STYRKE

Tariffavtaler

Elektrokjemisk industri (101) 2024 – 2026

O v e r e n s k o m s t 4
..... 4
D E N E L E K T R O K J E M I S K E I N D U S T R I 5
..... 5
2024 – 2026 5
..... 5
mellom 5
..... 5
Næringslivets Hovedorganisasjonog Norsk Industri 5
og de bedrifter som overenskomsten er gjort gjeldende for 5
..... 5
på den ene side 6
..... 6
og 6
..... 6
Landsorganisasjonen i Norge 6
Forbundet Styrke 6
og dets foreninger på den annen side 6
Del I Hovedavtale 6
Del II Overenskomsten 7
§ 1. Den ordinære arbeidstid 8
§ 2. Alminnelige lønnsbestemmelser 11
§ 3. Skifttillegg 15
§ 4. Overtid 17
§ 5. Overganger innen og mellom arbeidstidsordninger 18
§ 6. Kompetanse 20
§ 7. Lærlinger 22
§ 8. Vaktordninger 23
§ 9. Ferie 26
§ 10. Beskyttelsesmidler og vareklær 26
§ 11. Kantinepersonell/rengjøringsassistenter 27
§ 12. Gravide arbeidstakere og omsorgspermisjon. 28
§ 13. Sykepenger 28
§ 14. Diverse protokolltilførsler 28
§ 15. Innleie av arbeidstakere, utsetting av arbeid og vikarer 30
§ 16. Uorganiserte bedrifter – tariffrevisjoner. 32
§ 17. Varighet. 33
Bilag 34
Bilag 1 34
Bilag 2 40
Bilag 3 42
Bilag 4 45
Bilag 5 48
Bilag 6 51
Bilag 7 51
Bilag 8 52
Bilag 9 54
Bilag 10 56
Bilag 11 56
Bilag 12 57

Bilag 13 59
Bilag 14 60
Bilag 15 60
Bilag 16 60
Bilag 17 61
Bilag 18 70
Bilag 19 71

Elektrokjemisk industri (101) 2024 – 2026

Overenskomst

DENELEKTROKJEMISKEINDUSTRI

2024 – 2026

mellom

Næringslivets Hovedorganisasjonog Norsk Industri

og de bedrifter som overenskomsten er gjort gjeldende for

på den ene side

og

Landsorganisasjonen i Norge

Forbundet Styrke

og dets foreninger på den annen side

Utløpstid 31. mai 2026

Del I Hovedavtale

Hovedavtalen mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge er første del i denne overenskomst.

Del II Overenskomsten

Omfangsbestemmelse

Denne overenskomst omfatter arbeidstakere som er beskjeftiget som operatører i produksjonen, laboratoriearbeid, transport og lagring, montering, vedlikehold, delelager, renhold og kantine (se § 11), vaktarbeid og beredskapstjeneste samtkontroll, inspeksjon, tilrettelegging og koordinering i tilknytning til ovennevnte.

Unntatt fra overenskomsten kan være arbeidstakere under andre tariffavtaler eller hvis arbeid i henhold til praksis går inn under andre overenskomster, herunder

arbeidstakere ansatt i andre bedrifter

Merknad: Dersom en funksjon, f. eks vakt, som er omfattet av denne overenskomst også tillegges sentralbordoppgaver, skal ikke dette i seg selv medføre at stillingen faller utenfor overenskomstområdet.

Bedriftene innenfor prosessindustrien satser i stadig sterkere grad på å videreutvikle operatører med videregående kompetanse som f.eks. relevant fagskole, eller prosesskjemi på høyskolenivå. Samtidig fører endringer i arbeidets organisering til at enkelte operatører eller grupper av operatører dekker oppgaver som tradisjonelt er definert som arbeidslederoppgaver, ved at de fungerer som formannsassistenter, 1. operatører, gruppeledere arbeidende formenn o.l.

Forbundet Styrke og Norsk Industri ser positivt på denne utviklingen. Vår oppfatning er at den både styrker bedriftenes konkurranseevne, og legger grunnlag for et mer meningsfylt og utviklende arbeid for operatørene.

Partene er enige om at operatører med videregående tilleggskompetanse og/eller utvidede oppgaver som er beskrevet ovenfor, hører inn under Forbundet Styrkes overenskomstområde så lenge de i hovedsak er sysselsatt med arbeid som faller inn under denne overenskomst, og så lenge de ordinært plikter å utføre slikt arbeid.

Norsk Industri og Forbundet Styrke oppfordrer de lokale parter til å skape lønnsmessig rom i de lokale lønnssystemer slik at ovennevnte type arbeidstakere kan innplasseres på en naturlig måte blant annet ved individuell lønnsfastsettelse. Det vil derfor være viktig at de lokale lønnssystemer tar hensyn til både formell og real kompetanse, ferdighet/faglighet, spesielle funksjoner som innebærer utvidet ansvar og myndighet, spesialistkompetanse og individuelle forhold. Det henvises i den forbindelse til overenskomstens § 2, E.

Denne overenskomst gjelder også for arbeidstakere som er beskjeftiget på deltid.

Bedriften forplikter seg til ikke å ansette noen innenfor overenskomstens virksomhetsområde på

dårligere betingelser enn hva her er fastsatt.

Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens omfang

§ 1. Den ordinære arbeidstid

A) Dagarbeid.

Den effektive arbeidstid er 37,5 timer pr. uke. På den enkelte bedrift kan det avtales andre ordninger, men slik at arbeidstiden gjennomsnittlig blir 37,5 timer pr. uke.

Den daglige arbeidstid legges mellom kl. 06.00 og 16.00 de 5 første virkedager i uken, og mellom kl. 06.00 og 12.00 lørdag. Om inndeling av arbeidstiden innenfor denne ramme treffer den enkelte bedrift og dens arbeidere avtale.

Blir de stedlige parter ikke enige, skal plasseringen av arbeidstiden drøftes med organisasjonene til stede. Oppnås ikke enighet i disse drøftelsene fastsetter bedriftene inndelingen av arbeidstiden.

Anmerkning:

5 dagers uke skal gjennomføres når en av partene ønsker det såfremt saklige grunner ikke tilsier en annen ordning.

B) Ordinært skiftarbeid.

1) For 1-skiftarbeid er den effektive arbeidstid 37,5 timer pr. uke

(unntak: se 3 nedenfor).

2) For 2-skiftarbeid er den effektive arbeidstid 36,5 timer pr. uke

(unntak: se 3 nedenfor).

For 1) og 2) gjelder at det på den enkelte bedrift kan avtales andre ordninger, men slik at arbeidstiden gjennomsnittlig blir 37,5 (36,5) timer pr. uke.

3) For 2- og 1-skiftarbeid som etter plan omfatter ordinært søn- og/eller hellig- og

høytidsdager som faller på ukens hverdager, er den effektive arbeidstid 35,5 timer pr uke i gjennomsnitt.

Anmerkning:

Som ordinært søndagsarbeid regnes ordninger med minst ett søndagsskift (lørdag kl. 18.00 til

søndag kl. 22.00) i løpet av en 4-ukers periode. Som ordinært arbeid på hellig- og høytidsdager regnes ordninger hvor arbeidet ikke stoppes på disse dager.

4) For døgnkontinuerlig skiftarbeid er arbeidstiden gjennomsnittlig 35,5 timer pr. uke.

5) For helkontinuerlig skiftarbeid er arbeidstiden gjennomsnittlig 33,6 timer pr. uke.

6) Springskift

Partene på den enkelte bedrift har anledning til å avtale arbeidsplaner (skiftplaner) som har springskift (mellomliggende friskift mellom to ordinære skift) i søndagsdøgnet.

Lokalt inngåtte avtaler kan sies opp med 6 måneders varsel.

Dette innskrenker ikke de lokale parters adgang til å søke dispensasjon ut over ovenstående.

7) 12-timers skift i helgene

Partene på den enkelte bedrift har anledning til å avtale arbeidstidsordninger (skiftplaner) som har 12-timers skift i helgene.

Lokalt inngåtte avtaler kan sies opp med 6 måneders varsel.

Dette innskrenker ikke de lokale parters adgang til å søke dispensasjon ut over ovenstående.

For arbeidstakere gis ammefri inntil 2 timer per 12 timers skift i barnets første leveår

C) For laste-, losse- og transportarbeid og dermed forbundet lagerarbeid og ellers under ekstraordinære forhold, kan bedriften for dagarbeidere innføre 2 dagskift i tiden mellom kl. 06.00 og kl. 24.00, når bedriftsmessige hensyn gjør det påkrevet. I forbindelse med arbeid på 2. dagskift kan det innføres et 3. skift.

Før iverksettelsen av skiftarbeidet skal det konfereres med tillitsvalgt om nødvendigheten. Denne plikten bortfaller hvis dette ikke vil være praktisk mulig.

Protokolltilførsel:

Partene peker på viktigheten av at bedriften orienterer i så god tid som mulig om forventede skipsanløp eller andre forhold som kan få betydning for omlegginger av arbeidstiden etter § 1C. For så vidt gjelder nattarbeid i denne forbindelse henviser man til AML § 10-11, og

§ 10-12 vedrørende avtale om nattarbeid.

D) Påske- og pinseaften slutter den ordinære arbeidstid for dagarbeidere kl. 12.00. Jul- og nyttårsaften slutter den ordinære arbeidstid for dagarbeidere etter fire timer. Det betales som for

full dag.

E) Særlige arbeidsforhold.

Den alminnelige arbeidstid ordnes i disse tilfelle overensstemmende med Arbeidsmiljø- loven.

F) Partene er enige om at spørsmålet om vasketid og overlapping (konferansetid) der dette i dag ikke praktiseres tas opp for de arbeidstakere som ut fra arbeidets karakter har spesielt behov for dette.

Avtalen om vasketid, overlapping, regler og oppfølgning skal fastsettes ut fra de lokale forhold. Vasketid og overlapping skal ikke overskride mer enn det som er strengt tatt nødvendig. Det forutsettes at ingen forlater bedriften før arbeidstidens avslutning.

Det er videre en forutsetning at vasketiden lagt inn i arbeidstiden ikke skal forstyrre bedriftens jevne gang eller redusere arbeidsinnsatsen.

Partene kan avtale at vasketid og overlapping legges utenfor arbeidstiden ved at det betales ordinær lønn for denne tiden eller avspaseres.

Anmerkning:

Partene understreker at Fellesoverenskomstens bestemmelser om arbeidstiden må overholdes

G) Bedriftstilpassede ordninger

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

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

c) Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker mv. 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.

H) Nattskift – Døgnkontinuerlig skif

Når det gjelder nattskiftene i ordinære døgnkontinuerlig skiftordninger konstaterer partene at arbeidstakerne ikke har kvalifiserte spisepauser slik at pausene skal inngå i arbeidstiden

§ 2. Alminnelige lønnsbestemmelser

A. Dagarbeid

Lønnssatsen er kr. 223,36 pr. time.

For ferievikarer og lignede kan de lokale parter avtale unntak.

B. Ordinært skiftarbeid.

1 For 1-skiftarbeid (37,5 timers uke) er lønnssatsen kr. 223,36

2 For 2-skiftarbeid (36,5 timers uke) er lønnssatsen kr. 229,49

3. For døgnkontinuerlig skiftarbeid, samt for 2- og 1-skiftarbeid med 35,5 timer pr. uke, er lønnssatsen kr. 235,93

4. For helkontinuerlig skiftarbeid (33,6 timers uke) er lønnssatsen kr. 249,30

For ferievikarer og lignede kan de lokale parter avtale unntak.

Reguleringsbestemmelse for pkt. A og B:

Etter at resultatet fra mellomoppgjør og samordnede oppgjør mellom LO og NHO foreligger, opptas forhandlinger mellom Norsk Industri og Industri Energi om regulering av lønnssatsen i § 2A og B, med utgangspunkt i lønnsveksten innenfor avtaleområdet.

Reguleringen skjer med virkning fra 1. april.

C. Alderstillegg.

Arbeidere som har vært ansatt sammenhengende ved samme bedrift gis tillegg etter følgende skala:

Tillegg etter 2 4 6 8 års ansettelse

170 295 440 600 øre pr. time (37.5 timers uke)

175 303 452 616 øre pr. time (36.5 timers uke)

180 311 464 634 øre pr. time (35.5 timers uke)

190 329 491 670 øre pr. time (33.6 timers uke)

Tillegget utbetales for alle arbeidede timer, men skal ikke ha innflytelse på akkordpriser.

Det skal forhandles om alderstillegg ut over 8 år, dersom en av de lokale parter ber om det.

D. Unge arbeidere
Under 18 år kr. 135,61pr. time

Satsene kan fravikes ved lokal avtale.

E. Lokale lønnsforhandlinger

a) Generelt.

Hvert år skal det gjennomføres forhandlinger med de tillitsvalgte om reguleringer 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 for siste kvartal.

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. Lokale parter kan anmode om bistand fra organisasjonene ved gjennomføringen av lokale lønnsforhandlinger.

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 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.

b) Spesielle bestemmelser om lokale lønnsforhandlinger

Dersom lokale parter er uenige om lønnsjusteringens størrelse, kan saken bringes inn for Lønnsnemda som skal avgi anbefaling om løsning av tvisten i tråd med de regler som følger av bilag 19. I perioden fra uenigheten er sendt til Lønnsnemnda og frem til saken har blitt behandlet av nemnda gjelder følgende:

1. Evt. lokale avtaler om utvidet overtid iht. aml. § 10-6 (5) suspenderes.
2. Evt. lokale avtaler om kortere daglig eller ukentlig hvileperiode iht. aml. § 10-8 (3) suspenderes. Dette gjelder ikke allerede avtalte skiftplaner som er igangsatt og som har kortere daglig eller ukentlig friperiode som en del av skiftplanen.
3. Punkt 1 og 2 gjelder frem til uenigheten har blitt behandlet av Lønnsnemnda, se bilag 19.

Lokale parter kan bli enige om å ikke følge punkt 1 og 2.

c) Spesielle forhold

For arbeidstakere som er beskjeftiget i arbeid som etter bedriftens vurdering krever særlige kunnskaper eller kvalifikasjoner eller hvor andre forhold skulle tilsi det, kan særskilt lønnstillegg avtales i stedlig avtale i det enkelte tilfellet.

Oppnås ikke enighet, bringes saken inn for Norsk Industri / Forbundet Styrke.

Hvis organisasjonene ikke oppnår enighet, kan det fastsettes et personlig tillegg under hensyntagen til det lønnsnivå som gjelder for sammenlignbare stillinger.

d) Individuell avlønning

For arbeidstakere som er dekket av avtalens omfangsbestemmelse, femte avsnitt gjelder følgende:

Lønnsnivået skal avpasses etter bedriftsmessige, bransjemessige og lokale forhold under hensyntagen til det alminnelige lønnsnivå for tilsvarende arbeidstakergrupper.

Før bedriften fastsetter den årlige lønnsregulering, skal rammen drøftes med de tillitsvalgte

Bedriften skal fastsette den enkelte arbeidstakers lønn individuelt etter en saklig vurdering av stillingens innhold og ansvar, samt vedkommendes kompetanse, erfaring og ytelse.

Bedriften skal vurdere de individuelle lønninger en gang per år, og den regulering som måtte bli en følge av vurderingen skal hvert år gjøres gjeldende fra en på forhånd fastlagt dato.

I tilknytning til den årlige lønnsreguleringen stilles lister over medlemmenes lønn til disposisjon for forhandlingsutvalget.

Hvis den enkelte arbeidstaker mener urimeligheter er til stede som gir grunnlag for omvurdering av arbeidstakerens lønn kan de tillitsvalgte på arbeidstakerens vegne ta saken opp etter at arbeidstakeren selv har søkt sin sak løst ved direkte henvendelse til sin nærmeste overordnede.

Ved vesentlig varig endring av en stillings arbeids- og ansvarsområde skal det foretas en lønnsvurdering for vedkommende arbeidstaker basert på den nye eller endrede stilling.

De lokale parter oppfordres til å foreta en gjennomgang av etablert praksis for individuell lønnsfastsettelse, med sikte på en tilpasning til ovennevnte prinsipper.

F. Ufaglærte arbeidstakere innen områder med fagarbeider

Eldre arbeidstakere som arbeider i fagområdet, og som ikke har offentlige fagbrev, kan ved å gå opp til den praktiske delen av fagprøven og undergis en individuell vurdering av forståelse, kunnskaper og ferdigheter innen fagområdet, gis, hvis ikke annet er avtalt stedlig, et erfaringstillegg som er minst halvparten av det fagtillegg som gis for offentlige fag

I fag hvor det i dag er fagarbeidere kan slik godkjenning skje som en overgangs-ordning til og med år 2008, og for øvrig for nye fag i inntil 10 år etter at faget fikk offentlig godkjenning.

Denne bestemmelse gis anvendelse for arbeidstakere som er fylt 50 år og har 10 års erfaring innen fagområdet.

G. Lønn til fagarbeidere

Lønn til fagarbeidere gjøres til en del av den stedlige lønnsavtalen og dermed til gjenstand for stedlige lønnsvurderinger. Vilkår for anerkjennelse som fagarbeider er bestått fagprøve i samsvar med lov om fagopplæring.

Vedrørende ildfastinstallatører:

Partene konstaterer at det for tiden ikke er mulig å gjøre ildfaste installasjon til fag under fagopplæringsloven. Norsk Industri og Forbundet Styrke skal derfor inngå avtale om en opplæringsplan for bedriftsintern opplæring i Ildfast installasjon.

Partene er enige om at operatører som har gjennomført opplæring og avlagt teoretisk og praktisk prøve i henhold til en slik opplæringsplan er å anse som bedriftsinterne fagoperatører og skal avlønnes på lik linje med operatører med offentlig fagbrev

H. Nedsatt arbeidsevne.

For arbeidere med nedsatt arbeidsevne, avtales lønnen mellom bedriften og vedkommende arbeider i samråd med tillitsmennene.

Anmerkning:

Norsk Industris og Forbundet Styrkes forhandlere er enige om å henstille til bedriftene å se med forståelse på lønns- og arbeidsforholdene for eldre arbeidstakere med lang tjeneste i bedriften som har fått svekket arbeidsevne eller helse på grunn av mangeårig tungt arbeid, yrkessykdommer bedriftsskader o.l. og derfor ikke lenger kan opprettholde et rimelig fortjenestenivå i sitt vanlige arbeid. Det anbefales at man, i samråd med de tillitsvalgte, søker å finne særordninger som sikrer slike arbeidstakere lettere arbeid og et rimelig fortjenestenivå, hensyn tatt til tidligere lønnsnivå og ytelser fra trygdeinstitusjon eller forsikringsordning som helt eller delvis finansieres fra arbeidsgiveren. Det henvises også til Arbeidsmiljølovens § 4-1(4) og § 4-6.

Merknad:

Månedslønn.

Det er anledning for de lokale parter å avtale at månedslønn skal kunne anvendes i stedet for timelønn.

I. 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 bedriften på lengre sikt.

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

J. Reisevirksomhet

For arbeid offshore gjøres det til enhver tid gjeldene offshorebilag i Landbaseavtalen/Verkstedsavtalen gjeldende. Se bilag 6.

For annen reisevirksomhet vises til den enkelte bedrifts reisebestemmelser.

§ 3. Skifttillegg

A. Ordinært skiftarbeid.

1. For ettermiddagsskift betales et tillegg på kr. 27,59 pr. time
og for nattskiftet kr. 46,56 pr. time

Arbeidstakere på 2-skift betales et ekstra tillegg

pr. arbeidet ettermiddagsskifttime på kr. 5,97 pr. time

2.

Skiftarbeidere med:	37,5 t/u	36,5 t/u	35,5 t/u	33,6 t/u
For de ordinære søn- og helligdagsskift fra og med lørdag og dager før helligdager Kl. 12.00 til og med siste helligdags ettermiddagsskift betales i tillegg pr. time:	130,45	134,03	137,80	145,60

Fra og med julaften kl. 12.00 til og med 2. juledag ettermiddagsskift, Fra og med nyttårsaften kl. 12.00 til og med nyttårsdags ettermiddagsskift, Fra og med nattskiftet onsdag før Skjærtorsdag til og med ettermiddagsskiftet 2. påskedag, Fra og med nattskiftet onsdag før Kristi himmelfartsdag til og med denne dags ettermiddagsskift, Fra og med pinseaften kl. 12.00 til og med ettermiddagsskiftet 2. pinsedag, For 1. og 17. mai fra og med nattskiftet den foregående dag til og med ettermiddagsskiftet disse dager, betales et tillegg pr. time: I satsene er kr. 56,51,- pr helligdagsskift inkludert, (jfr. bilag om 'godtgjørelse for arbeid på helligdager og 1. og 17. mai') Skifttilleggene for søn- og helligdager og skifttillegget for de store høytidene har forskjellig virkeområde og kommer ikke til anvendelse samtidig	249,31	256,14	263,35	278,26
3. **Ved dagskift etter § 1C betales:**	37,5t/u	36,5t/u	35,5t/u	(33,6t/u)
for 2. skift et tillegg pr. time: For 3. skift: For begge disse skift på dager før søn- og helligdager etter den ordinære arbeidstid slutt pr. time	47,64 95,72 190,44	48,94 98,34 195,65	50,32 101,10 201,16	53,17 106,83 212,55
Jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften betales også for 1. skift etter kl. 12.00 satsene for helligdagsskift				

4. Rett til permisjon for skiftarbeidere

Skiftarbeidere som går ordinær skiftgang gis rett til permisjon i inntil ett døgn med lønn ved eget og barns bryllup og eget barns barnedåp eller tilsvarende offisiell seremoni, samt konfirmasjon eller tilsvarende offisiell seremoni. I døgn med nattskift, gis permisjon i to skift med lønn.

5. Overføring til annen arbeidstidsordning

Dersom en skiftarbeider etter minst 15 år sammenhengende arbeid på skift overføres til dagarbeid, nedtrappes skifttillegget halvårlig over 5 år.

Dersom overføringen skjer til annen skiftordning nedtrappes mellomlegget halvårlig over 5 år.

Denne bestemmelsen kommer bare til anvendelse dersom overføringen har sitt grunnlag i bedriftens behov for mannskapsreduksjoner på skift, omorganiseringer og lignende, eller hvis overføringen skjer av helsemessige grunner og bedriftslegen/fastlegen eller bedriftshelsetjenesten anbefaler slik overføring.

6. Deltakelse i møter og lignende

Skiftarbeider som pålegges å delta på møter, kurs og lignende på dagtid, etter å ha nattskift etter

skiftplanen, skal ha fri hele eller deler av dette nattskiftet slik at vedkommende får en hviletid på 11 timer før oppmøte.

7. Omlegging av helkontinuerlige skiftordninger fra 5-skift til ordninger som medfører disponibelskift.

Med utgangspunkt i at overenskomsten skiftsatser er normallønnssatser med hensyn til satser og system, er partene enige om at man ved innføring av skiftordninger som medfører disponibelskift, åpner adgang for de lokale parter å finne frem til ordninger vedrørende betaling og fleksibilitet som gir tilstrekkelig fleksibilitet med hensyn til utnyttelse av disponibelskiftene. Slike avtaler skal godkjennes av de sentrale partene.

8. Omregning av skifttillegg til årslønnssats for helkontinuerlig 5-skiftordning

Det vises til nytt bilag nr 12 hvor organisasjonenes forslag til beregning av årslønnssats er inntatt.

9. Fri for skiftarbeidere i forbindelse med sesjon:

Skiftarbeidere som etter skiftplanen skal arbeide nattskift natten før oppmøte til sesjon, gis fri dette skiftet med lønn.

§ 4. Overtid

1.

Overtidsarbeid kan finne sted i den utstrekning gjeldende lovgivning tillater.

Før overtidsarbeid og merarbeid iverksettes, skal arbeidsgiveren dersom det er mulig drøfte nødvendigheten av det med arbeidstakernes tillitsvalgte. I de tilfeller det ikke har vært konferert med de tillitsvalgte på forhånd, skal bedriften orientere om dette så snart som mulig.

Overtidsarbeid innskrenkes til det minst mulige og skal ikke overdrives overfor den enkelte arbeider. Arbeiderne skal også innenfor rammen av den i loven fastsatte begrensning av adgangen til overtidsarbeid enkeltvis være berettiget til fritagelse for overtidsarbeid ved særlige anledninger.

Som overtid i tariffens forstand regnes alt arbeid utenfor den ordinære arbeidstid.

2. Betaling for overtid

A. Dagarbeid

a) Overtidsarbeid etter endt ordinær arbeidstid kr. 154,63

Etter kl. 21.00 med kr. 287,01

Overtid på lørdager og dager før helligdager etter den ordinære arbeidstids slutt (kl. 12.00 eller

kl. 16.00, jfr. bilag 3 pkt. 2), og på søn- og helligdager inntil siste helligdag kl. 22.00,

betales med et tillegg på kr. 287,01

B. Ordinært skiftarbeid

a) Skiftarbeidere med:	37,5 t/u	36,5 t/u	35,5 t/u	33,6 t/u
For ekstraskift (dobbeltskift) eller deler derav, som forlanges utført av ordinært skiftmannskap, betales et tillegg pr. time på kr.:	154,63	158,87	163,34	172,58
For ekstraskift som på grunn av et ordinært skiftmannskaps fravær forlanges utført av dagarbeidere, betales det som nevnt ovenfor bestemt for de timer som faller utenfor hans ordinære arbeidstid.				
b) Skiftarbeidere med:	37,5 t/u	36,5 t/u	35,5 t/u	33,6 t/u
For arbeid i friskiftdøgn etter skiftplan betales et tillegg pr. time på kr.:	287,01	294,87	303,17	320,33

Anmerkning*:*

Friskift defineres som enhver sammenhengende friperiode på minst 24 timer og forutsetter at vedkommende arbeider etter sin skiftplan ikke har ordinært skift i dette tidsrom. Tillegget betales også for alle friskift etter friskiftplan i tilknytning til (før eller etter) hele friskiftdøgn. Utføres sånt arbeid på skift som nevnt under § 3 A punkt 2, kommer disse beløp i tillegg til de der nevnte. Som ekstraskift regnes det ikke når en arbeider opparbeider et skift som han i samme lønningsperiode har forsømt uten forfallsgrunn.

Partene erkjenner at det er en belastning å gå dobbeltskift, jf. § 4-2Ba), og henstiller til at bedriftene kun bruker denne muligheten når det er absolutt nødvendig. Ekstraskiftet, skiftet utover skiftplanen, vil i slike tilfeller betales med høy sats, jf.§ 4-2Bb).

C. Arbeider som siste vanlige virkedag har arbeidet minst halvparten av sin ordinære tid og som tilsies å møte fram etter sin ordinære arbeidstids slutt, betales for minst 2 timer, selv om arbeidet varer kortere, like som det i gangpenger betales en ordinær

§ 5. Overganger innen og mellom arbeidstidsordninger

Dersom arbeideren settes på en annen arbeidstidsordning eller på et annet skift i samme arbeidstidsordning, gjelder følgende regler:

1.

Hvis arbeideren settes på en arbeidstidsordning med kortere gjennomsnittlig arbeidstid pr uke, kommer de for vedkommende arbeidstidsordning gjeldende regler om timelønn straks til anvendelse.

Hvis arbeideren settes på en arbeidstidsordning med lengre gjennomsnittlig arbeidstid pr uke

opprettholder vedkommende de 5 første skift sin ordinære lønn pr time. Deretter forandres lønnen til hva som betales for vedkommende arbeid.

2.

For de 5 første skift (etter at overgangen har funnet sted) betales et tillegg på:

37,5 t/u	36,5 t/u	35,5 t/u	33,6 t/u
kr.154,63 pr time	kr 158,87 pr time	kr.163,34 pr time	Kr.172,58 pr time

Ovennevnte tillegg betales i tillegg til ordinære skifttillegg. Tillegget etter pkt. 2 betales også ved overgang til dagtid.

3.

Hvis arbeideren i den tid han er berettiget til overgangstillegget får færre timer totalt enn han ville hatt uten overgangen, betales det faktisk fortjeneste (uten tillegg etter pkt. 2 og skiftgodtgjørelse) for de manglende timer.

4.

Reglene i pkt. 2 kommer ikke til anvendelse når dagarbeidere settes på "dagskift" etter reglene i § 1 C, eller når arbeideren etter eget ønske overføres til et annet skift eller en annen arbeidstidsordning.

Reglene kommer heller ikke til anvendelse når arbeidstakeren føres tilbake til sin opprinnelige arbeidstidsordning før det har gått 10 uker siden overgangen fant sted.

Reglene i pkt. 2 gjelder ikke ferievikarer eller ansatte under opplæring.

Dersom grupper av arbeidere eller avdelinger føres tilbake til sin opprinnelige arbeidsplan eller ny arbeidsplan innen 12 uker, kommer reglene om kompensasjon til anvendelse

Med ferievikarer menes etter ovenstående avsnitt arbeidstakere som er inntatt for å avhjelpe ferieavviklingen. Hvis disse etter ferieavviklingen fortsetter i et annet midlertidig arbeidsforhold omfattes de av reglene i pkt. 2.

Reglene i pkt. 2 kommer ikke til anvendelse når arbeidstakeren kommer tilbake etter å ha vært permittert i 14 dager eller mer.

5.

Tillegget etter pkt. 2 kommer til anvendelse også i forbindelse med utfyllingsskift (disponibelskift) hvor disse er fastlagt i arbeidsplanen og den oppsatte plan fravikes i samme døgn, uten at overtidsbetaling kommer til anvendelse.

Hvis overtidsbetaling kommer til anvendelse, skal det ikke betales tillegg etter pkt. 2.

6.

Hvis arbeidstakeren som følge av overgangen får flere timer enn vedkommende ville hatt uten overgangen skal det ikke betales overtidstillegg, da dette allerede er betalt i form av overgangstillegg.

7.

Overgangen finner sted på det tidspunkt hvor det skjer en fravikelse fra det som ville vært det normale etter arbeidstakerens arbeidsplan.

Varer arbeidet etter overgangen 8 timer eller mindre, skal arbeidet ikke sees som overgang, men eventuelt betales etter gjeldende regler om overtidsbetaling etter § 4.

8.

I forhold til overenskomstens regler om lønn er en arbeider å anse for skiftarbeider f.o.m. det tidspunkt han arbeider etter en skiftplan. På samme måte er han å anse som dagarbeider f.o.m. det tidspunkt han arbeider som dagarbeider.

§ 6. Kompetanse

Moderne prosessteknologi kombinert med høye kvalitetskrav til spesialprodukter, stiller alt mer krav til høyere kompetanse. I prosessindustrien er det større sammenheng mellom den enkelte medarbeiders kompetanse og produksjonens kvalitet og økonomi enn på de fleste andre områder.

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

Synkende ungdomskull skjerper konkurransen om arbeidskraften. Gode opplærings- og utviklingsmuligheter blir en nødvendig forutsetning for å sikre tilgangen på nye medarbeidere.

Norsk Industri og Forbundet Styrke er enige om at det er både i bedriftenes og arbeidstakernes interesse at medarbeidere gis en god opplæring ved ansettelse i bedriften, og en videregående opplæring avhengig av foreliggende opplæringsbehov og muligheter, og den enkeltes engasjement og interesse.

De lokale parter oppfordres til å utvikle lønnssystemer som stimulerer til opplæring og kompetanseheving, og der man også finner muligheter til å verdsette realkompetanse, oppnådd både i egen bedrift og gjennom tidligere arbeidslivserfaring.

Bedriften skal legge forholdene til rette slik at den enkelte kan få relevant fagopplæring *og relevant videreutdanning* som bedriften kan gjøre seg nytte av.

For at den enkelte skal motiveres og gis mulighet til etter- og videreutdanning, kan det etter enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker gis anledning til å gjennomføre kompetansehevende

tiltak som nevnt over av inntil 7.5 timers varighet pr. år, betalt med ordinær lønn. Innvilgelse av dette krever en målsetting om fullføring og at arbeidstaker selv bidrar med nødvendig egeninnsats i fritiden. Øvrige kriterier avtales lokalt.

Førstegangs ansatte skal straks etter inntak i bedriften gis følgende opplæring:

Introduksjon i bedriften

Formålet skal være å gjøre nyansatte kjent med bedriften og forholdene på arbeids-plassen slik at han/hun lærer å kjenne sin plass i organisasjonen og de forhold og vilkår vedkommende skal arbeide under. Introduksjonen skal særlig legge vekt på faremomenter, verneinnretninger og vernetiltak og bruk av personlig verneutstyr. Introduksjonen bør omfatte en omvisning på bedriften og en gjennomgang av bedriftens arbeidsreglement.

Arbeidsinstruksjon

Formålet skal være å gi den nyansatte en systematisk innføring i sitt arbeidsområde slik at han/hun lærer å kjenne og blir i stand til å utføre sine arbeidsoppgaver under forskriftsmessig bruk av maskiner og utstyr. Særskilt vekt skal legges på oppøvelse av ferdighet i å utføre arbeidsoppgavene under ivaretakelse av gitte verne- og sikkerhetsforskrifter.

Partene er enige om å utvirke tilbud om fagopplæring på områder som i dag ikke er underlagt Lov om fagopplæring i arbeidslivet når betingelsene for dette ligger til rette.

Et fagbrev kan ikke sees som en avsluttet opplæring. Gjennom utviklende arbeid og tilleggsopplæring bør medarbeiderne gis tilbud om en løpende oppdatering av sin kompetanse.

Innenfor de enkelte fagområder bør det utvirkes tilbud om videregående opplæring ut over fagbrev.

Utvidet kompetanse stiller krav på tilpasninger i jobbinnhold og arbeidsorganisasjon med sikte på at både bedrift og medarbeidere kan gjøre bruk av kunnskaper og ferdigheter i sitt daglige arbeid. Opplæringsmessige tiltak bør derfor følges opp med organisasjonsmessige tiltak med sikte på å forene teknologi, arbeidsorganisasjon og den enkelte medarbeiders jobbinnhold som bidrag til å styrke bedriftenes konkurranseevne og lønnsomhet.

Protokolltilførsel vedrørende "Praksiskandidater":

Partene ble enige om ved forhandlingene i 98 å ta inn følgende som fikk anvendelse i forbindelse med innføring av prosessfag i den metallurgiske industri, jfr. protokoll av 13.1.84:

" Under den opplæring som finner sted i arbeidstiden betales ordinær lønn.

Teorikurs for Praksiskandidater kan – etter stedlig avtale – som helhet legges i eller utenom arbeidstiden, eller delvis i og delvis utenom arbeidstiden. Legges kurset helt eller delvis utenom arbeidstiden betales inntil halvparten av den totale kurstiden med ordinær lønn uten overtidstillegg.

Bedriften eller stedlig skole forutsettes å dekke undervisning og læremateriell."

§ 7. Lærlinger

NORSK INDUSTRI og Forbundet Styrkeer enige om at det er viktig å sikre rekruttering til bransjen.

På denne bakgrunn anbefaler NORSK INDUSTRI og Forbundet Styrkede lokale parter å drøfte aktuelle ordninger som blant annet støtte til læremateriell, støtte til oppholdsutgifter og støtte til reise- og flytteutgifter og andre tiltak som kan bedre den som er under utdanning sitt arbeidsforhold.

NORSK INDUSTRI og Forbundet Styrke anmoder derfor de lokale parter om å vurdere behov for tiltak som øker mobilitet og tilgang av lærlinger.

Læretiden i bedrift må tilrettelegges slik at den sikrer lærlingen en kvalitetsmessig god opplæring. Dette krever at bedriften avsetter tilstrekkelig ressurser til den praktiske og eventuelt teoretiske opplæring/veiledning av den enkelte lærling.

Et annet viktig element for en kvalitetsmessig god læretid er at lærlingen etter nødvendig opplæring/veiledning selvstendig får praktisere sine kunnskaper og ferdigheter.

Innenfor den ramme som ligger i læreplanenes intensjoner, kan lærlingene også benyttes for å dekke opp for fravær og annen mannskapsmangel, dog ikke slik at kvaliteten i opplæringen forringes. Regler/retningslinjer i henhold til ovennevnte kan drøftes med lokal fagforening.

På bakgrunn av at lærlingene befinner seg i en opplærings- og verdiskapningssituasjon, vil imidlertid inntak av lærlinger måtte sees på uavhengig av virksomhetens behov for ordinær arbeidskraft.

Lønn for tid i bedrift:

Lønnen fastsettes med utgangspunkt i begynnerlønn pr. time for fagarbeider i vedkommende fag i bedriften, eksklusive tillegg

Ved 24 mndr. i bedrift

1. halvår i bedrift	2. halvår i bedrift	3. halvår i bedrift	4. halvår i bedrift
30 %	40 %	55 %	75

Ved 18 måneder i bedrift:

1. halvår	2. halvår	3. halvår
40 %	55 %	75 %

Ved 12 måneder i bedrift

For lærlinger i anleggsmaskinreparatørfaget (med 1 år i bedrift):

1. halvår	2. halvår
55 %	75 %

1. Lærling, teknisk allmennfag (TAF-lærlinger) lønnes som følger:
   De to første årene (når kandidaten er elev) betales en timefortjeneste pr. time praksis i bedriften med 30 % av timefortjenesten eksklusiv alle tillegg for nyutdannet fagarbeider i bedriften.
   De to siste årene (når kandidaten er lærling) betales pr. time praksis i bedriften i henhold til Kjemisk teknisk overenskomsts skala for avlønning av lærlinger.
2. Lærekandidater som har fylt 18 år, lønnes med utgangspunkt i begynnerlønn for ufaglærte ekskl. tillegg.
3. Ansatte spesial- og hjelpearbeidere som inngår lærekontrakt med bedriften beholder sin lønn. For ansatte fagarbeidere som inngår lærekontrakt med bedriften, avtales lønnen lokalt.
4. Overtid for lærlinger, TAF-lærlinger og lærekandidater som er fylt 18 år, betales som for bedriftens hjelpearbeider.
5. Lærlinger gis smuss/ulempetillegg og lignende på vanlig måte.
6. Arbeidsgiver dekker lønn ved prøveavleggelse og ved den teoretiske del av fagprøven for lærlinger. Arbeidsgiver er ikke forpliktet til å dekke lønn mer enn en gang innen samme fag.
7. Lærlinger som fortsetter som midlertidig/ vikar eller som fast ansatt etter endt læretid og bestått eksamen, godskrives hele læretiden som bedrifts- og lønnsansiennitet.
8. Det åpnes for at partene lokalt kan avtale alternativ fordeling av den totale avtale lønn for lærlinger.

§ 8. Vaktordninger

I. Bedriften skal ha adgang til å innføre vakttjeneste/vaktordning i den utstrekning den finner det nødvendig.

II.

A) Nedenstående regler gjelder for hjemmevaktordninger hvor 1/5 av hjemmevakttiden skal medregnes i den alminnelige arbeidstid, jfr. AML § 10-4 (4). Hvis de stedlige parter blir enige om at en mindre andel av hjemmevakten skal medregnes eller det på annen måte blir fastsatt en annen beregningsmåte, skal det opptas forhandlinger om tilpasning, slik at satser og avspasering blir i forhold til nedenstående regler. Blir partene ikke enige, avgjøres tvisten av en voldgiftsrett bestående av en representant for hver av partene og en oppmann som utpekes av Riksmeglingsmannen.

B) Dersom bedriftenes behov for hjemmevakt eventuelt ikke kan føres inn under nedenstående definisjoner (jfr. III), skal godtgjørelse og avspasering fastsettes ved forhandlinger med tanke på tilpasning til ovenstående regler. Blir partene ikke enige etter Hovedavtalens § 2, avgjøres saken

ved voldgift etter II A.

III. Definisjoner.

a) Hel ukevakt Fra arbeidstidens begynnelse fredag til arbeids tidens begynnelse neste fredag.

b) Ukevakt Fra arbeidstidens begynnelse mandag til arbeidstidens begynnelse fredag.

c) Helgevakt Fra arbeidstidens begynnelse fredag til arbeidstidens begynnelse mandag.

d) Døgn Fra normal arbeidstids begynnelse til samme tidspunkt 24 timer senere.

De stedlige parter kan avtale andre tidspunkter.

IV. Godtgjørelse.

A. Beregningsgrunnlag.

1. Beregningsgrunnlaget er gjennomsnittlig årslønn for de arbeidstakere som går hjemmevakt og som omfattes av fellesoverenskomsten. Gjennomsnittlig årslønn fastsettes ved følgende formel:

Gjennomsnittlig timelønn x 1950 timer.

Med timelønn menes normal timelønn for dagtidsarbeid. Unntatt er tillegg for bl.a. spesielle tilfeldige jobber, skifttillegg, overtidstillegg og vakttillegg.

2. Beregningsgrunnlaget revideres to ganger pr. år, i forbindelse med tariffrevisjoner og stedlige forhandlinger. Datoene fastsettes stedlig.

*3.*De lokale parter kan avtale at beregningsgrunnlaget settes til gjennomsnittlig årslønn for alle som deltar i samme vaktordning, og som er satt med utgangspunkt i denne bestemmelsen (overenskomsten).

B) Satser.

Hel ukevakt: 8 0/00

Ukevakt: 3 0/00

Helgevakt: 5 0/00

Vakt på bevegelige helligdager: 2,5 0/00 i tillegg for følgende dager: 1. nyttårsdag, Skjærtorsdag, Langfredag, 1. og 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kristi Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag.

Det samme for jul-, påske-, pinse- og nyttårsaften når disse faller på lørdager og søndager.

Når de sistnevnte "aftener" faller på vanlige virkedager, er godtgjørelsen i tillegg: 1,5 0/00.

V. Avspasering.

A) Som hovedregel skal det gis fri med lønn etter følgende skala:

Hel ukevakt 3 dager

Ukevakt 1 1/2 dag

Helgevakt 1 1/2 dag

B) Dersom bemanningssituasjonen gjør det nødvendig, kan bedriften etter konferanse med de tillitsvalgte bestemme at antallet dager avspasering reduseres.

I så fall økes godtgjørelsen med: 4 0/00 for hver dag avspaseringen reduseres.

C) Hovedorganisasjonene er enige om at avspasering skal være hovedregelen, dog kan de stedlige parter avtale at hovedregelen kan fravikes. I så fall gjelder pkt. B 2. ledd.

D) De nærmere regler for gjennomføringen av avspaseringer avtales på den enkelte bedrift. Blir partene ikke enige, skal avspaseringen være foretatt innen neste gang arbeideren skal på vakt.

VI. Forskjellig.

A) For enkeltvakter (vikariater) betales som følger, uten avspasering:

I periodene

1) Arbeidstidens begynnelse mandag til arbeidstidens begynnelse fredag: 2 0/00.

2) Arbeidstidens begynnelse fredag til samme tidspunkt lørdag: 3 0/00.

3) Arbeidstidens begynnelse lørdag til arbeidstidens begynnelse mandag: 3,5 0/00.

Med enkeltvakter menes vakter av 24 timers varighet. Har enkeltvaktene en annen lengde beregnes forholdsvis. Hvis summen av enkeltvakter blir slik at definisjonene i III a) ≡ c) kan anvendes, følges reglene i IV og V.

B) Den nærmere instruks for vakten fastsettes av bedriften etter forhandlinger med de tillits-valgte.

Dersom sosiale ytelser fastsettes i instruksen for vakten, skal disse ytelser søkes gitt likt til alle som går hjemmevakt.

C) Utrykning godtgjøres etter overenskomstens regler.

§ 9. Ferie

1. Ferie gis i samsvar med Ferieloven.

2. Skiftarbeidere ved de kontinuerlige avdelinger som har vært beskjeftiget som sådanne i minst 3 måneder, har rett til en ytterligere feriegodtgjørelse med 0,4 %. Har de vært beskjeftiget i minst 6 måneder, forhøyes godtgjørelsen til 0,8 %.

Forbundet Styrke og Norsk Industri konstaterer at ferielovens virkedagsbegrep kan medføre uheldige forskjeller mellom arbeidstakere når det gjelder fastsettelse av ferien. Det er derfor ved en rekke bedrifter inngått lokale avtale hvor har forlatt ferielovens virkedagsbegrep og inngått avtale om at ferien skal utgjøre et antall skift fri. En slik endring forutsetter lokal avtale. Beregningene som ligger til grunn er vist i bilag nr 2.

Anmerkning 1:

For oppnåelse av tilleggs feriegodtgjørelse skal arbeiderne på 2-skift og 1-skift som ordinært arbeider om søndagen, regnes likt med skiftarbeidere "ved de kontinuerlige avdelinger".

Anmerkning 2:

Bedriftene skal søke å legge 3 uker av ferien til skoleferien.

Det vises for øvrig til bilag om utvidet ferie.

§ 10. Beskyttelsesmidler og vareklær

A. Beskyttelsesmidler.

I den utstrekning verne- og miljøutvalget eller bedriftsledelsen finner det nødvendig etter arbeidets beskaffenhet, holder bedriftene til utlån beskyttelsesmidler, siktende til å beskytte arbeidernes helse så som hansker, masker, respiratorer, briller, hjelmer, hørselsvern, verneskotøy, verneklær mv. Angående ved hvilke arbeider beskyttelsesmidler skal anses nødvendig, og i hvilken utstrekning beskyttelsesmidler skal holdes av bedriften, skal det kunne konfereres ved de enkelte bedrifter (jfr. Hovedavtalens § 9). Hvis man herunder blir enige om utlevering av et visst antall beskyttelsesmidler pr. år, bortfaller utlån av sådanne.

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

B. Verneklær/arbeidstøy skal være kjønnstilpasset.

C. Vareklær.

Gjeldende praksis bibeholdes.

Bedriften holder vask av ett sett arbeidstøy hver 14. dag. Dette kan skje enten ved at bedriften besørger vasken utført, betaler vaskens kostende eller ved andre ordninger partene må bli enige om på bedriften.

Hvis det er behov for vask av arbeidstøy hver uke, kan dette avtales på den enkelte bedrift.

§ 11. Kantinepersonell/rengjøringsassistenter

1. I den utstrekning kantine/rengjøringsarbeidet utføres av egne ansatte omfattes de av denne overenskomst.

2. Kantinepersonell/rengjøringsassistentenes innplassering i eksisterende lønnssystem skjer etter forhandlinger på den enkelte bedrift.

3. Kantinepersonell/rengjøringsassistentenes arbeidstid fastsettes i instruks.

Reglene i § 1 A kommer ikke til anvendelse.

Hvis kantinepersonell/rengjøringsassistentene i sin instruks pålegges å arbeide på de i § 1 D nevnte tilfeller etter kl. 12.00 betales overtid etter § 4 A.

4. Utvidelse av deltidsansattes arbeidstid i enkelte tilfeller eller overtid for kortere tidsrom kan finne sted i den utstrekning bruk av overtid kan finne sted.

5. Pålagt overtidsarbeid betales etter § 4 A – dagarbeidere.

Overtidsarbeid foreligger når

a) Arbeidet er overtid etter gjeldende lovgivning

b) Arbeidet varer utover den enkelte "ordinære" arbeidstid og samtidig er utenfor bedriftens ordinære dagarbeidstid.

6. Hvis arbeid i instruks er pålagt lørdager og dager før helligdager etter den ordinære arbeidstids slutt kl. 12.00 eller kl. 16.00 (jfr. bilag 3 nr. 2) betales overtidstillegg.

7. Den nærmere instruks for kantinepersonell/rengjøringsarbeidet fastsettes av bedriften etter forhandlinger med de tillitsvalgte. Dersom sosiale ytelser fastsettes i instruksen, skal disse gis likt til alle.

8. Rengjøringsassistenter/kantinepersonell som i instruks er pålagt å arbeide etter den ordinære arbeidstids slutt, betales fra dette tidspunkt et ulempetillegg på kr. 27,18 pr. time.

§ 12. Gravide arbeidstakere og omsorgspermisjon.

Gravide arbeidstakere har krav på overflytting til annet arbeid i bedriften under graviditeten dersom arbeidet kan være skadelig for fosteret eller arbeidstakeren. Tilsvarende gjelder dersom graviditeten vanskeliggjør arbeidet.

Gravide arbeidstakere skal fritas fra nattarbeid fra det tidspunkt de opplyser om graviditeten.

Ved midlertidig overflytting til annet arbeid beholdes full lønn inklusive skifttillegg.

Ved ansettelse skal nyansatte informeres om forhold i arbeidsmiljøet som kan være skadelig ved graviditet og amming, og om retten til overføring til annet arbeid hvis det er nødvendig.

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

§ 13. Sykepenger

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

Ansatte i bedrift som forskutterer sykepenger opptjener feriepenger i tilsvarende periode, med feriepengegrunnlag begrenset til det beløp som blir refundert i henhold til folketrygdloven.

§ 14. Diverse protokolltilførsler

Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse

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

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

Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift diskuterer arbeidssituasjonen for eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse. Det bør særlig tas hensyn til at tunge løft, skift, overtid, reiseoppdrag og særlig smussig arbeid kan medføre belastninger som kan være spesielt uheldige for disse arbeidstakere. Av denne grunn bør eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse så vidt mulig ut fra en leges vurdering eller etter eget ønske, kunne fritas for slike arbeidsoppgaver.

For eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan det inngås individuelle avtaler om

arbeidsoppgaver, tilrettelagt opplæring/oppdatering innenfor eget arbeidsområde, hvilepauser, hjemme-/fjernarbeid, deltidsarbeid/redusert arbeidstid mv. mellom den enkelte ansatte og bedriften

Innvandrer

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

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

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

Utenfor arbeidslivet
Norsk Industri og Forbundet Styrkeoppfordrer partene lokalt til å sette i gang tiltak for at mennesker utenfor utdannings- eller arbeidslivet skal få mulighet til å komme i arbeid. Industrien har et ansvar for å gi eksempelvis langtidsarbeidsledige muligheter til å kvalifisere seg gjennom tiltak på arbeidsplasser.

Avbrutt matpause
Ansatte som i tidsrommet fra påbegynt til halvveis fullført matpause, må avbryte pausen etter pålegg fra arbeidsgiver, har krav på ny full matpause. Hvis ny matpause ikke tilbys betales denne med ordinær timelønn.

Tjenestepensjoner

Norsk Industri og Forbundet Styrkevil 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 drøftinger skal det settes opp protokoll.

Dysleksivennlig arbeidsplass

Der en av partene ber om det, skal de lokale parter utarbeide handlingsplan for dysleksivennlig

arbeidsplass. Bedrifter bundet av denne avtale oppfordres, som en del av dette arbeidet, til å legge til rette for en god åpenhetskultur i sine bedrifter der alle skal føle trygghet for å stå fram med sine utfordringer og at de vil bli ivaretatt på en god måte i samsvar med lov og avtaleverk.

§ 15. Innleie av arbeidstakere, utsetting av arbeid og vikarer

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, jfr. 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 Fellesoverenskomsten virkeområde, jf. § 1.

1.3 Innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer)

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

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

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom LO og en arbeidsgiversammenslutning gjelder ikke bilag 1, 11, 12, 13 og 15 i overenskomsten for Den Elektrokjemiske Industri.

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

bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret.

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

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

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

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

Merknad:

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

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, jfr. Hovedavtalen § 9-3 – 9-6.

Bedriften har ansvar for å påse at underleverandør bedriften inngår avtale med har arbeidsavtale med sine ansatte i hht 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 Fellesoverenskomstens virkeområde, jf § 1.

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

Partene oppfordrer til at det benyttes virksomheter som tilbyr lærlingeplasser når det settes ut arbeid.

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, jfr.Arbeidsmiljøloven § 14-9 nr. 1 b) erstatter navngitte personer for et bestemt arbeid eller tidsrom. Dette gjelder ikke ved bruk av ferievikarer.

I de tilfelle midlertidig ansatte og vikarer har arbeidet sammenhengende i 2 år i bedriften skal bedriftene vurdere mulighetene for fast ansettelse

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.

7. Veiledning:

Tillitsvalgte skal kunne veilede innleide arbeidstakere i arbeidsrelaterte spørsmål overfor den bedriften de er innleid i, under forutsetning av at den innleide arbeidstaker ønsker slik veiledning

§ 16. Uorganiserte bedrifter – tariffrevisjoner.

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 17. Varighet.

Denne overenskomst gjelder fra 1.april 2024 og gjelder til 31.mai 2026 og videre 1 år om gangen, dersom den ikke av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to – måneders varsel

Forbundet Styrkeog Norsk Industri har inngått en organisasjonsmessig nedkjøringsavtale som inneholder følgende bestemmelse:

"IV. LØPETID OG OPPSIGELSE

Denne avtalen løper f.o.m. 1. februar 2006 og videre 2 år av gangen.

Avtalen kan sies opp senest 6 mnd. før utløpstidspunktet. Blir den ikke sagt opp i rett tid, gjelder den videre 2 år av gangen.

Så lenge avtalen løper, er utløpstiden for tariffavtale nr. 101 flyttet fra 31. mai til 31. mars i utløpsåret, selv om det i avtalene fortsatt står utløpstidspunkt 31. mai. Tariffavtalenes oppsigelsestidspunkt flyttes tilsvarende."

I den anledning vises til organisasjonsmessig protokoll av 27. april 2004

Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

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

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs representantskap eller det organ LO

bemyndiger og NHOs representantskap. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april2025)

Oslo, 25. april 2024

signaturer

Bilag

Denne overenskomsten omfatter følgende vedlagte bilag

1. Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987
2. Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai
3. Sliterordningen
4. Avtale om opplysnings- og utviklingsfond
5. Avtale om ny AFP-ordning
6. Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere
7. Korte velferdspermisjoner
8. Ferie mv.
9. Likestilling
10. Lønnsansiennitet ved sivil og militær førstegangstjeneste
11. Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet – VTO
12. Trekk av fagforeningskontingent
13. Ferie – virkedager – antall skift fri
14. Kompetansemidler
15. Omregning av skifttillegg til årslønnssats for helkontinuerlig 5-skift
16. Ansatte i vikarbyråer
17. Offshorebilag (samme som Verkstedsoverenskomsten)
18. Liste over bedrifter bundet av overenskomsten
19. Lønnsnemda

Bilag 1

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:

4.

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.

5. 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.

6. 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 arbeidstide

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.

D. Dagarbeid

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

Det kan også bli spørsmål om andre løsninger, eksempelvis:

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

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

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

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

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

E. Overgang til ny skiftplan

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

F. Opprettholdelse av produksjon, produktivitet og effektiv arbeidstid

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

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

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

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

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

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

G. Nærmere om arbeidsmiljølovens § 10

1. § 10-4

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

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

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

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

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

2. § 10-4:

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

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

mellom

Landsorganisasjonen i Norge og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

§ 1 Bakgrunn og formål

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

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

Denne protokollen (Sliterbilaget) erstatter protokollen fra oppgjøret 2018

§ 2 Etablering

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

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

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

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

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

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

§ 3 Tariffavtaler med Sliterbilag

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

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

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

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

§ 4 Individuelle krav

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

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

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

Sliterordningen kan vedta regler om hva som menes med gjennomsnittlig inntekt og hva som

menes med brutto årsinntekt, samt regulere inntektsgrensen på kr 15 000.

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

§ 5 Ytelsen

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

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

Ved avgang etter fylte 65 år gis ingen ytelse.

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

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

Ytelsen opphører ved død eller ved fylte 80 år.

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

§ 6 Finansiering

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

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

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

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

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

Bedriftene eller NHO har ikke ansvar for Sliterordningens forpliktelser.

§ 7 Endring og avvikling

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

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

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

Sliterordningen skal avvikles etter siste utbetaling av slitertillegg.

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

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

Oslo, 1. april 2019

Hans-Christian Gabrielsen Ole Erik Almlid Vegard Einan

LO NHO YS

Bilag 4

AVTALE

om et Opplysnings- og utviklingsfond opprettet av

Næringslivets Hovedorganisasjon og

Landsorganisasjonen i Norge

(Endret siste gang i 2022)

§ 1

Formål

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

§ 2

Virkemidler

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

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

§ 3

Finansiering

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

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

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

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

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

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

Gruppe 1: kr. 17,-

Gruppe 2: ” 27,-

Gruppe 3: ” 46,-

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

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

§ 4

Innkreving av premie

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

§ 5

Administrasjon

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

§ 6

Midlenes anvendelse og fordeling

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

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

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

§ 7

Regnskap og årsberetnin

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.

Bilag 5

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 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

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

(Gjelder punktene 4, 5 og 10)

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

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon:

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

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

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

gjelder for korte velferdspermisjoner. For øvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfeller som oftest være sykmeldt.
3. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
4. Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner i skolen.
5. Kvinner som ammer barn har rett til den tid hun av den grunn trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time pr. dag. Betaling til dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen, og ordningen opphører når barnet fyller 1 år.
6. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet.

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

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

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

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

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

Bilag 8

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 9

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 informasjonog veiledningtil 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 10

LØNNSANSIENNITET VED SIVIL OG MILITÆR FØRSTEGANGSTJENESTE

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

På denne bakgrunn er partene enige om at:

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

Bilag 11

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.

Bilag 12

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 i 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 13

Ferie – Virkedager og arbeidede skift fri

Omregning fra virkedager til antall skift fri i en helkontinuerlig skiftpla

I mange bedrifter hadde man avtalt at 25 virkedager etter ferieloven er oppfylt når arbeidstakeren har fått ferie i 18 skift.

Regnestykke bak dette kan gjøre på flere måter. Her er 2 av dem:

Alt. 1

Virkedager i hht ferieloven er alle dager f.o.m. mandag t.o.m. lørdag, dvs 6 pr uke

I en 5-skiftplan vil det være 5 uker x 6 virkedager = 30 virkedager

I en 5-skiftplan er det 5 uker x 33.6 timer = 168 timer : 8timer/skift = 21 skift

I gjennomsnitt er 1 virkedag = 21skift: 30 virkedager = 0,7 skift

25 virkedager etter Ferieloven blir 0,7 skift x 25 virkedager = 17,5 skift»18 skift

Alt. 2

5-skiftplan er 5 uker x 33.6 timer = 168 timer

168 timer : 8 timer = 21 skift

21 skift : 5 uker = 4,2 skift pr uke

Ferien er 25 virkedager, dvs 4 uker + 1 dag

1 virkedag = 1: 6virkedager = 0,167 uke

25 virkedager = 4,167 uker x 4,2 skift = 17,501 skift»18 skift

Ved endringer som følge av tidligere tariffrevisjoner ble det inngått avtale som er inntatt i overenskomsten som bilag 2. I pkt 7 i dette bilaget heter det i 1. avsnitt:

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

Den lov- og tariffestede ferien utgjør nå 30 virkedager etter Ferielovens definisjon. Dette utgjør omregnet til arbeidstid 18 + 4 = 22 skift i en helkontinuerlig arbeidstidsordning.

En overgang fra Ferielovens virkedagsbegrep til en ordning hvor man teller skift fri, forutsetter lokal avtale.

Bilag 14

Kompetansemidler

Det er etablert en ordning hvor midlene skal disponeres og benyttes til tilsvarende formål som fastsatt for opplysnings- og utviklingsfondet i LO – NHO.

Utover hva som framgår her skal midlene kunne benyttes til videreutdanning, deltagelse på yrkesmesser for elever i grunnskole og videregående skole og til utvikling av informasjonsmateriell for ungdom og andre som skal ta utdanning.

Iht. til dette innbetaler den enkelte bedrift til Forbundet Styrkekr. 600,- per fast ansatt medlem per 1. oktober hvert år i tariffperioden.

Bilag 15

Omregning av skifttillegg til årslønnssats for helkontinuerlig 5-skiftordning

Bilag 16

Ansatte i vikarbyråer.

Bestemmelsene i dette bilaget regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av overenskomsten for Den Elektrokjemiske Industri, jfr. omfangsbestemmelsens bestemmelse om bemanningsforetak/vikarbyråer

1. Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde jfr omfangsbestemmelsen.
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, jfr. § 14, 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.

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

Bilag 17

Tariffavtale for arbeid offshore

(Samme som Industrioverenskomsten)

1. Definisjoner

Med offshore menes innretning som er plassert på olje-/gassfelt i rom sjø.

Med innretning forstås en konstruksjon plassert ute i havet for leting etter og drift/produksjon av olje- og gass.

Med arbeidsperiode menes det tidsrom (vanligvis 12 timer) som arbeidstakeren er i arbeid for arbeidsgiveren i løpet av ett døgn.

Med hvileperiode menes tidsrommet (vanligvis 12 timer) mellom to arbeidsperioder.

Med oppholdsperiode menes det tidsrom arbeidstakeren oppholder seg i sammenheng på innretninger som faller inn under forskriftens virkeområde.

Friperiode er tiden mellom oppholdsperiodene.

Flotell er en frittliggende innretning for overnatting, opphold/verkstedvirksomhet. Flotellet er tilknyttet hovedinnretningen med gangbru eller helikopterforbindelse.

Med shuttling menes transport i oppholdsperioden mellom faste og/eller flytende innretninger.

Merknad

Hvis enkelte oppdrag unntaksvis skulle kreve nattekvarter i land, henvises til 2.2, første setning, under hensyntagen til definisjonen av avtalens virkeområde i 2.1

2. Virkeområde

2.1 Denne avtale gjelder for arbeidsoppdrag på faste og mobile innretninger i forbindelse med petroleumsvirksomheten på den del av kontinentalsokkelen som er undergitt norsk statshøyhet, der det ikke er adgang til nattekvarter eller daglig fritid i land.

2.2 Tariffspørsmål som reiser seg i forbindelse med uforutsette situasjoner, skal i det enkelte tilfellet søkes løst av partene i fellesskap. Er spørsmålet av generell art skal organisasjonene orienteres med sikte på eventuelt å avtalefeste spørsmålet.

2.3 Partene er enige om å holde hverandre gjensidig orientert om nye lover og forskrifter som får innflytelse på arbeidsforholdene innen petroleumsvirksomheten på den del av kontinentalsokkelen som er undergitt norsk statshøyhet.

2.4 Avtalen skal i prinsippet gjelde alle typer oppdrag, men partene kan treffe særskilt avtale for arbeid av kortere varighet enn en vanlig oppholdsperiode på 14 dager med tilhørende avspasering.

Protokolltilførsel

Ved tariffrevisjonen 2002 diskuterte partene den praksis som er etablert med hensyn til uspesifiserte oppholdsperioder, som for eksempel 1 til 14 dager. Partene er enige om at denne praksis med hensyn til uspesifiserte turer, når det ikke er mulig å fastsette oppholdsperiodens lengde, ligger innenfor bilagets 2.4 og 3.2 sine bestemmelser når det før avreise er avtalt med arbeidstaker.

3. Arbeidstid, overtid mv.

3.1 Arbeidstid

Arbeidsordningen bygger på den til enhver tid gjeldende tariffavtale og forskrifter for arbeid offshore.

Den alminnelige arbeidstid skal ikke overstige 12 timer i døgnet. Den ukentlige arbeidstid skal ikke overstige 33,6 timer i gjennomsnitt over et tidsrom på høyst 12 måneder.

3.2 Rotasjonsordninger

Vedrørende arbeidsplan vises til Rammeforskriften (FOR 2010-02-12 nr. 158) og arbeidsmiljølovens § 10-3. Normal rotasjonsordning baseres på 14-28, jf. Rammeforskriften (FOR 2010-02-12 nr. 158).

Når det forutsettes av oppdragsgiver, eller oppdragets varighet og/eller art tilsier at normal rotasjonsordning ikke kan benyttes, skal det være adgang til å benytte andre rotasjonsordninger.

Slike rotasjonsordninger skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakernes tillitsvalgte. Andre rotasjonsordninger medfører ikke noen ekstra kompensasjon utover det som fremgår av avregningsbestemmelsene.

Rotasjonsordning 14-28 gir lavere årstimetall enn rotasjonsordning 14-21 – 14-28. Rotasjonsordning 14-28 er beregnet til å være 7,71 % redusert arbeidstid i snitt i forhold til rotasjonsordning 14-21 – 14-28. Dette tilsvarer i snitt 122 timer mindre i året basert på tariffavtalens gjennomsnittlige ukentlige arbeidstid, som offshore er 33,6 timer pr uke i snitt. Omregnet til ordinær tid på land basert på 37,5 t pr uke, tilsvarer det i snitt 136 timer mindre i året.

Avlønning i bedriften må avstemmes slik at utlønning ved bruk av rotasjonsordning 14-28 er i henhold til timetall/årstimetall som følger av en slik rotasjonsordning. Personell som arbeider normal rotasjon skal ikke registreres i den årlige avregning med minustid.

Ved årsavregningen skal først timer utover fullt normalt årsverk (basert på rotasjonsordning 14-21-14-28) godtgjøres som overtid etter reglene i pkt. 3.10.1 og 3.10.2.

Kommentar

På bakgrunn av kontraktsforpliktelser, rekrutterings- og kapasitetsbehov og nødvendige tilpasninger hos den enkelte bedrift er partene innforstått med at innføring av ny rotasjonsordning 14 – 28 vil være tidkrevende. Partene understreker at ny rotasjonsordning skal være implementert innen 31.12.2014. Avvik fra dette avtales med tillitsvalgte.

Partene er videre enige om at ved eventuelle fremtidige arbeidstidsreduksjoner i industrien/ samfunnet som gjennomføres uten reduksjon i lønn, skal slike reduksjoner kompenseres verdimessig økonomisk.

3.4 Overtid

Arbeidet tid utover 12 timer i døgnet er å betrakte som overtid. Den samlede arbeidstid inkl. overtid skal ikke overstige 16 timer i døgnet. Den samlede overtid offshore skal ikke overstige 200 timer i kalenderåret, jf. Rammeforskriften (FOR 2010-02-12 nr. 158).

Bruken av overtid skal begrenses til det minst mulige og søkes fordelt blant arbeidstakerne. Overtid skal søkes lagt i direkte tilknytning til arbeidsperioden.

3.5 Hvilepauser

Hvilepausen skal være minst 30 minutter dersom arbeidstiden er 8 timer i døgnet, og 60 minutter dersom arbeidstiden er 12 timer.

Tiden regnes fra en ankommer spisesalen til en forlater denne. Eventuell gang-, skifte- og vasketid kommer i tillegg. Hvilepausen skal medregnes i arbeidstiden.

Merknad:

Når oppdragsgiver i kontraktsform krever det, kan partene lokalt avtale oppdeling av hvilepausen i samsvar med forskriftene.

3.6 Arbeid utover oppholdsperiode

Dersom uforutsette hendinger gjør at mannskapsbytte ikke kan gjennomføres til avtalt tid, må de ansatte være forberedt på å fortsette arbeidet. Hvis partene i det enkelte tilfelle ikke blir enige om at arbeidstiden utover normal oppholdsperiode skal betales med overtidsgodtgjørelse, (100 %), skal avspasering finne sted.

(I de tilfeller der man etter avtale velger å kompensere den opparbeidede avspaseringstid med overtidstillegg, skal overtidstillegget beregnes av det beregningsgrunnlag, jf. VO-delens § 7.2, som gjelder på det tidspunkt etterbetaling skjer.)

3.7 Arbeidsfri periode

Det skal være en arbeidsfri periode på minst 8 timer i sammenheng mellom to arbeidsperioder med adgang til kvalifisert hvile.

3.8 Endring av arbeidsperiode

Varsel om endring av arbeidsperiode skal gis den enkelte så tidlig som mulig.

Det forutsettes at det skal være dagarbeidsperiode med mindre vedkommende får beskjed om nattarbeidsperiode før avreise fra hjemsted.

Ved endring fra dag- til nattarbeidsperiode (eller omvendt) betales 100 % tillegg (timefortjeneste) for inntil 36 timer, minimum 24 timer. Disse timer registreres ikke som overtid.

Godtgjørelsen betales ikke hvis arbeidstakeren før avreise fra hjemsted er varslet om endringen, og heller ikke ved tilbakeføring til opprinnelig planlagt arbeidsperiode.

Tapte arbeidstimer som følge av overføringer skal kompenseres med offshorelønn.

3.9 Forskjøvet arbeidstid

Forskjøvet arbeidstid utenfor den fastlagte arbeidstidsordning for den enkelte arbeidstaker, betales med overtidsgodtgjøring (100 %).

3.10.1 Avregning av arbeidstiden for personell som arbeider offshore, og vekselvis arbeider offshore, på landanlegg og ved faste driftssteder der arbeidstiden er gjennomsnittsberegnet

Den enkeltes totale arbeidstid skal avregnes der all arbeidet tid offshore, på landanlegg og ved faste driftssteder skal inngå i den totale arbeidstid og gjøres opp minimum en gang per 12 måneder. Årlig avregningstidspunkt avtales lokalt.

I perioden for avregning legges til grunn at den enkelte har startet med en oppholdsperiode offshore eller en arbeidsperiode på land og avsluttet med en fullført avspaseringsperiode.

All arbeidet tid utover tariffestet tid skal avspaseres. Hvis disse timer ikke er påbegynt avspasert ved avregningstidspunktet utbetales disse timer som for overtid bestemt. Partene lokalt kan avtale at den enkelte etter eget ønske kan overføre inntil 200 timer for avspasering på et senere tidspunkt.

3.10.2 Modell for avregning av arbeidstid

Alle arbeidede timer utenom overtid/ekstra tid som allerede er oppgjort og betalt i henhold til overenskomsten omregnes til 37,5 timer per uke jf. VO-delen 3.2.4.

Perioder med ferie og fravær skal det tas hensyn til i avregningen. Ved beregning av korrekt mertid skal det legges til grunn at fravær ikke skal innarbeides.

3.10.3 Avregning

De lokale parter kan avtale praktiske løsninger slik at bedriften kan benytte det samme avregningstidspunktet for alle arbeidstakerne, herunder overføring av minus/plusstid for dette formålet.

4. Reisebetingelser – Mønstring

4.1 Reise – ventetid – reiseutgifter

Reisetid og ventetid fra bopel til boliginnretning godtgjøres ikke. Det samme gjelder tilbakereise og tiltredelse og fratredelse fra prosjektet. Partene på bedriften drøfter hensiktsmessige reiseordninger, men NI og Fellesforbundet forutsetter at etablerte reiseopplegg ikke blir endret til ugunst for de ansatte.

Dersom bedriftens opplegg forårsaker at arbeidstakeren taper arbeidstimer, skal disse timer kompenseres med timefortjeneste + offshoretillegg.

Reiseutgifter dekkes etter regning. Det kan avtales andre ordninger mht. reiseutgifter på den enkelte bedrift.

Denne bestemmelse trer i stedet for eventuelle lokale avtaler, med virkning fra og med bedriftens lokale forhandlingsdato 1992.

4.2 Diett under reise

Diettpenger under reise betales etter regning. Det er også adgang til å treffe avtale om et fast beløp, jf. VO-delens 8.4.1 nr. 3.

4.3 Ventetid på land på utreisebase (helikopterbase e.l.)

Dersom uforutsette hendinger etter ankomst på helikopterbase e.l. forårsaker at arbeidet offshore ikke kan påbegynnes til avtalt tid, betales tapte arbeidstimer med timefortjeneste (maks 12 timer per døgn) + 11,61 % + en kompensasjon per time tilsvarende offshoretillegget. Arbeidstakeren kan i slike tilfeller anvises arbeid i land.

4.4 Avbrudd, kansellering av offshoreperiode

Dersom arbeidsgiveren på grunn av uforutsette hendinger må kansellere eller avbryte offshoreperioden, skal de ansatte, og hvis mulig også de tillitsvalgte, varsles så tidlig som mulig. De ansatte kan, etter at nødvendig avspasering er avtalt, tilvises annet arbeid. Retningslinjer for avspasering avtales mellom bedriftsledelsen og arbeidstakernes tillitsvalgte.

4.5 Ventetid offshore

Dersom uforutsette hendinger gjør at planlagt avreise fra plattform ikke kan gjennomføres, betales ventetid offshore etter endt oppholdsperiode med individuell timelønn. (80 % av timefortjeneste, eksklusive alle tillegg) Ventetid betales for inntil 12 timer per døgn (arbeidsperiode).

Dersom den ansatte blir satt i arbeid, reduseres antall timer med ventetid tilsvarende.

4.6 Hvile før arbeidet påbegynnes

Reise for tiltredelse av oppholdsperiode må legges slik opp at arbeidstakeren gis mulighet til nødvendig hvile før arbeidet påbegynnes. Inntil forskrifter foreligger, må dette i det enkelte tilfellet vurderes av partene lokalt. Normalt skal arbeidstid + reisetid ikke overstige sammenhengende 16 timer.

4.7 Shuttling

Shuttling utenfor arbeidstiden og tilhørende ventetid skal ikke regnes som arbeidet tid, og tiden som medgår skal ikke registreres som overtid. Medgått tid kompenseres med timefortjeneste + offshoretillegg, minimum ½ time.

Når arbeidstakere som bor i eget boligkvarter adskilt fra arbeidsstedet, blir sittende fast på grunn av stopp i shuttling e.l., vil dette bli kompensert som for arbeid offshore for maks 12 timer per døgn. Arbeidstakerne er forpliktet til å påta seg tilvist arbeid i ventetiden.

4.8 Mønstring

Mønstringssted er på innretningen hvor det skal arbeides. Mønstringstidspunktet kan variere for den enkelte arbeidstaker og skal på forhånd være avtalt.

5. Ferie og feriepenger

Feriens lengde og feriepenger gis i samsvar med Ferieloven. For avtalefestet ferie, se Fellesbilag 7.

Hvis ikke annet er avtalt lokalt, skal følgende gjelde:

Ÿ Arbeidstakeren skal være fritatt for alt arbeid i de første 3 ukene av den første friperiode etter 1. juni hvert år og de 12 første dagene (2 uker) av den første friperiode etter 30. september.

Når arbeidstakerne tiltrer offshorearbeid etter at opparbeidet ferietid er avviklet, må bedriften i samarbeid med arbeidstakeren – eventuelt tillitsvalgte – ta hensyn til dette i forbindelse med den ansattes rotasjonsordning.

6. Offshorekurs/Fagopplæring

Ved kurs, opplæring, nysertifisering etc. pålagt av bedriften i en avspaseringsperiode, betales med den enkeltes timefortjeneste. Dette gjelder ved følgende opplæring:

I) sikkerhetskurs, repetisjonskurs, kjentmannskurs og andre kurs som er påkrevd av hensyn til helse,

miljø og sikkerhetsgrunner for opphold og arbeid offshore.

II) kurs og kompetanseheving som er nødvendig og påkrevd for utførelse av den enkeltes arbeid offshore.

Partene vil presisere at når bedriften har behov for å oppgradere den ansattes kompetanse i henhold til den daglige drift, skal betalingen skje som ved pålagte kurs.

7. Nødinnkvartering

Partene lokalt avtaler hvorledes det skal forholdes/kompenseres i de tilfeller uforutsette situasjoner fører til at personell etter den daglige arbeidsperiode offshore ikke kommer tilbake til boliginnretning.

8. Sikkerhetsbestemmelser

8.1 Sikkerhetsmøter mv.

Sikkerhetsarbeid skal foregå i medhold av gjeldende offentlige regler og forskrifter. De ansatte skal gjøres kjent med lover og forskrifter/arbeidsreglement før arbeid offshore påbegynnes. Overtredelse av samme vil kunne medføre hjemsending.

Sikkerhetsmøter/øvelser, livbåt- og brannøvelser utenfor arbeidstiden skal ikke regnes som arbeidet tid, og tiden som medgår skal ikke registreres som overtid.

Partene avtaler lokalt den godtgjørelse som skal betales for sikkerhetsøvelser mv. som finner sted utenfor arbeidstiden.

Tilkomstteknikk

Personell som skal utføre inspeksjon/arbeid ved bruk av tilkomstteknikk, må fremlegge dokumentasjon på bestått kurs for denne type arbeid.

8.2 Arbeidstøy, verneutstyr, redningsdress

Arbeidsgiveren skal holde nødvendig verneutstyr og arbeidstøy, jf. forskriftene. Verneutstyret og arbeidstøyet, som er bedriftens eiendom, skal være i forsvarlig stand og rengjort ved utlevering. Alt yttertøy skal under arbeid offshore være oransjefarget og flammesikkert.

Rettighetshaver eller bedriften skal holde arbeidstakeren med overlevingsdrakt under transport fra utreisebase innretning, shuttling og under transport fra innretning til utreisebase.

9. Velferdspermisjoner

Permisjon med lønn uten offshoretillegget (12 timer per dag) skal gis ved dødsfall og begravelse i nærmeste familie, akutt, alvorlig sykdom i hjemmet og ved innleggelse på sykehus. Dessuten skal permisjon uten lønn gis på de vilkår som arbeidsmiljøloven hjemler. Avtalens bestemmelser legges til grunn. Ved utløpet av permisjonen kan bedriften anvise arbeid i land for det timetall som gjenstår

i arbeidsperioden.

I de tilfeller hvor vilkårene for velferdspermisjon foreligger og kan forutses, skal bedriften varsles så tidlig som mulig før avreise offshore, slik at den eventuelt i stedet kan anvise vedkommende arbeid i land angjeldende oppholdsperiode.

10. Forsikringer/Sykepengeordninger/Helsekontroll

10.1 Forsikring/sykepenger

Sykepenger betales i henhold til Rikstrygdeverkets fastsatte forskrifter. Partene må lokalt avtale den del av offshoretillegget som skal inngå i inntektsgrunnlaget for sykepenger. Sykdom i avspaseringsperioden gir ikke anledning til utvidet avspasering.

Arbeidstakeren skal gjennom forsikring tegnet av bedriften, ulykkesforsikres basert på en sum tilsvarende minst 20 x grunnbeløpet i Folketrygden ved død, og 40 G ved 100 % invaliditet.

Forsikringen gjelder for reise mellom bosted og offshoreanlegget og for den periode vedkommende befinner seg om bord på innretningen.

Hvis bedriften har tilsvarende forsikring eller bedre for sine arbeidstakere fra tidligere, er den ikke forpliktet til å tegne ytterligere forsikringer.

10.2 Helsekontroll/legeundersøkelse

Arbeidstakeren skal dokumentere at han har gjennomgått en obligatorisk legeundersøkelse før arbeid offshore påbegynnes. Tid medgått til slike undersøkelser kompenseres ikke.

Legeundersøkelse skal foretas i henhold til gjeldende forskrifter og/eller når bedriftslegen finner det nødvendig.

Ved sykdom i avspaseringsperioden skal friskmelding fremlegges før nytt offshorearbeid påbegynnes, og sykmelding fremlegges hvis arbeidstakeren på grunn av sykdom ikke kan tiltre ny offshoreperiode.

11. Lønnsbestemmelser

11.1 Timefortjeneste

Den enkelte arbeidstaker skal utbetales lønn iht. den lønnsavtale som gjelder ved bedriften med eventuell kompensasjon for det lavere antall timer per uke han måtte få offshore. (fra 37,5 timer til 33,6 timer 11,61 %.

Kompensasjon for forkortet arbeidstid utbetales for inntil 12 timer per arbeidsperiode og inngår ikke i overtidsgrunnlaget.

11.2 Offshoretillegg

I tillegg til timefortjenesten gis et offshoretillegg per time på kr 100,09.Offshoretillegget skal

dekke alle særtillegg etter VO-delen og alle tillegg for spesielle forhold knyttet til arbeidssituasjonen, samt reisetid og ventetid fra bopel til boliginnretning – og retur.

I forbindelse med kommende avtalerevisjoner skal offshoretillegget reguleres med den prosentvise stigning for VO-delen basert på NHOs statistikk for denne overenskomsten. Det fortjenestebegrepet som legges til grunn er "avtalt lønn". Det er økningen i perioden fra siste måletidspunkt før forrige regulering og frem til siste måletidspunkt før den aktuelle reguleringen, som skal legges til grunn. Ved eventuell regulering av overenskomstens øvrige satser ved mellomoppgjør, skal også offshoretillegget reguleres som ovenfor bestemt.

11.3 Overtidstillegg

Arbeid utover 12 timer i døgnet er å betrakte som overtid og godtgjøres med 100 % overtidstillegg.

11.4 Arbeid på bevegelige hellig- og høytidsdager og arbeid på nyttårs-, påske-, pinse- og julaften etter kl. 12.00

Det betales 100 % i overtidsgodtgjørelse for arbeid på følgende dager:

Nyttårsaften 7 timer

1. nyttårsdag 12 timer

Skjærtorsdag 12 timer

Langfredag 12 timer

Påskeaften 7 timer

1. påskedag 12 timer

2. påskedag 12 timer

1. mai 12 timer

17. mai 12 timer

Kr. h.fartsdag12 timer

Pinseaften 7 timer

1. pinsedag 12 timer

2. pinsedag 12 timer

Julaften 7 timer

1. juledag 12 timer

2. juledag 12 timer

Overtid utover 12 timer betales med 200 %.

I tillegg betales timefortjeneste for 7,5 timer for bevegelige hellig- og høytidsdager som faller i oppholdsperioden. Disse bestemmelser er ikke til hinder for at partene på bedriftene – innenfor ovennevnte ramme – blir enige om en annen betaling. Ovennevnte betales også hvis dagene faller på lørdager og søndager.

11.5 Nattillegg

For nattarbeid utbetales et tillegg per time på kr 51,08. Tillegget betales ikke for timer som godtgjøres med overtidsprosenter.

11.6 Tilkomstteknikk

Personell som utfører klatreoppdrag, jf. 8.1 "Tilkomstteknikk", kompenseres med kr 56,51 per time for godkjent klatretid i tillegg til offshorelønnen.

Merknad

Partene er innforstått med at dette er et enkeltstående unntak fra prinsippet i 11.2.

12. Tillitsvalgte/Verneombud

Norsk Industri og Fellesforbundet anbefaler at det for offshorearbeid og når arbeidsgruppen gjennomsnittlig har minst 25 arbeidstakere, velges tillitsvalgte, jf. for øvrig Hovedavtalens kap. V. For så vidt gjelder verneombud, henvises til arbeidsmiljøloven med forskrifter.

De særegne forhold gjør det nødvendig med kontinuitet innenfor tillitsvalgtapparatet offshore. Partene skal så langt det er mulig ta hensyn til dette ved demobilisering/ omplassering.

13. Tvistebehandling

Hvis det oppstår tvist om forståelsen eller praktiseringen av dette bilag, følges reglene i Hovedavtalens § 2-3.

14. Varighet

Avtalen inngår som et bilag til VO-delen, og har samme varighet og oppsigelsestid som denne. Partene er enige om at forhandlinger om vesentlige endringsforslag bør foretas i eget offshoreutvalg, og slik at forslag til ny offshoreavtale ved tariffoppgjøret kan inngå i, og omfattes av, avstemming over ny overenskomst.

Bilag 18

Medlemsbedrifter	***Medlemsbedrifter***
Addcon Nordic AS	Hydro Aluminium AS Årdal Metallverk

Alcoa Norway ANS avd. Lista	Hydro Aluminium AS Årdal Metallverk Karbon
Alcoa Norway ANS avd. Mosjøen	Hydro Vigelands Brug AS
AS Rockwool avd. Moss	Ineos Tyssedal AS avd. Titanslagg
AS Rockwool avd. Trondheim	Inovyn Norge AS avd. PVC Fabrikk Porsgrunn
Avarn Security Beredskap AS	Meløy Bedriftsservice AS
Bergen Carbon Solutions AS	Mosjøen Industriterminal AS
Bilfinger Engineering & Maintenance Nordics AS Avd. Glomfjord, Karmøy, Porsgrunn, Rjukan, Sunndal, Årdal	Nippon Gases Norge AS avd. Luftgassfabrikk Rjukan Nippon Gases Norge AS avd. Terminal Nippon Gases Norge AS Hovedkontor
Bilfinger Industrial Services IM AS avd.Porsgrunn	NEL Hydrogen Electrolyser AS avd. Notodden
Boliden Odda AS	NEL Hydrogen Electrolyser AS avd. Porsgrunn
Elkem ASA avd. Salten Verk	NorSun AS avd. Årdalstangen
Elkem ASA Bjølvefossen	Nouryon Pulp & Performance Chemicals Norway AS
Elkem ASA Bremanger	REC Solar Norway AS avd.Kristiansand
Elkem ASA Rana	REC Solar Norway AS avd.Porsgrunn
Elkem ASA Technology Kristiansand	Speira AS Karmøy Rolling Mill
Elkem ASA Thamshavn	Sør-Norge Aluminium AS
Elkem Carbon AS	Vianode AS avd. Kristiansand
Elkem Silicon Products Kr.Sand	Vianode AS avd. Porsgrunn
Eramet Norway AS avd. Kvinesdal	Wacker Chemicals Norway AS
Eramet Norway AS avd. Porsgrunn	Washington Mills AS
Eramet Norway AS avd. Sauda	Yara Norge AS avd. Hydrovegen Porsgrunn
Everzinc Norway AS	Yara Norge AS Glomfjord Fabrikker
Ferroglobe Mangan Norge AS	
Finnfjord AS	
Fiven Norge AS avd. Eydehavn	***Tilslutningsbedrifter***
Fiven Norge AS avd. Lillesand	Herøya Arbeiderforening
Fluorsid Noralf AS	Hydal AS
Glencore Nikkeverk AS	Hydal Transportsystemer AS
Herøya Industripark AS	Höganäs Borgestad AS
Herøya Nett AS	O. Hansen & Sønner AS
Hydro Aluminium AS Høyanger Aluminiumsverk	Rjukan Næringspark Vest AS
Hydro Aluminium AS Karmøy Aluminiumsverk	Tipp Transport AS avd. Porsgrunn
Hydro Aluminium AS Sunndal Aluminiumsverk	Aartun Transport avd. Smelteverket AS

Bilag 19

Lønnsnemnda

§ 1 – Formål

Det opprettes en Lønnsnemnd som skal behandle lokale lønnstvistersomikkeharlattsegløsegjennomlokaleforhandlinger eller organisasjonsmessig behandling.Lønnsnemnda skal gi en anbefaling til partene om hvordan tvisten bør løses. Hver av

partene kan ensidig bringe saken inn for Lønnsnemnda.

§ 2 – Saksbehandlingsregler

Krav om behandling i Lønnsnemda skal sendes til Forbundet Styrke og Norsk Industri innen to uker etter forhandlingenes avslutning. Behandlingen skal være sluttført så raskt som mulig og senest innen 6 uker fra forhandlingens avslutning, med mindre annet er avtalt mellom partene.

Partenelokalterforpliktettilåmøtetilbehandlingen.Sakenskalpresenteresmuntligavdelokaleparter. Detskalsomhovedregelgjennomføresskriftlig saksforberedelse.

Det skal være anledning for de lokale parter til å la seg bistå av Forbundet Styrke/Norsk Industri i saksbehandlingen. Lønnsnemnda kan velge å trekke inn ekstern kompetanse eller personer fra de lokale parter når man ser seg tjent med det.

§3–TemaforLønnsnemndas behandling

Følgende behandles:

1. Uenighet om den totale lokale lønnsregulering for de som er omfattet av elektrokjemisk overenskomst.

Lønnsnemnda skal foreta sin behandling ut fra siste krav fra arbeidstakersiden og siste tilbud fra arbeidsgiversiden samt vurderingskriteriene i Elektrokjemisk overenskomst §2E om lokale lønnsforhandlinger.

§4–Lønnsnemnda-deltakere

Lønnsnemnda oppnevnes for tariffperioden og skal bestå av en fast oppnevnt leder og fire medlemmer. Forbundet Styrke og Norsk Industri oppnevner to medlemmer hver.

Lederen oppnevnes av partene i fellesskap.

Oppnås ikke enighet om leder, skal Riksmekleren utpeke denne.

§5–Lønnsnemndasanbefaling

Anbefalingen er rådgivende. Partene lokalt skal gjennomgå de gitte anbefalinger og drøfte mulige konsekvenser. Der anbefalingen ikke tas til følge lokalt, skal dette skriftlig begrunnes overfor Lønnsnemnda.

§6–Lønnsnemndasomkostninger

Forbundet Styrke og Norsk Industri dekker i fellesskap omkostningene knyttet til Lønnsnemndas leder.