Overenskomst nr. 199

O V E R E N S K O M S T

for

Arbeidsledere

Inngått: 1. desember 2026
Utløp: 30. november 2028

mellom

Næringslivets Hovedorganisasjon med
tilsluttede landsforeninger

på den ene side

og

Landsorganisasjonen i Norge og
Forbundet Styrke
og dets medlemmer ansatt som arbeidsledere ved disse bedrifter
på den annen side

Innhold

§ 1 ... 3
§ 2. Overenskomstens omfang ... 3
§ 3. Opprettelse av nye avtaler i inneværende tariffperiode ... 3
§4. Arbeidslederens stilling i bedriften ... 5
§5. Opplæring, utdannelse/videreutdannelse ... 5
§6. Representasjon ... 7
§7. Arbeidstiden ... 7
§8. Lønnsbestemmelser ... 8
§9. Likelønn og likestilling ... 11
§10. Lønnsansiennitet ... 12
§11. Omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel ... 12
§12. Skiftgodtgjørelse ... 13
§13. Arbeidstøy/verneutstyr ... 13
§14. Overtidsarbeid ... 13
§15. Tilgjengelighetsteknologi ... 15
§16. Reise i bedriftens tjeneste ... 15
§17. Arbeid offshore ... 16
§18. Ferie- og feriegodtgjørelse ... 18
§19. Lønn under sykdom ... 18
§20. Lønn til etterlatte ... 18
§21. Lønn under militærtjeneste ... 19
§22. Beredskapsvakt ... 20
§23. Livsfasepolitikk ... 20
§24. Pensjon, eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse ... 21
§25. Innvandrere ... 21
§26. Oppsigelse ... 22
§27. Spesielle fordeler ... 22
§28. Innleie av arbeidstakere ... 22
§29. Forhandlingsspråk ... 24
§30. Varighet ... 24

BILAG

1. Sliterordning
2. Avtale om et opplysnings- og utviklingsfond
3. Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987
4. Avtale om korte velferdspermisjoner
5. Avtalefestet pensjon (AFP)
6. Aktivitetsprogram mellom LO og NHO– med mål om å fremme likestilling og hindre diskriminering
7. Avtalefestet ferie m.v.
8. Rammeavtale for innarbeidingsordninger på land (etter utvalgsarbeid)
9. VTO-bilaget

§ 1

Som Del I i denne overenskomst inngår gjeldende hovedavtale for funksjonærer mellom NHO og Forbundet Styrke.

§ 2. Overenskomstens omfang

Denne overenskomst gjelder for de medlemmer av Forbundet Styrke som går inn under følgende definisjon:

Med arbeidsledere forstås formenn, verksmestere og arbeidstakere i lignende stilling som er ansatt for på arbeidsgiverens vegne å lede, fordele eller kontrollere arbeid utført av personer som er underordnet dem, dersom de ikke har plikt til selv å ta del i dette arbeid i større utstrekning.

Forbundet Styrke og NHO er enige om at denne overenskomst kan gjøres gjeldende i bemanningsforetak/vikarbyrå for medlemmer som blir leid ut og som utfører arbeid innenfor denne overenskomstens virkeområde.

Merknad:

For at en kontrollør skal komme inn under denne avtale, må han fylle vilkårene for godkjennelse som arbeidsleder i henhold til foranstående definisjon.

Anmerkning1:

Hovedregelen er at tariffavtale skal opprettes der Forbundet Styrke har medlemmer som omfattes av overenskomsten.

Hvor Forbundet Styrke i en bedrift kun har ett medlem som denne avtale kan anvendes for, kan man etter vurdering i det enkelte tilfelle bli enige om at avtalens bestemmelser blir å praktisere overfor vedkommende uten at formell avtale opprettes.

§ 3. Opprettelse av nye avtaler i inneværende tariffperiode

1A. Krav om avtaleopprettelse i NHOs medlemsbedrifter overfor navngitte medlemmer av Forbundet Styrke sendes til NHO med kopi til den aktuelle landsforening. NHO/landsforeningen må gi beskjed innen 2 måneder om de mener vedkommende ikke har slik stilling at han/hun kommer inn under avtalen. Hvis ingen innsigelser fremkommer innen 2 måneder, ansees vedkommende godkjent som arbeidsleder og avtale opprettet med bedriften.

1B. Oppstår tvist om vedkommende er arbeidsleder bringes saken inn for organisasjonsmessig behandling.

Ved fortsatt uenighet kan en av partene bringe tvisten inn for en nemnd sammensatt av en representant for NHO og en representant for Forbundet Styrke og med Riksmekleren eller den han oppnevner som formann.

2A. For nye medlemmer i Forbundet Styrke i bedrifter hvor denne avtale er gjort gjeldende, fremsetter de tillitsvalgte et skriftlig krav til bedriften om at navngitt(e) person(er) skal føres inn under den bestående avtalen. Oppnås ikke enighet om dette, avholdes forhandlingsmøte etter Hovedavtalens § 2-3.

Hvis bedriften aksepterer kravet, bekreftes dette skriftlig og oversendes henholdsvis Forbundet Styrke og NHO/landsforeningen. Ved uenighet følges prosedyren i 1B.

2B. I bedrifter der Forbundet Styrke ikke har tillitsvalgt (e) sender forbundet en skriftlig henvendelse til bedriften med kopi til NHO/ landsforening om at vedkommende er medlem og med anmodning om at vedkommende føres inn under den bestående avtalen. Anmodningen skal videre inneholde opplysninger om at bedriften må gi beskjed innen 1 måned dersom den mener at vedkommende ikke har slik stilling at han/hun kommer inn under avtalen. Dersom ingen innsigelser fremkommer innen fristen, anses avtalen gjort gjeldende for vedkommende. Ved uenighet følges prosedyren i I B

3. Der arbeidstakeren er godkjent under avtalen og det oppstår forhold eller avdekkes feil som tilsier en endring i avtaleforholdet, tas dette opp med Forbundet Styrke og NHO/landsforeningen for videre behandling. Dersom enighet om endrede avtaleforhold ikke oppnås sentralt, behandles tvisten etter reglene i 1B.

§ 4. Arbeidslederens stilling i bedriften

Arbeidslederne er arbeidsgivernes representanter på arbeidsplassen. De skal ivareta bedriftens interesser og medvirke til å opprettholde et godt forhold mellom bedriften og dens arbeidere.

Ved stillingsbeskrivelse/instruks eller lignende fastsetter bedriften arbeidsledernes arbeids- og myndighetsområde i samråd med vedkommende arbeidsleder.

Arbeidslederen plikter å utføre sitt arbeid overensstemmende med sin instruks, og har innenfor denne ramme den ledende myndighet i sin stilling. Han/hun er funksjonær i bedriften.

Arbeidslederen skal gis anledning til å konferere med sine tillitsvalgte på forhånd.

Arbeidslederne er forpliktet til å bevare absolutt taushet om alle produksjonshemmeligheter og lignende bedriftsanliggender som de i egenskap av bedriftens funksjonærer får kjennskap til.

§ 5. Opplæring, utdannelse/videreutdannelse

A. Arbeidsledere har ansvar for helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Arbeidsgiver skal derfor gi tilstrekkelig og relevant opplæring slik at arbeidslederen blir satt i stand til å ivareta sitt ansvar. Partene på den enkelte bedrift skal drøfte dette nærmere. Det vises i denne forbindelse spesielt til Hovedavtalens tilleggsavtale III om opplæring i verne- og miljøarbeid.

B. Partene understreker det verdifulle i at arbeidslederne er kvalifisert for arbeidslederrollen og derigjennom bidrar til en utvikling til beste for den enkelte og bedriften.

   Partene er enige om at det er viktig at bedriften til enhver tid har kvalifiserte arbeidsledere.

   Partene understreker videre betydningen av planmessig kompetanseutvikling med sikte på å kvalifisere arbeidslederne for aktuelle arbeidsoppgaver.

   Den enkelte arbeidstaker har rett til å få dokumentert sin realkompetanse. Etablering av slike systemer drøftes mellom bedriften og de tillitsvalgte med sikte på hensiktsmessige løsninger.

Ved permitteringer skal bedriften og de tillitsvalgte drøfte kompetansegivende tiltak til fordel for bedriften og de ansatte.

Bedriftsutvikling, jfr Hovedavtalens § 9, Kap XVI og Tilleggsavtale I, vil kunne bety behov for endret kompetanse for den enkelte medarbeider og derved også for arbeidslederne.

Partene forutsetter at man i samarbeid innen bedriften vurderer de behov som er til stede med sikte på å legge forholdene til rette for kompetanseutvikling. I denne forbindelse henvises til Hovedavtalens §§ 5-5,10-11, Kap XVI.

Dette betyr at også den enkelte arbeidsleder selv må være engasjert og erkjenner behovet for egen utvikling.

Kostnader til etter- og videreutdanning i samsvar med bedriftens behov, er bedriftens ansvar. Den praktiske tilretteleggingen av slike opplæringstiltak – herunder den enkelte medarbeiders behov for tid til forberedelse og gjennomføring av opplæringen og eksamen – avtales nærmere med bedriften i det enkelte tilfelle.

Arbeidsleder som tar etter- eller videreutdanning som begynner kl. 16.00 eller senere, og som har tilknytning til vedkommendes arbeid i bedriften, skal gis fri således at det mellom arbeidstidens slutt og skoletidens begynnelse blir minst 2 timer.

Ved eksamen i forbindelse med slik utdanning gis etter behov fri uten lønnstrekk eksamensdagen. Eventuell fri til nødvendig eksamensforberedelse avtales lokalt. Eventuelle bedre ordninger beholdes.

For kurs og konferanser som pålegges av arbeidsgiver og som holdes utenom ordinær arbeidstid, godtgjøres effektiv kurs/konferansetid med ordinær timelønn eller ved avspasering. Det er adgang til å avtale andre ordninger. Eventuelle bedre ordninger beholdes.

C. Stipend til etter- og videreutdanning

Partene er enige om at bedriftenes fremtid vil være avhengig av vedlikehold og fornyelse av de ansattes kompetanse, jfr. § 4, Hovedavtalens § 5-5, § 10-11 og kapittel 16. For å møte dette behovet har det siden 1992 vært avsatt midler til stipendordning for etter- og videreutdanning for hver arbeidsleder som omfattes av overenskomsten. Ordningen innebærer at det avsettes et beløp pr. time for ansatte medlemmer av Forbundet Styrke som omfattes av denne overenskomst.

Partene er enige om at bedriftene en gang pr. år innbetaler det avtalte beløp til Forbundet Styrke som forvalter midlene i overensstemmelse med ovenstående. Forbundet Styrke gir NHO regnskap og beretning en gang pr.

år om midlenes disponering. Revidert regnskap for midler knyttet til NHO overenskomstene, samt beretning om midlenes anvendelse på Forbundet Styrke-medlemmer i tariffbundne NHO-bedrifter som innbetaler til ordningen, sendes NHO hvert år skriftlig innen 1. mai.

LO, NHO og Forbundet Styrke er enige om at ovennevnte ordning kun gjelder for de av forbundets overenskomster som ga rettigheter til stipendordningen per desember 2023 og at den ikke skal kunne påberopes for andre overenskomstområder.

Stipend til etter- og videreutdanning

Ved tariffrevisjonen 2018 ble partene enige om å øke satsen fra kr. 1,10 pr. time til kr. 1,20 pr. time med virkning fra 1. januar 2019. (kr. 2340,– pr år for full stilling).

Merknad:

Beløpet ble før dette sist endret ved tariffrevisjonen 2014 fra kr. 1,00 til kr. 1,10 per time.

§ 6. Representasjon

Ved forhandling mellom bedriften og arbeiderne angående en enkelt eller flere arbeidslederes forhold, skal arbeidslederne være representert.

§ 7. Arbeidstiden

Den ordinære arbeidstid skal være som bestemt for arbeiderne i samme avdeling. Kommer skift- eller turnusarbeid til anvendelse, fastsettes arbeidstiden i overensstemmelse med den til enhver tid gjeldende arbeidervernlovgivning og det som måtte være avtalt mellom LO og NHO.

Når den jevne drift ikke kan gå sin gang uten at den enkelte arbeidsleder må begynne før eller slutte etter de andre arbeidstakerne, kan den alminnelige arbeidstid forlenges med inntil ½ time i døgnet for disse arbeidsledere.

Overenskomsten er ikke til hinder for at det kan inngås avtale om tilpassede arbeidstidsordninger. En slik avtale kan innbefatte f. eks. ferie, arbeidstid, herunder permisjon til omsorg. Avtalen skal inngås skriftlig.

Bedrifter som har ordninger med fleksibel arbeidstid, bør ha rammer for pluss- og minustid.

Det er et felles ansvar å medvirke til at opparbeidet tid innenfor rammen av ordningen kan avspaseres.

Hjemmekontor

Dersom bedriften åpner for bruk av hjemmekontor, skal rammene drøftes med de tillitsvalgte.

Rammeavtale for innarbeidingsordning

Rammeavtale for innarbeidingsordning på land med daglig arbeidstid ut over 10,5 timer med/uten søndagsarbeid, se bilag 8 (som i bilag 3 til VO-delen i Industrioverenskomsten, 2026-2028). Bilaget tilpasses månedslønnede funksjonærer lokalt.

§ 8. Lønnsbestemmelser

1. **Arbeidslederne inndeles i følgende grupper:**
   a. Overordnede arbeidsledere som har arbeidsledere under seg.
   b. Andre arbeidsledere.
   c. Arbeidsledere på den prøvetid som til enhver tid gjelder i den enkelte bedrift.

2. a. **Arbeidsledernes lønn fastsettes individuelt som månedslønn basert på:**

- Arbeids- og ansvarsområde i henhold til beskrivelse for stillingen.
- Praksis
- Utdannelse
- Ansettelsestid
- Dyktighet

og slik at den klart gir uttrykk for ledelse og ansvar som følger stillingen. Tillitsvalgtarbeid bør vurderes positivt i forbindelse med lønns- og karriereutvikling.

Merknad 1:

Hvor en stilling medfører hyppige eller langvarige reiser med fravær fra hjemstedet, skal det tas hensyn også hertil ved lønnsfastsettelsen.

Merknad 2:

Forberedende og avsluttende arbeid i forbindelse med den fastsatte arbeidstid skal det tas hensyn til ved lønnsfastsettelsen, jfr. § 14 A.

b. Arbeidsleder på prøvetid (1 c) skal ha en lønn som ligger høyere enn gjennomsnittsfortjenesten for bedriftens voksne arbeidere på ordinær tid med samme arbeidstidsordning og også høyere enn gjennomsnittsfortjenesten for de arbeidere han/hun leder.

c. Arbeidsleder i gruppe 1 b. skal etter 1 års ansiennitet som arbeidsleder i denne gruppe ha en lønn som ligger minst 10 % høyere enn gjennomsnittsfortjenesten for bedriftens voksne arbeidere i sist kjente kvartal, dog minst 10 % over gjennomsnittsfortjenesten til de arbeidere som vedkommende leder.

   Hvis en arbeidsleder ikke har ledelsen av en bestemt gruppe, gjelder bestemmelsen om gjennomsnittsfortjenesten for bedriftens voksne arbeidere.

d. For overordnede arbeidsledere som overformenn, verksmestere o.l. som har arbeidsledere under seg, jfr. pkt. 1 a. fastsettes og reguleres lønnen individuelt på bedriften en gang per år uavhengig av bestemmelsene i denne paragrafs pkt 4, annet avsnitt.

   Merknad til pkt. 2:

   Bestemmelsene i pkt. 2 kommer ikke til anvendelse ved bedrifter hvor det er innført lønnsregulativ eller praktiseres faste normallønnssatser for arbeidsledere uavhengig av tjenestetid som arbeidsleder og er heller ikke til hinder for at den enkelte bedrift i forståelse med arbeidslederne kan finne frem til andre former for lønnsfastsettelse, f.eks. gjennom systematisk stillings- eller arbeidsvurdering. Slike avtaler skal, før de settes i verk, godkjennes av organisasjonene.

   Merknad til pkt. 2 b) og c):

   Bestemmelsene i pkt 2 b) og c) kommer ikke til anvendelse hvor det i arbeidslederstilling ansettes arbeidstaker med tidligere praksis som arbeidsleder.

   Merknad til pkt. 2 c):

Bestemmelsen i pkt. c) kommer tidligst til anvendelse overfor den enkelte arbeidsleder ett år etter at tariffavtalen er gjort gjeldende for bedriften.

Bestemmelsen i pkt. 2 c) skal kunne fravikes ved skriftlig avtale mellom bedriften og vedkommende arbeidsleder forsåvidt avtalen ved en samlet vurdering gir arbeidslederen minst like gode vilkår som er fastsatt i bestemmelsen. Vedkommende skal gis anledning til å konferere herom med den tillitsvalgte.

3. Ved årlig konferanse mellom bedriftsledelsen og tillitsvalgte kan det prinsipp eller den form bedriftens lønnsfastsettelse foretas etter tas opp til drøftelse.

   På forespørsel, skal de tillitsvalgte innen rimelig tid få utlevert liste over Forbundet Styrke sine medlemmer underlagt overenskomst hvor de individuelle lønninger fremkommer.

   Hvis det i forbindelse med stedlige lønnsreguleringer oppstår spørsmål om å ta forbehold med hensyn til innregning av fremtidige lønnstillegg, må organisasjonenes godkjennelse innhentes.

4. Per. 1. januar eller det tidspunkt som vanlig brukes i den enkelte bedrift for regulering av arbeidslederlønningene, skal der foretas lønnsregulering for arbeidsledere.

   Retningsgivende for den regulering som skal foretas er den lønnsøkning som har funnet sted for voksne arbeidere med full arbeidstid i bedriften siden sist foretatte regulering for arbeidslederne. Beregningsgrunnlaget for det retningsgivende tall forelegges tillitsvalgte i god tid før den årlige konferanse finner sted.

   De lokale parter kan bli enige om å fravike den prosentuelle regulering (lokalt og sentralt) for voksne arbeidere og/eller bruke et annet beregningsgrunnlag for lønnsreguleringen.

   Merknad til pkt. 4:

   Der hvor forholdene tilsier det, er denne bestemmelse ikke til hinder for at lønnsvurdering foretas mer enn én gang i året.

   Spesielt vil man her peke på den hovedregel de enkelte bedrifter har vedrørende lønnsreguleringer.

5. I de tilfeller hvor det er nødvendig å beregne lønn for del av måned (f.eks. ved tiltredelse eller fratredelse), skal dette skje slik:

   Månedslønnen divideres med det aktuelle uketimetall X 4 1/3, og det fremkomne beløp multipliseres med det antall timer det skal betales for.

6. Hvis den enkelte arbeidsleder mener urimeligheter er til stede som gir grunnlag for fornyet vurdering av individuell lønnsfastsettelse eller regulering av lønn, kan de tillitsvalgte kreve saken tatt opp med bedriftsledelsen.

   I de tilfeller det ikke er tillitsvalgt, kan den enkelte under de samme forutsetninger kreve saken tatt opp gjennom sin organisasjon.

7. Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlinger også foreta en lønnsregulering av arbeidsledere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

§ 9. Likelønn og likestilling

Partene er enige om både sentralt og lokalt å fortsette arbeidet med å tilrettelegge forholdene, slik at kvinner og menn gis like muligheter til å ta del i de forskjellige arbeidsoppgaver i bedriftene.

Bedriftene skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelser, forfremmelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning.

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

Protokolltilførsel:

Partene på den enkelte bedrift skal i løpet av avtaleperioden foreta nødvendig gjennomgang av sine lokale avtaler for å sikre at disse er i samsvar med likestillings- og diskrimineringslovens bestemmelser.

I tariffperioden bør de lokale parter drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med henblikk på å opprette en bedriftstilpasset likestillingsavtale. Formålet med en slik avtale skal være å oppnå at alle arbeidstakere – uansett kjønn – gis samme mulighet til arbeid og faglig utvikling, og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement.

I forbindelse med eventuell opprettelse av likestillingsavtale og som grunnlag for likestillingsarbeid i bedriftene vil Forbundet Styrke og NHO bl.a. peke på at:

- Likestilling er et lederansvar.
- Likestilling mellom kjønnene omfatter mer enn lønnsspørsmål.
- Likestilling gjelder også holdninger og normer og krever sterk medvirkning fra de tillitsvalgte.
- Likestillingsarbeidet bør drøftes og følges opp i etablerte samarbeidsfora i bedriften.

§ 10. Lønnsansiennitet

Lønnsansiennitet ved militærtjeneste:

Avtjent førstegangstjeneste i Forsvaret og pålagt tjeneste som sivilarbeider godskrives som lønnsansiennitet.

Arbeidstakere som har permisjon fra arbeidet for å utføre tilsvarende tjeneste, gis lønnsansiennitet på samme måte.

Lønnsansiennitet ved svangerskap/fødsel eller adopsjon:

Arbeidsleder som har permisjon i forbindelse med svangerskap/fødsel eller adopsjon, opparbeider lønnsansiennitet i inntil ett år, såfremt arbeidstaker har rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter Lov om folketrygd av 29. februar 1997 kapittel 14.

Arbeidstakere som har utdanningspermisjon (jfr. arbeidsmiljølovens § 12-11) opparbeider seg lønnsansiennitet i ett år (gjelder fra det tidspunkt lovbestemmelsen iverksettes).

§ 11. Omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel

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

§ 12. Skiftgodtgjørelse

1. I de bedrifter hvor det utføres skiftarbeid av arbeidslederne, skal skiftgodtgjørelsen ikke være ringere enn skiftgodtgjørelsen for arbeiderne på den enkelte bedrift. Det skal klart fremgå av arbeidsledernes lønn hva skiftgodtgjørelsen utgjør.

   I de bedrifter hvor det innføres skiftarbeid, skal det forhandles om skiftgodtgjørelsen.

2. Oppnås ikke enighet på bedriften, kan spørsmålet innbringes for hovedorganisasjonene til endelig avgjørelse. Blir disse ikke enige, avgjøres tvisten med bindende virkning av Riksmekleren eller den han oppnevner som oppmann.

§ 13. Arbeidstøy/verneutstyr

Når en arbeidsleder under ivaretagelsen av sine plikter berøres av forhold som etter vedkommende arbeideroverenskomst gir rett til fottøy, arbeidsklær og vask, har arbeidslederen rett til dette i samme utstrekning som arbeiderne. Tilsvarende gjelder for verneutstyr.

Merknad:

I bedrifter hvor det gjennom fast praksis er tildelt arbeidslederne arbeidstøy m.m. i større utstrekning enn det som følger av forannevnte bestemmelser, bibeholdes denne praksis.

§ 14. Overtidsarbeid

A. Enhver arbeidsleder har rett til betaling for pålagt overtidsarbeid. Vanlig forberedende og avsluttende arbeid før og etter den normale arbeidstid anses ikke som overtid, jfr. § 8.2a, merknad 2.

   For overtidsarbeid betales en godtgjørelse per time som svarer til månedslønnen dividert med det timetall som fremkommer ved å multiplisere den ukentlige aktuelle arbeidstid med 4 1/3. I tillegg hertil betales overtidsprosenter som bestemt for arbeiderne.

Merknad:

Bestemmelsen om overtidsbetaling gjelder normalt bare hvis vedkommende har mottatt beskjed fra overordnet om å utføre overtidsarbeidet. Har arbeidslederen ikke mottatt slik beskjed fordi den overordnede ikke har vært tilstede, skal overtidsgodtgjørelsen likevel betales hvor det av bedriftsmessige grunner har vært nødvendig å utføre overtidsarbeidet.

B. For avbrutt nattarbeid gjelder samme bestemmelser som for arbeiderne.

C. Ved overtid på skift betales de samme tillegg som bestemt for arbeiderne.

D. Ved fremmøte til overtid etter ordinær arbeidstid skal det betales for samme timetall som bestemt for arbeiderne.

E. Vedrørende mat/matpenger ved overtidsarbeid praktiseres den ordning som gjelder for de arbeidere vedkommende leder.

F. Tillitsvalgte skal ha adgang til overtidslister for bedriftens fast ansatte jfr. AML § 10-7.

G. Overtidsgodtgjørelse som fast avtalt tillegg til ordinær lønn. Arbeidstaker og bedriften kan avtale at overtidsgodtgjørelse er inkludert i lønnen. Det skal fremgå hva som er ordinær lønn og hva som er overtidsbetaling. Det bør også fremgå av avtalen hvor mange overtidstimer godtgjørelsen utgjør.

Dersom den pålagte overtiden regnet over året overstiger den faste godtgjørelsen, har vedkommende rett til ytterligere tillegg for overskytende tid.

Bestemmelsen i denne paragrafen gjelder ikke for arbeidstakere som er unntatt fra arbeidsmiljølovens kapittel 10, jf. § 10 - 12.

Merknad:

Henvisning til arbeidsmiljøloven kapittel 10 jf. § 10-12 er en ren opplysning om hvem bestemmelsen gjelder for, uten at partene med det har gjort bestemmelsen til en tariffnorm.

§ 15. Tilgjengelighetsteknologi

Forbundet Styrke og NHO er enige om at tilgjengelighetsteknologi kan påvirke forholdet mellom arbeidstid og fritid. Det er viktig at den ansatte kan påvirke bruken av teknologi slik at arbeidstakeres individuelle behov for fritid ivaretas.

Partene oppfordres derfor til å drøfte rammene for anvendelse av teknologi. Slike drøftelser kan blant annet inneholde:

- arbeidsgivers forventninger
- godtgjørelse for pålagt arbeid utenfor ordinær arbeidstid

§ 16. Reise i bedriftens tjeneste

I. Reisegodtgjørelse

A. Reiseregulativ for reiser i bedriftens tjeneste skal drøftes lokalt. Fra drøftelsene skal det settes opp protokoll.

B. Dersom reiseregulativ ikke finnes, og det ikke er tillitsvalgte i Forbundet Styrke, skal det før funksjonæren reiser ut på tjenestereise treffes avtale om en av følgende tre ordninger:

a. En fast diett- og losjigodtgjørelse pr. dag, uke eller måned.
b. Bedriften holder kost og losji uten utgift for vedkommende.
c. Utgifter til kost og losji betales etter regning.

Benytter funksjonæren egen bil i tjeneste, skal det avtales en godtgjørelse for dette.

Merknad til I A og B:

De sentrale parter understreker viktigheten av å gjennomføre slike drøftelser. Partene er enige om at i de tilfelle det måtte oppstå tvist om anvendelsen av denne bestemmelse, kan saken forelegges organisasjonene i henhold til Hovedavtalens § 2-3.

II. Kompensasjon for reisetid utenom den enkeltes ordinære arbeidstid

A. Kompensasjon for reise utenom arbeidstid skal forhandles om lokalt. Fra forhandlingene settes det opp protokoll.

I bedrifter med bedriftsgruppe kan avtalen få form av særavtale iht

Hovedavtalens kap.4. B. Dersom egne retningslinjer ikke finnes, og det ikke er tillitsvalgte i Forbundet Styrke , kan det for enkeltstående reiser utenom ordinær arbeidstid i stedet avtales en godtgjørelse i det enkelte tilfelle. (Jfr. dog § 8.2a. merknad 1.)) En slik avtale bør såvidt mulig inngås før avreise.

Merknad til II A og B:

De sentrale parter understreker viktigheten av å gjennomføre slike forhandlinger. Dersom de lokale parter ikke blir enige kan arbeidsgiver fastsette hvilke vilkår som skal gjelde. Eventuelle brudd på forhandlingsplikten kan tas opp med organisasjonene i henhold til hovedavtalens § 2-3.

III. Hvor forholdene nødvendiggjør det, skal funksjonæren gis fri en rimelig tid til å forberede reisen. På tilsvarende måte gis nødvendig fritid før vedkommende etter avsluttet reise møter på bedriften.

IV. Ved bedrifter hvor man i dag har andre tilfredsstillende ordninger enn nevnt foran, bibeholdes disse.

§ 17. Arbeid offshore

Før bedriften fastsetter betingelsene for arbeid offshore skal det forhandles mellom bedriften og tillitsvalgte. Forhandlingene skal omfatte:

- arbeidstid, hvilepauser, endringer
- premisser for avspasering, og/eller kompenserende betingelser
- reisebetingelser, mønstring m.v.
- ferie
- offshoretillegg, overtidstillegg, nattillegg, hellig- og høytidsdagtillegg m.v.

Videre bør forhandlingene også omfatte:

- kurs og opplæring
- nødinnkvartering
- sikkerhetsbestemmelser, verneutstyr
- forsikringer/sykepengeordninger/helsekontroll

Samlede lønns- og arbeidsvilkår for arbeid offshore:

De samlede lønns- og arbeidsvilkår for offshore skal stå i et rimelig forhold til belastningen den enkelte påføres.

Kompensasjon for deling av enkeltlugar reguleres av den til enhver tid gjeldende avtale mellom LO og NHO.

For arbeid offshore som reguleres av forskrift om helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten og på enkelte landanlegg (rammeforskriften) viser partene til at daglig ordinær arbeidstid ikke skal overstige 12 timer i døgnet, og at oppholdsperioden ikke skal overstige 14 døgn, men arbeidsgiver kan utvide oppholdsperioden ved særlig og tidsavgrenset behov, jf. Rammeforskriftens bestemmelser.

Den ukentlige arbeidstid skal ikke overstige 33,6 timer i gjennomsnitt i løpet av en periode på høyst ett år for arbeidstakere som arbeider på arbeidstidsordninger der arbeidstiden er gjennomsnittsberegnet.

Det forutsettes at arbeid offshore skal være fullt forsvarlig jf. aml. § 4-1.

Merknad:

Henvisningen til aml. § 4-1 og rammeforskriften medfører ikke at

bestemmelsene er gjort til en tariffnorm.

Nærmere om premisser for avspaseringer:

For ansatte som arbeider i gjennomsnittsberegnet arbeidstidsordning, skal den enkeltes totale arbeidstid avregnes og gjøres opp, der all arbeidet tid offshore, på landanlegg og ved faste driftssteder skal inngå i den totale arbeidstid. Arbeidet tid offshore der arbeidstiden er gjennomsnittsberegnet (33,6 timer per uke) omregnes til landtimer (37,5 timer per uke). Lokale forhandlinger skal også omfatte avregningstidspunkt og øvrige premisser for avregning av arbeidstiden, herunder årsverksfaktor.

Lokale parter kan i fellesskap eller hver for seg anmode om bistand fra NHO/landsforeningene og Forbundet Styrke for å få bistand til å gjennomføre forhandlinger etter denne bestemmelsen.

Det settes opp protokoll fra forhandlingene.

Tvister behandles iht. reglene i Hovedavtalen § 2-3.

§ 18. Ferie- og feriegodtgjørelse

Ferie gis i samsvar med ferieloven, samt bestemmelsene om avtalefestet ferie mv i henhold til bilag nr 7. Ved utregning av feriegodtgjørelse regnes 1 måned = 26 arbeidsdager.

For eldre arbeidstakere som er fylt 60 år skal gjelde:

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

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

§ 19. Lønn under sykdom

Under sykdom som legitimeres ved legeattest, har fast ansatt arbeidsleder rett til full lønn i minst 3 måneder i kalenderåret, med fradrag av ytelser etter Lov om folketrygd.

Ved overgang til pensjon eller lignende trygdeordning (f eks attføringstrygd, uføretrygd m v.) bortfaller rett til lønn.

Merknad:

For sykefravær som skyldes skade voldt av tredjemann, betales lønn etter forannevnte regler bare i den utstrekning arbeidslederen ikke får erstatning for tapt arbeidsfortjeneste av den som er ansvarlig for skaden. I påvente av erstatningsoppgjør for tapt arbeidsfortjeneste, forskutterer arbeidsgiveren lønn under sykdom etter de vanlige regler.

§ 20. Lønn til etterlatte

Når en arbeidsleder med minst 3 års ansettelse i bedriften dør, skal bedriften utbetale ektefelle/samboer, barn under 18 år eller andre personer som avdøde forsørget, et beløp som tilsvarer full lønn for 2 måneder. Med samboer menes person som har hatt samme bopel som den ansatte i minst to år og som har vært registrert i Folkeregisteret på samme bopel som den ansatte i samme tidsrom.

Hvis bedriften har innført statuttmessig regulert pensjonsordning, gruppelivsforsikring, eller andre lignende trygdeordninger som tilfaller etterlatte, kommer de beløp vedkommende i henhold hertil har krav på til fradrag ved lønnsutbetalingen.

Det samme gjelder ytelser fra Folketrygden, dog ikke engangsstønad ved dødsfall i henhold til lov om folketrygd av 28. februar 1997 Kap. 7.

§ 21. Lønn under militærtjeneste

Til personer som har minst 6 måneders ansettelse i en bedrift og som beordres til militærtjeneste, betales følgende lønn:

a. For samlet førstegangstjeneste halv lønn i inntil 3 måneder med fradrag av den godtgjørelse vedkommende oppebærer av det offentlige, unntatt forsørgertillegg.
b. For senere tjenestegjøring, full lønn i inntil 1 måned med fradrag av den godtgjørelse vedkommende oppebærer av det offentlige, herunder også forsørgertillegg.

Militærtjenesten kan ikke nyttes som oppsigelsesgrunn.

Foranstående bestemmelser skal også komme til anvendelse for arbeidsledere som blir beordret til ordinær pliktig tjeneste i Heimevernet, Sivilforsvaret eller Politireserven.

Merknad 1:

Betaling av lønn under militærtjeneste bygger på den forutsetning at arbeidstakeren er i arbeid i minst 3 måneder i bedriften umiddelbart etter avtjent militærtjeneste. Fratrer arbeidslederen etter egen oppsigelse innen utløpet av denne tid, har bedriften adgang til å foreta motregning i tilgodehavender vedkommende måtte ha i bedriften.

Merknad 2:

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

§ 22. Beredskapsvakt.

Ved beredskapsvakt som omfattes av arbeidsmiljølovens Kap. 10, vises til § 10-4 (3).

Hvis en arbeidsleder blir pålagt beredskapsvakt (hjemmevakt) utenom den ordinære arbeidstid skal det på den enkelte bedrift treffes skriftlig avtale om godtgjørelse for slik vakt. Avtalen bør inneholde:

- eventuell omregningsfaktor for arbeidstiden
- kompensasjon for å ha beredskapsvakt
- kompensasjon for faktisk utført arbeid
- bestemmelser som tar hensyn til hviletid

I bedrifter med bedriftsgruppe kan avtalen få form av særavtale iht.

Hovedavtalens Kap.4. Tvister behandles iht. reglene i

Hovedavtalens § 2-3.

§ 23. Livsfasepolitikk

Forbundet Styrke og NHO er enige om at de lokale parter i den enkelte virksomhet bør drøfte livsfasepolitikk. Formålet med å iverksette tiltak vil være å legge til rette for at virksomhetens og arbeidstakernes individuelle behov ivaretas.

Livsfasepolitikk kan bidra til å:

- beholde og utvikle medarbeidernes kompetanse
- gjøre bedriften konkurransedyktig
- sette fokus på og styrke verdien av den enkelte medarbeider
- redusere sykefraværet
- se verdien av at alle aldersgrupper er representert på arbeidsplassen, samtidig å anerkjenne forskjellige behov
- fremme et inkluderende arbeidsliv

Livsfasepolitikken vil være en del av personalpolitikken i virksomheten.

§ 24. Pensjon, eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse

Forbundet Styrke og NHO 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.

Informasjon om tjenestepensjon
Bedriften skal informere den enkelte arbeidstaker om bedriftens leverandør av tjenestepensjon og informere om hvordan den enkelte kan følge hva som innbetales og grunnlaget for innbetalingen.

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 arbeidstakerne. Av den grunn bør eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse så vidt mulig ut fra en leges vurdering eller etter eget ønske, kunne fritas fra 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 m.v. mellom den enkelte ansatte og bedriften.

§ 25. Innvandrere

Partene er enige om at det både sentralt og lokalt må arbeides for å tilrettelegge forholdene slik at innvandrere rekrutteres også til stillinger innenfor overenskomsten. På denne bakgrunn bør derfor partene lokalt diskutere bedriftsaktuelle problemstillinger knyttet til rekruttering av innvandrere, som for eksempel språkopplæring, sikkerhetskunnskap, holdningsspørsmål og arbeidskultur.

§ 26. Oppsigelse

A. Individuell oppsigelse

Hvor intet annet er bestemt ved lov eller skriftlig avtale, gjelder følgende:

Ved oppsigelse av fast ansatte arbeidsledere, skal den gjensidige oppsigelsestid være minst 1 måned regnet fra slutten av en kalendermåned. Har arbeidslederen vært ansatt i arbeidslederstilling i minst 5 år i bedriften, skal den gjensidige oppsigelsesfrist være minst 3 måneder, regnet fra slutten av en kalendermåned.

B. Kollektiv oppsigelse

NHO, LO og Forbundet Styrke vil ved tariffrevisjoner godta som gyldig plassoppsigelse for arbeidslederne et varsel utvekslet mellom begge organisasjoner eller mellom de tilsluttede landssammenslutninger og forbund når hovedorganisasjonene har fått melding om oppsigelsen. Begge parter forplikter seg til å gi disse oppsigelser med minst 1 måneds varsel.

Plassoppsigelsen skal i form og innhold være i samsvar med Arbeidstvistlovens § 16.

Merknad:

I tilknytning til plassoppsigelsen skal det gis en oppgave for hver enkelt bedrift som angir hvilke arbeidsledere som omfattes av plassoppsigelsen.

§ 27. Spesielle fordeler

Denne overenskomst forringer ikke tidligere oppnådde fordeler som er fastslått ved skriftlig eller muntlig avtale.

§ 28. Innleie av arbeidstakere

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bedriftene skal være attraktive og seriøse, og at innleide arbeidstakere og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre urimelige arbeidsvilkår/«sosial dumping» og at de utfordringene

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.

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. Hovedavtalens §§ 9-3 – 9-6. Dette gjelder ikke innleie av vikarer som skal erstatte enkeltpersoner, jfr. arbeidsmiljølovens § 14-9 nr. 1 b).

Bedriften skal fremlegge tilgjengelig informasjon, slik at de tillitsvalgte ser at innleien er i tråd med lov- og avtaleverk.

Ved innleie etter Arbeidsmiljølovens § 14-12 nr. 2 og § 14-13 skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos virksomheten for innleide arbeidstakere.

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 utløp av vedkommende mandatperiode. Det er ingen taushetsplikt i forhold til å gi informasjon videre til relevant offentlig myndighet.

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.

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

Partene i den enkelte bedrift skal drøfte nærmere retningslinjer for lokal praktisering av ovennevnte. Partene er enige om at tvist om anvendelse av denne bestemmelse, kan forelegges organisasjonene.

§ 29. Forhandlingsspråk

Forbundet Styrke og NHO er enige om at kommunikasjon mellom bedriften og tillitsvalgte bør skje på en slik måte at lokale parter kan ivareta sine oppgaver etter tariffavtalen.

§ 30. Varighet

Denne overenskomst trer i kraft 1. desember 2026 og gjelder til 30. november 2028. Blir den ikke sagt opp av en av partene med minst 2 -to- måneders varsel, blir den automatisk forlenget med 1 -ett- år ad gangen.

Næringslivets Hovedorganisasjon **Forbundet Styrke**

Landsorganisasjonen i Norge

Protokolltilførsel 2026:

Forbundet Styrke har under hovedoppgjør for Overenskomst for Arbeidsledere vist til Frontfagsoppgjøret 2026 og Riksmeklers møtebok vedrørende forskuttering av sykepenger m.m.

Forbundet Styrke støtter den tarifferte løsningen som er akseptert av Fellesforbundet og Norsk Industri vedrørende forskuttering av sykepenger, foreldrepenger og pleiepenger. Partene påpeker at sykepenger, pleiepenger og foreldrepenger er et myndighetsansvar. Det er beklagelig at Nav i dag ikke har kapasitet til å gi brukerne utbetaling. Partene skal sammen jobbe for at myndighetene tar ansvar og sikrer brukerne utbetaling av slike offentlige velferdsytelser.

Partene anerkjenner at et flertall av bedriftene på Overenskomst for Arbeidsledere i dag har ordninger som ivaretar løsningen i Frontfaget for forskuttering av syke- foreldre- og pleiepenger.

Forbundet Styrke forbeholder seg retten i denne sak til å fremme krav i kommende hovedoppgjør for Overenskomst for Arbeidsledere.

Partene er enige om at de arbeidslederne likestilles med andre arbeidstakergrupper i bedriften når det gjelder forskuttering av foreldre- og pleiepenger etter folketrygdloven.

Bilag 1 til overenskomstene 2026

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 2 til overenskomst 2026

AVTALE

om et Opplysnings- og utviklingsfond opprettet av

Næringslivets Hovedorganisasjon og

Landsorganisasjonen i Norge

(Endret siste gang i 2024)

§ 1

Formål

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

§ 2

Virkemidler

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

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

§ 3

Finansiering

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

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

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

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

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

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

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

§ 4

Innkreving av premie

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

§ 5

Administrasjon

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

§ 6

Midlenes anvendelse og fordeling

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

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

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

§ 7

Regnskap og årsberetning

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

§ 8

Oppløsning

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

§ 9

Ikrafttredelse

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

Oslo, April 2024

Jon F. Claudi	Tone Faugli
NHO	LO

Bilag 3 til overenskomst av 2026

NEDSETTELSE AV ARBEIDSTIDEN PER 1. JANUAR 1987

A. Fra 1. januar 1987 gjennomføres følgende arbeidstidsnedsettelse:

1. Til 37,5 timer per uke:
   Dagarbeidstid

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

3. Til 35,5 timer per uke:

   a. Arbeid som drives "hovedsakelig" om natten.

   b. Døgnkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.

   c. 2-skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid som "regelmessig" drives på søn- og/eller helligdager.

   d. Arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte må arbeide minst hver tredje søn- og/eller bevegelige helligdag.

4. Til Til 33,6 timer per uke:

   a. Helkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.

   b. Arbeid under dagen i gruver.

   c. Arbeid med tunneldrift og utsprengning av bergrom under dagen.

5. For dem som har forlenget arbeidstid pga beredskapstjeneste eller passiv tjeneste iht arbeidsmiljølovens § 10-4 (2) og (3), skal forlengelse skje på basis av overenskomstens timetall.

B. Gjennomføringen av kompensasjon for nedsettelse av arbeidstiden

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

b. Timelønninger (minstelønnssatser, normallønnssatser, individuelle lønninger og akkordavsavn) forhøyes med 6,67 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 40 til 37,5 timer, 6,85% for de som får arbeidstiden nedsatt fra 39 til 36,5 timer, 7,04% for de som får arbeidstiden nedsatt fra 38 til 35,5 timer. 7,14 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 36 til 33,6 timer.

c. Andre lønnssatser som er uttrykt i kroner og øre per time forhøyes på tilsvarende måte som bestemt i pkt b når det er på det rene at arbeidstakerens ukentlige fortjeneste ellers ville synke ved nedsettelsen av arbeidstiden hvis satsene ikke ble regulert.

d. Akkordtariffer, faste akkorder og prislister, produksjonspremieordninger, bonusordninger og andre lønnsordninger med varierende fortjeneste, reguleres slik at timefortjenesten økes med prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt b.

   Inntil enighet om regulering av akkorder mv er oppnådd, betales tilleggene per arbeidet time. Det skal også være adgang for partene til å avtale at tilleggene skal holdes utenfor akkorder mv og betales per arbeidet time.

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

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

f. Det skal efter avtale mellom partene innenfor det enkelte overenskomstområde være adgang til å avtale at kompensasjon i henhold til pkt a-e gis i form av et øretillegg i stedet for i prosenter.

g. Hvor arbeidstidsnedsettelsen fra henholdsvis 40, 39, 38 eller 36 timer skjer fra en lavere tidligere arbeidstid, gis forholdsvis mindre kompensasjon

C. **Generelt om gjennomføringen**

1. Ved gjennomføringen av arbeidstidsreduksjon etter pkt A er det av avgjørende betydning at man på den enkelte bedrift oppnår en større fleksibilitet med hensyn til når arbeid skal utføres, opprettholde en hensiktsmessig driftstid samt sikre en effektiv og rasjonell utnyttelse av arbeidstiden.

2. Før arbeidstidsforkortelsen settes i verk, skal det forhandles på den enkelte bedrift om den praktiske gjennomføringen.

3. I samtlige tariffavtaler inntas bestemmelse om at arbeidstiden skal overholdes og utnyttes effektivt. Tillitsvalgte forplikter seg til å medvirke til dette. Med sikte på størst mulig grad å

effektivisere arbeidstiden, skal det foretas en gjennomgang av pauser, vasketider mv. Hvis det etter en av partenes oppfatning ikke er grunn til å opprettholde ordningene, forholdes på vanlig tariffmessig måte.

4. I arbeidsmiljølovens § 10-12 (4), er det under visse betingelser åpnet adgang for tariffpartene til å treffe avtale om en annen ordning av arbeidstiden enn den loven fastsetter som den vanlige. Skulle det innenfor enkelte bransjer eller bedrifter være spesielt behov for å opprettholde den nugjeldende arbeidstid, kan tariffpartene treffe avtale om det i henhold til § 10 i loven.

5. I forbindelse med arbeidstidsforkortelsen kan det vise seg ønskelig av hensyn til den økonomiske utnyttelse av produksjonsutstyret å praktisere forskjellig ordinær arbeidstid, innen arbeidsmiljølovens rammer, for forskjellige grupper av arbeidstakere. Innenfor en arbeidstidsordning kan det videre være ønskelig å legge pausene til forskjellige tider for arbeidstakerne. Det forutsettes at dette nærmere reguleres i den enkelte tariffavtale.

6. I tilfelle arbeidstidsordningen medfører at enkelte virkedager er arbeidsfrie dager, skal arbeide på disse dager av arbeidstakere som skulle vært fri, betales med 50% tillegg. I de tilfelle hvor tariffavtalen inneholder bestemmelse om 100% tillegg for overtidsarbeid på søn- og helligdager og dager før disse, skal det dog betales 100% etter kl 12.00 på lørdager og etter kl 16.00 på ukens øvrige hverdager.

7. Når saklige grunner gjør det nødvendig, skal det være adgang for bedriften til å foreta bytte av fridager. I de tilfelle hvor det ikke foreligger avtale bransjevis eller på bedriften om vilkårene for dette, skal følgende gjelde:

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

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

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

8. I bedrifter hvor hjemmevaktbestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 10-4 (4), kommer til anvendelse skal reduksjonen av den ukentlige arbeidstid i seg selv ikke føre til en videre adgang til kompensasjon i fridager enn det som er praktisert under en ordning av ukentlig arbeidstid med 40 timer i gjennomsnitt.

9. Hvor skiftarbeid innenfor arbeidsmiljølovens ramme ønskes opprettholdt, innført eller utvidet og hvor man ikke allerede har tariffhjemmel for dette, skal partene oppta forhandlinger i tariffperioden om skiftbestemmelser.

D. **Dagarbeid**

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

Det kan også bli spørsmål om andre løsninger, eksempelvis:

1. ved at den daglige arbeidstid forkortes med 25 minutter hvor det benyttes 6 dagers arbeidsuke,

2. ved at den ukentlige arbeidstid er lengre enn 37,5 timer enkelte perioder mot tilsvarende kortere i andre perioder,

3. ved at den nuværende ukentlige arbeidstid opprettholdes eller reduseres med mindre enn 2,5 time per uke mot at det gis tilsvarende fridager spredt over hele året eller ved sammenhengende fritid enkelte perioder i året.

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

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

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

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

E. Overgang til ny skiftplan

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

F. Opprettholdelse av produksjon, produktivitet og effektiv arbeidstid

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

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

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

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

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

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

G. Nærmere om arbeidsmiljølovens § 10

1. § 10-4

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

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

   b. Med sammenlignbart turnusarbeid menes en arbeidstidsordning som påfører arbeidstakerne samme eller tilnærmet de samme ulemper som døgnkontinuerlig skiftarbeid, som regel vil være tilfelle når arbeidet drives mer enn 5 timer hver natt, selv om det antall timer den enkelte arbeidstaker arbeider om natten vil ligge noe under det som vil være tilfelle om virksomheten ble drevet døgnet rundt.

   c. Uttrykket "søn- og helgedager" betyr i denne bestemmelse "søn- og/eller helgedager". Dette innebærer at for arbeid på to skift og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på bevegelige helligdager, men ikke nødvendigvis på søndager, skal den alminnelige arbeidstid heller ikke være over 35,5 timer per uke.

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

   d. Bevegelige helligdager skal regnes som søndager ved fortolkningen av uttrykket "hver tredje søndag". Dette innebærer at en arbeidstaker som ikke arbeider så ofte på søndag som hver tredje søndag, likevel vil kunne få 35,5 timer per uke dersom han i tillegg arbeider på bevegelige helligdager i slik utstrekning at han når opp i minst hver tredje søn- og helligdag.

e. Uttrykket "arbeid som hovedsakelig drives om natten" innebærer at arbeidstakere går inn under bestemmelsen hvis ¾ av arbeidstiden, dog minst 6 timer etter den gjeldende arbeidstidsordning, faller om natten. (I tidsrommet fra kl 21.00 – kl 06.00).

2. § 10-4:

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

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

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

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

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

H. Overgangsordning

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

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

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

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

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

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

(Gjelder punktene 4, 5 og 10)

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

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon:

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

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

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

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

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

5. Kvinner som ammer barn har rett til den tid hun av den grunn trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time pr. dag. Betaling til dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen, og ordningen opphører når barnet fyller 1 år.

6. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet.

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

annen måte.

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

8. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.

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

10. Permisjon ved deltakelse i egne barns konfirmasjon.

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

12. Permisjon for oppmøte på sesjon.

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

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

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

Bilag 5 til overenskomst av 2026

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 til overenskomst av 2026

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

INNLEDNING

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

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

AKTIVITETSPROGRAM

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

Et arbeidsliv med likestilling og mangfold – uten diskriminering

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

Sammen mot seksuell trakassering

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

Lokale avtaler og prosjekter om likestilling og ikke-diskriminering

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

Arbeidsliv –familiepolitikk

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

Likelønn

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

Heltid/deltid

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

Likestilling i utdannings- og yrkesvalg

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

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

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

Bilag 7 til overenskomst av 2026

FERIE M.V.

Innledning

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

A. Fleksibilitet

I samtlige overenskomster inntas følgende bestemmelser:

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

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

c) "Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker m.v. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekontoordning. Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte."

B. Avtalefestet ferie

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

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

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

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

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

   Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

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

Økningen foretas ved at prosentsatsen for opptjeningsåret endres slik:

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

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

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

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

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

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

5. Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

6. Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

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

Merknader:

1. I overenskomster hvor ferie etter ferielovens § 15 allerede er innført, skal antall dager ikke økes som følge av innføring av den avtalefestede ferien. Iverksettelsen og den praktiske gjennomføringen av den avtalefestede ferien for de aktuelle områder, avtales nærmere mellom partene.

2. For sokkeloverenskomstene (nr. 129, nr. 125 og nr. 123) medfører ferien en reduksjon på 7,5 time pr. feriedag. Partene er enige om at ferien avvikles i friperioden i løpet av ferieåret.

Rammeavtale for innarbeidingsordninger på land med daglig arbeidstid ut over 10,5 timer med/uten søndagsarbeid

Rammeavtalen er inngått mellom Fellesforbundet og Norsk Industri for tariffperioden 2024-2026 i henhold til arbeidsmiljøloven (aml) § 10-12 (4). Partene skal ved tariffrevisjonene avtale om rammeavtalen skal videreføres for neste tariffperiode.

1 Omfang

Denne avtale regulerer innarbeidingsordninger for personell med overnatting utenfor hjemmet og er basert på gjennomsnittsberegning av den ukentlige arbeidstiden med daglig effektiv arbeidstid ut over 10,5 timer. Ordningen kan også gjøres gjeldende for nødvendig støttepersonell. Dette skal klart fremgå av søknaden. Ved behov for bruk av ordningen for arbeidstakere som ikke fremgår av søknaden forutsettes egen søknad og godkjenning.

Det forutsettes at ordningen kun gjøres gjeldende for store anlegg/ driftssteder og er avgrenset i tid.

Ordninger i henhold til Rammeavtalen skal, for den enkelte arbeidstaker, legge til grunn tariffavtalens gjennomsnittlige ukentlige arbeidstid (Fellesbilag 5 Nedsettelse av arbeidstiden fra 1. jan. 1987).

Dersom ordningen det søkes om er sammenlignbar med hel-kontinuerlig skiftarbeid (33,6 t) eller medfører bruk av nattarbeid skal varigheten, og antall arbeidstakere som blir omfattet av dette, fremgå av søknaden. Det skal også fremgå av søknaden hvor stor andel disse utgjør i forhold til søkerens bemanning i prosjektet.

Hovedbedriften kan fremme felles søknad som også inkluderer underleverandører.

For øvrig vises til overenskomsten.

På grunnlag av lokal enighetsprotokoll sender bedriften søknad til Fellesforbundet som gir sin innstilling til LO. Den lokale protokollen skal følge søknaden sammen med arbeidsplanen. Dersom hovedbedriften også inkluderer underleverandører i sin søknad, skal søknaden inneholde lokale protokoller fra disse. Når bedriften har mottatt melding fra Fellesforbundet om at ordningen er godkjent kan den iverksettes.

Norsk Industri skal på forespørsel til Fellesforbundet få fremlagt oversikter over søknader og resultater av Fellesforbundet og LOs saksbehandling.

Fellesforbundet skal sende kopi til bedriften av sin oversendelse av arbeidstidssøknaden til LO.

2 Krav til HMS og velferd

Innarbeidingsordningene må ivareta hensynet til HMS og ansattes familiesituasjon og velferd, samt bedriftens produktivitet og prosjektgjennomføring.

Bedriften plikter å sørge for at de ufravikelige krav som oppstilles i aml § 10-2 (1), (2) og (4) samt § 10-11 (7) ved nattarbeid, er ivaretatt i den enkelte arbeidstidsordning. Hvordan dette er ivaretatt, skal fremgå av lokal avtale.

Arbeidsgiver som benytter arbeidstidsordninger etter denne avtale skal som hovedregel ikke pålegge arbeidstakere å arbeide i friperioden. Eksempel på avvik fra hovedregelen er sporadiske reiseoppdrag, og for innarbeiding av manglende tid i henhold til status.

Reise til/fra anlegget skal fortrinnsvis foregå på oppstart- og avslutningsdag i arbeidstidsordninger etter denne avtale.

3 Arbeidstid

Denne avtalen omfatter ordninger med arbeid på søndager og hellig- og høytidsdager og ordninger uten arbeid på slike dager.

Det kan benyttes inntil 12,5 timers arbeidsdag.

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

Det kan benyttes inntil 15 påfølgende dager hvorav maksimalt 14 arbeidsdager kan ha mer enn 10,5 timer effektiv arbeidstid.

Ordninger med to fridager i oppholdsperioden kan ikke benyttes/avtales.

Det skal fortrinnsvis arbeides dag. Arbeidstiden legges fortrinnsvis mellom kl. 07.00 og kl. 19.00. Det er ikke anledning til å legge arbeidstiden utenfor tidsrammen kl. 06.00 og kl. 20.00.

Overtid skal, som hovedregel, ikke benyttes i forbindelse med slike rotasjonsordninger. Ved behov for overtid i særlige tilfeller, skal dette kun skje etter

avtale mellom tillitsvalgt valgt iht. Hovedavtalen og stedlig representant for arbeidsgiver.

Der hvor det godkjennes nattarbeid legges arbeidstiden fortrinnsvis mellom kl. 19.00 og kl. 07.00 med kompensasjon etter lokal avtale og/eller overenskomsten. For øvrig vises det til arbeidsmiljøloven § 10-11 om bruk av nattarbeid.

Arbeidstidsordninger etter denne avtale skal ikke fortrenge lokalt ansatte og arbeidstidsbestemmelser som følger av overenskomsten og arbeidsmiljøloven.

4 Inngåelse av lokale avtaler

Informasjon og drøftelser om arbeidsoppdrag og evt. bruk av arbeidstidsordninger etter denne avtale skal tas opp med de tillits-valgte i henhold til Hovedavtalens § 9-3.

Forhandlinger om arbeidstidsordninger skal tas med utgangspunkt i hvilke arbeidstidsordninger som kan være mulige/aktuelle i det enkelte tilfellet. Det skal ved inngåelse av lokal avtale legges vekt på HMS og hensynet til de ansattes familieliv og velferd samt bedriftens produktivitet og prosjektgjennomføring.

Det skal fortrinnsvis benyttes en av de standardiserte ordningene, med arbeidsplan, som partene er enige om.

For øvrig vises til VO-delen 6.5.1 nr. 8 "Arbeid i oppdragsperioden" tredje ledd.

5 Godkjenning

Den enkelte arbeidstidsordnings varighet knyttes til prosjektets eller oppdragets lengde.

Søknader godkjennes for inntil 1 år av gangen.

Bedriften skal ha svar så raskt som mulig.

Det kan kreves evaluering av HMS og velferdsmessige erfaringer som ledd i Fellesforbundets behandling av søknad om forlengelse. Dersom en av de lokale parter krever det, og evaluering foreligger, skal evaluering medfølge søknaden om forlengelse. Fellesforbundet skal normalt anbefale forlengelse med mindre ordningen er urimelig belastende.

6 Lokal oppsigelse

De tillitsvalgte/hovedverneombudet kan med 1 måneds varsel kreve endring, eller si opp ordningen, dersom de mener at den er urimelig belastende. Før slikt krav fremsettes kan det kreves evaluering av HMS og velferdsmessige erfaringer.

Dersom bedriften er uenig i kravet kan den, uten ugrunnet opphold, bringe saken inn til Fellesforbundet for vurdering. Norsk Industri kan be om organisasjonsmessig møte med Fellesforbundet om saken dersom bedriften ønsker det. Oppsigelsen utstår til Fellesforbundet har konkludert i saken.

Oppsigelsestiden iht. dette punktet angår ikke den oppsigelsestid LO benytter i sin godkjenning i forhold til evt. brudd på godkjenningsvilkårene.

7 Elementer til bruk for fremme av fritidsløsninger (manglende innarbeiding)

For å sikre berørte arbeidstakere mest mulig sammenhengende fritidsløsninger for å ivareta deres familiære og velferdsmessige behov og å få hensiktsmessige arbeidstidsordninger, kan følgende legges inn i arbeidstidsordningen som kollektiv avtale:

a) Ferie skal gjennomføres i medhold av ferieloven. Det kan benyttes ferie i hver rotasjon for å oppnå sammenhengende fritidsløsninger. Det er imidlertid ikke anledning til å forskuttere ferie fra påfølgende ferieår til bruk i rotasjoner etter denne rammeavtalen.

Arbeidstakere som ikke har ferie å benytte, skal ikke bli skadelidende (få redusert sin stilling/lønn).

b) Som del av denne rammeavtalen gis en særskilt kompensasjon på 15 minutter pr. arbeidsdag i arbeidstidsordninger/rotasjoner med effektiv arbeidstid utover 10,5 timer som legges som plusstid i avregningen. Evt. mertid som genereres i avregningen som følge av dette er ment som bidrag til at ordninger lettere kan gå i balanse i hver rotasjon, og skal ikke håndteres som mertid etter reglene om avregning i pkt. 8 nedenfor.

I tillegg kan bl.a. følgende individuelt avtalte løsninger benyttes:

c) Arbeidstakere som, istedenfor å benytte ferie jf. pkt. 7 a, ønsker å innarbeide evt. minustid som oppstår som følge av ordningens manglende timer i arbeidsperioden, kan gis anledning til dette etter nærmere avtale med arbeidsgiver. Slik innarbeiding må ikke skje i konflikt med amls HMS-krav.

d) Det er adgang til å inngå avtale med den enkelte arbeidstaker om avspasering av manglende timer tilsvarende godtgjøringen for bevegelige hellig- og høytidsdager, ved at dette tas med i avregningen. Dette gjelder overtidsgodtgjørelsen i pkt. 9 a) og godtgjørelse for høytids- og helligdager som faller i friperioden under pkt. 9 c).

e) Mertid samt kursing og opplæring som legges i friperioden, kan etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker brukes for avregning av evt. skyldig tid.

8 Avregning for ordninger i henhold til denne rammeavtalen

Arbeidstidsordninger etter denne avtale skal fortrinnsvis gå opp, evt. med bruk av de virkemidler som ligger under punkt 7. Ansatte skal være sikret sin stillingsbrøk og lønn.

Ved avregning av arbeidstid for personell som arbeider på forskjellige landanlegg og/eller faste driftssteder som har gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, gjøres prinsippene for avregning i VO-delens bilag 1 ("Tariffavtale for arbeid offshore") pkt. 3.10.1, 3.10.2 og 3.10.3 gjeldende.

Eventuell minustid i ordninger etter denne avtale som kan overføres til neste avregningsperiode begrenses til 37,5 timer pr. år. Alt utover 37,5 timer minustid strykes ved årlig avregning uten tap av lønn.

Dersom arbeidstaker må slutte grunnet sykdom, ulykke eller blir oppsagt av arbeidsgiver på grunn av arbeidsgivers forhold, strykes evt. minustid uten tap av lønn og eventuell mertid utbetales som for overtid bestemt.

Ved oppsigelse fra arbeidstaker skal det foretas sluttavregning i forhold til rotasjoner i henhold til denne avtalen. Det kan gjøres fradrag for inntil 37,5 timer minustid. Alt ut over dette strykes uten trekk i lønn. En eventuell mertid som ikke er avtalt brukt på annen måte utbetales som for overtid bestemt. Oppgjør skjer på første ordinære lønningsdag.

Etter sporadiske reiseoppdrag skal arbeidstaker ha opplyst status.

Eventuell minustid som er opparbeidet etter pkt. 7 c) (individuell avtale om innarbeiding), og som ikke er innarbeidet ved avregningstidspunktet, kommer i tillegg til den minustid som er nevnt i denne bestemmelsens andre, femte og sjuende ledd.

9 Godtgjørelse for bevegelige hellig- og høytidsdager

a) For arbeid på hellig- og høytidsdager betales lønn + 100 % (som for overtid bestemt) + tilsvarende godtgjørelse som for hellig- og høytidsdager i henhold til arbeidsplan.

b) Ved fri i oppholdsperioden betales godtgjørelse for hellig- og høytidsdager i henhold til arbeidsplan.

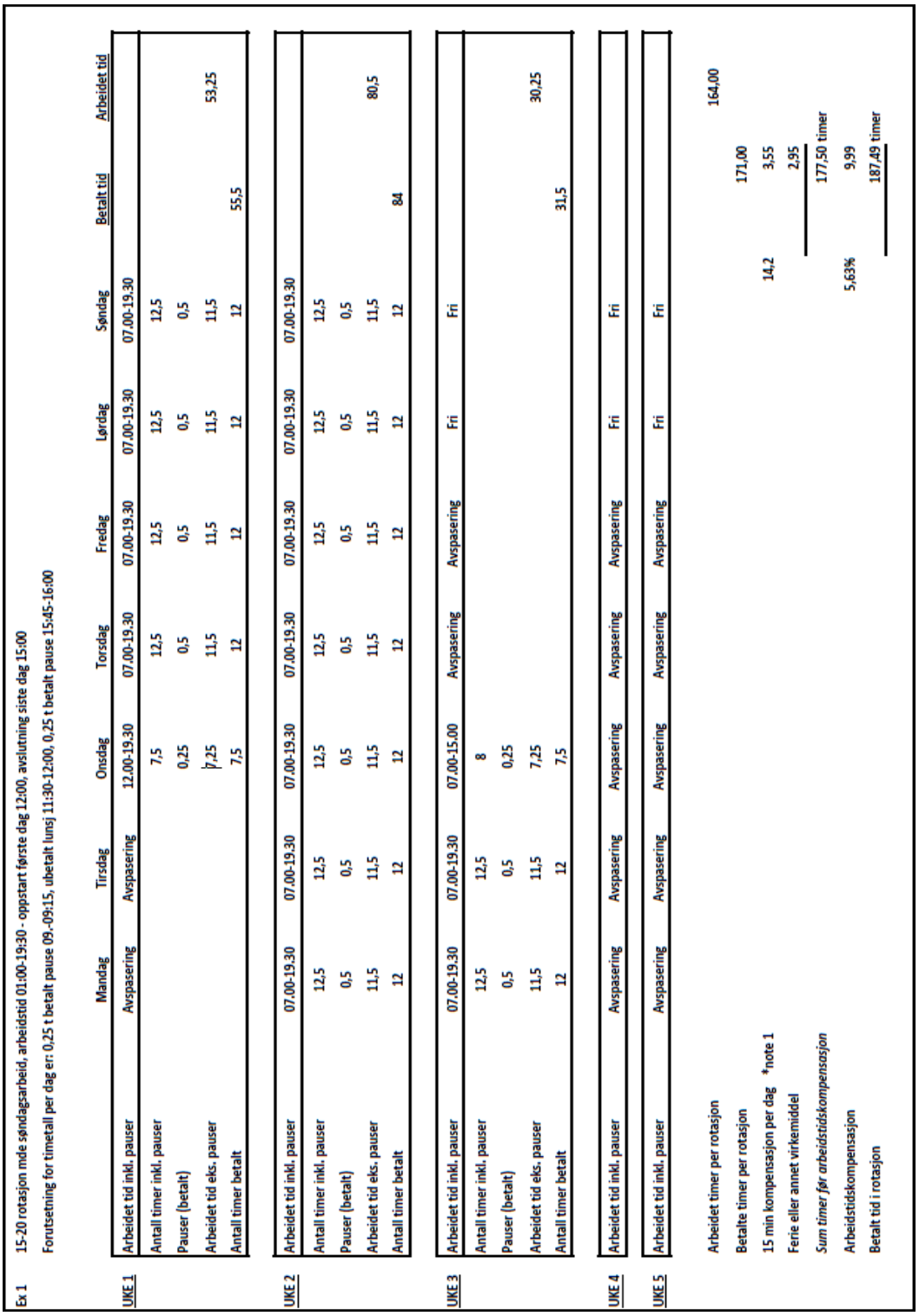
c) I friperioden betales godtgjørelse for hellig- og høytidsdager for 7,5 timer.

10 Ventetid

Dersom uforutsette hendelser forårsaker at arbeidet ikke kan påbegynnes til avtalt tid, betales tapte arbeidstimer med den enkelte bedrifts avtalte timelønn for prosjektet.

Dersom uforutsette hendelser knyttet til reisen (transportforsinkelser mv.) gjør at planlagt hjemreise ikke kan gjennomføres, betales ventetid med timelønn, første dag fra 3 timer etter planlagt avreise, maksimum betalt tid 7,5 timer ventetid. Neste dag betales medgått tid inntil 7,5 timer pr. døgn.

EKSEMPLER PÅ ROTASJONSPLANER



Ex 1 15-20 rotasjon mde søndagsarbeid, arbeidstid 01:00-19:30 - oppstart første dag 12:00, avslutning siste dag 15:00

Forutsetning for timetall per dag er: 0,25 t betalt pause 09.-09:15, ubetalt lunsj 11:30-12:00, 0,25 t betalt pause 15:45-16:00

		Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lørdag	Søndag	Betalt tid	Arbeidet tid
UKE 1	Arbeidet tid inkl. pauser	Avspasering	Avspasering	12.00-19.30	07.00-19.30	07.00-19.30	07.00-19.30	07.00-19.30		
	Antall timer inkl. pauser			7,5	12,5	12,5	12,5	12,5		
	Pauser (betalt)			0,25	0,5	0,5	0,5	0,5		
	Arbeidet tid eks. pauser			7,25	11,5	11,5	11,5	11,5		53,25
	Antall timer betalt			7,5	12	12	12	12	55,5	
UKE 2	Arbeidet tid inkl. pauser	07.00-19.30	07.00-19.30	07.00-19.30	07.00-19.30	07.00-19.30	07.00-19.30	07.00-19.30		
	Antall timer inkl. pauser	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5		
	Pauser (betalt)	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5		
	Arbeidet tid eks. pauser	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5		80,5
	Antall timer betalt	12	12	12	12	12	12	12	84	
UKE 3	Arbeidet tid inkl. pauser	07.00-19.30	07.00-19.30	07.00-15.00	Avspasering	Avspasering	Fri	Fri		
	Antall timer inkl. pauser	12,5	12,5	8						
	Pauser (betalt)	0,5	0,5	0,25						
	Arbeidet tid eks. pauser	11,5	11,5	7,25						30,25
	Antall timer betalt	12	12	7,5					31,5	
UKE 4	Arbeidet tid inkl. pauser	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Fri	Fri		
UKE 5	Arbeidet tid inkl. pauser	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Fri	Fri		

Arbeidet timer per rotasjon		164,00
Betalte timer per rotasjon		171,00
15 min kompensasjon per dag	*note 1	3,55
Ferie eller annet virkemiddel		2,95
Sum timer før arbeidstidskompensasjon		177,50 timer
Arbeidstidskompensasjon	5,63%	9,99
Betalt tid i rotasjon		187,49 timer

Elementer benyttet for å få ordningen til å gå opp omregnet til 37,5 t uke = 2,95 t x 5,63 % = 3,12 timer
For å oppnå mulighet for å reise til og fra anlegget første og siste arbeidsdag er betalt pause disse dager delt i to, dvs. 15 min betalt pause første og siste arbeidsdag.
Ferie til gode, hvis en kun benytter av ferie til å dekke opp manglende timer: 52,14/5=10,4 rotasjonerx 3,12 t per rot. = 32,44 t forbruk av ferie = 155 t ferie til gode, dvs. 20,6 dager.

Note 1: Som del av denne rammeavtalen gis en særskilt kompensasjon på 15 minutter per arbeidsdag i arbeidstidsordninger/rotasjoner med effektiv arbeidstid ut over 10,5 timer som legges som plusstid i avregningen. Evt. mertid som genereres i avregningen som følge av dette er ment som bidrag til at ordninger lettere kan gå i balanse i hver rotasjon, og skal ikke håndteres som mertid etter reglene om avregning i ny rammeavtale om innarbeiding i denne overenskomst.

Ex 2 15-20 rotasjon mde søndagsarbeid, arbeidstid 01:00-19:30 - oppstart første dag 12:00, avslutning siste dag 15:00

Forutsetning for timetall per dag er: 0,25 t betalt pause 09.-09:15, ubetalt lunsj 11:30-12:00, 0,25 t betalt pause 15:45-16:00

		Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lørdag	Søndag	Betalt tid	Arbeidet tid
UKE 1	Arbeidet tid inkl. pauser	Avspasering	Avspasering	12.00-19.00	07.00-19.00	07.00-19.00	07.00-19.00	07.00-19.00		
	Antall timer inkl. pauser			7	12	12	12	12		
	Pauser (betalt)			0,25	0,5	0,5	0,5	0,5		
	Arbeidet tid eks. pauser			6,75	11	11	11	11		50,75
	Antall timer betalt			7	11,5	11,5	11,5	11,5	53	
UKE 2	Arbeidet tid inkl. pauser	07.00-19.00	07.00-19.00	07.00-19.00	07.00-19.00	07.00-19.00	07.00-19.00	07.00-19.00		
	Antall timer inkl. pauser	12	12	12	12	12	12	12		
	Pauser (betalt)	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5		
	Arbeidet tid eks. pauser	11	11	11	11	11	11	11		77
	Antall timer betalt	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	80,5	
UKE 3	Arbeidet tid inkl. pauser	07.00-19.00	07.00-19.00	07.00-15.00	Avspasering	Avspasering	Fri	Fri		
	Antall timer inkl. pauser	12	12	8						
	Pauser (betalt)	0,5	0,5	0,25						
	Arbeidet tid eks. pauser	11	11	7,25						29,25
	Antall timer betalt	11,5	11,5	7,5					30,5	
UKE 4	Arbeidet tid inkl. pauser	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Fri	Fri		
UKE 5	Arbeidet tid inkl. pauser	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Fri	Fri		

Arbeidet timer per rotasjon		157,00
Betalte timer per rotasjon		164,00
15 min kompensasjon per dag *note 1	14,2	3,55
Ferie eller annet virkemiddel		9,95
Sum timer før arbeidstidskompensasjon		177,50 timer
Arbeidstidskompensasjon	5,63%	9,99
Betalt tid i rotasjon		187,49 timer

Elementer benyttet for å få ordningen til å gå opp omregnet til 37,5 t uke = 9,95 t x 5,63 & = 10,51 timer
For å oppnå mulighet for reise til og fra anlegget første og siste arbeidsdag er betalt pause disse dager delt i to, dvs. 15 min betalt pause første og siste arbeidsdag.
Ferie til gode hvis en kun benytter av ferie til å dekke opp manglende timer: 52,1 4/5 = 10,4 rotasjoner x 10,51 t per rot. = 109,3 t forbruk av ferie = 78,2 t ferie til gode, dvs. 10,4 dager.

Note 1: Som del av denne rammeavtalen gis en særskilt kompensasjon på 15 minutter per arbeidsdag i arbeidstidsordninger/rotasjoner med effektiv arbeidstid ut over 10,5 timer som kan legges som plusstid i avregningen. Evt. mertid som genereres i avregningen som følge av dette er ment som bidrag til at ordninger lettere kan å i balanse i hver rotasjon, og skal ikke håndteres som mertid etter reglene om avregning i ny rammeavtale om innarbeiding i denne overenskomsten.

Bilag 9 til overenskomst av 2024

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. For tariffperioden 2020-2022 er minstesats for lønn kr 22,50 pr. time.

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.