

2024-2026



Energioverenskomsten

mellom EL og IT Forbundet
og Fornybar Norge



EL og IT
Forbundet



Fornybar
Norge

Nr. 330

E-overenskomsten

OVERENSKOMST

mellom

Næringslivets Hovedorganisasjon

og

Fornybar Norge

på den ene side

og

Landsorganisasjonen i Norge

og

EL og IT Forbundet

med sine stedlige avdelinger

på den annen side

-

-ooOoo-

Tariffperioden 1. juni 2024 – 31. mai 2026

Innholdsfortegnelse

§ 1	Overenskomstens omfang	4
§ 2	Ansettelse av arbeidstakere	5
§ 3	Mangfold, likestilling og inkludering	6
§ 4	Lærlinger	6
§ 5	Fagprøve	7
§ 6	Kompetanseutvikling	7
§ 7	Lønnsbestemmelser	8
§ 8	Lønssystemer/lokale lønnsforhandlinger	11
§ 9	Arbeidstid	12
§ 10	Overtidsbetaling	14
§ 11	Skifttillegg	15
§ 12	Oppdrag med nattopphold utenfor hjemmet	17
§ 13	Transportmidler – arbeidstøy og verneutstyr	19
§ 14	Hjemmevakt	20
§ 15	Lønn under sykdom/militærtjeneste/omsorgslønn	21
§ 16	Forsikringer	22
§ 17	Forskjellige bestemmelser	22
§ 18	Ferie	23
§ 19	Tjenestegjøring i høyere stilling	23
§ 20	Uorganiserte bedrifter – tariffrevisjoner	24
§ 21	Innleie av arbeidstakere, bortsetting av arbeid mv	25
§ 22	Varighet	26

Bilag

- 1 Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987
- 2 Avtale om Sliterordningen
- 3 Avtale om Opplysnings- og utviklingsfondet
- 4 Avtale om korte velferdspermisjoner m/tillegg
- 5 Avtalefestet pensjon (AFP)
- 6 Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste
- 7 Ferie m.v.
- 8 Bilag om pensjon
- 9 Aktivitetsprogram mellom LO og NHO – med mål om å fremme likestilling og hindre diskriminering
- 10A Innleie av arbeidstakere fra vikarbyrå (bemanningsvirksomheter)
- 10B Ansatte i vikarbyråer
- 11 Varig tilrettelagt arbeid (VTO)
- 12 Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

DEL I. HOVEDAVTALEN LO/NHO

DEL II.

§ 1

OVERENSKOMSTENS OMFANG

Denne overenskomsten omfatter virksomheter som produserer og leverer energi, som distribuerer og/eller omsetter energi, samt tilliggende virksomhet.

Denne overenskomsten er vertikal og regulerer de ulike tariffmessige vilkår mellom partene for de arbeidstakere som er medlem av LO/EL og IT Forbundet og som avtalen omfatter.

Fra overenskomsten unntas bedriftens øverste ledelse. Det samme gjelder medlemmer av EL og IT Forbundet som er bedriftens representanter ved fastleggelse av generelle lønns- og arbeidsvilkår. Dersom partene lokalt ikke blir enig om hvem som er unntatt avgjøres dette av partene i denne overenskomst.

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

Merknad

Overenskomstens omfangsbestemmelse utvider ikke omfangsbestemmelsen i de lokale særavtaler før de lokale partene er enig om dette.

§ 2

ANSETTELSE AV ARBEIDSTAKERE

Ved enhver bedrift som omfattes av denne overenskomst skal ingen arbeidstaker innen overenskomstens område ansettes på dårligere vilkår enn de i overenskomsten fastsatte.

Arbeidsavtaler skal inneholde ansettelsessted. Møtested(er) defineres av partene lokalt. Endring av møtested og møtetidspunkt for den daglige ordinære arbeidstids begynnelse og slutt fastsettes ved stedlige avtaler.

På anmodning skal de tillitsvalgte i EL og IT hvert kvartal få utlevert liste over nyansatte i selskapet.

Merknad:

Det organiserte arbeidsliv:

Fornybar Norge og EL og IT Forbundet viser til Hovedavtalen § 2-1. Et velorganisert arbeidsliv er en styrke for arbeidstakernes og arbeidsgivernes organisasjoner og for samfunnet som helhet.

Partene er enige om å arbeide både lokalt og sentralt for å styrke samarbeidet og organisasjonsgraden i bedriften og avtaledekningen på Energioverenskomsten.

De sentrale parter skal (gjærne i samarbeid med Fellestiltakene) gjennomføre partsskolering om Energioverenskomsten og Hovedavtalen. Tiltaket skal særskilt rettes mot virksomheter som er nye på overenskomsten.

Partene er enige om følgende tiltak for å bedre organisasjonsgraden i bedriftene og samarbeid om å organisere bedrifter:

- Partene skal samarbeide om, og arbeidsgiver skal legge til rette for, felles informasjon til nyansatte om en arbeidstakers rett til å organisere seg, bedriftens lokale fagforeninger og samarbeid og avtaleverk mellom partene i bedriften.
Det anbefales at dette skjer i et felles møte på bedriften
- Partene skal på sentralt hold utveksle informasjon som kan bidra til å organisere bedrifter og opprette tariffavtaler.

§ 3

Mangfold, likestilling og inkludering

Partene skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller en kombinasjon av grunnlagene. Partene skal videre søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Arbeidsgiver har ansvar for bedriftens lovpålagte likestillingsarbeid, men begge parter har ansvar for å ta initiativ i likestillingsspørsmål. Der det ikke inngås lokal avtale, skal likestillingsarbeidet gå inn i det etablerte systemet for samarbeid, informasjon og drøftelser i bedriftene.

Det vises også til bilag nr. 9 til overenskomsten og Tilleggsavtale II i Hovedavtalen.

§ 4

LÆRLINGER

Lærlingeordningen ved bedriften er en slutføring av en fagopplæring frem til fagbrev. Partene ser viktigheten av inntak av lærlinger for å sikre rekruttering til bransjen og oppdaterte fagarbeidere.

Det er bedriftenes rett og ansvar å styre inntaket av lærlinger, dette skal skje i samråd med de tillitsvalgte.

Vilkår for lærlinger

Opplæring, lærekontrakt og læretid skal være i samsvar med Lov om grunnskolen og den videregående opplæringa og tilhørende forskrifter.

Lærebedriften plikter å legge til rette produksjonen og opplæringen slik at lærlingen kan nå målene i den fastsette læreplanen.

En lærebedrift skal ha en eller flere faglige kvalifiserte personer (faglig leder) som har ansvaret for opplæringen, og skal se til at opplæringsloven med forskrifter blir oppfylt. Hver enkelt bedrift skal ha en eller flere instruktører som står for opplæringen av lærlingene.

Bedrifter som har lærlinger, må sørge for at faglig leder(e) og instruktører/montører er skolert og oppdatert i forhold til læreplaner og krav til opplæring av lærlinger.

For å ivareta krav til opplæring og sikkerhet under arbeid, skal lærlingene til enhver tid stå under ledelse av faglig kvalifiserte personer.

Bedriften dekker utgifter til lærebøker, skolemateriell, kursavgifter og sørger for nødvendige digitale hjelpemidler og verktøy.

Bedriften betaler etter avtale faktiske merutgifter til reise- og opphold som lærlinger påføres for å tilegne seg nødvendig kompetanse.

§ 5

Fagprøve

Lærlingen skal avlegge fagprøve i løpet av de siste 3 månedene av læretiden og prøven skal normalt holdes før utløpet av læretiden. Dersom fagprøven ikke blir avholdt innen utløpet av læretiden skal det inngås ny arbeidsavtale fram til fagprøven gjennomføres.

Dersom prøven blir avsluttet senere enn 1. måned etter utgått læretid, skal lærlingen få utbetalt bedriftens ordinære lønn for nyutdannet fagarbeider for tiden ut over dette, en forutsetning for dette er at utsettelsen ikke skyldes lærlingen.

Lærlingen skal gis varsel om utløpet av lærlingkontrakten 1 måned før denne utløper.

Bedriften skal stimulere og oppmuntre ufaglærte til å avlegge fagprøve gjennom ordninger som fagbrev på jobb, praksiskandidat og lærekontrakt.

Bedriften skal gi nødvendig fri til å forberede fagprøven, dekke lønn og faktiske utgifter i forbindelse med skole, skolemateriell, kurs og avlegging av fagprøve. Dette skal skje i samråd med tillitsvalgte.

I de tilfeller lærlingen ikke består 1. gangs fagprøve, og dette ikke skyldes lærlingens forhold, skal bedriften tilrettelegge for videreføring av nødvendig praksistid for gjennomføring av ny fagprøve. Lærlingen beholder samme lønn som ved utløp av lærlingperioden. Det vises for øvrig til opplæringsloven.

§ 6

Kompetanseutvikling

Den enkelte bedrift skal i samarbeid med de tillitsvalgte kartlegge og analysere bedriftens overordnede kompetansebehov med bakgrunn i bedriftens forretningsidé og strategi. På bakgrunn av kartleggingen, skal det planlegges og gjennomføres kompetansehevende tiltak.

Partene er enige om at en systematisk kompetanseutviklingsplan skal gjennomføres og regelmessig vedlikeholdes. Planen skal stimulere både til utvikling av spesialkompetanse og til bedre og mer allsidig faglig kunnskap. Opplæring skal derfor gis både som generelle kurs for alle eller til større grupper av ansatte eller som individuelle kurs.

Det skal ved hver bedrift nedsettes et partssammensatt opplæringsutvalg. Opplæringsutvalget skal ha like mange medlemmer fra ledelsen og de tillitsvalgte.

Opplæringsutvalget skal ha en pådriverfunksjon og i samarbeid tilrettelegge for å holde ved like og utvikle en kompetanseutviklingsplan.

Bedriften og den enkelte har hver for seg - og i fellesskap - en rett og plikt til å ivareta kompetanseutviklingen. Bedriften stiller økonomiske midler til rådighet for gjennomføring av kompetansehevende tiltak.

Opplæring av tillitsvalgte og ledere

Kompetanseutviklingsplanen i den enkelte bedrift kan inkludere opplæring i arbeidslivets lover og avtaler, energibransjens rammevilkår, regulatoriske endringer, generelle markedsutsikter og behov for utvikling og endringer i bransjen.

Rammene for opplæringen utvikles av EL og IT forbundet og Fornybar Norge i fellesskap.

§ 7

LØNNSBESTEMMELSER

Minstelønnsatser

Denne avtale er en minstelønnsavtale og de nedenfor angitte lønnsatser er minstelønnsatser.

Minstelønnsatser

Stilling som krever teknisk fagskole/høyskole	kr. 523 130
Fagarbeidere med 4 ½ år læretid (f.eks. energimontør /-operatør)	kr. 500 386
Medarbeidere med andre fagbrev	kr. 458 500
Saksbehandlere	kr. 452 811
Kundebehandlere	kr. 424 369
Unge arbeidstakere (under 18 år) / ferievikar	kr. 272 938

Partene er enige om at minstelønnsatsen ikke skal gi uttrykk for det reelle lønnsnivået i bedriftene.

Det vises for øvrig til rammeavtale om likestilling i Hovedavtalen.

Lærlinger som har fått sin utdanning ved bedriften og som har bestått fagprøven skal ha samlet læretid, inkl. skolegang, medregnet i sin lønn. Dette gjelder også de med skolefagbrev.

Lærling

Med basis i system for fag- og yrkesopplæring med hovedmodell 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapningstid for 2 års læretid i bedriften, skal lærlingens timelønn utgjøre en prosentandel av bedriftens grunnlønn for fagarbeider.

Lønn utgjør

1. Fra 0 - 6 mnd 30 %
2. Fra 6 - 12 mnd 40 %
3. Fra 12 - 18 mnd 50 %
4. Fra 18 - 24 mnd 80 %
5. Fra 24 - 30 mnd bedriftens ordinære lønn for nyutdannet fagarbeider.

Skolefagbrev

Arbeidstakere med skolefagbrev skal det første året i bedriften lønnes med 80 % av bedriftens grunnlønn for fagarbeider.

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	5	halvår
55	55	70	75	100	

Overtid for lærlinger

Ved overtidarbeid skal lærlinger ha overtidbetaling tilsvarende bedriftens grunnlønn for faglært med de overtidstillegg som følger av § 10 for dagtidstilsatte.

Andre unntak fra lønnsatsene

Avvik fra lønnsatsene kan gjøres for arbeidstakere med ulike yrkesvalghemninger, gjerne i samarbeid med en offentlig etat (sosialkontor, arbeidskontor, helsetjenesten m.m.). For disse blir lønnen fastsatt etter drøftelser mellom bedriftsledelsens representant, vedkommende arbeidstaker og tillitsvalgte. Dersom forutsetningene for lønnsfastsettelsen endrer seg, kan denne tas opp i drøftinger mellom partene som nevnt ovenfor.

Ved omplassering/overgang til lavere lønnet stilling i bedriften pga. sykdom, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakers forhold, skal arbeidstakeren som hovedregel beholde sin nåværende lønn som en personlig ordning.

Bastillegg

Arbeidstaker som arbeider som bas får et tillegg på kr.152,- pr dag med mindre det er tatt hensyn til det i de lokale lønssystemer. Et arbeidslag skal bestå av minimum 2 personer.

I spesielle tilfelle kan det avtales lokalt at bastillegg kan utbetales til enkeltpersoner i forbindelse med planlegging og forberedelse av større arbeidsoppdrag. Tilsvarende utbetaling kan avtales lokalt når en person har ansvar for oppfølging av eksterne firma.

Omregningsfaktor for timelønn

Ved omregning til timelønn blir årslønnen å dividere med 1950 for dem som har 37,5 timers arbeidsuke, 1844 for dem med 35,5 timers uke og 1747 for dem som har 33,6 timers uke.

Tilsetting på timelønn kan benyttes i enkelte tilfeller, og lønnen utregnes da på ovenstående måte.

§ 8

LØNSSYSTEMER/LOKALE LØNSFORHANDLINGER

De lokale parter avtaler et lønssystem, jfr. HA § 4-2-4.

Et lokalt lønssystem med lønnsdifferensiering skal være etablert med målbare kriterier og være knyttet til en prosess med systematisk stillings- og dyktighetsvurdering. Det skal tas hensyn til den enkeltes arbeids- og ansvarsområde i henhold til beskrivelse av stillingen, samt den enkeltes praksis, utdanning, ansettelsestid, resultatoppnåelse og dyktighet. Bred erfaring og tilleggsutdanning kan erstatte eventuelle krav til formell utdanning

Partene legger til grunn at de lokale lønssystemer ikke skal svekke bedriftenes HMS-arbeid.

En gang hvert avtaleår skal det foretas en forhandling og eventuell regulering av fortjenestenivået. Før forhandlingene tar til skal bedriften legge fram det nødvendige underlag. Dette vil være bedriftens regnskap, økonomisk status og gjennomsnittlig lønnsutvikling. Bedriften skal på forespørsel fra tillitsvalgte legge frem generelle lønnsopplysninger for relevante grupper fordelt på stillingskategorier eller andre relevante utvalg. Det forutsettes at lønnsopplysningene er anonymisert.

EL og IT Forbundet og Fornybar Norge understreker betydningen av at det føres reelle lokale forhandlinger med gjensidig respekt mellom partene.

Grunnlaget for forhandlinger skal være bedriftens økonomi, produktivitet, konkurranseevne og framtidsutsikter.

Partene skal videre forhandle om de prinsipper og retningslinjer som legges til grunn for fordeling av tilleggene, herunder andelen som eventuelt avsettes til individuell fordeling. Før eventuelle individuelle tillegg iverksettes, skal tillitsvalgte orienteres for kommentar.

Tidspunktet for forhandling skal, hvis partene ikke blir enige om noe annet, være avsluttet senest 15.09, (dog slik at forhandlingene ikke kan iverksettes før det sentrale/forbundsvis oppgjør er vedtatt).

I de tilfelle partene lokalt ikke kommer til enighet om fortjenestenivået og/eller hvor stor del av fortjenestenivået som skal avsettes til individuelle lønnstillegg, har hver av partene anledning til å bringe saken inn for organisasjonene (EL og IT Forbundet og Fornybar Norge). De sentrale parter skal søke å påvirke de lokale parter til å finne en løsning på den lokale lønnstvist i overensstemmelse med de ovennevnte kriterier. Utbetaling av lokale tillegg skal ikke iverksettes før

de sentrale parter har behandlet en eventuell lønnstvist om fordeling. Fristen for de lokale parter til å bringe saken inn for organisasjonene er to uker etter at de lokale forhandlingene er slutført og protokoll er signert av partene. Dersom EI og IT Forbundet eller Fornybar Norge ønsker å søke å påvirke lokale parter til å finne en løsning, skal anmodning om sentral behandling av saken skje senest fire uker etter at saken er mottatt.

Det skal settes opp protokoll fra de lokale forhandlingene.

Når spesielle grunner foreligger, kan partene lokalt avtale reguleringer for å rette opp skjevheter til annet tidspunkt enn ovenfor bestemt.

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

For medlemmer som oppfatter seg urimelig behandlet og som mener dette burde gi grunnlag for omvurdering av sin lønn kan tillitsvalgte ta opp saken med bedriften.

Merknad

Partene vil bemerke at når man benytter uttrykket forhandlinger, mens man tidligere benyttet uttrykket reelle drøftelser innebærer dette ingen realitetsendring, men er bare en oppfølging av vanlig språkbruk.

§ 9

ARBEIDSTID

Ordinær arbeidstid

Den effektive ordinære arbeidstid for dagtidstilsatte skal i gjennomsnitt ikke overstige

37,5 timer pr. uke.

Det gis fri jul- eller nyttårsaften. Om noen av fridagene faller på helligdager eller andre fridager, gir ikke dette rett til ytterligere fri. Julaften, nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag er den ordinære arbeidstid slutt kl. 1200.

Lovpålagte kurs er arbeidstid.

Skift

Helkontinuerlig skifttilsattes effektive ukentlige arbeidstid settes til 33,6 timer i henhold til skiftplan, fastsatt i samråd med de ansattes representanter. Skiftdøgnet begynner kl. 0600. Skiftuken begynner mandag kl. 0600. Helligdagsskiftet regnes fra lørdag kl. 1400 til første virkedags morgen kl. 0600. Det kan ved den enkelte bedrift avtales andre skiftordninger.

Forskjøvet arbeidstid

Under ekstraordinære forhold eller når driftsmessige hensyn gjør det nødvendig, kan det for dagtidstilsatte innføres forskjøvet arbeidstid.

Formiddag til tiden	kl. 0600 - 1500
Ettermiddag til tiden	" 1500 - 2300
Natt mellom kl. 2100 og kl. 0600 neste dag	

Betaling for forskjøvet arbeidstid

For formiddagsarbeid:	Ikke tillegg
For ettermiddagsarbeid:	50% tillegg
For nattarbeid:	100% tillegg

Direkte oppmøte på arbeidsstedet

Vilkår ved direkte oppmøte fastsettes ved stedlige avtaler.

Overtid

Overtidsarbeid utføres i den utstrekning forholdene gjør det nødvendig. Overtidsarbeid skal begrenses til det minst mulige og være i overensstemmelse med Arbeidsmiljølovens bestemmelser. Før overtidarbeid iverksettes skal arbeidsgiveren, dersom det er mulig, drøfte nødvendigheten av overtidarbeid med arbeidstakers tillitsvalgte.

Som overtidarbeid regnes alt arbeid utenfor den ordinære arbeidstid, med mindre arbeidstakeren er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i hht. AML § 10-12.

§ 10

OVERTIDSBETALING

Dagtidstilsatte

For de medlemmer av EL og IT Forbundet som har krav på overtidsbetaling i h.h.t. AMLs bestemmelser gjelder følgende:

For overtidsarbeid på de 5 første virkedagene i uken inntil kl. 2100, og på lørdager inntil kl. 1200 skal det betales 50 % tillegg til ordinær lønn.

For arbeid som blir utført i tiden mellom kl. 2100 og begynnelsen av vanlig arbeidstid skal det tilsvarende betales 100 % tillegg.

For arbeid på søndager skal det betales 100 % tillegg regnet fra lørdag kl. 1200.

For arbeid på helligdager skal det betales 100 % tillegg regnet fra vanlig arbeidstids slutt dagen før.

Ved utrykning utenom vanlig arbeidstid skal det betales for minst 2 timer tillagt overtidstillegg, selv om arbeidet skulle vare kortere tid. Flere utrykninger i 2-timersperioden gir derimot ikke rett til mere overtid innenfor denne perioden.

For alt planlagt overtidsarbeid som ikke utføres i tilknytning til ordinær arbeidstid og hvor den enkelte er tilsagt til å møte til en bestemt tid betales for minst 3 timer. Utkallingen til 3-timers perioden gir ikke rett til ytterligere overtid før 3-timers perioden er ute.

Skifttilsatte

For overtidsarbeid fra mandag ved begynnelsen av formiddagsskiftet til lørdag ved formiddagsskiftets slutt, skal det for de første 5 timene betales 50 % tillegg. For arbeid utover 5 timer, og på helligdager, skal det betales 100 % tillegg. Helligdag blir regnet fra ettermiddagens slutt dagen før.

Beordret ekstraskift på frihelg eller i ferie kan avspaseres etter avtale. Gjeldende overtidsprosent utbetales for disse ekstraskift.

Hvis en skiftarbeider blir beordret ekstraskift utenom ordinær skiftplan, skal det gis 16 timers fri mellom skiftene. Om dette ikke lar seg gjennomføre, utbetales overtidstillegg for de timer som faller innenfor denne 16 timers perioden. Dette gjelder tilsvarende ved overgang tilbake til ordinær skiftplan.

Overgang fra dag- til skiftarbeid

Når en dagarbeider går over til skiftarbeid, betraktes første skift som overtid hvis han har arbeidet dagtid samme dag. Ved overgang fra skift til ordinært dagarbeid skal det gis 16 timers fri mellom arbeidsperiodene. Hvis dette ikke lar seg gjennomføre, utbetales overtidstillegg for de timer som faller innenfor denne 16 timers perioden.

Søn- og helligdagsskift i første uke - 7 dager regnet fra overgangsskiftets begynnelse - regnes som overtid.

Den arbeidsuken overgangen til eller fra skift foregår, betales det overtid med 50 % for de timer som overstiger 33,6 timer når vedkommende har arbeidet 3 skift eller mer samme uke, og 50 % for de timer som overstiger 37,5 timer når vedkommende har hatt mindre enn 3 skift samme uke. For lite skift eller timer i en arbeidsuke ved overgang til eller fra skift godskrives.

Skifttillegget gis ikke for skift som regnes som overtid, jfr. § 10.

Avspaseringsbestemmelser/matpenger

Overtidsarbeid fra kl. 2300 avspaseres time for time den påfølgende dag uten trekk i lønn. Dersom arbeidstaker har vært på jobb i 4 eller flere timer mellom kl. 2300 og begynnelsen av vanlig arbeidstid avspaseres hele den påfølgende dagen uten trekk i lønn.

Når en arbeidstaker blir pålagt overtid samme dag og overtiden varer minst to timer skal bedriften sørge for gratis middag eller annen forpleining. Dersom mat ikke kan skaffes utbetales kr.107,- i matpenger. Ved overtid som vil vare utover 5 timer forutsettes at bedriften sørger for ytterligere forpleining, eventuelt at det avtales et beløp til dekning av matutgifter.

Etter avtale med arbeidsgiver kan overtid avspaseres og overtidstillegg utbetales.

§ 11

SKIFTTILLEGG

1. Ved helkontinuerlig skifttjeneste blir det utbetalt en godtgjøring for ubekvem arbeidstid på minst kr.91 143,- pr år. De bedriftene som har høyere skifttillegg beholder dette.

2. Ved følgende høytider og helligdager blir det utbetalt et tillegg på minst kr.1669,- pr. ordinære skift.

Nyttårsdag

Skjærtorsdag

Langfredag

Påskeaften

1. og 2. påskedag

Kristi Himmelfartsdag

1. og 2. pinsedag

1. og 17. mai

1. og 2. juledag

Tillegget blir utbetalt fra og med ettermiddagsskiftet dagen før høytids- eller helgedagen, bortsett fra skjærtorsdag, Kristi Himmelfartsdag, 1. og 17. mai, da betalingen starter ved nattskiftet. Videre blir tillegget betalt fram til formiddagsskiftet (tar til) dagen etter helgedagen.

3. Dagarbeidere som utfører skiftarbeid, oppebærer et skifttillegg på minst kr.868,- pr. skift for søn- og helligdager og minst kr.1669,- pr. skift på de store høytidsdager.

For ettermiddagsskift og nattskift betales henholdsvis minst kr.204,- og minst kr.413,- pr. skift.

4. Ovennevnte skifttillegg betales ikke for skift som regnes som overtid.
5. Sammen med lønnen gis oppgave over overtidstimer, samlet lønn og eventuelle trekk.
6. Hvor overlapping på skift er pålagt i henhold til instruks regnes denne arbeidstid med til gjennomsnittlig å utgjøre 10 minutter og betales ut fra den enkeltes timelønn.

Dersom ansatte har kompensasjon for overlapping ved skiftbytte, gjelder ikke § 11 punkt 6.

§ 12

OPPDRAK MED NATTOPPHOLD UTENFOR HJEMMET

Bestemmelsen dekker arbeid på anlegg/oppdrag, og ikke møter/kurs /konferanse.

Generelt

Reisebestemmelsene gjelder for fagarbeidere, lærlinger og ufaglærte som arbeider kortere eller lengre tid på anlegg/oppdrag innenlands, og der dette medfører nattopphold utenfor hjemmet.

Bestemmelsene gjelder hvis oppdrag med nattopphold utenfor hjemmet ikke er regulert eller avtalt lokalt.

Varsel om oppdrag

Aktuelle arbeidstakere skal varsles om planlagt reiseoppdrag så tidlig som mulig. Dersom varsel ikke gis minimum 3 virkedager før avreise, gis 50 % tillegg på ordinær timelønn per arbeidet time inntil fristen på 3 virkedager er oppnådd.

Dette gjelder ikke ved oppdrag der det ikke har vært praktisk mulig å varsle tidligere, som ved beredskapsoppdrag o l.

Protokolltilførsel: Virkedagsbegrepet følger av lov 29. april 1988 nr 21 om ferie § 5.

Reiser til og fra anlegg/oppdrag

Reisetid i forbindelse med oppstart og avslutning av anlegg/oppdrag, betales med ordinær timelønn beregnet for den enkelte.

Bedriften dekker reiseutgifter og fastsetter transportmiddel.

Hjemreise

Generelt

Det gis en fri hjemreise hver annen uke forutsatt at det enkeltes oppdrag forventes å vare i minst tre uker til sammen. Med fri hjemreise menes at bedriften dekker reiseutgifter og fastsetter transportmiddel.

Reisen kan foregå på fritid.

Hjemreisene tilpasses jul, nyttår, påske og ferie ifølge ferieplan. Der det for eksempel er innført gjennomsnittsberegning av arbeidstid må hjemreisene tilpasses arbeidstidsordningen.

Kompensasjon for reisetid

Arbeidsgiver kompenserer for reisetid opp til 4 hjemreiser per kalenderår. Der disse reisene gjennomføres utenom ordinær arbeidstid, skal reisetiden godtgjøres med ordinær timelønn beregnet for den enkelte. Reisetiden beregnes med hjemsted som utgangspunkt.

Partene lokalt kan avtale å kompensere for ytterligere hjemreiser per kalenderår, samt for reise på fridager, helg og helligdager.

Rotasjonsordninger

Det kan lokalt avtales rotasjonsordninger. Dersom ordningene baseres på en daglig arbeidstid som overstiger 10 timer, skal ordningene forelegges EL og IT Forbundet for godkjenning.

Hvis arbeidstaker pålegges å bytte fra et prosjekt (rotasjon) til et annet, skal opparbeidet avspasering som hovedregel tas før oppstart på neste prosjekt.

Hvis arbeidstaker pålegges å arbeide i sin friperiode, skal overtidstillegget utbetales, og overtidsarbeidet avspaseres. Avspaseringen skal som hovedregel avvikles før neste arbeidsperiode.

Rotasjonsordninger med daglig arbeidstid over 10,5 time

For dager med effektiv arbeidstid utover 10,5 time skal det være minst 1 times pause, hvorav 30 minutter inngår i arbeidstiden.

I tillegg gis en særskilt kompensasjon på 15 minutter pr. arbeidsdag i innarbeidings/rotasjonsordninger med effektiv arbeidstid utover 10,5 time. 15 minutter legges som plusstid i avregningen for de tilfeller dette er nødvendig for å få innarbeidings/rotasjonsordning til å gå opp i aktuelt uketimetall. 15 minutter særskilt kompensasjon gir ikke rett på mertid/overtid ved den årlige avregningen.

Innkvartering

Bedriften sørger for innkvartering med alminnelig god standard, dvs. hotell, pensjonat eller tilsvarende, der dette er mulig.

Andre innkvarteringsløsninger kan avtales lokalt.

Som norm for bedømmelse av alminnelig god standard til innkvartering, vises det til de til enhver tid gjeldende bestemmelser i Arbeidsmiljøloven og Arbeidsplassforskriften.

Kost

Der bedriften ikke besørger kost, dekkes kost etter statens satser eller etter regning. Bedriften avgjør hvilke alternativ som skal benyttes. Når bedriften besørger kost ved innkvartering i brakkerigg, skal bedriften tilby kveldsmat i tillegg til frokost, lunsj og middag.

Tillegg

For alle arbeidsoppdrag som medfører nattopphold utenfor hjemmet gis et tillegg på 15 % av ordinær timelønn beregnet for den enkelte på alle arbeidede timer.

Bedrifter som har forhandlet bort tidligere bestemmelse om tillegg eller praktiserer annen løsning, følger sine lokale avtaler.

For overtidsarbeid betales alminnelig prosenttillegg til timelønnen.

(Overtidsprosenten beregnes ikke av fraværstillegget.)

§ 13

TRANSPORTMIDLER – ARBEIDSTØY OG VERNEUTSTYR

Ved bruk av egen bil i bedriftens tjeneste, godtgjøres dette etter statens satser. Slik bruk av bil avtales mellom partene.

Ved bruk av tjenestebil skal det foreligge retningslinjer lokalt som regulerer bruk og skattemessige forhold.

Arbeidstøy og verneutstyr

Etter behov holder bedriften vareklær, varmedresser, regntøy, støvler, samt personlig verneutstyr m.m. i henhold til stedlig avtale. Dersom spesielle klimatiske eller sikkerhetsmessige grunner tilsier det, kan det lokalt avtales ytterligere vernetøy og utstyr.

Ved behov skaffer arbeidsgiver til veie tilpasset ordinært arbeidstøy til kvinner og menn, der unisex-modell ikke er tilfredsstillende. Det er en forutsetning at arbeidstøyet tilfredsstiller nødvendige HMS-krav, og at dette er praktisk mulig og økonomisk forsvarlig.

Der hvor arbeidstaker utfører arbeid hvor arbeidet krever vernebriller, skal bedriften tilby vernebriller med styrke til arbeidstakere som har et dokumentert behov for dette og hvor vernebriller som benyttes utenpå ordinære briller ikke gir hensiktsmessig vern. Nærmere retningslinjer for ordningens praktisering, f.eks. utgiftsdekning, arbeidets varighet mv. utarbeides på den enkelte bedrift.

Ovenfor nevnte utstyr er å betrakte som personlig, men er bedriftens eiendom.

§ 14

HJEMMEVAKT

Arbeidstakere plikter å delta i hjemmevakt når dette pålegges av bedriften. Vaktordningen gjennomføres som døgn- eller ukevakt. Inndeling av vaktene og hvilken ordning som skal praktiseres avtales mellom ledelsen og tillitsvalgte.

Definisjoner:

Hjemmevakt for en hel uke benevnes ukevakt.

Hjemmevakt fra fredag ettermiddag (etter arbeidstid) til mandag morgen (arbeidstidens begynnelse) benevnes helgevakt.

Hjemmevakt fra en dags ettermiddag (etter arbeidstid) til neste morgen (arbeidstidens begynnelse) representerer en vaktenhet.

Hjemmevakt fra lørdag morgen til søndag morgen og videre søndag morgen til mandag morgen utgjør hver 2 vaktenheter.

Ukevakten utgjør således $5 \times 1 + (2 \times 2)$ vaktenheter = 9 vaktenheter.

Helgevakt utgjør således $1 \times 1 + (2 \times 2)$ vaktenheter = 5 vaktenheter.

Avspaseringsbestemmelser

Hjemmevakt omregnes til alminnelig arbeidstid i samsvar med AML § 10-4 nr. 3 og fastsettes for tiden i forholdet 1/5.

I henhold til dette gir en ukevakt rett til 3 fridager som skal være avviklet innen vedkommende på nytt skal ha vakt.

Beordrede, tilfeldige hjemmevakter, som utgjør 3, 6 eller 9 vaktenheter i lønningsperioden, avspaseres med henholdsvis 1, 2 eller 3 dager.

Tilfeldige vaktenheter som ikke gir rett til 1 dags avspasering betales etter reglene i 4. avsnitt nedenfor om godtgjørelser. Innbyrdes frivillig vaktbytte gir ikke slik rett. Selskapet setter opp en vaktplan som viser når den enkelte skal ha vakt, samt - såvidt mulig - avvikling av fridager.

Ved mindre belastende vakt kan de lokale parter avtale en høyere delingsfaktor, jfr. AML § 10-4 nr. 3.

Godtgjørelser

Ukevakt betales med minst kr.2914,-.

Ved sykdom beholdes vaktgodtgjørelsen.

For hjemmevakt på bevegelige helligdager, julaften, nyttårsaften og 1. og 17. mai betales et ekstra tillegg pr. dag på kr.1394,-.

Tilfeldige vakter som ikke avspaseres betales pr. vaktenhet med kr.941,-.

For utrykning i vakttiden betales i henhold til bestemmelsene om overtid.

§ 15

LØNN UNDER SYKDOM/MILITÆRTJENESTE/OMSORGLØNN

Lønn under sykdom

Ved sykdom som legitimeres ved legeattest/egenmelding ytes lønn minst i forhold til bestemmelsene i Lov om folketrygd.

Lønn under militærtjeneste

Lønn under militærtjeneste utbetales ikke under den obligatoriske førstegangstjenesten. Lønn utbetales heller ikke under avtjening av annen tjeneste som svarer til førstegangstjeneste.

Ved senere pliktig tjeneste (repetisjonsøvelser, heimevernsøvelser, øvelser i Sivilforsvaret o.l.) utbetales arbeidstakere sin grunnlønn i inntil 2 måneder sammenlagt i løpet av 12 måneder, regnet fra den første innkallingsdagen arbeidsgiver har betalt lønn for. Er tjenesten frivillig, faller lønnen bort for tiden utover det arbeidstakeren normalt ville være beordret til.

I den lønn arbeidsgiveren utbetaler under militærtjeneste, gjøres fradrag for militær lønn, forsørgertillegg etc.

Omsorgslønn

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

§ 16

FORSIKRINGER

Bedriften holder ulykkesforsikring, livsforsikring og reiseforsikring uavhengig av offentlige trygder og pensjonsordninger.

Forsikringen tegnes etter forsikringssekskapenes normale regler. Ulykkesforsikring og livsforsikring gjelder i arbeid og fritid.

Bedriftene skal tegne en forsikringsordning som gir den samme økonomiske dekning som Lov om yrkesskadeforsikring ved annet oppmøtested enn bedriften, ved oppmøte på midlertidig innkvarteringssted og reiser mellom innkvarteringssted og arbeidssted.

Bedriftens forsikringsordning drøftes med tillitsvalgte.

§ 17

FORSKJELLIGE BESTEMMELSER

Hvileboder

Ved større arbeider skal de nødvendige hvileboder oppsettes. Disse skal være i en slik stand som Arbeidstilsynets regler tilsier.

Renholdet av hvilebodene påhviler arbeidslaget.

Garderobeforhold

Der det er behov for garderober, skal det være separate dame- og herregarderobe, og toalett med egen inngang.

Leder for sikkerhet

De som i løpet av året fungerer som leder for sikkerhet og/eller ansvarlig for arbeid (AFA), og/eller leder for sikkerhet i vannvei, gis en årlig kompensasjon på kr.8 500,- med mindre dette er tatt hensyn til i det lokale lønssystemet.

Fjernarbeid og hjemmekontor

Der det brukes fjernarbeid og hjemmekontor skal de lokale parter utarbeide nærmere retningslinjer for slikt arbeid. Utforming av retningslinjer bør minimum inneholde bestemmelser om nødvendig utstyr for å kunne ivareta arbeidsmiljølovens bestemmelser om HMS og arbeidsmiljø.

Ved bruk av slikt arbeid skal leder og ansatt ha jevnlig dialog for å legge til rette for en god og forsvarlig arbeidshverdag

Elektronisk kommunikasjon

Når elektroniske kommunikasjonsmidler på arbeidsgivers anmodning må benyttes etter arbeidstidens slutt, skal nødvendige utgifter dekkes av bedriften.

Tilgjengelighetsteknologi

Tilgjengelighetsteknologi kan påvirke forholdet mellom arbeidstid og fritid. Partene oppfordres derfor til å drøfte rammene for anvendelse av slik teknologi. Slike drøftelser kan blant annet inneholde:

- Arbeidsgivers forventninger
- Hvordan teknologien benyttes

§ 18

FERIE

Ferie gis i samsvar med Ferieloven og tariffavtalens bestemmelser.

§ 19

TJENESTEGJØRING I HØYERE STILLING

For arbeidstaker som blir pålagt å fungere i stilling med mer kvalifisert og ansvarsfullt arbeid og som varer utover 2 uker i sammenheng (ikke ferievikariat), skal bedriften yte en passende godtgjørelse. Godtgjørelse betales fra første dag.

§ 20

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

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

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

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

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

§ 21

INNLEIE AV ARBEIDSTAKERE, BORTSETTING AV ARBEID MV

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at energibransjen skal være attraktiv og seriøs, og at innleide arbeidstakere og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår.

Partene er opptatt av å hindre urimelige lønns- og arbeidsvilkår ("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.

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere/ bortsette arbeid skal omfang og behov forhandles med de tillitsvalgte.

Dersom bemanningsbehovet er av kort varighet og bedriften derfor ønsker å leie inn arbeidskraft eller sette bort deler av arbeidet, skal det på forhånd forhandles med de tillitsvalgte, jf. Hovedavtalens § 9-3. Ved lengre tids bortsetting av arbeidet skal det også forhandles med de tillitsvalgte på forhånd.

Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie følger AML § 14-12. Det vises særlig til AML § 14-12(2) hva gjelder avtale mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte.

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

Partene i den enkelte virksomhet skal drøfte nærmere retningslinjer for lokal praktisering av overnevnte. Partene skal spesielt drøfte nærmere retningslinjer for bruk av innleie fra vikarbyråer samt bruk av underentreprenører.

Ved innleie fra utenlandske bedrifter må utleiende bedrift dokumentere at de ansatte tilfredsstiller kravene i FEK (Forskrift om elektroforetak og kvalifikasjonskrav for arbeid knyttet til elektriske anlegg og elektrisk utstyr) for arbeide der dette er påkrevd.

Innleid arbeidskraft skal ha gyldig FSE - kurs når de arbeider på områder der dette er påkrevd.

Personvern og taushetsplikt

Det er en forutsetning at de lønns- og arbeidsvilkår som bedriften blir bedt om å dokumentere for er tilstrekkelig anonymisert og ikke strider mot lov.

Virksomhetens behov, eksempelvis konkurransemessige forhold, kan tilsa at informasjon ikke bør gis videre. I slike tilfeller kan arbeidsgiver pålegge tillitsvalgte og eventuelle rådgivere taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter utløpet av vedkommendes mandatperiode. Det er ingen taushetsplikt i forhold til å gi informasjon videre til relevant offentlig myndighet.

§ 22

VARIGHET

Denne overenskomst trer i kraft 1. juni 2024 og gjelder til 31. mai 2026 og videre for ett år ad gangen hvis den ikke av en av partene sies opp skriftlig med 2 - to - måneders varsel.

Oslo September 2024

Næringslivets Hovedorganisasjon

Jon Claudi

Landsorganisasjonen i Norge

Fornybar Norge

Nina Rivalsrød Aalborg

EL og IT Forbundet

Fred Løvli

Bilag

*Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987

*Sliterordningen

*Avtale om Opplysnings- og utviklingsfondet

*Avtale om korte velferdspermisjoner m/tillegg

*Avtalefestet pensjon (AFP)

*Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste

*Ferie m.v.

*Bilag om pensjon

*Aktivitetsprogram mellom LO og NHO – med mål om å fremme likestilling og hindre diskriminering

*Innleie av arbeidstakere fra vikarbyrå (bemanningsvirksomheter)

*Ansatte i vikarbyråer

*Varig tilrettelagt arbeid

*Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

NEDSETTELSE AV ARBEIDSTIDEN PER 1. JANUAR 1987

A. Fra 1. januar 1987 gjennomføres følgende arbeidstidsnedsettelse:

1. Til 37,5 timer per uke:
Dagarbeidstid
2. Til 36,5 timer per uke:
Vanlig 2-skiftarbeid som verken går lørdag aften eller i helligdagsdøgnet.
3. Til 35,5 timer per uke:
 - a. Arbeid som drives "hovedsakelig" om natten.
 - b. Døgnkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
 - c. 2-skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid som "regelmessig" drives på søn- og/eller helligdager.
 - d. Arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte må arbeide minst hver tredje søn- og/eller bevegelige helligdag.
4. Til Til 33,6 timer per uke:
 - a. Helkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
 - b. Arbeid under dagen i gruver.
 - c. Arbeid med tunneldrift og utsprengning av bergrom under dagen.
5. For dem som har forlenget arbeidstid pga beredskapstjeneste eller passiv tjeneste iht arbeidsmiljølovens § 10-4 (2) og (3), skal forlengelse skje på basis av overenskomstens timetall.

B. Gjennomføringen av kompensasjon for nedsettelse av arbeidstiden

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

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

Hvor bedriften innen et overenskomstområde med akkordnormal i 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 hjemmевaktbestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 10-4 (4), kommer til anvendelse skal reduksjonen av den ukentlige arbeidstid i seg selv ikke føre til en videre adgang til kompensasjon i fridager enn det som er praktisert under en ordning av ukentlig arbeidstid med 40 timer i gjennomsnitt.
9. Hvor skiftarbeid innenfor arbeidsmiljølovens ramme ønskes opprettholdt, innført eller utvidet og hvor man ikke allerede har tariffhjemmel for dette, skal partene oppta forhandlinger i tariffperioden om skiftbestemmelser.

D. Dagarbeid

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

Det kan også bli spørsmål om andre løsninger, eksempelvis:

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

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

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

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

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

E. Overgang til ny skiftplan

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

F. Opprettholdelse av produksjon, produktivitet og effektiv arbeidstid

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

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

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

I forbindelse med arbeidstidsreduksjonen vil hovedorganisasjonene med sikte på å dempe den økonomiske belastning spesielt peke på at man på den enkelte bedrift må samarbeide om tiltak for å øke effektiviteten, redusere produksjonsomkostningene og bedre bedriftenes 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 bestrebelse 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 helligdager" betyr i denne bestemmelse "søn- og/eller helligdager". 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 helligdag, må vedkommende arbeidstaker enten ha arbeidet minst 4 timer inn i det døgnet 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 minste 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.

SLITERORDNINGEN

mellom

Landsorganisasjonen i Norge og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

§ 1 Bakgrunn og formål

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

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

Denne protokollen (Sliterbilaget) erstatter protokollen fra oppgjøret 2018

§ 2 Etablering

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

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

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

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

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

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

§ 3 Tariffavtaler med Sliterbilag

LO og YS skal innta Sliterbilaget i alle tariffavtaler med AFP inngått med NHO. LO og YS skal for alle tariffavtaler med AFP de har med Virke, Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening (AAF), Arbeidsgiverorganisasjonen for samvirkeforetak (SAMFO), Arbeidssamvirkenes Landsforening (ASVL), Glass- og fasadeforeningen (GF), Maskinentrepenørenes Forbund (MEF), Norges Lastebileierforbund (NLF), Norges

Rederiforbund (NR) og KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomhet, tilby Sliterbilaget inntatt uendret.

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

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

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

§ 4 Individuelle krav

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

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

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

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

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

§ 5 Ytelsen

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

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

Ved avgang etter fylte 65 år gis ingen ytelse.

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

Ytelsen opphører ved død eller ved fylte 80 år.

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

§ 6 Finansiering

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

Bedriftene skal betale premie fra 01.01.2019 til og med 31.12.2023. Premiesatsene skal være lik satsene som gjaldt for Sluttvederlagsordningen pr. 31.12.2018. Fra og med 01.01.2019 påløper det ikke lenger premie til Sluttvederlagsordningen.

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

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

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

Bedriftene eller NHO har ikke ansvar for Sliterordningens forpliktelser.

§ 7 Endring og avvikling

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

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

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

Sliterordningen skal avvikles etter siste utbetaling av slitertillegg.

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

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

Oslo, 1. april 2019

Hans-Christian Gabrielsen

LO

Ole Erik Almlid

NHO

Vegard Einan

YS

AVTALE

om et Opplysnings- og utviklingsfond opprettet av Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge

(Endret siste gang i 2024)

§ 1

Formål

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

§ 2

Virkemidler

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

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

§ 3

Finansiering

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

- Gruppe 1: F.o.m. 0 t/uke inntil 20 t/uke
- Gruppe 2: F.o.m. 20 t/uke inntil 30 t/uke
- Gruppe 3: F.o.m. 30 t/uke og derover.

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

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

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

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

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

§ 4

Innkrevning av premie

Fondet omfattes av OU-samordningen. Den premie som er nevnt i § 3 skal derfor innbetales kvartalsvis til OU-samordningen. Premieinnbetalingen skal dekke foretakets samlede forpliktelser til alle OU-fond. Avtalen om OU-samordningen supplerer denne Avtale.

§ 5

Administrasjon

Fondet ledes av et styre på 6 medlemmer hvorav partene oppnevner 3 hver. Vervet som styrets leder alternerer mellom Landsorganisasjonen i Norge og Næringslivets Hovedorganisasjon ett år ad gangen.

§ 6

Midlenes anvendelse og fordeling

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

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

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

§ 7

Regnskap og årsberetning

Fondets regnskapsår er kalenderåret. Ved hvert regnskapsårs avslutning utarbeides et årsregnskap som skal revideres av en statsautorisert revisor. Regnskapet sendes sammen med årsberetningen til Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge.

§ 8

Oppløsning

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

§ 9

Ikrafttredelse

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

Oslo, April 2024

Jon F. Claudi

Tone Faugli

NHO

LO

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

(Gjelder punktene 4, 5 og 10)

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

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon:

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

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

2. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor når trygden gir stønad til behandlingen. Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfeller vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. Forøvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfeller som oftest være sykmeldt.
3. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
4. Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner i skolen.
5. Kvinner som ammer barn har rett til den tid hun av den grunn trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time pr. dag. Betaling til dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen, og ordningen opphører når barnet fyller 1 år.
6. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet.

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

annen måte.

7. Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.
8. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.
9. Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.
10. Permisjon ved deltakelse i egne barns konfirmasjon.
11. Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.
12. Permisjon for oppmøte på sesjon.

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

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

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

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 seg førtidspensjon før oppnådd pensjonsalder etter folketrygden.

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

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

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

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

II Vedtekter

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

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

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

III Opprinnelig AFP- ordning

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

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

IV Ny AFP- ordning

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

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

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

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

Arbeidstakeren må på uttakstidspunktet dessuten ha en pensjongivende 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 pensjongivende inntekt som er høyere enn arbeidstakerens øvrige inntekter.

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

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

VI. Pensjonsnivået i den nye AFP- ordningen

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

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

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

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

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

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

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

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

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

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

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

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

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

VIII.

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

LØNNSANSIENNITET VED MILITÆR FØRSTEGANGSTJENESTE

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

På denne bakgrunn er partene enige om at:

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

FERIE M.V.

Innledning

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

A. Fleksibilitet

I samtlige overenskomster inntas følgende bestemmelser:

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

B. Avtalefestet ferie

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

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

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

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

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

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

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

Økningen foretas ved at proSENTSATS for opptjeningsåret endres slik:

2000 settes til 11,1

2001 settes til 12,0

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

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

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

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

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

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

Merknader:

1. I overenskomster hvor ferie etter ferielovens § 15 allerede er innført, skal antall dager ikke økes som følge av innføring av den avtalefestede ferien. Iverksettelsen og den praktiske gjennomføringen av den avtalefestede ferien for de aktuelle områder, avtales nærmere mellom partene.
2. For sokkeloverenskomstene (nr. 129, nr. 125 og nr. 123) medfører ferien en reduksjon på 7,5 time pr. feriedag. Partene er enige om at ferien avvikles i friperioden i løpet av ferieåret.

Bilag nr 8 til overenskomst av 2022

BILAG OM PENSJON *

Partene viser til Riksmeklingsmannens møtebok i oppgjøret mellom TBL/Fellesforbundet med de anbefalinger som der er gitt.

EL&IT og EBL konstaterer at det på alle bedrifter innenfor EBL-området er etablert bedriftsvise pensjonsordninger.

Ved eventuell opprettelse av, eller dersom en av partene ønsker å gjøre endringer i pensjonsordningen, skal dette fastsettes etter forhandlinger mellom partene lokalt.

Dersom partene lokalt ikke kommer til enighet kan hver av partene bringe de sentrale parter inn i forhandlingene.

*Bilaget kom inn i overenskomsten i oppgjøret i 2002. TBL har senere skiftet navn til Norsk Industri, EL&IT til EL og IT Forbundet og EBL til Energi Norge.

AKTIVITETSPROGRAM MELLOM LO OG NHO – MED MÅL OM Å FREMME LIKESTILLING OG HINDRE DISKRIMINERING

INNLEDNING

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

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

AKTIVITETSPROGRAM

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

Et arbeidsliv med likestilling og mangfold – uten diskriminering

- Partene vil arbeide aktivt for likestilling og mangfold i arbeidslivet, og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller en kombinasjon av disse grunnlagene.
- Partene vil arbeide for at tillitsvalgte og arbeidsgivere har kunnskap om lov- og avtaleverk som gjelder vern mot diskriminering, trakassering og seksuell trakassering.
- Partene vil arbeide for at tillitsvalgte og arbeidsgivere har kunnskap om lov- og avtaleverk som gjelder tilrettelegging for ansatte som har krav på det.

Sammen mot seksuell trakassering

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

Lokale avtaler og prosjekter om likestilling og ikke-diskriminering

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

Arbeidsliv –familiepolitikk

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

Likelønn

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

Heltid/deltid

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

Likestilling i utdannings- og yrkesvalg

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

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

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

Bilag nr 10A til overenskomst av 2022

Innleie av arbeidstakere fra vikarbyrå (bemanningsvirksomheter)

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

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom LO og en arbeidsgiversammenslutning gjelder ikke Bilag 1,2,3,5,8 og 9 i Energioverenskomsten

3. Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt. 2 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret.
På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.
4. Hovedavtalen kap 6 gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.
Dersom utleiebedriften ikke er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt 2, slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.
Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgtsarbeid, jfr HA § 6-6

Merknad:

Punktene 2, 3, og 4 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jfr Prop 74L (2011-2012).

Bilag nr 10B til overenskomst av 2022

Ansatte i vikarbyråer

Bestemmelsene i dette bilaget regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst jfr § 1.1.

1. Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde jfr § 1.1.
2. Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.
3. Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.
4. Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.
5. Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratre etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.
6. Ved utleie til bedrift som er bundet av denne overenskomsten, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften, jf Bilag 11 pkt .2.
7. Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av denne overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.
8. Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.

PROTOKOLLTILFØRSEL

1. Partene legger til grunn at LO sier opp Bemanningsavtalen mellom LO og NHO.
2. Partene er i tariffperioden enige om å praktisere H 3-7 (2) andre ledd på samme måte som den har vært praktisert i forhold til nåværende Bemanningsavtale.
Dersom man ikke blir enige om å fortsette denne praktiseringen, gjelder H 3-7 (2) andre ledd på vanlig måte fra tariffrevisjonen 2014.

Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO)

§ 1 Bilagets omfang

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

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

§ 2 Arbeidstakerens oppgaver i bedriften

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

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

§ 3 Ansettelse, arbeidsavtale, oppsigelse/avskjed

Arbeidstakeren ansettes i bedriften i henhold til arbeidsmiljøloven.

Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale.

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

§ 4 Lønnsbestemmelser

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

Minstesats for lønn fremgår av det til en hver tid gjeldende VTA-bilag til AMB-overenskomsten. Fra 21. april 2023 er minstesats for lønn kr 28,- per time. Se gjeldende sats her (VTO-bilaget er lagt inn øverst i listen på nettsiden)

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

§ 5 Arbeid utenfor tjenestestedet

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

§ 6 Arbeidstidsordninger, Arbeid utenfor tjenestestedet

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

§ 7 Lønn under sykdom mv.

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

Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom NHO og LO eller det organ LO bemyndiger om eventuelle

lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs representantskap eller det organ LO bemyndiger og NHOs representantskap. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 - fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 - fjorten - dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2025).