STYRKE

Tariffavtaler

Møbeloverenskomsten (195) 2024–2026

Næringslivets Hovedorganisasjon og Norsk Industri 4
på den ene side 4
Landsorganisasjonen i Norge og Forbundet Styrke 4
på den annen side 5
Del 1 5
Del 2 5
§ 1 Overenskomstens omfang 5
§ 2 BESTEMMELSER OM LØNN 6
§ 3 LÆRLINGER OG UNGE ARBEIDSTAKERE 9
§ 4 LØNNSSYSTEM – LOKALE FORHANDLINGER 10
§ 5 ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER 11
§ 6 ARBEID UTENFOR BEDRIFT 15
§ 7 VELFERDSPERMISJON, ARBEIDSMILJØ M.M. 17
Bilag 22
Bilag 1 – Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987 22
Bilag 2 – Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai 27
Bilag 3 – Sliterordningen 29
Bilag 4 – Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond 33
Bilag 5 – Avtale om ny AFP-ordning 35
Bilag 6 – Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere 38
Bilag 7 – Ferie m.v. 39
Bilag 8 – Likestilling og diskriminering 40
Bilag 9 – Lønnssystemer 42
Bilag 10 – Særavtaler 43
Bilag 11 – Avtale om trekk av fagforeningskontingent 43
Bilag 12 – Bonusavtale 45
Bilag 13 – A – Ansatte i vikarbyråer 46
Bilag 13 – Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m. 47
Bilag 14 – Tjenestepensjoner 49
Bilag 15 – Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO) 51

Møbeloverenskomsten (195) 2024–2026

Avtale nr. 195

Møbel, Interiør og trevarebransjene

samt for Ski-stavprodusenter og Tønnefabrikker
Utløp: 31.03.2026

Overenskomst

mellom

Næringslivets Hovedorganisasjon og Norsk Industri

på den ene side

og

Landsorganisasjonen i Norge og Forbundet

Styrke

på den annen side

angående lønns- og arbeidsvilkår

LO – NHO 2022-2025

Del 1

Hovedavtalen mellom LO og NHO

Del 2

§ 1 Overenskomstens omfang

1.1 Virkeområde

1. Denne overenskomst kan gjøres gjeldende for bedrifter i møbel, interiør og trevarebransjene, samt for ski- og skistavprodusenter og tønnefabrikker, etter krav fra LO og Forbundet Styrke på den ene side og NHO og Norsk Industri på den annen side.
2. Overenskomsten omfatter arbeidstakere i produksjonen, service-/vedlikehold, lager, ekspedisjon, samt sjåfører, vakt-, rengjøring- og kantinepersonell, jf. § 2 – 1 nr. 7.
3. Når produksjonsmåter og arbeidsoperasjoner endres skal ikke det medføre skifte av

overenskomst for de berørte arbeidstakere.

4. Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde jfr. § 1.1.
5. Se bilag 13 og 13A

1.2 Vilkår for å bli anerkjent som fagarbeider og Produksjonsarbeider

Fagarbeider

1. Vilkår for anerkjennelse som fagarbeider er bestått fag-/svenneprøve i samsvar med Opplæringsloven, enten etter utstått læretid på kontrakt, eller praksis i samsvar med lovens § 3-5. Kandidater skal være fritatt for utgifter i forbindelse med prøveavleggelse.

2. Produksjonsarbeider

Med produksjonsarbeider menes arbeidstaker som ikke har fag/-svennebrev.

De lokale parter ved bedriftene bør, i samarbeid med hver tids gjeldende relevante organer, tilrettelegge for at fast ansatte operatører kan ta fagbrev. Fagbrevet skal være relevant for bedriften og arbeidet som utføres.

Finansiering av tiltaket kan søkes om i Møbeloverenskomstens Rekrutterings- og utviklingsfond.

§ 2 BESTEMMELSER OM LØNN

2.1 Lønn

1. Minste timefortjeneste for voksne arbeidere er kr. *205,25*pr. time.

Etter at resultatet fra mellomoppgjøret og samordnet oppgjør mellom LO og NHO foreligger, opptas drøftelser mellom Norsk Industri og Forbundet Styrke om eventuell regulering av minste timefortjeneste. Eventuell økning av minstefortjenestesatsen skal ikke få lønnsmessige konsekvenser for de arbeidstakerne som har en lønn inkludert stedlige overbygninger som er høyere eller lik den nye satsen for minstefortjenesten.

Protokolltilførsel:

Partene er enige om at drøftelsene skjer under fredsplikt. Ved eventuell uenighet vil arbeidsgiver kunne gjennomføre sitt eventuelle tilbud.

2. Fagarbeider og produksjonsarbeider Lønnsmessig skilles mellom fag- og produksjonsarbeider ved at fagarbeider lønnes med kr. *14,00* pr. time over produksjonsarbeider. Fagarbeidertillegget gis pr. time uansett hvilke lønnssystem bedriften praktiserer.

For relevant fagbrev nr. 2, som dekker bedriftens behov, betales et ½ fagbrevtillegg.

3. For arbeidstakere som er beskjeftiget med arbeid som etter bedriftens vurdering krever særlige kunnskaper eller kvalifikasjoner, eller hvor andre forhold skulle tilsi det, kan særskilt lønnstillegg avtales mellom de lokale parter i det enkelte tilfellet. Partene er enige om at slike særlige tillegg skal bygge på fagbrev eller dokumentert fagkompetanse. Hvis det ikke oppnås enighet, kan bedriften fastsette et personlig tillegg under hensyntagen til det lønnsnivå som gjelder for sammenlignbare stillinger. Resultatet skal nedfelles i den lokale lønnsavtale.

4. Sjåfør betales som produksjonsarbeider. Sjåfører med fagbrev i yrkesfaget betales som fagarbeider.

5. Lønn til arbeidende formenn og tilsvarende stillinger fastsettes ved særavtale på den enkelte bedrift.

Ved lønnsfastsettelse skal bl.a. tas hensyn til eventuell fagarbeiderstatus.

6. Ved varig overflytting til ny lavere betalt stilling i bedriften, opprettholdes lønnen i en periode tilsvarende vedkommendes oppsigelsestid i henhold til arbeidsmiljøloven § 15-3, med mindre partene blir enige om noe annet.

7. Lønns- og arbeidsvilkår for rengjørings- og kantinepersonell skal fastsettes i avtale på den enkelte bedrift. Denne bestemmelsen er ikke til hinder for at bedriften kan sette bort rengjøringsarbeidet og kantinedriften.

8. Der bedriften krever det og det er helsemessig nødvendig å bruke maske for å utføre arbeidet, skal evt. masketillegg drøftes lokalt mellom partene.

9. Deltagelse i bransjevise samarbeidskomiteer.
Hovedtillitsvalgt eller dennes stedfortreder, skal ikke uten tvingende grunn nektes fri for å delta i møter i samarbeidskomiteer for bransjen. Arbeidsgiver dekker tapt arbeidsfortjeneste for inntil fire dager per år fordelt på to møter. Dette er ikke til hinder for at lokale parter kan avtale at arbeidsgiver dekker tapt arbeidsfortjeneste utover dette.

10. Forbundet Styrke og Norsk Industri oppfordrer de lokale parter til å drøfte kompensasjon for opplæringsansvar i bedrifter der dette ikke gjøres.

2.2 Arbeidstaker med nedsatt arbeidsevne

For arbeidstaker med nedsatt arbeidsevne fastsatt av lege (spesialist) skal de lokale parter inngå avtale m.h.t. lønnsfastsettelse.

2.3 Militærtjeneste

Avtjent sivil og militær førstegangstjeneste og pålagt tjeneste som sivilarbeider godskrives som

lønnsansiennitet.

2.4 Svangerskap

1. 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 fra Folketrygdloven kap. 14.
2. Der overflytting er mulig, har gravide arbeidstakere krav på overflytting til annet arbeid i bedriften, dersom arbeidet kan være skadelig for fosteret eller arbeidstakeren. Slik overflytting skal, om mulig, også skje dersom graviditeten vanskeliggjør arbeidet. Ved midlertidig overflytting skal lønnen ikke reduseres.
3. Kvinner som ammer barn har rett til den fritid hun av den grunn trenger og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil en time pr. dag. Betaling for dette er begrenset til maksimalt en time om dagen og opphører når barnet fyller ett år

2.5 Verktøygodtgjørelse

I håndverksbedrifter hvor svennene holder tilstrekkelig håndverktøy, betales følgende verktøygodtgjørelse:

Snekkere kr. 2 pr time.

2.6 Utbetaling av lønn

Tidspunktet for utbetaling av lønn skal avtales mellom partene på bedriften i henhold til Hovedavtalen kap XI.

2.7 Forskuttering av sykepenger

Norsk Industri og Forbundet Styrke vil anbefale lokale parter å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenger der dette ikke gjøres. Bedriften har ikke adgang til å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger.

2.8 Eksamen

Partene er enige om at arbeidstaker får fri med lønn ved eksamen, *samt lesedag i tilknytning til denne,* forutsatt at utdanningen er relevant for bedriften og at den er avtalt på forhånd med arbeidsgiver.

Merknad

Arbeidstakere som i hovedsak er beskjeftiget med akkordarbeid og blir satt til å utføre modellarbeid, opplæring av andre eller reparasjonsarbeid, skal av den grunn ikke gå ned i fortjeneste.

§ 3 LÆRLINGER OG UNGE ARBEIDSTAKERE

3.1 Lærlinger

1. Fagopplæring skjer i samsvar med Opplæringsloven og de bestemmelser som til enhver tid blir gitt i henhold til denne lov og Hovedavtalens bestemmelser.
2. Ansettes unge arbeidstakere bør disse tilbys lærlingekontrakt i henhold til Opplæringsloven.

3.2 Lærlinger under Kunnskapsløftet

1. Lønnssystem

Med basis i system for fag- og yrkesopplæring med hovedmodell 50% opplæringstid og 50 % verdiskapingstid for 2 års læretid i bedrift skal lærlingens timelønn utgjøre en prosentandel av begynnerlønn, eksklusiv alle tillegg for nyutdannet fagarbeider i bedriften.

1. halvår	2. halvår	3. halvår	4. halvår	5. halvår	6. halvår	7. halvår	8. halvår
skole				30 %	40 %	50 %	80 %

2. Fagarbeider 3-årig skole

Fagarbeider med 3-årig skole skal første året i bedrift etter avlagt fagbrev avlønnes med 80 % av nyutdannet fagarbeiders fortjeneste i bedriften.

3. For lærlinger som ikke har GK og VK 1 i videregående skole etter Reform '94, men er inntatt etter forskrift til opplæringslova, avtales lokalt fordelingen av samlet en fagarbeiders årslønn i løpet av læretiden. Bedriften skal påmelde lærlinger til den pliktige skoleundervisningen, samt dekke utgifter til læremateriell.

4. For bedrifter som ikke har fag- eller produksjonsarbeider benyttes summen av satsene i §2-1 nr. 1 og nr. 2 som grunnlag for prosentsatsen ovenfor.

5. Lærlinger opptjener ikke lønnsansiennitet i kontraktstiden.

6. Overtid for ordinære lærlinger og lærekandidater som er fylt 18 år betales som for bedriftens produksjonsarbeidere.

7. Lærlinger som fortsetter i bedriften som midlertidig/vikar eller som fast ansatt etter endt læretid og bestått eksamen, godskrives hele læretiden som bedrifts- og lønnsansiennitet.

8. Norsk Industri og Forbundet Styrke er enige om at det er viktig å sikre rekruttering til bransjen. På denne bakgrunn anbefaler Norsk Industri og Forbundet Styrke de lokaleparter å drøfte aktuelle ordninger som støtte til læremateriell, støtte til oppholdsutgifter og støtte til reise- og flytteutgifter. Norsk Industri og Forbundet Styrke anmoder derfor de lokale parter om å vurdere behov for tiltak som øker mobiliteten og tilgangen av lærlinger.

3.3 Unge arbeidstakere

Unge arbeidstakeres fortjeneste skal utgjøre en prosentandel av begynnerlønn eksklusiv alle tillegg for bedriftens produksjonsarbeidere.

15	15 ½	16	16 ½	17	17 ½
53 %	56 %	61 %	70 %	80 %	90 %

3.4 Feriehjelp

Dersom personer under utdanning tas inn som feriehjelp kan det inngås lokal avtale om avlønning mellom partene på bedriften.

§ 4 LØNNSSYSTEM – LOKALE FORHANDLINGER

4.1 Lønnssystemer

1. Forskjellige typer lønnssystemer som tidlønn/fastlønn, bonussystemer og akkord kan avtales mellom partene.

Med et fast lønnssystem menes et tidlønnssystem som er tilpasset den enkelte bedrift og omfatter alle arbeidstakere i bedriften eller en eller flere grupper. Det fastlegger den enkeltes fortjeneste ved fastlønnssatser etter avtalte kriterier.

Et bonussystem består av en fast lønnsandel og en bevegelig del, avhengig av resultatoppnåelse, basert på avtalte kriterier.

Med akkordarbeid menes et arbeid der hele fortjenesten eller en del av den varierer etter ytelse, produsert mengde og lignende. Akkordprisen kan være fastsatt etter arbeidsstudier eller frie avtalte akkorder.

2. Felleserklæring om lønnssystemer

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

Organisasjonene vil derfor arbeide for at lokal lønnsfastsettelse knyttes til påviselige ytelses- og/eller resultatforbedringer basert på lønnssystem utviklet i et samarbeid på bedriften. Lønnssystemer som innføres skal sendes de respektive tariffparter til uttalelse.

4.2 Lokale forhandlinger

1. Ved inngåelse og fornyelse av lokal særavtale forholdes som i Hovedavtalen kap. IV.

2. Hvert år skal det gjennomføres forhandlinger med de tillitsvalgte om regulering av lønningene. Lokale forhandlinger skal føres på basis av den enkelte bedrifts økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne. Partene understreker at forhandlingene skal være reelle.

En gang årlig kan en lokalt ta opp prinsipp og den form lønnsfastsettelsen foretas etter. De tillitsvalgte skal etter anmodning utleveres lister som viser timefortjeneste.

Den sentrale rammens henvisning til lokale forhandlinger, uttrykker et gjennomsnitt, og er ikke

bestemmende for resultatet av forhandlinger i den enkelte bedrift, der resultatet kan bli høyere eller lavere basert på grunnlaget av bedriftens fire kriterier.

Følgende prosess anbefales:

- Det bør gjennomføres innledende formøte(r) hvor begge parter fremlegger sin vurdering av de fire kriterier.
- Partene i hver enkel virksomhet må i forkant avklare den praktiske gjennomføringen av den lokale lønnsforhandlingsprosessen, bl.a. tid, sted, deltakere o.l.

Det påligger bedriften og de tillitsvalgte å føre reelle forhandlinger. Oppstår det tvil om de lokale forhandlingene er gjennomført slik overenskomsten forutsetter, kan hver av partene kreve at organisasjonene Forbundet Styrke og Norsk Industri samtidig gir veiledning til bedriften. *Lokale parter kan anmode om bistand fra organisasjonene ved gjennomføringen av lokale forhandlinger.*

Det følger av Hovedavtalen § 5-2 nr. 4 at bedriften og arbeidstakernes representanter skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger, se også Hovedavtalen § 5-2 nr. 1. Dette innebærer at bedriftens representanter og tillitsvalgte skal møte med fullmakt til å gjennomføre reelle forhandlinger samt fullmakt til å kunne avslå eller godkjenne fremforhandlet resultat.

Dersom virksomheten er en del av et konsern med morforetak i Norge etter Hovedavtalen § 16-1, skal en representant fra konsernledelsen eller en person denne bemyndiger delta i de lokale forhandlingene.

3. Foreldrepermisjon

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

4. Oppstår det en tvist om de lokale forhandlingene er gjennomført slik overenskomsten forutsetter og det av den grunn ikke oppnås enighet, kommer Hovedavtalen § 2-3 til anvendelse når det gjelder gjennomføring av forhandlingene.

I de tilfeller det ikke oppnås enighet i de lokale forhandlinger, eventuelt med organisasjonenes hjelp, betales tilsvarende 60% av bedriftens gjennomsnittsfortjeneste siste kjente kvartal.

Protokolltilførsel

Partene er enige om at endringen i betalingsregelen ved lokal uenighet ikke skal medføre endringer i dagens praksis, men er bare en konsekvens av at avtalen ikke lenger inneholder satser.

Denne bestemmelsen innebærer ikke adgang til temporeduksjon ved lokal uenighet.

§ 5 ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

5.1 Arbeidstid – alminnelige bestemmelser

1. Arbeidstiden skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke, normalt fordelt på 7,5 t. pr. dag av ukens 5 første dager såfremt ikke saklig grunn tilsier en annen ordning.

2. Partene ser behovet for lokalt å ha fleksible arbeidstidsordninger.

3. Den enkelte bedrift kan ha behov for å tilpasse driftstid til svingninger i ordretilgang, samt behov for å kunne utnytte maskiner/teknologi på en driftsmessig forsvarlig måte.

Arbeidstakerne kan ha behov for fleksible arbeidstidsordninger.

For på best mulig måte å oppnå lokal fleksibilitet m.h.t. arbeidstid/driftstid henviser partene til Arbeidsmiljøloven §10-5 om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden.

4. De lokale parter fastsetter arbeidstidens inndeling. Blir de lokale parter ikke enige, bør tariffpartene fastsette arbeidstiden med utgangspunkt i bedriftens behov.

5. Dersom bedriften ensidig vil fastsette arbeidstiden må den ligge mellom kl. 07.00 og kl. 17.00.

5.2 Endring av arbeidstid innenfor dagtid

1. Arbeidstiden for en arbeidstaker kan endres.
2. Endring av en arbeidstakers ordinære arbeidstid skal om mulig gis med 14 kalenderdagers varsel. Endring i arbeidstiden skal på forhånd drøftes med tillitsvalgte Dersom endringen skjer med kortere varsel enn *14* dager, betales et engangsbeløp på kr.*1000,-.*
3. Dersom endring av den enkeltes ordinære arbeidstid skjer uten forutgående *14* dagers skriftlig varsel, skal det for de timer som faller utenfor den enkeltes ordinære arbeidstid, i de første *14* dager, betales et tillegg for forskjøvet arbeidstid på 30 %. Beregningsgrunnlaget er det samme som for overtid.
4. Dersom arbeidstakeren går tilbake til sin tidligere arbeidstid innen 14 kalenderdager, betales det ikke for tilbakeføringen.
5. Reglene i denne paragraf kommer ikke til anvendelse dersom endringen skjer etter arbeidstakers ønske.

5.3 Overtid

Overtidsbruk og merarbeid må ikke finne sted uten ifølge særlige tilfeller, jf. aml. § 10-6:

1. Når utforutsette hendinger eller forfall blant arbeidstakerne har forstyrret eller truer med å forstyrre den jevne drift.
2. Når overtidsarbeid og merarbeid er nødvendig for at ikke anlegg, maskiner, råstoffer eller produkter skal ta skade.
3. Når det er oppstått uventet arbeidspress.
4. Når det på grunn av mangel på arbeidskraft med spesiell kompetanse, produksjonssvingninger eller lignende har oppstått særlig arbeidspress.

5.4 Overtidstillegg

1. Overtidsarbeid ved heltid

Som overtidsarbeid i overenskomstens forstand regnes alt arbeid utover37,5 timer pr. uke i gjennomsnitt 7,5 timer pr. dag, dvs. bedriftensordinære arbeidstid.

Bestemmelsen kommer ikke til anvendelse dersom de lokale parter har inngått avtale i henhold til aml. §10-5 om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden. For øvrig gjelder Hovedavtalen § 10-10.

2. Overtidsarbeid ved deltid

Dersom deltidsansatte blir pålagt å arbeide overtid utover sin avtalte arbeidstid (merarbeid), tilkommer overtidsgodtgjøring kun for det arbeid som skjer utenfor bedriftens ordinære arbeidstid.

3. Overtidsgrunnlag

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

4. Overtidstillegg

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

Overtidsarbeid etter kl. 21.00 og frem til kl. 06.00 betales med 100% tillegg.

Arbeid som påbegynnes kl. 06.00 eller senere betales med 50% tillegg inntil den enkeltes ordinære arbeidstid begynner.

Overtidsarbeid på lørdager betales med 100%.

Overtidsarbeid på dager før helligdager etter den enkeltes arbeidstids slutt betales med 100 %.

Overtidsarbeid på søn- og helligdager inntil siste helligdag kl. 22.00 betales med 100 %.

5. Dersom overtidsarbeid er av mer enn 2 timers varighet, betales pausen som for overtid, jf. AML §10-9.

5.5 Tilkalling og Telefonsupport

a) Tilkalling

Dersom en arbeidstaker blir tilsagt til arbeid på dager som etter den faste arbeidstidsordning ikke er vanlig arbeidsdag for vedkommende, skal det betales for minst 2 timer selv om arbeidet varer kortere tid eller det bare blir fremmøte.

b) Telefonsupport

I situasjon hvor arbeidstaker blir oppringt fra arbeidsgiver utenom ordinær arbeidstid, skal det betales som for overtid bestemt for hver påbegynt time. Nye oppringinger innenfor samme time gir ikke rett til ny godtgjøring. Det er frivillig for ansatte uten vaktordning å ta telefonen. Denne paragraf gjelder ikke for arbeidstakere som er omfattet av en lokalt avtalt vaktordning med vaktkompensasjon under vaktperioden.

5.6 Matpenger

Arbeidstaker som blir tilsagt til overtid samme dag, og overtiden varer minst 2 timer, betales kr.*107*,00,- i matpenger. I stedet for matpenger kan partene bli enige om at bedriften sørger for gratis middag eller annen forpleining.

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

5.7 Skiftarbeid

1. Det er adgang til å anvende skiftarbeid, jf. AML §§10-11 og 10-12.

Før igangsetting av skift skal det på forhånd konfereres med arbeidstakernes tillitsvalgte. Fra konferansen skal det settes opp referat.

Før skift settes i gang skal arbeidstakerne gis minst 1 ukes varsel.

2. Skiftordninger

2-skiftsarbeid

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

Døgnkontinuerlig skiftarbeid (3-skiftarbeid)

Arbeidstiden skal ikke overstige 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.

3. Omregningsfaktor

Ved skiftarbeid hvor arbeidstiden skal være 36,5 eller 35,5 timer pr. uke, omregnes timefortjenesten på basis av 37,5 timers arbeidsuke:

Fra 37,5 timer til 36,5 timer medfører et tillegg på 2,74%

Fra 37,5 timer til 35,5 timer medfører et tillegg på 5,63%

4. Skifttillegg

For 2-skiftsarbeid:

1. skift Intet tillegg

2. skift kr. 30 pr. arbeidet time

For 3-skiftsarbeid:

1. skift Intet tillegg

2. skift kr. 30 pr. arbeidet time

3. skift kr. 37 pr. arbeidet time

5. Tap av skift foran helligdager/høytidsdager

Skiftarbeider som mister skift foran helligdager og høytidsdager p.g.a arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven og lov om 1. og 17. mai, skal ha godtgjørelse for disse skift som for en hellig/høytidsdag. Hvis det tapes del av skift på disse dager, skal godtgjørelsen være forholdsmessig etter den tid de tapte.

6. Overtid ved skift

Skiftarbeidere som arbeider utover sitt ordinære skift, skal i tillegg til de vanlige overtidsprosenter ha de tariffestede skifttillegg.

5.8 Endring av arbeidstid innenfor skift

1. Endring av en arbeidstakers arbeidstid skal om mulig gis med 14 kalenderdagers varsel. Endringen skal på forhånd drøftes med tillitsvalgte.
2. Dersom endringen skjer med kortere varsel enn 14 dager, betales et engangsbeløp på kr. 1300,-.
3. Dersom arbeidstakeren blir tilbakeført til sin tidligere arbeidstidsordning innen 14 dager, betales ikke for tilbakeføringen.
4. Reglene i denne paragraf kommer ikke til anvendelse dersom endringen skjer etter arbeidstakers ønske.

§ 6 ARBEID UTENFOR BEDRIFT

Partene lokalt kan forhandle frem andre avtaler om arbeid utenfor bedrift, enn hva som fremkommer i dette kapittelet. Slike avtaler forutsetter enighet mellom partene.

6.1

I de tilfeller en arbeidstaker sendes på arbeidsoppdrag utenfor bedriften slik at overnatting blir nødvendig, skal det på forhånd avtales hva det skal betales i kost- og losjigodtgjørelse pr. døgn. Hvis bedriften skaffer ordentlig kost og losji, bortfaller kost- og losjigodtgjørelsen. Det skal på forhånd avtales hvilke av disse ordninger som blir å anvende.

6.2

Nødvendige reiseutgifter godtgjøres etter regning. Bruk av egen bil godtgjøres etter Statens regulativ.

6.3

For reiser betales ordinær timelønn uten overtid for alle timer reisen varer. For tidsrommet lørdag kl. 13.00 til søndag kl. 22.00 og på andre helligdager mellom kl. 07.00 og kl. 22.00 betales 50% tillegg i timelønnen for den reisetid som fremkommer i henhold til ovenstående. Når overnatting er nødvendig, betales bare for de timer som faller innenfor den ordinære arbeidstid og inntil kl. 20.00.

6.4

Den tid som etter forholdene i hvert tilfelle trengs for å forberede reisen, betales med ordinær timelønn. På samme måte betales timelønn for 4 timer etter hjemkomsten når fraværet har vart mer enn 8 dager. Har fraværet vart over 4 uker, betales for 1 dag.

6.5

Ved arbeid utenfor bedrift hvor overnatting ikke er nødvendig, regnes arbeidstidens begynnelse og slutt som ved bedriften. Hvis arbeid utføres på akkord, betales timelønn for reisetiden mellom bedriften og arbeidsstedet. Eventuelle reiseutgifter fra bedriften til arbeidsstedet betales av bedriften.

6.6

I de tilfeller ansatte arbeider med montering- og innredningsarbeid utenfor bedriftens område, som utføres på timelønn, betales et tillegg på kr. 7,50 pr. arbeidet time.

6.7

Bestemmelsene ovenfor kommer ikke til anvendelse når arbeidstaker deltar på messer, konferanser, opplæring og leverandørbesøk, hvor man ikke er pålagt å delta. I slike tilfeller skal det på forhånd inngås avtale mellom de lokale parter i det enkelte tilfellet.

§ 7 VELFERDSPERMISJON, ARBEIDSMILJØ M.M.

7.1 Korte velferdspermisjoner med lønn

I tilslutning til Riksmeklingsmannens forslag av 1972 vedrørende likestilling mellom arbeidere og funksjonærer når det gjelder korte velferdspermisjoner, skal det på alle bedrifter inngås avtale om slike permisjoner. Med korte velferdspermisjoner etter nedenstående regler menes permisjoner for nødvendig tid, inntil en dags varighet, betalt med ordinær lønn.

Ordningen skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjoner:

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

Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstakeren, 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 på grunn av akutte sykdomstilfeller i hjemmet.

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

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

6. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.

7. Permisjon for oppmøte på sesjon.

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

9. Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehave og første gang det begynner på skole.

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

11. Permisjon ved deltakelse i egne barns konfirmasjon.

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.

7.2 Omsorgspermisjon

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

7.3 Arbeidsmiljø

1. Partene er enige om at den teknologiske utvikling ikke bare virker produktivitetsfremmende, men også kan medføre uønskede bivirkninger i arbeidsmiljøet. Det kan f.eks. dreie seg om helseskader ved behandling av kjemiske eller andre stoffer og materialer, belastningssykdommer ved bruk av utstyr og verktøy, stressbetonede og nervøse lidelser m.v. I denne forbindelse kan temperaturforhold, støv- og gasskonsentrasjon, belysning og støynivå m.m. være av stor betydning.
2. Bedriften holder arbeidstøy og vernesko hvor dette er nødvendig. Til arbeidere som utfører liming, finering, sliping og maskinpolering med lakk eller teakolje, skal bedriften holde arbeidsklær. For øvrig kan partene på den enkelte bedrift opprette andre ordninger med sikte på å finne rimelige erstatninger for større forbruk av arbeidstøy, sko etc. enn det som er normalt for bedriften. For personer som for kortere perioder er beskjeftiget med lasting/lossing, skal varmedresser være tilgjengelig etter behov.
3. Høy alder og nedsatt helse er forhold som det i dag blir lagt vekt på og tatt hensyn til i Arbeidsmiljøloven. Forbundet Styrke og Norsk Industri forutsetter at partene på den enkelte bedrift drøfter arbeidssituasjonen for eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse. Det bør særlig tas hensyn til at tunge løft, skift og overtid kan medføre belastninger som kan være spesielt uheldige for arbeidstakere. Av den grunn bør eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse såvidt mulig utfra en leges vurdering eller etter eget ønske kunne fritas for slike arbeidsoppgaver.

7.4 Seniorpolitikk

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

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

7.5 Rekrutterings- og utviklingsfond

Partene er enige om å benytte 20 øre av de 30 ørene som fremkommer av protokollen mellom NHO og LO datert 30. mars 1992 i pkt. 4 til et Arbeidsmiljøfond. Fondets midler skal bl.a. benyttes til prosjektarbeid i RAMIT`s regi innenfor denne overenskomstens virkeområde. Fondets statutter utarbeides innen utgangen av 1992. Partene er i tariffrevisjonen 1996 enige om at fondets midler skal nyttes til fremme av rekruttering og utvikling innenfor møbeloverenskomstens område. Under de forbundsvise tilpasningsforhandlingene i år 2000, er partene enige om å bruke de 20 ørene til å styrke fondet. Dette betyr at innbetalingen til fondet er totalt kr. 0,40 pr ansatt pr. arbeidet time for samtlige arbeidstakere under overenskomstens virkeområde.

7.6 Handlingsplan for kompetanseutvikling

Norsk Industri og Forbundet Styrke vil, gjennom et utstrakt samarbeid, bruke kompetanseutvikling på bred basis som et viktig element for å styrke møbel og innredningsbransjens fremtidige utvikling. I denne sammenheng ser partene det som viktig å utvikle en felles rekrutteringsstrategi som bl.a. har fokus på rapporten fra 2010 om lærlingsituasjonen i bransjen. Likeså er partene enige om at etter- og videreutdanning er et viktig element med hensyn til rekruttering av fremtidig arbeidskraft. Norsk Industri og Forbundet Styrke vil sammen arbeide for at det på alle bedrifter blir utarbeidet opplæringsplaner og igangsatt systematisk kompetanseutvikling for alle ansatte. Bedriftene bør være den naturlige opplæringsarenaen og målsettingen er en helhetlig kompetanseutviklingsstrategi.

Hovedelementene som må ligge til grunn i dette viktige arbeidet er følgende:

- Hovedavtalens kap. 18
- EVU-reformen
- Partssammensatt utvalg
- Basiskompetanse i arbeidslivet (BKA)
- Dokumentasjon av realkompetanse

Norsk Industri og Forbundet Styrke har på denne bakgrunn følgende handlingsplan:

1. Bidra til å øke andelen fagarbeidere.
2. Arbeide for at det til enhver tid er ansatte som tar etter- og videreutdanning i bransjen.
3. Være en pådriver for at bedriftene utvikler felles arenaer for kompetanseutvikling.
4. Sørge for at partene på bedriftene utarbeider lokale avtaler som innbefatter hvilke kostnader de ansatte kan få dekket under sin etter- og videreutdanning. Her kan nevnes kostnader til livsopphold, kostnader til undervisning, reisekostnader og merkostnader ved opphold utenfor hjemmet.
5. Sørge for at partene på bedriftene i sine årlige opplæringsplaner, også legger til rette for at opparbeidet kompetanse systematisk blir vedlikeholdt. Kompetanseutvikling og bruk av etablert kompetanse henger nøye sammen med fleksibilitet, omstillingsevne og fremtidige utfordringer. Videre er det viktig at ansatte med lese- og skrivevansker inkluderes i nevnte utfordringer.
6. Arbeide for at bedriftene tar i bruk dokumentasjonsordninger for realkompetanse, som eksempelvis den Norsk Industri og Fellesforbundet har utviklet.
7. At bedriften og tillitsvalgte hvert år drøfter 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 ta utgangspunkt i bedriftens behov for fagarbeidere og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det bør være en målsetning at det drives fagopplæring i alle bedrifter som oppfyller kravene for å være opplæringsbedrift.

8. At partene sentralt og lokalt må legge til rette for at arbeidsinnvandrere som arbeider i landet og som sikter mot å bli en del av det norske arbeidsmarkedet, må få styrket sine grunnleggende ferdigheter i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur.
9. Norsk Industri og Forbundet Styrke skal være aktive pådrivere og medspillere i all kompetanseutvikling som igangsettes i bransjen. Herunder også utvikling av aktuelle tilbydere/-samarbeidspartnere som bransjen er tjent med.

7.7 Uorganiserte bedrifter – tariffrevisjoner

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

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

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

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

Forbundet har rett til å ta medlemmer i disse bedrifter ut i arbeidskamp med varsling av plassoppsigelse og eventuell plassfratredelse i hht. Fristene i Hovedavtalen § 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 den for uorganiserte bedrifter uten særskilt vedtakelse. Disse bestemmelser er en nødvendig konsekvens av Hovedavtalen § 3-1 nr. 3.

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

7.8 Varighet

Overenskomsten trer i kraft 1. april 2024 og gjelder t.o.m. 31. mars 2026 og videre 1 – ett – år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to – måneders varsel.

7.9 Bilag til overenskomsten

Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987

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

Slitertillegg

Avtale om Opplysnings- og utviklingsfond

Avtalefestet pensjon (AFP-ordningen)

Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere

Ferie mv.

Likestilling – Fra ord til handling

Lønnssystemer

Særavtaler

Trekk av fagforeningskontingent

Bonusavtale

Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.

Ansatte i vikarbyrå

Tjenestepensjoner

VTO-Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet

7.10 REGULERINGSBESTEMMELSE FOR 2. AVTALEÅR

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

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap, eller det organ LO bemyndiger, og NHOs Hovedstyre. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt 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 2025).

Oslo, august 2024

Næringslivets hovedorganisasjon	Landsorganisasjonen i Norge
Norsk Industri Nora Køber Garvoll	Forbundet Styrke Nina Helland

Bilag

Bilag 1 – Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987

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:
   1. Arbeid som drives «hovedsakelig» om natten.
   2. Døgnkontinuerlig skiftarbeid og «sammenlignbart» turnusarbeid.
   3. 2-skiftarbeid og «sammenlignbart» turnusarbeid som «regelmessig» drives på søn- og/eller helligdager.
   4. Arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte må arbeide minst hver tredje søn- og/eller bevegelige helligdag.
4. Til Til 33,6 timer per uke:
   1. Helkontinuerlig skiftarbeid og «sammenlignbart» turnusarbeid.
   2. Arbeid under dagen i gruver.
   3. 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

1. 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.

2. Timelønninger (minstelønnssatser, normallønnssatser, individuelle lønninger og akkordavsavn) forhøyes med 6,67 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 40 til 37,5 timer, 6,85% for de som får arbeidstiden nedsatt fra 39 til 36,5 timer, 7,04% for de som får arbeidstiden nedsatt fra 38 til 35,5 timer. 7,14 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 36 til 33,6 timer.
3. Andre lønnssatser som er uttrykt i kroner og øre per time forhøyes på tilsvarende måte som bestemt i pkt b når det er på det rene at arbeidstakerens ukentlige fortjeneste ellers ville synke ved nedsettelsen av arbeidstiden hvis satsene ikke ble regulert.
4. 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.

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

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

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

C. Generelt om gjennomføringen

1. Ved gjennomføringen av arbeidstidsreduksjon etter pkt A er det av avgjørende betydning at man på den enkelte bedrift oppnår en større fleksibilitet med hensyn til når arbeid skal utføres, opprettholde en hensiktsmessig driftstid samt sikre en effektiv og rasjonell utnyttelse av arbeidstiden.
2. Før arbeidstidsforkortelsen settes i verk, skal det forhandles på den enkelte bedrift om den praktiske gjennomføringen.
3. I samtlige tariffavtaler inntas bestemmelse om at arbeidstiden skal overholdes og utnyttes effektivt. Tillitsvalgte forplikter seg til å medvirke til dette. Med sikte på størst mulig grad å effektivisere arbeidstiden, skal det foretas en gjennomgang av pauser, vasketider mv. Hvis det etter en av partenes oppfatning ikke er grunn til å opprettholde ordningene, forholdes på vanlig tariffmessig måte.
4. I arbeidsmiljølovens § 10-12 (4), er det under visse betingelser åpnet adgang for tariffpartene

til å treffe avtale om en annen ordning av arbeidstiden enn den loven fastsetter som den vanlige. Skulle det innenfor enkelte bransjer eller bedrifter være spesielt behov for å opprettholde den nugjeldende arbeidstid, kan tariffpartene treffe avtale om det i henhold til § 10 i loven.

5. I forbindelse med arbeidstidsforkortelsen kan det vise seg ønskelig av hensyn til den økonomiske utnyttelse av produksjonsutstyret å praktisere forskjellig ordinær arbeidstid, innen arbeidsmiljølovens rammer, for forskjellige grupper av arbeidstakere. Innenfor en arbeidstidsordning kan det videre være ønskelig å legge pausene til forskjellige tider for arbeidstakerne. Det forutsettes at dette nærmere reguleres i den enkelte tariffavtale.
6. I tilfelle arbeidstidsordningen medfører at enkelte virkedager er arbeidsfrie dager, skal arbeide på disse dager av arbeidstakere som skulle vært fri, betales med 50% tillegg. I de tilfelle hvor tariffavtalen inneholder bestemmelse om 100% tillegg for overtidsarbeid på søn- og helligdager og dager før disse, skal det dog betales 100% etter kl 12.00 på lørdager og etter kl 16.00 på ukens øvrige hverdager.
7. Når saklige grunner gjør det nødvendig, skal det være adgang for bedriften til å foreta bytte av fridager. I de tilfelle hvor det ikke foreligger avtale bransjevis eller på bedriften om vilkårene for dette, skal følgende gjelde:

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

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

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

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

C. Dagarbeid

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

Det kan også bli spørsmål om andre løsninger, eksempelvis:

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

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

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

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

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

E. Overgang til ny skiftplan

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

F. Opprettholdelse av produksjon, produktivitet og effektiv arbeidstid

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

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

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

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

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

Også ved denne arbeidstidsreduksjonen vil hovedorganisasjonene oppfordre partene til å drøfte utnyttelsen av arbeidstiden. Partene bør undersøke om arbeidstiden blir effektivt utnyttet i alle arbeidsforhold og eventuelt iverksette tiltak for å oppnå dette. For øvrig må partene i sine bestrebelser ha oppmerksomheten vendt mot tekniske nyvinninger som kan gi bedre

produksjonsresultater og innebære en forbedring av arbeidsmiljøet. De effektiviseringstiltak som gjennomføres, må harmonere med kravene til et godt arbeidsmiljø. Trivsel og sikkerhet er viktige momenter ved behandlingen av spørsmålet om en effektiv utnyttelse av arbeidstiden.

G. Nærmere om arbeidsmiljølovens § 1

1. § 10-4

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

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

b. Med sammenlignbart turnusarbeid menes en arbeidstidsordning som påfører arbeidstakerne samme eller tilnærmet de samme ulemper som døgnkontinuerlig skiftarbeid, som regel vil være tilfelle når arbeidet drives mer enn 5 timer hver natt, selv om det antall timer den enkelte arbeidstaker arbeider om natten vil ligge noe under det som vil være tilfelle om virksomheten ble drevet døgnet rundt.
c. Uttrykket «søn- og helgedager» betyr i denne bestemmelse «søn- og/eller helgedager». Dette innebærer at for arbeid på to skift og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på bevegelige helligdager, men ikke nødvendigvis på søndager, skal den alminnelige arbeidstid heller ikke være over 35,5 timer per uke.

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

d. Bevegelige helligdager skal regnes som søndager ved fortolkningen av uttrykket «hver tredje søndag». Dette innebærer at en arbeidstaker som ikke arbeider så ofte på søndag som hver tredje søndag, likevel vil kunne få 35,5 timer per uke dersom han i tillegg arbeider på bevegelige helligdager i slik utstrekning at han når opp i minst hver tredje søn- og helligdag.
e. Uttrykket «arbeid som hovedsakelig drives om natten» innebærer at arbeidstakere går inn under bestemmelsen hvis ¾ av arbeidstiden, dog minst 6 timer etter den gjeldende arbeidstidsordning, faller om natten. (I tidsrommet fra kl 21.00 – kl 06.00).

2. § 10-4:

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

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

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

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

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

H. Overgangsordning

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

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

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

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

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

Bilag 2 – Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai

GODTGJØRELSE FOR

HELLIGDAGER OG 1. OG 17. MAI

A-ordningen

Endret siste gang 2024

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

I. Godtgjørelsen.

1. Godtgjørelsen betales for nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, Kristi

Himmelfartsdag, 2. pinsedag samt 1. og 2. juledag når disse dager faller på en ukedag som etter fast arbeidsordning i bedriften ellers ville vært vanlig virkedag.

2. Godtgjørelse betales også når helligdager og 1. og 17. mai faller innenfor tidsrom hvor arbeidstakeren har ferie eller er permittert på grunn av driftsstans.
3. Under henvisning til par. 3 i Lov om 1. og 17. mai av 26. april 1947 er organisasjonene enige om at satsene for 1. og 17. mai skal samordnes med satsene for de bevegelige helligdager.

   Godtgjørelsen for bevegelige helligdager og betalingen for 1. og 17. mai skal innenfor den enkelte bedrift for voksne arbeidstakere fastsettes etter en gruppevis beregningsmåte såfremt partene ikke blir enige om å fastsette den tilsvarende bedriftens gjennomsnittlige timefortjeneste for samtlige arbeidstakere. Disse bestemmelser er ikke til hinder for at partene på bedriften kan bli enige om en annen betalingsordning.

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

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

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

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

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

6. For unge arbeidstakere og lærlinger, fastsettes betalingen tilsvarende den gjennomsnittlige timefortjeneste i bedriften for disse arbeidstakere under ett, med mindre partene blir enige om en annen beregningsmåte.
7. For arbeidstakere ved bedrifter som praktiserer fastlønnssystemer, betales en godtgjørelse beregnet etter den enkeltes timefortjeneste i den uke høytids- eller helligdag faller.
8. For ukelønnede arbeidstakere skal det være adgang til å avtale at de istedenfor godtgjørelse etter ovenstående regler, skal beholde sin ukelønn uavkortet også i uker med bevegelige helligdager eller 1. og 17. mai.

Merknader:

a. I tillegg til den betaling vedkommende arbeidstaker skal ha etter overenskomsten, utbetales skiftarbeidere for hvert fulle arbeidede skift på helligdager som faller på en ordinær ukedag kr. 56,51.

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

gjelder i den utstrekning følgende dager faller på en ordinær ukedag:

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

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

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

II. Opptjeningsregler.

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

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

III. Utbetaling

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

IV.

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

Bilag 3 – Sliterordningen

SLITERORDNINGEN

mellom

Landsorganisasjonen i Norge og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

§ 1 Bakgrunn og formål

I tariffoppgjøret 2018 ble NHO, LO og YS enige om at Sluttvederlagsavtalen mellom NHO og LO

skulle avvikles og at disponibel kapital i Sluttvederlagsordningen skulle overføres til en ny sliterordning etablert av LO og YS (Sliterordningen).

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

Denne protokollen (Sliterbilaget) erstatter protokollen fra oppgjøret 2018

§ 2 Etablering

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

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

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

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

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

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

§ 3 Tariffavtaler med Sliterbilag

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

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

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

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

§ 4 Individuelle krav

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

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

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

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

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

§ 5 Ytelsen

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

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

Ved avgang etter fylte 65 år gis ingen ytelse.

Personer født i 1957 får 1/7 av ytelsene nevnt i første avsnitt og de som er født

senere får ytterligere 1/7 av ytelsene for hvert årskull inntil 1963-årgangen.

Ytelsen opphører ved død eller ved fylte 80 år.

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

§ 6 Finansiering

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

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

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

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

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

Bedriftene eller NHO har ikke ansvar for Sliterordningens forpliktelser.

§ 7 Endring og avvikling

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

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

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

Sliterordningen skal avvikles etter siste utbetaling av slitertillegg.

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

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

Oslo, 1. april 2019

Hans-Christian Gabrielsen Ole Erik Almlid Vegard Einan

LO NHO YS

Bilag 4 – Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond

AVTALE

om et Opplysnings- og utviklingsfond opprettet av

Næringslivets Hovedorganisasjon og

Landsorganisasjonen i Norge

(Endret siste gang i 2024)

§ 1

Formål

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

§ 2

Virkemidler

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

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

§ 3

Finansiering

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

Gruppe 1: F.o.m. 0 t/uke inntil 20 t/uke

Gruppe 2: F.o.m. 20 t/uke inntil 30 t/uke

Gruppe 3: F.o.m. 30 t/uke og derover.

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

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

Gruppe 1: kr. 17,-

Gruppe 2: » 27,-

Gruppe 3: » 46,-

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

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

§ 4

Innkreving av premie

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

§ 5

Administrasjon

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

§ 6

Midlenes anvendelse og fordeling

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

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

Alle bedrifter som innbetaler til fondet, skal etter nærmere fastsatte regler ha adgang til å delta i

tiltak som finansieres av fondets midler.

§ 7

Regnskap og årsberetning

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

§ 8

Oppløsning

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

§ 9

Ikrafttredelse

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

———————-

Oslo, April 2024

Jon F. Claudi Tone Faugli

_____ _____
NHO LO

Bilag 5 – Avtale om ny AFP-ordning

Avtale

om

ny AFP-ordning

I Innledning

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

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

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

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

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

II Vedtekter

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

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

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

III Opprinnelig AFP- ordning

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

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

IV Ny AFP- ordning

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

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

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

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

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

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

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

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

VI. Pensjonsnivået i den nye AFP- ordningen

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

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

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

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

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

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

Kostnadene ved AFP finansieres av foretakene, eller deler av foretakene, som er eller har vært

tilsluttet Fellesordningen, samt at staten yter et bidrag knyttet til den enkelte pensjonist.

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

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

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

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

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

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

VIII.

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

Bilag 6 – Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere

LOVFESTET EKSTRAFERIE FOR ELDRE ARBEIDSTAGERE

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

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

Bilag 7 – Ferie m.v.

FERIE M.V.

Innledning

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

A. Fleksibilitet

I samtlige overenskomster inntas følgende bestemmelser:

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

B. Avtalefestet ferie

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

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

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

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

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

   Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.
   Når den femte ferieuken er gjennomført skal den alminnelige prosentsats for feriepenger

være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.
Økningen foretas ved at prosentsatsen for opptjeningsåret endres slik:

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

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

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

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

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

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

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

Merknader:

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

Bilag 8 – Likestilling og diskriminering

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

INNLEDNING

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

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

AKTIVITETSPROGRAM

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

Et arbeidsliv med likestilling og mangfold – uten diskriminering

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

Sammen mot seksuell trakassering

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

Lokale avtaler og prosjekter om likestilling og ikke-diskriminering

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

Arbeidsliv –familiepolitikk

- Hovedorganisasjonene vil arbeide for en foreldrepermisjonsordning som fremmer likestilling.
- Hovedorganisasjonene vil arbeide for en familiepolitikk som balanserer hensynet til familie- og arbeidsliv, og somhar som mål åsikrelikestilttilknytning til arbeidslivetfor beggeforeldre.

Likelønn

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

tillitsvalgte om lønnskartlegging.

Heltid/deltid

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

Likestilling i utdannings- og yrkesvalg

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

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

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

Bilag 9 – Lønnssystemer

Lønnssystemer

I den senere tid er det innen enkelte bransjer registrert en økende interesse for fastlønnssystemer som ofte kombineres med produktivitetstillegg i form av bonus, produksjonspremier e.l. Bakgrunnen kan bl.a. ha vært at de praktiserte lønnssystemer som praktiseres for arbeidere og funksjonærer, f.eks. ved utlønning pr. måned (4 uker).

Hovedorganisasjonene understreker betydningen av å finne frem til de mest hensiktsmessige lønnssystemer og vil bistå med råd og veiledning hvis partene på den enkelte bedrift med godkjennelse av tariffpartene tar opp til drøftelse gjennomføring av nye lønnssystemer.

Man er i denne forbindelse klar over at valg av lønnssystem, enten det gjelder fastlønn eller akkord, må vurderes på grunnlag av en rekke faktorer. Det gjelder bransjens og bedriftens teknologi, arbeidets art, kravet til produktivitet og andre forhold som partene i den enkelte tilfelle ønsker å tillegge vekt. Hvis drøftelser som nevnt i disse bestemmelser fører til forslag om nytt lønnssystem, må dette godkjennes av tariffpartene før det settes i verk.

Bilag 10 – Særavtaler

Særavtaler

Når en skriftlig særavtale har samme varighet som den organisasjonsmessig opprettede tariffavtale, og det i løpet av tariffperioden finner sted endringer i de forhold som har ligget til grunn for særavtalen, kan hver av partene kreve opptatt stedlige forhandlinger om revisjon av særavtalen. Hvis det ikke oppnås enighet, skal det være adgang til å bringe saken inn for organisasjonene etter reglene i Hovedavtalens kap. IV. Denne bestemmelse endrer ikke den rett partene i henhold til gjeldende tariffbestemmelser måtte ha til å kreve forhandlinger og eventuelt voldgiftsbehandling ved revisjon av særavtaler.

Bilag 11 – Avtale om trekk av fagforeningskontingent

AVTALE OM TREKK AV FAGFORENINGSKONTINGENT

til Forbundet Styrke

og tilsluttede fagforeninger

1. Grunnlaget for avtalen om trekk av prosentkontingent bygger på bestemmelsene i Hovedavtalen mellom LO / NHO §11.3.
2. Det er en forutsetning at de opplysninger som blir tilgjengelige vedrørende den enkelte arbeidstaker og den enkelte bedrift ikke blir benyttet i annen sammenheng enn i forbindelse med trekk av fagforeningskontingent.
3. Kontingenten trekkes av bedriften ved hver lønnsutbetaling. Det trukne beløp skal straks

sendes Forbundet Styrke og avdelingen. Forbundet er ansvarlig for å holde bedriften à jour med hvem som skal trekkes kontingent.

4. Beregningsgrunnlaget er den organiserte arbeidstakers brutto lønn som oppgis i kode 111A samt trekkpliktige utgiftsgodtgjørelser og lignende i lønns- og trekkoppgaven. (Med brutto lønn forstås bl.a. ordinær lønn, overtid, skifttillegg, ubekvemstillegg, stillingstillegg og feriepenger, i tillegg til div. bonusordninger m.v.) Unntatt er honorar utover vanlig fortjeneste som medlem av styre og bedriftsforsamling, erkjentlighetsgaver og honorar i forbindelse med forslagsvirksomhet.
5. Kontingenttrekket foretas av hele det opptjente beregningsgrunnlag i hver enkelt lønningsperiode. Trekket til forbundet fastsettes i prosent, og eller kroner. Det er bare forbundskontingenten som skal sendes forbundet. Taket på månedskontingenten kan endres av forbundet. Den beregnede kontingent trekkes med prioritet etter pålagt trekk, slik som pensjonspremie, bidragstrekk samt forskudds- og påleggstrekk for skatt. Dersom det ikke er dekning for den beregnede kontingent, trekkes beløpet i en senere lønningsperiode.
6. Bedriften sørger for å gi opplysninger på skjema til NAV, at kontingenttrekk skal foretas ved sykemelding, barsel- eller omsorgspermisjon.
7. Den enkelte avdeling har anledning til å vedta egen kontingent, (pt. 0,25% eller avdelingen kan fastsette høyere eller lavere kontingent for eksempel ved innføring av tak.). Kontingenten til den enkelte avdeling skal trekkes sammen med den vanlige kontingent ved at trekkprosenten i punkt 5 økes. Bedriften fordeler i så fall kontingenten mellom forbundet og avdelingen. Partene kan også avtale andre ordninger ved trekk av kontingent til den enkelte avdeling. Tidspunkt for etablering eller endring av denne kontingent følger reglene i punkt 5.
8. Trukket beløp, som skal avrundes til nærmeste hele krone, overføres straks trekket har funnet sted. Ved overføring skal det brukes tilsendt kid for aktuell måned.
9. Det skal sendes 2 elektroniske trekklister pr mnd. en til forbund og en til avdeling.
   Elektronisk trekkliste til forbundet skal inneholde:
   Fødselsnr, navn, trukket beløp (forbund), samt melding

Elektronisk trekkliste til avdeling:
Fødselsnr, navn, trukket beløp (avdeling), samt melding.

Merknad:

Arbeidsgiverne har under forhandlingene reist spørsmål om det er lovlig å sende ukrypterte elektroniske lister inneholdende fødselsnummer.

Partene er enige om at sending av trekklister skal foregå innen gjeldende lovverk.

Partene ber hovedorganisasjonene avklare spørsmålet.

Det skal sendes melding om følgende: tilmeldt i perioden, sluttet i perioden, til eller fra førstegangstjeneste/siviltjeneste og overgang til uføretrygd, alderspensjon og AFP.

Der elektronisk behandling av lønnsdataene gjør det mulig, eller de lokale parter er enige om at det ikke kompliserer urimelig mye, kan også følgende data tas med: til eller fra permisjon uten lønn, til eller fra utlønning fra NAV og permitteringer.

Uansett type fravær eller permisjon, skal enhver organisert arbeidstaker som omfattes av denne

avtale, stå på enhver kontingenttrekkliste så lenge ansettelsesforholdet ved bedriften varer.

Formatet på elektronisk trekkliste skal være av typen tekstfil eller Microsoft Excel.

10. Det må gis rom for tilpasninger i bedrifter som av tekniske grunner ikke kan følge retningslinjene fullt ut. Oppnås ikke enighet forelegges saken for hovedorganisasjonene til avgjørelse.

11. Denne avtalen trer i kraft fra 1. april 2010 og følger deretter overenskomstene.

Bilag 12 – Bonusavtale

Bonusavtale

1. Avtalen består av en fast tidlønn pr. arbeidet time og en bonus som er lik

innspart tid i forhold til normal tid, beregnet tid.

2. Den faste lønnsdelen er:

Over 18 år kr.

Etter 1 år som produksjonsarbeider i bransjen kr.

Etter 2 år som produksjonsarbeider i bransjen kr.

Etter 3 år som produksjonsarbeider i bransjen kr.

3. Bonusen beregnes på grunnlag av en sats på kr. … pr. innspart time i for

hold til beregnet timeforbruk. Bonusen fordeles i forhold til arbeidende

timer i produksjonen. Beregnet timeforbruk vil framgå av egen protokoll

etter forhandlinger mellom bedriftens ledelse og tillitsmennene.

For nye produkter er beregnet timeforbruk den forkalkulerte tid på pro-

duktet, men for den første serien av nye produkter gis et tillegg i den

forkalkulerte tiden på … %.

4. All arbeidstid belaster ved utregning av medgått tid, med unntakelse av:

5. Unge arbeidere og uøvede arbeidere: de første 3 månedene belaster de

bonussystemet med 2/3 av arbeidende timer, men de får utbetalt full

bonus.

6. Produksjonen registreres ved levering til mellomlager før montasje og ved

levert ferdigvarelager når det gjelder monterte enheter.

7. Bonusperioden er … uker.

8. I fall det gjennomføres vesentlige endringer i produksjonsmetoder eller

arbeidets organisering, forutsettes beregnet timeforbruk justert tilsvar-

ende.

9. Arbeidstakere som tas ut av vanlig produksjon, jf. pkt. 4, lønnes med

samme lønn som de andre i bonusperioden.

10. Denne avtale trer i kraft fra og med …. Den gjelder som en prøveordning

i …… uker. Dersom avtalen ikke blir sagt opp ved prøvetidens utløp, gjelder den til og med …… og videre ett år av gangen hvis den ikke av en av partene sies opp med 1 måneds varsel.

Merknad:

I det partene viser til overenskomstens §4 presiseres at dette er et forslag.

Utformingen av den enkelte avtale må søkes tilpasset de lokale forhold. I den forbindelse pekes det spesielt på pkt. 6, registrering av produksjonen. I pkt. 10 kan det gis en garantert bonus i en begrenset prøveperiode.

Bilag 13 – A – Ansatte i vikarbyråer

Ansatte i vikarbyråer

Bestemmelsene i dette bilaget regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst jf. § 2.3.

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

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

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

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

5.Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratre etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.

6.Ved utleie til bedrift som er bundet av denne overenskomsten, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften, jf. Fellesbilag 8 pkt. 1.3.2.

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

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

Protokolltilførsel

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

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

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

Bilag 13 – Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.

Innleie av arbeidstakere
og utsetting av arbeid m.m.

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen skal være attraktiv og seriøs, og at innleide arbeidstakere og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre "sosial dumping" og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

1. Innleie av arbeidstakere

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

1.2 Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter

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

Ved slik innleie skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår

som er gjeldende hos virksomheten når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomsten virkeområde, jf. § 1.1.

1.3 **Innleie av arbeidstakere fra vikarbyråer (bemanningsvirksomheter)**

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

1.3.2Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med aml § 14-12 a, (forslag i Prop 74L).

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom LO og en arbeidsgiversammenslutning gjelder ikke Fellesbilag 1,3,4,5,8,11 og 14.

1.3.3Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt. 1.3.2 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret.

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

1.3.4Hovedavtalen kap 5 gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

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

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

Merknad

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

2. Utsetting av arbeid og entrepriselignende ordninger

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale med underleverandør om utsetting av arbeid skal behov og omfang drøftes med de tillitsvalgte, jf. Hovedavtalen § 9-3 – 9-6.

Bedriften har ansvar for å påse at underleverandør bedriften inngår avtale med har arbeidsavtale med sine ansatte iht. forskrift om utsendte arbeidstakere (2005-12-16-1566 § 2). Dersom

underleverandør som bedriften har inngått avtale med, benytter seg av underleverandør må denne/disse underleverandører påta seg tilsvarende forpliktelse overfor sine ansatte.

Bedriften skal på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos underleverandør når underleverandørs ansatte arbeider innen overenskomstens virkeområde, jf. § 1.1

Ved bedrifter som jevnlig benytter underleverandører oppfordres de lokale parter til å utarbeide egne rutiner til bruk i slike sammenhenger.

3. Personvern og taushetsplikt

Det er en forutsetning at de lønns- og arbeidsvilkår som bedriften blir bedt om å dokumentere er tilstrekkelig anonymisert og ikke strider mot lov. Virksomhetens behov, eksempelvis konkurransemessige forhold, kan tilsi at informasjon ikke bør gis videre. I slike tilfeller kan arbeidsgiver pålegge tillitsvalgte og eventuelle rådgivere taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter utløpet av vedkommendes mandatperiode. Det er ingen taushetsplikt i forhold til å gi informasjon videre til relevant offentlig myndighet.

4. Bo- og oppholdsforhold for arbeidstakere ansatt hos underleverandører som utfører oppdrag i Norge

Bedriften skal på anmodning fra tillitsvalgte informere de tillitsvalgte om hvordan det er tilrettelagt for at arbeidstakere ansatt hos underleverandører som midlertidig utfører arbeid i bedriften har bo- og oppholdsforhold i samsvar med den standard som normalt brukes på oppdragsstedet.

5. Bruk av vikarer

Vikarer, jf.Arbeidsmiljøloven § 14-9 nr. 1 b) erstatter navngitte personer for et bestemt arbeid eller tidsrom.

6. Andre forhold

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

Bilag 14 – Tjenestepensjoner

TJENESTEPENSJONER

Norsk Industri og Forbundet Styrke vil understreke viktigheten av at

tjenestepensjonsordninger drøftes på de enkelte bedriftene med det formål å etablere bedriftsvise tjenestepensjonsordninger. Norsk Industri og Forbundet Styrke 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 Norsk Industri og Forbundet Styrke 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.

Norsk Industri og Forbundet Styrke vil anmode sine respektive hovedorganisasjoner, NHO og LO om i fellesskap å:

– Utarbeide nødvendig informasjonsmateriell til bruk i de enkelte

virksomheter

– legge til rette for å 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 15 – Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO)

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.