på den enkelte bedrift drøfte alle sider vedrørende tjenestepensjon og forsikringsordninger som ofte er knyttet til slike.

På de bedriftene hvor det ikke er etablert tjenestepensjonsordninger, skal de lokale partene innen utløpet av året 2002 gjennomgå de ulike ytelser som folketrygden gir ved oppnådd pensjonsalder, ved uførhet osv. for de enkelte grupper av arbeidstakere. På bakgrunn av dette skal partene drøfte behovet for å etablere ulike tjenestepensjonsordninger. Partene bør også drøfte ulike forsikringsordninger som ofte er knyttet til tjenestepensjonsordninger. Fra drøftingene skal det settes opp protokoll.

På de bedriftene hvor det allerede er etablert pensjonsordninger vil BNL og Fellesforbundet understreke viktigheten av at de lokale partene en gang i hver tariffperiode gjennomgår de etablerte bedriftsordningene, og hva disse gir i tillegg til de ulike ytelser som folketrygden gir ved oppnådd pensjonsalder, ved uførhet osv. for de enkelte grupper av arbeidstakere. På bakgrunn av dette skal partene drøfte behovet for å gjøre endringer i de ordninger bedriften har. Fra drøftingene skal det settes opp protokoll.

BNL og Fellesforbundet vil anmode sine respektive hovedorganisasjoner, NHO og LO om i fellesskap å:

- utarbeide nødvendig informasjonsmaterieill til bruk i de enkelte virksomheter
- legge til rette for og bistå partene i den enkelte virksomhet med råd og veiledning i forbindelse med drøftingene
- ta opp forhandlinger med enkelte tilbydere av alderspensjonsordninger med sikte på å komme fram til standardkontrakter som kan benyttes i de virksomheter som ønsker å etablere ordninger.
- ta opp til drøfting mulighetene for og eventuelt inngå avtale om en felles alderspensjonsordning for de virksomheter som ut fra ulike forhold skulle ønske en slik ordning.

Bilag 11

Lønnssystemer

(Jf. kap. 4)

Momenter ved utarbeidelse av lønnssystemer.

Partene understreker viktigheten av et grundig forarbeide på den enkelte bedrift i forbindelse med utarbeidelsen av et lønnssystem, og peker i den forbindelse på følgende forhold som bør vurderes:

1. Igangsetting av forarbeidet

- Oppnevne lønnssystemkomité
 - Representanter fra arbeidsgiver og arbeidstakere
- Informasjon fra komiteen til de ansatte under arbeidet
 - Bakgrunn for lønnssystemarbeidet
 - Gjennomgåelse av mulige lønnssystemer.

2. Kartlegging

- Hva bør måles (kriterievalg og beregningsgrunnlag)?
Hvorfor?
 - Fysiske og/eller økonomiske forhold?
- Hvem skal lønnssystemet omfatte?
- Hvordan skal premie/bonus fordeles (pr. årsverk, pr. arbeidet time e.l.)?
- Hvordan følge opp produktivitets-/resultatutviklingen?
 - Hvor ofte, av hvem?

Under behandlingen av dette punkt er det viktig å se på fordeler/ulempene ved de forskjellige alternativer.

3. Avtale om lønnssystem

- Beskrivelse av systemet
- Regler for: - Prøveperiode
 - Justering
 - Varighet/oppsigelse osv.

4. Iverksetting av lønnssystemet

- Informasjon om selve lønnssystemet
- Oppfølging – hvordan fungerer lønnssystemet?

Bilag 12

Overgangsprotokoller fra de enkelte overenskomster - 1992

Partene er enige om at de bestemmelser som har vært nedfelt i de tidligere overenskomster, og som på grunn av sine særegenheter ikke har kunnet la seg samordne, skal videreføres for de respektive fag. Disse er inntatt i denne protokoll.

Partene er enige om at løpetiden for disse særbestemmelser er sammenfallende med løpetiden for "Overenskomst for byggeindustri".

1. Betongindustrien

Nyttårsaften – fridag

Nyttårsaften er fridag.

2. Trelastindustri og trelastutsalg

- a) Driftsoperatør med driftsoperatørbevis betales med kr. 1,33 pr. time.
- b) Ekspeditør med fagbevis betales kr. 1,33 pr. time.
- c) For tidligere Trelastutsalgoverenskomster gjelder inntil videre:
Ved inndeling av arbeidstiden innenfor denne bransjens virkeområde skal de lokale parter ved inngåelse av arbeidstids fastsettelse ta utgangspunktet i følgende tekst.
"Arbeidstakerne betales et tillegg på 21 % for arbeid mellom kl. 17.00 – 19.00 på ukens 5 første virkedager".

3. Sponplateindustrien

Overgangsregler

Overtidsbetaling/helkontinuerlig skift.

- a) For skiftarbeid på de store høytider betales et tillegg på 150 %.
Bestemmelsen gjelder følgende skift (helkontinuerlig):
Fra nyttårsaften kl. 14.00 til 1. nyttårsdag kl. 22.00

Fra julaften kl. 14.00 “ 2. juledag kl. 22.00
Fra påskeaften kl. 14.00 “ 2. påskedag kl. 22.00
Fra pinseaften kl. 14.00 “ 2. pinsedag kl. 22.00
Fra kl. 22.00 onsdag før skjærtorsdag til kl. 22.00 langfredag.
Fra kl. 22.00 dagen før 1. og 17. mai til kl. 22.00 på disse dager.
Fra kl. 22.00 dagen før Kristi Himmelfartsdag til kl. 22.00 på Kristi Himmelfartsdag.

Merknad:

Angående betaling for pålagt arbeid på fridag vises til bilag 5
“Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987” og til stedlige avtaler om arbeidstidsinndelingen.

- b) For ekstra søn- og helligdagsskift betales et tillegg av 150 %.
- c) For ekstraskift på storhøytid og i nyttårshelgen, mellom de klokkeslett som er anført i avsnittet ovenfor, betales et tillegg av 200 %. Samme prosenttillegg betales for ekstraskift på 1. og 17. mai. Ordinær skiftveksel berettiger ikke til tillegg som for ekstraskift.
- d) Bedriften skal så vidt mulig unngå å kreve at en skiftarbeider skal arbeide i sine friskiftdøgn. Kan det ikke unngås, betales det med 100 % tillegg, hvis det ifølge det foran anførte ikke skal betales med høyere prosenttillegg.
Friskiftdøgn regnes fra kl. 22.00 til kl. 22.00 neste dag og forutsetter at vedkommende arbeider etter sin skiftplan ikke har ordinært skift i dette tidsrom.
For skiftarbeidere på akkord betales i tillegg til akkordoverskuddet tilleggsprosentene til den i overenskomsten fastsatte timelønn.
- e) Ubehagstillegg.
Arbeidernes forhandlere framsatte krav om at det må bli gitt ubehagstillegg for støvplager og formalinplager ved de arbeidsplasser hvor disse forhold var særlig generende.

Arbeidsgivernes representanter meddelte at de kunne være med på å yte et tillegg på minst 53 øre pr. time for slikt ubehag som foran nevnt der hvor det er særlig ulempe på grunn av støv og/eller formalin. Imidlertid er det ikke mulig generelt å angi hvilke arbeidsplasser dette gjelder, idet forholdene kan stille seg noe forskjellig fra bedrift til bedrift.

Deres tilbud er derfor at ledelsen og de tillitsvalgte sammen på hver bedrift får ta opp til drøftelse og avgjørelse spørsmålet om hvilke arbeidsplasser som skal anses berettiget til det nevnte tillegg. Det må videre være klart at tillegget faller bort når det lykkes å redusere ulempene til et rimelig nivå ved avsuging eller lignende.
Skifttillegg for sponplateindustrien

For nattskift til søn- og hellig- og høytidsdag erholder helkontinuerlige skiftarbeidere kr. 9,12 pr. time i tillegg til det ordinære skifttillegg.

Merknad:

Dette var ved en feil falt ut i forbindelse med opprettelse av ny overenskomst i -92. Dette gir ikke rett til etterbetaling.

5. Trevarer og snekkerier

a) § 2-7 Smuss

Trevareindustrien

Ved rengjøring av damp- og fyringskjeler (kjelesjau) og innvendig reparasjon av samme, betales kr. 47,00 i tillegg til timelønnen.

Ved rengjøring og innvendig reparasjon av skorstein, sotkanaler og kloakkanaler, betales kr. 47,00 i tillegg til timelønnen. Forutsetningen er at vedkommende under arbeidets utførelse må oppholde seg inne i skorstein, kloakkanaler (septiktank) osv.

Bilag 13

Smusstillegg

Trelastindustri – Trelastutsalg

Håndtering av kreosotimpregnert og våt saltimpregnert last.

Merke- og limemaskinkjøring hvis en blir tilsmusset ”Dowside” (impregneringsvæske) eller andre liknende preparater blir anvendt.

Rengjøring av damp- og fyringskjeler (kjelesjau). Rengjøring av og innvendig reparasjon av skorstein, sotkanaler og kloakkanaler.

Trevarer NHO og NTL

Rengjøring av og innvendig reparasjon av damp- og fyringskjeler (kjelesjau), skorstein, sotkanaler og kloakkanaler.

Trehusindustri

Ved reparasjon, ombygging og nedrivning som er særlig smussig.

Asfaltering, impregnering, beising, håndtering av våt nyimpregnert, nybeiset last. (Tillegget bortfaller hvor dette arbeid ikke medfører at vedkommende blir tilsmusset).

Sponplateindustri

Høydetillegg – over 7 meter over 15 minutters varighet.

Varmetillegg – reparasjoner eller lignende ved høye temperaturer.

Ubehag ved formalin.

Teglverkene

Knusing av tennisbanemasse.

Hovedrengjøring av fyrkjele i tørk, lufteforvarmer og tunnelovn.

Glassull – Glava

Rengjøring av herdeovner og lagertank for bakelitt.

Riving og murung av smelteovner (gjelder ikke verkstedarbeidere). (Gjelder bare Stjørdal).

Bilag 14

Utsetting av arbeid, innleie og ansatte i vikarbyrå

1. Vilkår for innleie og utsetting av arbeid

1.1 Drøfting om egenbemanning

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen blir mest mulig attraktiv og seriøs. Der egenbemanningen ikke er tilstrekkelig, skal det drøftes ulike tiltak – herunder muligheten for å øke antallet egen ansatte, jf. Hovedavtalen § 9-3.

Partene er opptatt av å hindre "sosial dumping" og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

1.2 Innleie og bortsetting av arbeidet

Dersom bedriften ønsker å leie inn arbeidskraft eller sette bort deler av arbeidet, skal det på forhånd forhandles med de bedriftstillitsvalgte, jf. Hovedavtalen § 9-3.

Saksbehandling:

I protokollen bør det fremgå hva som er bemanningsbehovet, begrunnelsen for ikke å ansette, samt omfanget og varigheten for innleien/utsettingen.

1.3 Godtgjøring av ordnede lønns- og arbeidsvilkår

Bedriftens ledelse skal på forlangende godtgjøre overfor de tillitsvalgte at innleid arbeidskraft og underentreprenører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Lønns- og arbeidsvilkår som bedriftstillitsvalgte oppfatter som urimelig i forhold til sentrale tariffavtaler i områder, kan tas opp til drøfting med bedriften.

Bedriften skal på anmodning fra tillitsvalgte informere de tillitsvalgte om hvordan det er tilrettelagt for at arbeidstakere ansatt hos underleverandører som midlertidig utfører arbeid i bedriften har ordnede bo- og arbeidsforhold.

1.4 Permittering og oppsigelse ved utsetting av arbeid

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

1.5 Avtaler om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter

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

2. Lønns- og arbeidsvilkår for innleide

2.1 Likebehandling

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

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Unntak

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

- Bilag 1. Sluttvederlagsavtalen
- Bilag 2. Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond
- Bilag 3. Avtale om AFP-ordningen
- Bilag 4. Avtale om retningslinjer for prosentvis trekk av fagforeningskontingent
- Bilag 5. Nedsettelse av arbeidstiden av 1. januar 1987
- Bilag 6. Likestilling
- Bilag 10. Bedriftsvis tjenestepensjon

2.2 Bedriftens Informasjonsplikt

Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt. 2.1 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret.

2.3 Dokumentasjon av lønns og arbeidsvilkår

På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

2.4 Tillitsvalgtes rolle i utleiebedrift som er bundet av Hovedavtalen

Hovedavtalen kap. 5 gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

2.4.1 Tillitsvalgtes rolle i utleiebedrift som ikke er bundet av Hovedavtalen

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

2.5 Presentasjon av innleide arbeidstakere.

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

Merknad:

Punktene 2.1, 2.2 og 2.3, 2.4, iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jf. Prop 74L (2011-2012).

3. Ansatte i vikarbyråer

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

3.1 Tariffavtale i bemanningsforetak

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

3.2 Skriftlig arbeidsavtale

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

3.3 Skriftlig oppdragsavtale

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

3.4 Oppsigelse og avskjed

Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

3.5 Arbeidstaker som ansettes i innleiebedrift

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.

3.6 Innleiebedriftens lønns og arbeidsvilkår

Ved utleie til bedrift som er bundet av denne overenskomsten, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften, jf. pkt. 2.1.

3.7 Utleie til bedrift som ikke er bundet av overenskomsten

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.

3.8 Lønnsplikt

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

