

LANDSOVERENSKOMST FOR MUSEER OG ANDRE KULTURINSTITUSJONER

2022-2024

Inngått: 1. mai 2022
Utløp: 30. april 2024

Forord

Tariffavtalen mellom partene består av to deler, Hovedavtalen som del I og Landsoverenskomsten som del II. Hovedavtalene er dels inngått med sammenslutninger (LO og YS) og dels med forbund (Parallellavtalen) – alle foreligger som egne dokumenter. Nevnte avtaler er bygget opp slik at de kan praktiseres ved siden av hverandre. Hovedavtalene har for HUK-området fått et tillegg som er trykket sammen med denne landsoverenskomst under Tillegg til Hovedavtalen (del I).

Hovedavtalen Virke-LO og Landsoverenskomsten gjelder for følgende forbund/foreninger:

Creo

Fagforbundet

Fellesorganisasjonen (FO)

Norsk Tjenestemannslag

Hovedavtalen Virke-YS og Landsoverenskomsten gjelder for følgende forbund/foreninger:

Delta

Negotia

Parat

STAFO

Parallellavtalen og Landsoverenskomsten gjelder for følgende forbund/foreninger:

Akademikerforbundet

Arkitektenes Fagforbund

Bibliotekarforbundet

Econa

Forskerforbundet

Lederne

NITO

Norges Juristforbund

Samfunnsviterne

Tekna

Utdanningsforbundet

Landsoverenskomsten bruker noen ganger begrepet sammenslutninger. I slike tilfeller er bestemmelsen ment å gjelde forbund/foreninger som ellers er med i sammenslutning, med mindre annet fremgår av sammenhengen eller avtalebestemmelse.

Innholdsfortegnelse

Del I HOVEDAVTALEN	4
Del II LANDSOVERENSKOMST FOR MUSEER	4
FELLESDEL FOR ALLE MUSEER – KAP 1-7	4
Kap. 1 SENTRALE BESTEMMELSER - INNLEDNING	4
Kap. 2 LOKALE BESTEMMELSER	6
Kap. 3 FELLESBESTEMMELSENE	7
Kap. 4 PENSJON	24
Kap. 5 ETTER- OG VIDEREUTDANNING	25
Kap. 6 SKIFTE AV LØNSSYSTEM I TARIFFPERIODEN MV.	26
Kap. 7 HUK-FONDET	27
BESTEMMELSER FOR LØNSSALTERNATIV A - KAP. 8-11	28
Kap. 8 STILLINGSPLASSERING.....	28
Kap. 9 SENTRALE FORHANDLINGER I PERIODEN.....	29
Kap. 10 LOKALE BESTEMMELSER	30
Kap. 11 FELLESBESTEMMELSER.....	35
BESTEMMELSER FOR LØNSSALTERNATIV B – KAP. 12	39
Kap. 12 BESTEMMELSER FOR LØNSSALTERNATIV B	39
Kap. 13 VARIGHET OG REGULERING 2. AVTALEÅR	43
VEDLEGG	44
Vedlegg 1 HOVEDLØNNSTABELL FOR LO- OG YS-FORBUND PER 1. MAI 2022	44
Vedlegg 2 LØNNSPLANER PER 1. MAI 2022	46
Vedlegg 3 ETTER- OG VIDEREUTDANNING	52
Vedlegg 4 LOKALE FORHANDLINGER	55
Vedlegg 5 AVTALE OM NY AFP-ORDNING	58
Vedlegg 6 SLITERORDNINGEN	61
Vedlegg 7 FORSIKRET TJENESTEPENSJON VIRKE	65
TILLEGG TIL HOVEDAVTALEN (DEL I)	69
Kap. 1 ARBEIDSMILJØUTVALG	69
Kap. 2 STYREREPRÆSENTASJON	72
Kap. 3 TJENESTEFRI MV.	74
Kap. 4 PERSONALPOLITISKE RETNINGSLINJER	75
Kap. 5 PERMITTERING	76

Del I HOVEDAVTALEN

Del II LANDSOVERENSKOMST FOR MUSEER

FELLESDEL FOR ALLE MUSEER – KAP 1-7

Kap. 1 SENTRALE BESTEMMELSER - INNLEDNING

1.1 Parter

Landsoverenskomsten er inngått mellom Virke og arbeidstakerorganisasjonene.

1.2 Omfangsbestemmelse

1. Denne landsoverenskomsten gjelder alle arbeidstakere i et fast, forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (eventuelt gjennomsnittlig arbeidstid) per uke, dog med de unntak som er nevnt i den enkelte bestemmelse.
2. Deltidstilsatte arbeidstakere har samme rettigheter etter tariffavtalen som heltidsansatte dersom ikke annet fremgår av den enkelte bestemmelse. Deltidstilsatte med flere stillingsforhold innen Virke har samlet sett likevel ikke bedre rettigheter etter landsoverenskomsten enn tilsatte i hel stilling.
3. Lærlinger omfattes av overenskomsten og av sentrale og lokale særavtaler med mindre noe annet er bestemt.
4. Virksomheter som kan omfattes av landsoverenskomsten er museer, kunstnersentra og andre kulturinstitusjoner som partene mener naturlig kan høre inn under landsoverenskomsten.

1.3 Bestemmelser avhengig av organisasjonstilknytning

Noen av landsoverenskomstens bestemmelser er ulike for, eller angår kun noen av arbeidstakerorganisasjonene. Skillet er sammenfallende med hovedavtaletilknytning i denne avtalens forord, ovenfor. Der det er ulike bestemmelser på grunn av organisasjonstilknytning, er dette synliggjort i overskrift eller tekst som henholdsvis «Forbund i LO og YS» og «Forbund omfattet av Parallellavtalen».

1.4 Lønn for ledere

Etter drøftinger med de lokale arbeidstakerorganisasjoner kan styret ta den øverste administrative leder, og andre i den øverste ledelse som er engasjert i utforming og gjennomføring av virksomhetens personalpolitikk, ut av landsoverenskomstens bestemmelser om fastsetting og regulering av lønn.

Styret skal minst en gang per år vurdere lønnsvilkårene for de som er tatt ut.

Dersom ledere ønskes tatt ut i mindre virksomheter, og det oppstår uenighet, kan saken bringes inn for de sentrale parter.

1.5 Andre stillinger

Arbeidstakere må ikke ha bistillinger, styreverv eller andre lønnede oppdrag som kan hemme eller sinke deres ordinære arbeid med mindre det foreligger særskilt pålegg eller tillatelse.

1.6 Hovedlønnstabell for forbund i LO og YS per 1. mai 2022 – se vedlegg 1

1.7 Sentrale særavtaler

Det kan innen rammen av denne overenskomst inngås sentrale særavtaler.

Kap. 2 LOKALE BESTEMMELSER

2.1 Forhandlingssted

Forhandlingene skal gjennomføres på den enkelte virksomhet.

Dersom virksomheter har samme hovedarbeidsgiver - kan Virke i samråd med de berørte arbeidstakerorganisasjoner avgjør at hovedarbeidsgiver skal føre forhandlingene for disse virksomheter.

2.2 Parter

Forhandlingene i virksomheten skal gjennomføres av arbeidsgiver og organisasjonenes tillitsvalgte i virksomheten. Dersom en organisasjon ikke har tillitsvalgte i virksomheten kan lønnskrav fra medlemmet i organisasjonen etter fullmakt ivaretas av tillitsvalgte fra andre organisasjoner.

Alle forhandlingsberettigede organisasjoner under en hovedsammenslutning kan lokalt velge å opptre som én part (hovedsammenslutningsmodellen)

Senest 14 dager etter at krav om forhandlinger er kommet inn, skal arbeidsgiver avtale fremdrift med de forhandlingsberettigede organisasjoner som skal delta i forhandlingene.

2.3 Protokoll

Fra forhandlingsmøtene føres protokoll. I denne tas inn tid og sted for møtet, navn på partene og deres representanter, og sluttresultat av forhandlingene. Dersom en av partene krever, kan også de dokumenter som ble fremlagt tas med. Skal det gis svar på framsatte forslag, fastsettes en frist som tas inn i protokollen. Dersom ikke partene blir enige, skal partenes standpunkter ved avslutning av forhandlingene gå fram av protokollen. Partene kan kreve inntatt protokolltilførsler som inneholder begrunnelse og forutsetninger for de standpunkter de selv har tatt. Protokollen underskrives av partenes forhandlingsledere og hver av partene får sitt eksemplar.

2.4 Ansettelse i ledig stilling mv.

Før utlysning av ledig stilling (om stillingen ikke utlyses - før aktuell kandidat kontaktes) skal tillitsvalgte for organisasjonene i vedkommende virksomhet/driftsenhet/arbeidsområde orienteres om den lønn stillingen vil bli utlyst (tilbudt) med.

De tillitsvalgte kan innen tre dager kreve å få drøfte lønns plasseringen. Ved lønns plassering skal det tas hensyn til likelønn.

Arbeidsgiver skal inntil 12 måneder etter ansettelse i virksomheten, og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse, vurdere arbeidstakerens lønns plassering. Dette gjøres etter dialog med den ansatte.

Arbeidstaker som har vært i permisjon uten lønn, skal vurderes lønnsmessig av arbeidsgiver ved gjeninntreden.

Kap. 3 FELLESBESTEMMELSENE

3.1 Generelt

1. Når det i fellesbestemmelsene er gjort henvisninger til lovbestemmelser, er dette gjort for å skape sammenheng i teksten og for å gjøre dem lettere tilgjengelig for brukeren. Henvisningene er ikke ment å skape rettigheter eller forpliktelser for partene ut over det disse lovene i seg selv anviser. Henvisningen er heller ikke ment å begrense rettigheter eller forpliktelser i ufravikelige bestemmelser i lov.
2. Deltidstilsatt arbeidstaker med fast ukentlig arbeidstid (eventuelt gjennomsnittsberegning) kommer inn under fellesbestemmelsene på samme måte som arbeidstakere i heltidsstilling dersom ikke annet fremgår av den enkelte bestemmelse.

3.2 Definisjoner

1. Lønn
omfatter stillingens lønn etter hovedlønnstabellen eller individuelt avtalt lønn, samt faste månedlige tillegg dersom ikke annet er avtalt, jf. for eksempel 3.8 nr. 1. Deltidstilsattes lønn utregnes i forhold til vedkommendes deltidsprosent.
2. Månedslønn er årslønn etter nr. 1 dividert med 12. Daglønn er månedslønn dividert med 30.

Med timelønn i pkt. 3.10, 3.12. og 3.13 forstås årslønn dividert med 1850 hvis ikke annet er avtalt. Timelønn for arbeidstakere som lønnes per time, beregnes ut fra årslønnen og arbeidstiden for tilsvarende heldagsstilling.
3. Overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 50 %. Forhøyet overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 100 %. Overtidstillegg er 50 % av timelønnen. Forhøyet overtidstillegg er 100 % av timelønnen.
4. Lønnsplan er en oversikt over stillingene i en yrkesgruppe og stillingenes lønns- og opprykksregler.
5. Virksomhet er det enkelte arbeidsgivermedlem som er tariffbundet på dette området.
6. Begrepet ektefeller er definert i ekteskapsloven §§ 1 og 111.
7. Som samboer regnes:
 - to personer som har levd sammen i ekteskapslignende forhold hvis det i Folkeregisteret fremgår at de to har hatt samme bolig de siste to årene eller
 - to personer med felles barn og felles bolig
Jf. for øvrig § 6-1 i forskrift om standardisert erstatning etter lov om yrkesskadeforsikring.
8. Med deltidsansatt forstås arbeidstaker med en normal arbeidstid beregnet på ukentlig basis eller etter en gjennomsnittsberegning etter arbeidsmiljøloven regler som er kortere enn arbeidstiden for arbeidstakere i tilsvarende heltidsstilling.

3.3 Oppsigelsesfrister

Hovedregel

Som hovedregel gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra oppsigelsestidspunktet.

Vedrørende eldre arbeidstakere mv., se arbeidsmiljøloven.

Prøvetid

For arbeidstakere som er tilsatt med en prøvetid på inntil 6 måneder gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager regnet fra oppsigelsestidspunktet.

Andre frister

Ved oppsigelse av arbeidsavtaler i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-9 før avtalens utløp gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 - en - måned regnet fra oppsigelsestidspunktet.

For arbeidstakere som er inntatt til å utføre et arbeid av forbigående art av inntil 2 måneders varighet gjelder en oppsigelsestid på 14 dager fra oppsigelsestidspunktet.

3.4 Arbeidstid

1. Arbeidstid for arbeidstakere i henhold til denne tariffavtale er 37,5, henholdsvis 35,5, henholdsvis 33,6 timer per uke. Den alminnelige arbeidstiden skal ikke overstige 37,5 timer per uke. Ved gjennomsnittsberegning av arbeidstiden vises til arbeidsmiljøloven bestemmelser. Arbeidstiden skal i den utstrekning det er mulig, legges i tidsrommet mellom kl. 07.00 og kl. 17.00 og fordeles på 5 dager per uke.
2. Dersom det av hensyn til tjenesten anses nødvendig å forskyve arbeidstiden ut over kl. 07.00 og 17.00 skal det i henhold til hovedavtalens regler avtales arbeidstidsordninger i samsvar med dette. Behovet for å fastsette forskjøvet arbeidstid skal drøftes med de berørte organisasjoner.
3. Fleksibel arbeidstid og vilkårene for dette fastsettes i særavtaler.
4. Deltidsarbeid kan gjennomføres etter avtale mellom den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver.
5. For arbeid som drives hovedsakelig om natten, for skift og turnusarbeid som drives regelmessig på søn- og helgedager, og for arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, skal den samlede effektive arbeidstid ikke være over 35,5 klokke timer per uke. Eventuell gjennomsnittsberegning kan skje etter arbeidsmiljøloven bestemmelser.
6. Når det oppstår ekstraordinære forhold, kan den alminnelige arbeidstid forskyves med minimum 1 døgns forhåndsvarsel. Ordningen forutsetter lokal enighet og opphører så snart det ekstraordinære forholdet ikke lenger er til stede.

For den del av den forskjøvede tid som faller 1 time eller mer utenom vedkommendes alminnelige arbeidstid, betaler det et tillegg svarende til overtidstillegget (50 %) for den del av den forskjøvede tid som faller før kl. 20.00 og et tillegg svarende til forhøyet overtidstillegg (100 %) for den del av den forskjøvede tid som faller mellom kl. 20.00 og kl. 06.00, og på lørdager, søn- og helgedager.

7. I virksomheter hvor forholdene ligger til rette for det, kan det inngås en tidsbegrenset avtale om arbeidstid på inntil 9 timer per døgn/dag (inntil 10 timer etter avtale med tillitsvalgte). Avtalen forutsetter enighet, og inngås mellom arbeidsgiver og arbeidstaker eller mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte. Opparbeidet tid ut over alminnelig arbeidstid kan gis som:

- a) enkeltfridager
- b) sammenhengende fridager
- c) sammenhengende fridager i tilknytning til ordinær ferie

Avtaler inngått mellom partene går foran avtaler inngått mellom den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver.

8. Dersom partene lokalt er enige, kan det iverksettes forsøksordninger i den enkelte virksomhet som avviker fra bestemmelsene om arbeidstid. Dersom forsøksordningene går ut over landsoverenskomstens og/eller arbeidsmiljøloven rammer, skal de forelegges Virke og organisasjonene på sentralt nivå til godkjenning før ordningene trer i kraft. Slike forsøksordninger kan avtales både for grupper av arbeidstakere og for enkeltpersoner.

9. Når arbeidet utføres til forskjellige tider av døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan/tjenesteplan som viser den enkelte arbeidstakers arbeids- og fritid. Ved oppsetting av arbeidsplaner/ tjenesteplaner skal det tas hensyn til at arbeidstiden fordeles mest mulig likt på arbeidstakeren/arbeidstakerne. Det kan føres lokale forhandlinger om tilpassing av bestemmelsene til forholdene i den enkelte virksomhet, f.eks. i tilfelle hvor det er behov for ikke-periodiske arbeidsplaner/tjenesteplaner eller ved mer ujevn bruk av nattarbeid.

Ansatte som arbeider skift/turnus skal i arbeidstidsplanleggingen sikres forutsigbarhet for når de skal ha fri i helger og når de har sine friperioder (ukentlig hvile).

3.5 Kompensasjon for reiser innenlands

Reisetid i den alminnelige arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.

1. Beregning av reisetid utenom alminnelig arbeidstid:
 - a) Reisetid er den tid som medgår mellom arbeidssted/bosted og bestemmelsesstedet for reisen, inkludert nødvendig ventetid underveis. Dersom reisen omfatter flere bestemmelsessteder, regnes tid for reiser mellom det enkelte bestemmelsessted som reisetid.
 - b) Tid som tilbringes på hotell og lignende telles ikke som reisetid.
 - c) Reisetid mellom kl. 22.00 og kl. 06.00 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren har rett til nattillegg eller benytter soveplass.
 - d) Reisetid beregnes time for time (1:1).
2. Kompensasjon for reisetid:
 - a) Opparbeidet reisetid gis som fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag.

- b) Dersom reisetid ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn for beregnet reisetid. Dersom reisetiden er opparbeidet på frilørdager, søndager, ukefridager (turnusfridager), påskeaften, helge- og høytidsdager samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag, utbetales timelønn pluss 50 % for beregnet reisetid.
 - c) Tilleggene etter pkt. 3.12 nr. 3 og 4 utbetales ikke for beregnet reisetid.
- 3. Bestemmelsen omfatter ikke arbeidstaker i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling, eller som har særskilt kompensasjon for reisetid. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder.
 - 4. Arbeidet tid utover den alminnelige arbeidstid regnes som overtid. Dette gjelder også nødvendig for- og etterarbeid som må tas under reisefraværet og som har tilknytning til reiseoppdraget.

3.6 Lønn

- 1. Når ikke annet er bestemt, utbetales lønn på samme dato en gang i måneden. Dette gjelder også faste lønnstillegg og variable lønnstillegg for foregående måned hvis det er praktisk mulig.
- 2. Lønn utbetales til konto i bank eller ved utbetalingsanvisning.
- 3. Faller lønningsdagen på lørdag, søndag, helgedag eller offisiell fridag, skal lønnen utbetales siste virkedag før slike dager.
- 4. En arbeidstaker kan før feriens begynnelse få utbetalt forskudd på den lønn vedkommende ville få på lønningsdag som faller i ferien.
- 5. I særskilte tilfeller kan arbeidstakeren få inntil to måneders lønn utbetalt på forskudd. Det skal inngås skriftlig avtale med arbeidstakeren om tilbakebetalingen.
- 6. Ved dødsfall utbetales lønn til og med den måneden arbeidstakeren dør.

3.7 Lønn ved overgang til annen stilling

En arbeidstaker som på grunn av omorganisering omplasseres til lavere lønnet stilling i virksomheten, beholder sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning.

Arbeidstaker som etter avtale med virksomheten går over til lavere lønnet stilling i virksomheten, kan som en personlig ordning beholde inntil sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet når dette er en del av avtalen.

En arbeidstaker som på grunn av sykdom må gå over til lavere lønnet stilling, beholder sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning. For stillinger på stige omfatter dette de til enhver tid gjeldende opprykksbestemmelser.

Dersom arbeidstakeren på grunn av sykdom må gå over til deltidsstilling kombinert med delvis uførepensjon, skal vedkommende ha en forholdsmessig del av lønnen i sin tidligere stilling etter de forannevnte regler.

Differansen mellom uførepensjon og stillingens lønn for den delen av stillingen som vedkommende på grunn av sykdommen ikke kan skjøtte, skal ikke utbetales. Reglene gjelder også når en arbeidstaker inntas igjen etter uførepensjonering.

Fører yrkesskade til at en arbeidstaker må overføres til lavere lønnet stilling, beholder vedkommende sin tidligere stillings lønn. Den skal til enhver tid svare til lønnen i den stillingen vedkommende hadde da yrkesskaden inntraff.

Deltidstilsatte har samme rettigheter som arbeidstakere på heltid etter denne paragraf, dog slik at lønnen som beholdes fastsettes forholdsmessig etter tidligere stillingsprosent.

3.8 Lønn under sykdom/skade, fødsel, adopsjon, omsorg for sykt barn, velferdspermisjon og yrkesskade

1. Med lønn etter pkt. 3.15, nr. 1, 2 og 3, 3.16, 3.19 og 3.21 nr. 3 menes lønn etter pkt. 3.2 samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan, dvs. den tjenesteplan vedkommende ville vært på dersom man var i tjeneste. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig lønn.

Arbeidstakeren skal utbetales den lønn han til enhver tid har krav på i sitt tilsettingsforhold. Dersom en deltidstilsatt arbeidstaker får endret sin stillingsprosent i 1 måned eller mer skal den endrede stillingsprosent legges til grunn ved utbetaling av lønn så lenge endringen varer.

2. En arbeidstaker som på grunn av sykdom eller yrkesskade ikke kan utføre sitt vanlige arbeid, kan med legens tilslutning pålegges annet arbeid med bibehold av sin lønn etter nr. 1, dog ikke utover de tidsrommene som lønn kan utbetales etter 3.15 og 3.21.
3. Hvis en arbeidstaker har andre arbeidsinntekter fordi vedkommende ikke er i ordinær tjeneste, skal disse trekkes fra i den lønnen som utbetales.
4. En arbeidstaker som fortier eller gir uriktige opplysninger av betydning for rettigheter etter denne paragraf har ikke krav på lønn under fraværet, jf. utfyllende bestemmelser i folketrygdloven § 8-8.
5. Når en sykmeldt arbeidstaker fratrer med alders- eller uførepensjon, skal lønnen løpe til utgangen av vedkommende kalendermåned.

I den lønn og eventuelt tillegg til lønn som arbeidstakeren får utbetalt, skal det gjøres fradrag for pensjonsytelse i arbeidsforholdet eller trygdeytelser. Dersom slike pensjons- eller trygdeytelser blir innvilget for et tidsrom tilbake, hvor lønn allerede er utbetalt, kan arbeidsgiver for dette tidsrommet kreve overført til seg så stor del av pensjons- eller trygdeytelsene som trengs til dekning av lønn som er utbetalt under fraværet.

3.9 Lønn ved stedfortredertjeneste

1. Har en arbeidstaker tjenestefri for et begrenset tidsrom, plikter en annen arbeidstaker i samme virksomhet å overta vedkommendes tjenesteplikter.
2. Under pålagt tjenestegjøring i en høyere lønnet stilling tilkommer arbeidstakeren den høyere stillings lønn, når vedkommende overtar hele stillingens arbeids- og ansvarsområde. Dersom arbeidstakeren ikke overtar stillingens hele arbeids- og

ansvarsområde fordi vedkommende ikke fyller stillingens kvalifikasjonskrav, kan det utbetales en delvis stedfortredergodtgjørelse. Tilleggets størrelse fastsettes etter drøftinger mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte. Den høyere stillings lønn avgjøres på grunnlag av den stillingsbeskrivelse evt. den stillingsvurdering som nyttes i virksomheten.

3. Det skal ikke utbetales stedfortredergodtgjørelse for kortere tidsrom enn en uke (5-6 arbeidsdager).
4. Virke kan gi nærmere regler etter drøfting med arbeidstakerorganisasjonene.

3.10 Overtid

1. Overtidsarbeid skal være pålagt og kontrollerbart og begrenses i overensstemmelse med forutsetningen i arbeidsmiljøloven. Overtid skal i alminnelighet utføres i direkte tilknytning til den alminnelige arbeidstid.
2. For pålagt overtidsarbeid utbetales et tillegg til timelønnen på 50 % (overtidsgodtgjørelse). Tillegget økes til 100 % for overtidsarbeid mellom kl. 20.00 og 06.00 og for overtidsarbeid på lørdager, søn- og helgedager og etter kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag, jul- og nyttårsaften (forhøyet overtidsgodtgjørelse). Overtidsarbeid som direkte etterfølger nattarbeid, kompenseres med forhøyet overtidsgodtgjørelse.
3. Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i det enkelte tilfelle kan pålagt opparbeidet overtid avspaseres time for time. Utenom fritiden har arbeidstakeren i slike tilfelle krav på å få utbetalt differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjørelse (overtidstillegget).
4. Arbeidstakere i ledende stilling eller særlig uavhengig stilling, har som hovedregel ikke rett til overtidsgodtgjøring. Slik godtgjøring kan likevel utbetales når arbeidstakerne:
 - a) følger dem de er satt til å lede
 - b) går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan)
 - c) er pålagt overtidsarbeid av overordnet leder som kan kontrollere utføringen av arbeidet. I dette tilfellet kan det gis overtidsgodtgjøring for inntil 300 timer i kalenderåret.
5. For deltidstilsatte regnes pålagt arbeid ut over den fastsatte deltid som merarbeid, og godtgjøres med ordinær timebetaling. For pålagt arbeid ut over den alminnelige arbeidstid pr dag eller pr uke for tilsvarende heltidsstilling, utbetales overtidsgodtgjøring etter nr. 2 eventuelt at det avtales avspasering i samsvar med nr. 3.
6. Arbeidstakere som etter tilkalling blir pålagt overtidsarbeid uten direkte tilknytning til sin ordinære arbeidstid, betales for 2 timer selv om arbeidet varer kortere. Dersom arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidsarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer.

3.11 Ukentlig fritid

1. Arbeidstaker skal en gang ukentlig ha en sammenhengende fritid (ukefridag) på minst 36 timer, og slik at det alltid inngår et helt kalenderdøgn. Denne fritid skal fortrinnsvis legges på søndag og minst annenhver søndag.
2. I tillegg til ukefridagen skal det i størst mulig utstrekning gis ytterligere en fridag som skal strekke seg over et helt kalenderdøgn. Denne fridag skal så vidt mulig legges i sammenheng med ukefridagen.
3. Hvor sesongmessige variasjoner eller andre særlige forhold gjør seg gjeldende, er partene enige om at etter forutgående lokale drøftelser skal avvik fra bestemmelsene forelegges Virke og de sentrale organisasjoner til godkjenning.
4. Pålagt tjeneste på ukefridag/turnusfridag for arbeidstakere i skift- og turnustjeneste betraktes som overtidarbeid og kompenseres med forhøyet overtidsgodtgjørelse. Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver kan det i hvert enkelt tilfelle inngås avtale om at arbeidet skal avspaseres, jf. 3.10, nr. 3.

Pålagt overtidarbeid i direkte tilknytning til skiftarbeidet/turnusarbeidet, betales med overtidsgodtgjørelse eller forhøyet overtidsgodtgjørelse etter reglene i 3.10, nr. 2. Deltidstilsatte kan ikke utbetales forhøyet overtidsgodtgjøring etter bestemmelsene her før vilkårene for utbetaling av overtidsgodtgjøring etter 3.10, nr. 2.

5. Dersom ukefridagen eller annen turnusfridag legges på en helge- eller høytidsdag som ikke er søndag, skal dette kompenseres med at arbeidstakeren får en ny turnusfri dag. Dagsverket regnes med i turnus. Kan slik fritid ikke gis, utbetales overtidsgodtgjørelse tilsvarende 7,5 timer. Ved pålagt tjeneste på slike dager ytes dessuten kompensasjon etter 3.13. For ukefridag som delvis faller på helge- eller høytidsdager 3.13, ytes ingen godtgjørelse. Avløsningstidspunktet kan legges inntil 30 minutter inn på helge- eller høytidsdager uten at ukefridagen betraktes som delvis å falle på helge- eller høytidsdag.

3.12 Natt-, lørdags- og søndagsarbeid mv.

1. For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 utbetales et tillegg pr klokke time som svarer til 45 % av timelønnen. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter nr. 4 og 3.13. nr. 1 og 2.
2. Arbeidstakere som etter avtale har overtidbetaling for ordinært nattarbeid, skal ikke ha godtgjørelse etter nr. 1. Nattidskompensasjon for arbeidstakere som har andre tillegg som delvis kompenserer natttjeneste, fastsettes ved lokale forhandlinger.
3. For den alminnelige arbeidstid i tiden mellom kl. 06.00 og kl. 07.00 og mellom kl. 17.00 og kl. 20.00 på dagene mandag til fredag utbetales kr 25,00 per arbeidet time.
4. Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide på lørdag eller søndag, utbetales et tillegg på minst 65,00 per arbeidet klokke time i tidsrommet lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter nr. 1 og for de dager som etter 3.13 nr. 1 og 2 faller på lørdag og søndag.
5. For reservetjeneste/hvilende vakt betales det i tillegg til tidsberegning følgende godtgjørelse:

Fra kl. 06.00-20.00 kr. 15,00 per løpende time.

Fra kl. 20.00-06.00 kr. 25,00 per løpende time.

6. Arbeidstakere utbetales kr. 250,- per arbeidsdag de har delt dagsverk dersom dagsverket inklusive opphold og hvilepauser, strekker seg over 9 timer. Arbeidstakere kan ikke pålegges å møte frem mer enn to ganger per arbeidsdag. Hvilepauser etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven eller etter arbeidstakernes ønske, regnes i denne forbindelse ikke som oppdeling av tjenesten. Tillegget skal ikke tilstås dersom oppdelingen av dagsverket er godtgjort på annen måte. Det fastsettes ved forhandlinger hvilke arbeidstakere som skal ha tillegget.
7. Reglene i denne paragraf gjelder ikke for arbeidstakere i ledende stilling eller særlig uavhengig stilling, med mindre de i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder, jf. 3.10, nr. 4. Arbeidstakere som normalt ikke omfattes av arbeidstidsbestemmelsene, skal gå inn under reglene i forbindelse med tjeneste som går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan).

3.13 Helge- og høytidsdager

1. 1. og 17. mai samt nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag er fridager såfremt tjenesten tillater det. Arbeid på slike dager (ikke overtid) godtgjøres med timelønn tillagt 100 %, såfremt det ikke lokalt avtales at helgedagstjeneste skal kompenseres med fritid. Fritiden skal eventuelt svare til det dobbelte av antall arbeidede timer på nevnte dager. Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter 3.12 nr. 1, 3 og 4.
2. I den utstrekning tjenestelige hensyn tillater det, skal arbeidstakeren få fri fra kl. 12.00 følgende dager: Onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften. Dersom dette ikke lar seg gjøre av hensyn til tjenesten, utbetales arbeidstakeren timelønn tillagt 100 %. Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter 3.12 nr. 1, 3 og 4.
3. Reglene i denne paragraf gjelder ikke for arbeidstakere i ledende eller særlig uavhengig stilling, med mindre de i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder, jf. 3.10 nr. 4.
4. Arbeidstakere som normalt ikke omfattes av arbeidstidsbestemmelsene, skal gå inn under reglene i forbindelse med tjeneste som går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan).

3.14 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet

1. Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet skal etter arbeidsmiljøloven § 10-4 (3) regnes som arbeidstid. Beredskapsvakt skal som hovedregel regnes med i den alminnelige arbeidstid i forholdet 1/5. For øvrig vises til arbeidsmiljøloven § 10-8 (3) om hviletid.

Ved beredskapsvakt som innebærer større eller mindre belastning enn 1/5, kan det lokalt avtales fravik fra hovedregelen.

Behovet for å innføre beredskapsvakt drøftes med organisasjonene.

2. Når beredskapsvakt utføres til ulike tider av døgnet, skal det etter arbeidsmiljøloven § 10-3 utarbeides en arbeidsplan som viser arbeidstid og fritid. I arbeidsplanen føres opp beredskapsvaktens totale lengde og hvor stor del av den som skal regnes som alminnelig arbeidstid.
3. Tillegg for ettermiddagstjeneste, lørdags-, søndags- og helgedagstjeneste, betales for det beregnede antall timer av beredskapsvakten.

For overtidarbeid utbetales lørdags-/søndagstillegg med fradrag av den del av tillegget som betales ut etter avsnittet ovenfor. For øvrig utbetales tillegg etter fellesbestemmelsene punkt 3.12 nr. 5 per løpende time.

4. Partene lokalt avtaler om den beregnede tid kan tas ut som timelønn tillagt 50 % eller 100 % avhengig av tidspunktet for når i døgnet beredskapsvakten utføres, eller regnes med i den alminnelige arbeidstid. Hvor forholdene ligger til rette for det, kan det avtales en kombinasjon av de to kompensasjonsformer.
5. De lokale parter kan avtale at det betales fast godtgjøring per vakt eller vaktperiode i stedet for det som følger av nr. 3 og 4 ovenfor, og § 15 nr. 5. Dersom partene ikke blir enige, gjelder satsene i bestemmelsen.
6. Ved utførelse av pliktig og dokumenterbart aktivt arbeid under beredskapsvakten, betales overtidsgodtgjørelse etter fellesbestemmelsene § 3.10.

Det avtales lokalt hvordan det aktive arbeidet skal dokumenteres.

3.15 Lønn under sykdom og skade

1. En arbeidstaker med fast ukentlig arbeidstid, og som har tiltrådt tjenesten har rett til full lønn under sykdom etter reglene i 3.8 i inntil 49 uker og 5 kalenderdager. Arbeidsgiverperioden på 16 dager kommer i tillegg. Når arbeidstakeren har hatt full lønn under sykdom i til sammen 49 uker og 5 kalenderdager i de siste 3 årene, opphører retten til full lønn under sykdom.

En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 6 måneder siden vedkommende sist fikk lønn under sykdom, har igjen rett til lønn under sykdom etter reglene i første ledd.
2. De første 16 kalenderdagene i hvert sykefravær, tilsvarende arbeidsgiverperioden i folketrygd-loven § 8-19, skal som hovedregel ikke regnes med i sykkelønnsretten i nr. 1 ovenfor. Arbeidsgiverperioden på 16 kalenderdager regnes fra og med første hele fraværsdag i hvert enkelt sykdomstilfelle. Men dersom det er gått mindre enn 16 kalenderdager siden forrige sykefravær, skal nytt sykefravær regnes med i samme arbeidsgiverperiode. Når arbeidstakeren har vært i arbeid sammenhengende i 16 kalenderdager skal det beregnes ny arbeidsgiverperiode.
3. Retten til lønn under sykdom opphører ved utløpet av eventuell oppsigelsesfrist. For en arbeidstaker som er antatt til et tidsbegrenset arbeidsforhold, utløper retten når tilsettingsforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunkt over på folketrygden.
4. Sykdomsforfall skal meldes snarest mulig til arbeidsgiveren med opplysninger om fraværets sannsynlige varighet. Egenmelding kan nyttes etter reglene i

folketrygdloven §§ 8-23 og 8-27, jfr. likevel Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv.

5. Retten til lønn kan falle bort dersom fraværet ikke blir tilfredsstillende dokumentert. Tilfredsstillende dokumentasjon er egenmelding/legeerklæring jf. folketrygdloven § 8-7.

3.16 Permisjon med lønn ved svangerskap, fødsel, adopsjon og amming

1. Svangerskaps- og fødselspermisjon med lønn
Arbeidstaker som har rett til svangerskapsenger eller foreldrepenger etter lov om folketrygd utbetales full eller forholdsmessig lønn etter pkt. 3.8 i permisjonstiden.
2. Adopsjonspermisjon med lønn
Arbeidstaker som har rett til foreldrepenger etter reglene i lov om folketrygd utbetales full eller forholdsmessig lønn etter pkt. 3.8 i permisjonstiden.

Adoptivforeldre har rett til to ukers permisjon med lønn i forbindelse med at omsorgen for barnet overtas, etter reglene i aml § 12-3.
3. Omsorgspermisjon med lønn i forbindelse med fødsel og adopsjon
Arbeidstaker har rett til 2 ukers permisjon med lønn i forbindelse med fødsel og adopsjon dersom han bor sammen med moren og benytter tiden til omsorg for familien, jfr arbeidsmiljøloven § 12-3(1)

Arbeidstaker som er omsorgsperson og har en relasjon til barnet uten å være biologisk mor eller far har rett til to ukers omsorgspermisjon, hvis vedkommende lever i registrert partnerskap, er gift eller er samboere i ekteskapslignende forhold, hvis det av folkeregisteret fremgår at de har hatt samme adresse de to siste årene.
4. Amming
En arbeidstaker som arbeider hel arbeidsdag og som ammer sitt barn har rett til tjenestefri med full lønn etter pkt 3.8 inntil to timer pr dag. En arbeidstaker som arbeider mellom 2/3 og hel dag og som ammer sitt barn har rett til tjenestefri med full lønn etter pkt 3.8 inntil en time pr dag. Retten utløper når barnet fyller to år. Se for øvrig reglene i arbeidsmiljøloven § 12-8.
5. Varsel
En arbeidstaker som gjør bruk av retten til permisjon etter denne paragraf skal varsle arbeidsgiveren snarest mulig og senest innen de frister som fremgår av arbeidsmiljøloven § 12-7.

3.17 Omsorg for barn og pleie av nærstående i hjemmet

1. En arbeidstaker som har omsorg for ett barn til og med 12 år, har rett til inntil 10 dager permisjon med lønn pr kalenderår for nødvendig tilsyn med barnet når det er sykt eller dersom den som har det daglige tilsynet med barnet er syk. Arbeidstaker har rett til inntil 12 dager dersom vedkommende har omsorg for to barn, og inntil 15 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn. Er arbeidstakeren alene om omsorgen for barnet, har vedkommende rett til inntil 20 dager, inntil 24 dager dersom vedkommende har omsorg for to barn og inntil 30 dager dersom

vedkommende har omsorg for tre eller flere barn permisjon med lønn pr kalenderår. Samme regler gjelder dersom det er to om omsorgen, men en av dem er langvarig avskåret fra tilsynet med barnet på grunn av internasjonal tjeneste, egen funksjonshemming, innleggelse i helseinstitusjon som langtidspasient eller tilsvarende forhold.

2. For kronisk syke eller funksjonshemmede barn under 18 år utvides retten til permisjon med lønn etter nr. 1 etter reglene i folketrygdloven § 9-6.
3. Dersom arbeidstakeren selv ønsker og tjenesten tillater det, kan arbeidsgiver samtykke i fleksibelt uttak av permisjonsdagene etter nr 1 og nr 2.
4. Arbeidstakere som har omsorg for barn under 18 år med livstruende eller annen svært alvorlig sykdom eller skade har til sammen rett til tjenestefri med full lønn i inntil 3 år for det enkelte barn. Vilårene for slik tjenestefri følger reglene i arbeidsmiljøloven § 12-9 og folketrygdloven kapittel 9.
5. Arbeidstaker som har omsorg for langvarig syke barn eller funksjonshemmede barn har innenfor tidsrammene etter nr. 3 i paragrafen her rett til tjenestefri med lønn dersom vedkommende må delta i kurs eller annen opplæring ved godkjent helseinstitusjon for å kunne ta seg av og behandle barnet, jf. lov om folketrygd §§ 9-13 til 9-16. Det samme gjelder ved deltakelse på foreldrekurs ved godkjente offentlige kompetansesentra.
6. Fravær må dokumenteres med egenmelding/legeerklæring i henhold til lov om folketrygd §§ 9-7 og/eller 9-14.
7. Forutsatt rett til tjenestefri med lønn etter 3.16 nr. 1 eller 3.16 nr. 2, har foreldrene i tillegg rett til sammenlagt å ha inntil 3 års tjenestefri uten lønn, likevel slik at de samlet har krav på ett års permisjon uten lønn for hvert barn. Tar ikke begge foreldrene omsorg for barnet, kan retten til den som ikke tar omsorg utøves av en annen som tar omsorg for barnet.

Dersom en arbeidstaker gjør bruk av sin rett til delvis permisjon, skal den del av permisjonsperioden som går ut over det tidsrom vedkommende har rett til tjenestefri med full lønn eller 80 % lønn etter 3.16 nr. 1 og 3.16 nr. 2, gå til fradrag i de 3 årene foreldrene har rett til tjenestefri uten lønn etter denne bestemmelse.

Permisjonen(e) må tas før barnet fyller 12 år. En arbeidstaker kan ikke kreve å ta ut permisjon som deltid eller for kortere tidsrom enn 6 måneder. Slik permisjon kan imidlertid gis dersom tjenesten tillater det. Arbeidstakers rett etter 3.16 nr. 3 kommer i tillegg.

8. Arbeidstaker som pleier nærstående i hjemmet i livets slutfase har rett til permisjon i inntil 60 dager for pleie av den enkelte nærstående. Arbeidsgiver forskutterer pleiepenger tilsvarende det beløpet arbeidstaker har rett til etter folketrygdloven § 9-12, dersom arbeidstaker fyller vilårene for utbetaling etter denne bestemmelsen i folketrygdloven.

3.18 Militærtjeneste og sivil tjeneste

1. En arbeidstaker med minst 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i virksomheten, utbetales lønn i samsvar med nr. 2 og 3 nedenfor under militærtjeneste, tjeneste i sivilforsvaret og pliktig polititjeneste.

2. En arbeidstaker uten forsørgelsesbyrde utbetales 1/3 av den sivile lønnen under førstegangstjeneste. Ellers utbetales full lønn. En arbeidstaker regnes ikke som forsørger dersom den andre personen har en inntekt som overstiger lønnstrinn 1 på hovedlønnstabellen. Når tjenesten varer mer enn 1 uke (7 dager), gjøres det fradrag i den sivile lønnen for tjenestetillegg. Det gjøres da også fradrag for forsørgertillegg og botillegg når arbeidstakeren har full lønn.
3. For vernepliktig og utskrevet befall skal det når tjenesten varer mer enn 1 uke (7 dager) i den sivile lønn trekkes et beløp som svarer til den militære grad/stillings hovedregulativlønn. Er sistnevnte lønn høyere enn den sivile stillings lønn, faller den sivile lønnen helt bort.
4. Ferie opptjenes under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt som om arbeidstakeren var i ordinært arbeid, dersom arbeidstakeren utbetales lønn etter nr. 1-3 ovenfor. Opptjent ferie kan anses avvirket under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt med maksimum 3 uker i tiden 1. juni-30. september og resten innenfor ferieåret. Det utbetales i tilfelle full lønn og eventuelt ferielønnstillegg for denne tiden. Trekk etter nr. 2 faller da bort. For en arbeidstaker som ikke har lønn etter nr. 1-2, gjelder ferieloven § 10 nr. 5.

3.19 Velferdspermisjoner

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstå velferdspermisjoner med lønn i inntil 12 arbeidsdager.

Dersom arbeidstakeren selv ønsker og tjenesten tillater det, kan arbeidsgiver samtykke i fleksibelt uttak av permisjonsdagene.

3.20 Ytelser ved dødsfall - Gruppelivsordning

Følgende satser gjelder tom. 3.10.2022

1. Dersom det utbetales erstatning eller lov om yrkesskadeforsikring ved dødsfall, skal det ikke utbetales ytelse etter 3.20.
2. Når en arbeidstaker dør, utbetales de etterlatte et engangsbeløp lik folketrygdens grunnbeløp (G = grunnbeløpet i folketrygden):
 - a) Ektefelle, registrert partner eller samboer: 10 G.
 - b) Hvert barn under 25 år: 4 G. Dersom det ikke er etterlatte som nevnt i pkt. a), utbetales i tillegg 1 G til hvert barn under 25 år.
 - c) Dersom det ikke er etterlatte etter pkt. a) og/eller b), utbetales andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde: Til sammen 4 G.

Beløpene beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.

3. Til etterlatte etter arbeidstaker som dør innen ett år etter påbegynt permisjon, og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløpet etter vanlige regler.

4. Til etterlatte etter arbeidstaker som har omsorgspermisjon etter 3.17 nr. 6 - og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløpet etter vanlige regler.
5. Dersom det ikke finnes etterlatte som nevnt i nr. 2 ovenfor, utbetales 3 G til dødsboet.
6. Virke fastsetter nærmere regler.
7. Etterlatte, eventuelt dødsboet, etter heltidstilsatte og deltidstilsatte arbeidstakere utbetales samme engangsbeløp etter denne bestemmelsen. Etterlatte, eventuelt dødsboet, etter arbeidstakere med flere stillingsforhold innenfor landsoverenskomsten, utbetales likevel ikke mer enn ett fullt engangsbeløp, jf. henholdsvis 3.20 nr. 2 og 5.

Følgende satser gjelder fom. 4.10.2022

1. Dersom det utbetales erstatning eller lov om yrkesskadeforsikring ved dødsfall, skal det ikke utbetales ytelse etter 3.20.
2. Når en arbeidstaker dør, utbetales de etterlatte et engangsbeløp lik folketrygdens grunnbeløp (G = grunnbeløpet i folketrygden):
 - a) Ektefelle, registrert partner eller samboer: 14 G.
 - b) Hvert barn under 25 år: 5 G. Dersom det ikke er etterlatte som nevnt i pkt. a), utbetales i tillegg 2 G til hvert barn under 25 år.
 - c) Dersom det ikke er etterlatte etter pkt. a) og/eller b), utbetales andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde: Til sammen 4 G.

Beløpene beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.

3. Til etterlatte etter arbeidstaker som dør innen ett år etter påbegynt permisjon, og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløpet etter vanlige regler.
4. Til etterlatte etter arbeidstaker som har omsorgspermisjon etter 3.17 nr. 6 - og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløpet etter vanlige regler.
5. Dersom det ikke finnes etterlatte som nevnt i nr. 2 ovenfor, utbetales 4 G til dødsboet.
6. Virke fastsetter nærmere regler.
7. Etterlatte, eventuelt dødsboet, etter heltidstilsatte og deltidstilsatte arbeidstakere utbetales samme engangsbeløp etter denne bestemmelsen. Etterlatte, eventuelt dødsboet, etter arbeidstakere med flere stillingsforhold innenfor landsoverenskomsten, utbetales likevel ikke mer enn ett fullt engangsbeløp, jf. henholdsvis 3.20 nr. 2 og 5.

3.21 Ytelser ved yrkesskade

1. Med yrkesskade forstås skade eller sykdom som anses som yrkesskade etter lov om folketrygd §§ 13-3, 13-4 og 13-15.

Erstatning ytes også når arbeidstakeren skades ved ulykke på direkte reise mellom hjem og oppdragssted (uten at arbeidstakeren har vært innom sitt faste arbeidssted) og på tjenestereise.
2. Rammes en arbeidstaker av en yrkesskade, skal arbeidsgiveren bære utgiftene ved sykebehandling og helbredelse samt andre utgifter forårsaket av yrkesskaden i den utstrekning utgiftene ikke dekkes av det offentlige.
3. En arbeidstaker som ikke kan utføre sitt arbeid har rett til tjenestefri med full lønn i inntil 49 uker og 5 kalenderdager. I tillegg kommer arbeidsgiverperiode etter 3.15 nr. 2. Virksomheten kan tilstå ytterligere tjenestefri med lønn hvis det er grunn til å tro at arbeidstakeren innen rimelig tid kan gjenoppta arbeidet. Ved overføring til lavere stilling som følge av yrkesskade, beholder arbeidstakeren den tidligere stillings lønn etter reglene i 3.7 nr 4.
4. Retten til tjenestefri med lønn opphører ved utløpet av eventuell oppsigelsesfrist. For arbeidstakere som er antatt til tidsbegrensede arbeidsforhold, utløper retten når tilsettingsforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunktet over på folketrygden.
5. Hvis en arbeidstaker dør som følge av yrkesskade, utbetales de etterlatte, jf. nr. 6, en engangserstatning tilsvarende 15 G (G = grunnbeløpet i folketrygden). Beløpene beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.
6. Engangserstatningen utbetales i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge de er nevnt):
 - a) Ektefelle, registrert partner jf. 3.2 nr. 6 eller samboer jf. 3.2 nr. 7 (se dog bokstav b.).
 - b) Barn under 20 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle/registrert partner eller samboer, jf. bokstav a.
 - c) Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.

Virke fastsetter nærmere regler.
7. Ved yrkesskade som fører til ervervsmessig uførhet på 100 %, settes erstatningssummen til 15 G. Har skadelidte bare tapt deler av sin ervervsevne, reduseres erstatningen tilsvarende. Beløpet regnes etter G på oppgjørstidspunktet.
8. Ved varig medisinsk invaliditet på 15 % eller mer ytes i tillegg mén erstatning på følgende måte:

15-29 % medisinsk invaliditet	1 G
30-70 % medisinsk invaliditet	2 G
Over 70 % medisinsk invaliditet	3 G

9. Det totale erstatningsbeløpet etter nr. 7 og 8 kan ikke overstige 15 G. Ved beregningen legges grunnbeløpet på oppgjørstidspunktet til grunn.
10. Erstatning etter ovennevnte regler tilstås dersom skaden eller sykdommen ble konstatert etter 1. mai 1996. Dersom skaden er inntrådt eller sykdommen konstatert på et tidligere tidspunkt følges de tariffbestemmelser som gjaldt på det tidspunkt. Ved definisjon av begrepet konstatert legges yrkesskadeforsikringsloven § 5 til grunn.

Med virkning 1. november 1998 er deltidstilsatte omfattet av bestemmelsene her på lik linje med tilsatte i heltidsstilling. Dette innebærer at ved yrkesskade eller yrkessykdom som anses som yrkesskade konstatert 1. november 1998 eller senere, utbetales deltidstilsatte erstatning etter de samme regler som for heltidstilsatte. Dersom skaden er inntrådt eller sykdommen konstatert på et tidligere tidspunkt, følges de regler som gjaldt for deltidstilsatte på det tidspunkt.

11. Den samlede utbetaling til etterlatte etter 3.20 og 3.21 kan ikke overstige 18 G.

Deltidstilsatte med flere stillingsforhold innenfor denne overenskomst eller deres etterlatte, utbetales ikke mer enn den tilsvarende utbetaling for tilsatte i heltidsstilling eller deres etterlatte.

12. I de tilfeller der arbeidstakeren eller de etterlatte vil oppnå høyere erstatning etter lov 16. juni 1989 nr. 65 om yrkesskadeforsikring med Justisdepartementets forskrifter av 21. desember 1990, utbetales erstatning etter lovens regler.

Dersom erstatningen etter pkt. 3.21 i fellesbestemmelsene er høyere enn etter lov om yrkesskadeforsikring med forskrifter, utbetales differansen i tillegg til utbetaling etter loven.

3.22 Avtalefestet ferie

Utvidet feriefritid

Den utvidede ferien, 5 virkedager jf. ferieloven § 15, forskutteres ved at den resterende delen innføres som en avtalefestet ordning.

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

Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jf. ferieloven § 5.

Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av 1 uke.

Dersom myndighetene beslutter å iverksette den resterende del av den 5. ferieuken, skal disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede ordningen.

Beregning av feriepenger

Feriepenger beregnes i samsvar med ferieloven § 10.

Den alminnelige prosentsats for feriepenger skal være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferieloven § 10 nr. 2 og 3.

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

For arbeidstakere over 60 år med rett til ekstraferie etter ferieloven § 5 nr. 2 forhøyes prosentsatsen med 2,3 prosentpoeng, jf. ferieloven § 10 nr. 3.

Fastsetting av avtalefestet ferie mv.

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 2 måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

Arbeidstaker kan kreve å få ferietid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepengen.

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 opptjeningen av feriepenge.

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferieloven § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. De sentrale parter oppfordrer partene lokalt til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivarettatt, f.eks. i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jule- og nyttårshelgen.

Overføring av avtalefestet ferie

Ved skriftlig avtale med den enkelte kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

Skiftarbeidere

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

Utbetaling av feriepenge

Partene er enige om, jf. ferieloven § 11 nr. 1, at opptjente feriepenge, uavhengig av bestemmelsene ovenfor, kan utbetales samlet i juni og juli måned, uavhengig av tidspunktet for faktisk avvikling av feriefritid.

Merknad:

I tariffavtaler hvor ferien etter ferieloven § 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.

3.23 Avlønning av alderspensjonister

Alderspensjonister som mottar tjenestepensjon fra SPK og KLP gis de vilkår som til enhver tid gjelder i tariffavtale eller administrative ordninger for hhv KS eller statsområdet.

3.24 Lønnssamtale

Arbeidstaker skal tilbys en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling, jf. den lokale lønnspolitikken.

Ved gjeninntreden etter foreldrepermisjon skal arbeidstakeren tilbys en samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling.

.

Kap. 4 PENSJON

Det er en tariffplikt at det opprettes en pensjonsordning. Denne kan tegnes i Statens Pensjonskasse, Kommunal Landspensjonskasse eller et privat forsikringsselskap.

For de virksomheter som i dag er knyttet til en eller flere av disse, kan det i tariffperioden ikke skiftes selskap uten at dette er drøftet på forhånd med de tillitsvalgte. Et slikt skifte kan ikke forringe de ansattes rettigheter.

Dersom det tegnes forsikring i et privat selskap, skal nivået og vilkårene så vidt mulig være tilsvarende som i de øvrige ordningene. Pensjonsordningen skal også omfatte AFP. Tariffplikten er oppfylt dersom kostnadene for den private ordningen er i samsvar med kostnadene for de offentlige ordningene.

På de områdene som er utskilt, videreføres nåværende AFP-ordning.

Pensjonsordningen kan også tegnes etter lov om tjenstepensjon og i tråd med de vilkår som fremgår av overenskomstens Vedlegg 7 Forsikret tjenstepensjon Virke med mindre det fremkommer av bilaget at ordningen ikke vil være aktuell.

Avtalefestet pensjon

Avtale om ny AFP-ordning er en del av landsoverenskomsten med virkning fra 1.5.2016, se Vedlegg 5.

Sliterordningen er en del av landsoverenskomsten med virkning fra 1.1.2019, se Vedlegg 6.

For virksomheter/foretak/bedrifter hvor de ansatte helt eller delvis er omfattet av en pensjonsordning som har offentlig AFP-ordning, skal det søkes unntak etter gjeldende regler hos Fellesordningen for AFP og sluttvederlag.

Kap. 5 ETTER- OG VIDEREUTDANNING

Se vedlegg 3.

Kap. 6 SKIFTE AV LØNNSSYSTEM I TARIFFPERIODEN MV.

Landsoverenskomsten har to lønnssystemer – alternativ A og alternativ B. Virksomhetene er 1. mai 2022 fordelt mellom alternativene slik det går fram av innledningen til alternativ A og alternativ B.

Dersom de lokale parter er enige kan de skifte lønnsalternativ. Et slikt skifte kan ikke gjennomføres uten at de sentrale parter har gitt sin tilslutning.

De museer som melder seg inn i Virke i perioden 1. mai 2022 - 30. april 2024 – og som blir tariffbundne – plasseres av Virke i samråd med arbeidstakerorganisasjonene.

Kap. 7 HUK-FONDET

Landsoverenskomsten omfattes av OU-fondsavtalen for HUK-området.

Avgift til fondet for full stilling er kr. 5. per uke, hvorav arbeidsgiver betaler kr. 2,50 og arbeidstaker trekkes kr. 2,50. For deltidsstilling på 14 timer eller mindre per uke er det tilsvarende beløp kr. 2,50 – hhv. kr. 1,25 og kr. 1,25. Avgiften betales/trekkes hver måned, beløpet settes på særskilt konto og innbetales samlet til HUK-fondet etter egne bestemmelser.

BESTEMMELSER FOR LØNNSALTERNATIV A - KAP. 8-11

Denne del av landsoverenskomsten gjelder alle tariffbundne museer i Virke – med unntak av de som er nevnt under lønnsalternativ B nedenfor

Kap. 8 STILLINGSPLASSERING

8.1 Lønnsplan med angivelse av lønnsstige for samtlige forbund og lønnstrinn for forbund i LO og YS – se vedlegg 2

8.2 Fagarbeider/arbeidsleder

Stillingskode 1203 Fagarbeider, gjenspeiler den yrkesmessige avlønningen for arbeidstakere med offentlig fagbrev etter Lov om fagopplæring i arbeidslivet.

Arbeidsleder

Med mindre partene i den enkelte virksomhet er enige om noe annet, gis arbeidsleder med direkte arbeidslederfunksjon, om nødvendig kronetillegg for å oppnå en avlønning svarende til to lønnstrinn utover lønnen til de arbeidstakere arbeidslederen har den direkte ledelse av. Dette gjelder ikke når den underordnede har fått beholde sin tidligere stillings lønn etter reglene i fellesbestemmelsene § 10.

Arbeidslederbegrepet

Med begrepet arbeidsleder legger partene til grunn den tradisjonelle forståelse av begrepet i norsk arbeidsrett. Med arbeidsledere forstås formenn, verksmestere og andre i lignende stillinger som daglig leder, fordeler og kontrollerer det arbeid som utføres av arbeidstakere de følger og har den direkte arbeidsledelse av.

Det finnes imidlertid stillinger som fyller kravene til arbeidslederstillinger, men som har andre stillingsbetegnelser. Også arbeidstakere i slike arbeidslederstillinger kan gis faste månedlige tillegg, dersom vilkårene for øvrig er tilstede. En overordnet lederstilling av mer faglig og administrativ art enn en operativ lederfunksjon med direkte arbeidsledelse, omfattes ikke av bestemmelsen.

Hvilke arbeidsledere som omfattes av bestemmelsen, fastsettes i forhandlinger mellom virksomhetene og arbeidstakerorganisasjonene.

Tvilsspørsmål

Tvilsspørsmål som måtte oppstå om denne ordningen må forelegges Virke.

Kap. 9 SENTRALE FORHANDLINGER I PERIODEN

De sentrale partene kan ved enighet gjøre endringer i landsoverenskomsten i avtaleperioden. Hver av partene kan i perioden fremme forslag til endringer i landsoverenskomsten av lønnsmessig art og bringe saker inn for en sentral ankenemnd, jf Vedlegg 4 pkt 8.

Kap. 10 LOKALE BESTEMMELSER

10.1 Tvist

Dersom partene ikke blir enige under forhandlingene i virksomheten kan hver av partene bringe saken inn for en sentral ankenemnd - jf. 2.1.3.5. Men likevel slik at dersom det ikke oppnås enighet om produktivitetsavtale, kan saken bare løses ved voldgift dersom partene er enige om dette.

10.2 Lokale forhandlinger

Se vedlegg 4.

10.3 Lokal lønnspolitikk

Lønnssystemet forutsetter at de lokale parter har en egen lønnspolitikk. Virksomhetene bør med utgangspunkt i sine oppgaver, personalsituasjon og budsjett utarbeide en personalpolitikk der lønnspolitikken går inn som en innarbeidet del. Lønnspolitikken skal være nedfelt skriftlig og være kjent blant de ansatte.

De sentrale avtaleparter tilrår at partene lokalt søker å komme frem til en felles plattform om hvordan lønnssystemet skal brukes - og hvilke lønsmessige tiltak som er nødvendig for å nå virksomhetens mål.

Den lokale lønnspolitikken utformes slik at likelønn, midlertidige ansatte og ansatte i permisjon ivaretas.

De sentrale parter tilrår at partene lokalt kartlegger eventuelle kjønnsbetingede lønnsforskjeller på alle nivå, og forhandlingene etter pkt. 10.4, eventuelt ved bruk av 10.5, skal bidra til å fjerne disse.

Arbeidsgiver på den enkelte virksomhet skal før de årlige forhandlinger, se 10.4, gjennomføre et forberedende møte mellom partene. Hensikten med møtet er å legge det praktiske grunnlag for gjennomføringen av forhandlingene og å søke en felles plattform for hvordan de økonomiske midler ved oppgjøret skal brukes. Det skal føres referat fra det forberedende møtet.

Arbeidsgiver på den enkelte virksomhet bør så tidlig som mulig ha gjennomført det avtalefestede møte for å avtale/drøfte:

- forhandlingsgrunnlaget og forhandlingspottens størrelse
- praktisk gjennomføring av årets lokale forhandlinger
- rekrutteringstiltak
- vansker med å beholde arbeidstakere
- kompetansegivende etter- og videreutdanning
- likestilling og likelønn
- lønsmessige skjevheter
- tiltak for særskilte arbeidstakergrupper

- andre forhold ved virksomheten som en av partene mener bør legges til grunn ved fordeling av «potten»

De sentrale parter er enige om at de årlige lokale lønnsforhandlinger gjennomføres på følgende måte, om ikke de lokale parter har avtalt noe annet i forberedende møte:

1. Det må avsettes tilstrekkelig tid til å vurdere krav og tilbud under forhandlingene.
2. Forhandlingene føres i fellesmøter og eventuelle særmøter med de forhandlingsberettigede organisasjoner med utgangspunkt i de lokale parters felles lønnspolitiske plattform. Ved behov kan hver av partene be om særmøte med en eller flere av organisasjonene eller med arbeidsgiver.
3. Partene skal argumentere for sine prioriterte og rangerte krav, samt tilkjennegi sitt syn på de fremsatte krav.
4. De lønsmessige tilleggene tilstås i henhold til virkemidlene i punkt 10.8.
5. Første tilbud fra arbeidsgiver bør gjenspeile krav både fra arbeidsgiver og organisasjonene.
6. Organisasjonene gis mulighet for å kontrollere at den økonomiske rammen er benyttet, og at ev. avtalte føringer er fulgt.
7. Ingen kan selv forhandle om sin egen lønn i lokale forhandlinger. I virksomheter der en organisasjon kun har ett medlem, ivaretas medlemmets interesser i lønnsforhandlinger av en annen organisasjon under egen hovedsammenslutning, eller den vedkommendes organisasjon sentralt peker ut.

10.4 Årlige forhandlinger

Det skal føres lokale forhandlinger i virksomhetene dersom en av de nedenfor nevnte betingelser er oppfylt:

- a) Det sentralt er avsatt midler fra den økonomiske rammen til lokale forhandlinger
- b) Arbeidsgiversiden avsetter økonomiske midler fra virksomheten
- c) Lønnsendringer ved skifte av arbeidstakere viser overskudd

Forhandlingene føres en gang i kalenderåret og med virkning fra avtalt dato. Forhandlingene skal som hovedregel være avsluttet innen kalenderårets utgang.

Følgende arbeidstakere omfattes også av forhandlingene og skal vurderes lønsmessig:

- a) Arbeidstakere som har permisjon med lønn
- b) Arbeidstakere som er i foreldrepermisjon uten lønn, jf. Arbeidsmiljøloven § 12-5
- c) Arbeidstakere som er i omsorgspermisjon uten lønn, jf. Fellesbestemmelsene § 20 nr. 7

- d) Arbeidstakere som på virkningstidspunktet er i ulønnede permisjoner med inntil en måneds varighet.

Evaluering

Etter at de lokale forhandlingene er gjennomført, skal det avholdes et evalueringsmøte hvor partene lokalt utveksler erfaringer fra årets forhandlinger.

10.5 Særlige grunnlag

1. Partene kan lokalt føre forhandlinger dersom det:
 - a) Har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av stillingenes/arbeidstakernes lønn. I rimelig utstrekning tas også hensyn til endringer som har skjedd gradvis over lengre tid.
 - b) Er gjennomført effektiviseringstiltak som har gitt innsparinger som tilfredsstiller de krav som ble satt for tiltaket.
2. Etter avtale med de tillitsvalgte kan det tilstås tidsavgrenset eller varig lønnsendring til en arbeidstaker eller grupper av arbeidstakere når det er særlige vansker med å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft, eller til arbeidstaker som har gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde. Det skal settes opp protokoll fra møtet.
3. Krav som er fremmet og ikke er ferdig forhandlet/tvisteløst - hindrer ikke partene i å fremme krav om lønnsendring for de stillinger/arbeidstakere kravet gjelder i forbindelse med de årlige 10.4-forhandlingene.
4. Der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn kjønn, skal arbeidsgiver i samråd med de tillitsvalgte rette opp lønnsforskjellene i henhold til likestillingslovens § 21.
5. Det kan på det enkelte forhandlingssted avtales at forhandlinger på grunnlag av punkt 1, a) og b) avgrenses til en eller to ganger per år. Tidspunktet for iverksetting av forhandlingsresultatet fastsettes under forhandlingene.

10.6 Produktivitetsavtale

Partene (lokalt) fører forhandlinger når det skal gjennomføres produktivitetstiltak i en virksomhet.

- a) Kravet må gjelde et bestemt tiltak.
- b) Produktivitetskriteriene må være klarlagt og forbedringen må være målbar/konstaterbart.
- c) Arbeidstakernes innsats må ha hatt en klar betydning for produktivetsgevinsten. Dersom gevinsten skyldes økt innsats av ressurser fra arbeidsgiver, kan det likevel avtales lønnsendringer dersom det i tillegg kreves omstilling og økt innsats av virksomhetens medarbeidere.
- d) Produktivetsgevinsten skal deles. En del tilfaller arbeidstaker og en del tilfaller arbeidsgiver.

- e) Størrelsen på den produktivetsgevinst som skal tilfalle arbeidstakerne, avtales i det enkelte tilfelle. Det vil bl.a. være avhengig av hvilke krav som settes til omstilling og innsats, hvilket produktivetsnivå som på forhånd var i virksomheten og hvor mye som kreves for å bedre produktiviteten.
- f) Bedre lønn gis de arbeidstakere som i første rekke har bidratt til produktivetsgevinsten. Dette kan dreie seg om samtlige arbeidstakere i virksomheten eller arbeidstakere i deler av virksomheten.
- g) Det må på utbetalingstidspunktet være dekning for lønnsendringer som er avtalt.
- h) Lønnsendringer kan som hovedregel først settes i verk når gevinsten foreligger. I enkelte tilfeller kan endringer skje i forbindelse med igangsetting av produktivitetstiltakene og når forholdene taler for det kan lønnsendringer skje etappevis i takt med oppnådd delmål.
- i) Den bedre lønn bør som hovedregel gis som varige lønnsendringer. Dette forutsetter at produktivetsgevinsten blir permanent. Dersom gevinsten har midlertidig karakter skal også tillegget gis for en avgrenset periode.

10.7 Effektiviseringstiltak

Ved iverksetting av tiltak som gir økt effektivitet, forenkling eller bedre brukerorientering, kan partene avtale hvordan innsparte midler eller annen gevinst skal fordeles.

Arbeidsgiver er ansvarlig for å dokumentere/måle en gevinst ved det enkelte tiltak. Før arbeidsgiver fastsetter gevinstens størrelse, kan organisasjonene kreve at spørsmålet drøftes. Utbetaling kan først skje etter at gevinsten/de innsparte midler helt eller delvis er realisert. Arbeidstakernes innsats og medvirkning er en betingelse for utbetaling. Utbetaling skal skje innen rimelig tid.

Foruten å brukes til engangsbetaling, midlertidig eller varig lønnsendring, kan en gevinst/innsparte midler anvendes til styrking av personalpolitiske tiltak og utviklingstiltak mv. i virksomheten.

10.8 Virkemidler

Følgende virkemidler kan brukes:

- a) Generelt tillegg.
- b) Gruppetillegg.
- c) Individuelt tillegg.
- d) Flytte ansatte mellom lønnsstige og direkteplassert avlønning.
- e) Endret stillingskode.
- f) Avtale minstelønn for arbeidstakere med særlige arbeidsoppgaver, tjenestested og lignende.
- g) Opprette og endre særavtaler.

Tilleggene i a)-c) kan gis som lønnstrinn, kroner og/eller prosent.

10.9 Lokale særavtaler

Det kan innenfor rammen av denne overenskomst inngås lokale særavtaler.

Kap. 11 FELLESBESTEMMELSER

11.1 Definisjoner

1. Tjenesteansiennitet er:
 - Tjenestetid som opparbeides i stilling(er)
 - Eventuell tidligere annen tjeneste som godskrives etter reglene i 11.4
 - Permisjoner etter 11.5
2. Stillingsansiennitet er tjenestetid som opparbeides i stillinger i lønnsstige, jf. 11.3.
3. Direkteplassering i lønnsstige er:
 - når arbeidstaker unntas fra stillingskodens lønnsstige og dermed ikke gis ansiennitetsopprykk i henhold til 11.3.

11.2 Lønnsfastsettelse ved ansettelse

11.2.1 For forbund i LO og YS gjelder:

11.2.1.1 Innplassering på lønnsplan og opprykk

1. Ved tiltredelse foretas innplassering på lønnsplanen for vedkommende yrkesgruppe.
2. Opprykk skjer etter de regler som er fastsatt for den enkelte lønnsplan.
3. Stillingskode, stillingsbetegnelse, lønnsstige og lønnsspenn skal benyttes.
4. Ved avansement innen samme virksomhet fra stilling i lønnsspenn til stilling på lønnsstige, beholdes tidligere lønn som en personlig ordning.

11.2.1.2 Godskrivingsregler

Ved ansettelse i stillingskode tilknyttet lønnsstige godskrives tidligere tjeneste/arbeid/praksis i startlønnen utover minstelønn etter de regler som er fastsatt i paragrafen her.

Ved tiltredelse fastsettes arbeidstakerens tjenesteansiennitet dersom det er nødvendig for å fastsette lønnsplanplassering. Tjenesteansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år. Utgangspunktet for beregning av tjenesteansiennitet er den 1. i den måned vedkommende tiltrer.

A. Generelle regler:

1. All militærtjeneste, polititjeneste, sivilforsvarstjeneste og siviltjeneste godskrives fullt ut.
2. Omsorgsarbeid godskrives med inntil 3 år. avtalt.
3. All yrkespraksis av mer enn 3 måneders sammenhengende varighet godskrives fullt ut. Tidligere relevant yrkespraksis skal likevel medregnes, når yrkespraksisen er opparbeidet i et yrke hvor kortere arbeidsoppgaver er vanlig.

4. Personer med gyldig arbeids- og oppholdstillatelse som kan dokumentere flyktningstatus i henhold til myndighetenes definisjon og som ikke kan dokumentere yrkespraksis, kan godskrives inntil 6 år for udokumentert praksis etter fylte 30 år ved lønnsfastsettelse i stillingen.

Tjeneste, arbeid og praksis som nevnt i nr. 1, 2 og 3 godskrives slik at dersom man samlet når ett år, godskrives ett lønnstrinn ved ansettelse. Videre godskrives ett lønnstrinn for hvert andre år.

B. Spesielle regler:

Stillingene vil i tillegg til de generelle godskrivingsreglene i pkt. A kunne være omfattet av de spesielle godskrivingsregler nedenfor. Det fremgår av den enkelte lønnsplan hvilke stillinger dette gjelder. Ved vurdering om godskrivingsregel nr. 1 eller 2 nedenfor skal komme til anvendelse, legges den høyeste utdanning (grad) arbeidstakeren har ved ansettelse i stillingen til grunn.

1. Ved ansettelse innplasseres arbeidstaker med høyere akademisk utdanning i ltr. 51.
2. Ved ansettelse godskrives 3 år av utdanningstiden som bachelor eller tilsvarende. Denne godskrivningen kommer i tillegg til godskrivningen etter pkt. A, og beregnes sammen med denne.

C. Særlige regler:

Godskrivingsregler som kun fremgår av den enkelte lønnsplan.

Godskriving av tjenesteansiennitet etter reglene i pkt. A, B og C kan ikke overstige 100 % for samme tidsrom, dersom ikke annet er avtalt.

Man kan ikke få godskrevet mer enn fem lønnstrinn etter pkt. A og B, nr. 2.

11.2.2 For forbund omfattet av Parallellavtalen gjelder:

11.2.2.1 Lønnsfastsettelse

Arbeidstaker ansettes i stillingskode i samsvar med lønnsplanen og i henhold til punkt 10.3 om lokal lønnspolitikk om lønnsfastsettelse, Årslønn skal avtales individuelt ved ansettelse der utdanning og relevant erfaring inngår i vurdering av lønnsfastsettelse.

Ved ansettelse avlønnes arbeidstaker med høyere akademisk utdanning med minimum kroner 478 300 i årslønn.

Merknad:

Andre ledd må leses i sammenheng med første ledd om "i samsvar med lønnsplanen". Minstelønnen for arbeidstaker med høyere akademisk utdanning gjelder kun for de stillingskodene som har fotnote 1 i lønnsplanen. Rekkevidden av § 3.2.1 andre ledd er den samme for forbund omfattet av Parallellavtalen som for forbund i LO og YS.

11.3 Lønnsstiger

Lønnsplanheftet viser hvilke stillinger som skal plasseres i lønnsstige.

Kort lønnsstige har en lengde på 10 år med 1,1 % årlig stigning. Lang lønnsstige har en lengde på 16 år med 1,1 % årlig stigning de 10 første årene, og deretter 0,55 % årlig stigning de 6 siste årene.

Årlig ansiennitetsopprykk beregnes av den enkeltes til enhver tid gjeldende årslønn, og kommer i tillegg til regulering av lønn etter overenskomstens kapittel 2.

Stillingsansiennitet for stillinger i stige regnes fra den 1. i måneden den ansatte tiltrer stillingen. Ved ansettelse i ny stilling, og ved endring av stillingskode, innplasseres arbeidstakeren på ansiennitet 0 i stigen.

Hvis lønnstilbudet ved ansettelse, eller resultatet av forhandlinger etter pkt. 2.5.3 nr. 2, overstiger gjennomsnitt av årslønn i den aktuelle stillingskoden til de ansatte i virksomheten som har stillingsansiennitet 10 eller 16 år, kan arbeidstakeren direkteplasseres.

11.4 Permisjoner som ikke avbryter tjeneste- eller stillingsansienniteten

Følgende permisjoner avbryter ikke tjeneste- eller stillingsansienniteten:

1. Permisjon med hel eller delvis lønn.
2. Permisjon ved oppdrag i arbeidstakerorganisasjon og for å utføre offentlig verv.
3. Permisjon uten lønn ved militærtjeneste, sivilforsvarstjeneste og polititjeneste, og ved arbeid i internasjonale operasjoner, hjelpeorganisasjoner og liknende.
4. Permisjon uten lønn for omsorgsarbeid.
5. Permisjon uten lønn for videreutdanning/forskning med inntil 2 år, når dette er relevant for virksomheten. En arbeidstaker som på grunn av omsorgsarbeid har fått sin utdanning forsinket eller utsatt, kan få medregnet ytterligere inntil 1 år.
6. Virke kan bestemme at også annet fravær regnes med i tjeneste- eller stillingsansienniteten

11.5 Overføring til nytt lønnssystem i tariffperioden - sikringsbestemmelser

Arbeidstakere i de virksomheter som overføres skal innplasseres på en av landsoverenskomstens stillingskoder.

Innplasseringen gjennomføres av arbeidsgiver etter drøftinger med de arbeidstakerorganisasjoner i virksomheten som har et avtaleforhold med Virke. Ingen arbeidstaker skal ved innplassering gå ned i lønn.

Samtidig skal ingen arbeidstaker flyttes opp mer enn to lønnstrinn ved innplassering – selv om overføringen skulle tilsi en høyere lønns plassering.

Dette kan være aktuelt dersom den enkeltes kompetanse, stillingens karakter og arbeidsgivers krav til stillingen etter Landsoverenskomstens lønnssystem gjør dette naturlig.

Videre oppflytting i lønnstrinn på dette grunnlag skal gjennomføres med minst to lønnstrinn per år inntil "korrekt" innplassering er gjennomført.

BESTEMMELSER FOR LØNNSALTERNATIV B – KAP. 12

Kap. 12 BESTEMMELSER FOR LØNNSALTERNATIV B

12.1 Omfang

Dette lønnsalternativ anvendes i følgende museer pr 1. mai 2022:

Stiftelsen Lillehammer Museum

Drammen museum

Stiftelsen Norsk Teknisk Museum

MiA – Museene i Akershus

Ullensaker museum Sør-Gardermoen

Rælingen Bygdetun

Akershusmuseet avd. Follo museum

Stiftelsen Urskog-Hølandsbanen

Gamle Hvam museum

Nes samlinger

Aurskog og Høland bygdetun

MiA – Museene i Akershus avd. Fetsund Lenser

Nynorsk kultursentrum, Musea for skriftkultur

Nitja senter for samtidskunst

Nordnorsk Kunstmuseum

Riksscene for nasjonal og internasjonal folkemusikk, joik og folkedans

Stiftelsen Arkivet

Aukrust AS

Norsk senter for folkemusikk og folkedans

12.2 Lokalt lønnssystem

Partene i landsoverenskomsten gir de lokale parter – arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene – fullmakt til selv å utforme et hensiktsmessig lønnssystem med utgangspunkt i hovedlønnstabellen.

De lokale parter bør i tilknytning til de årlige forhandlinger evaluere utformingen av museets lønnssystem.

12.3 Innplassering i lokalt lønnssystem for virksomheter som skifter til lønnsalternativ B

Med utgangspunkt i landsoverenskomstens hovedlønnstabell skal arbeidsgiver i samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene utforme et hensiktsmessig lønnssystem. Ved innplasseringen skal arbeidstakerne beholde det lønnstrinn de i dag er plassert i.

De sentrale parter i landsoverenskomsten kan bistå for å kvalitetssikre ved utforming av de lokale lønnssystemer ved disse museer.

Hvis de lokale parter ikke blir enige kan hver av partene ta tvisten opp med Virke og de berørte arbeidstakerorganisasjoner.

Dersom de sentrale parter ikke kommer til enighet behandles tvisten i en sentral ankenemnd slik pkt. 12.5 nr. 2. - Årlige forhandlinger nedenfor beskriver.

12.4 Senere tilsatte

Lønnplassering skjer ved tilsetting på grunnlag av utdanning, kompetanse, ansvarsområde og oppgaver.

12.5 Lokale forhandlinger

1. Lønnspolitikk

Partene lokalt skal samarbeide om utarbeide en lønnspolitikk basert på virksomhetens arbeidsmål.

De lokale parter skal hvert år foran de årlige forhandlingene gjennomføre et drøftingsmøte for å behandle prinsipper og retningslinjer for forhandlingene med sikte på et best mulig resultat. Det skal føres referat fra det forberedende møtet.

Drøftingsmøtet skal blant annet omfatte følgende punkter:

- Forhandlingsgrunnlaget og forhandlingspottens størrelse
- Praktisk gjennomføring av årets lokale forhandlinger
- Rekrutteringstiltak
- Vansker med å beholde arbeidstakere
- Kompetansegivende etter- og videreutdanning
- Likestilling og likelønn
- Lønnsmessige skjevheter
- Tiltak for særskilte arbeidstakergrupper
- Andre forhold ved virksomheten som en av partene mener bør legges til grunn ved fordeling av potten

Den lokale lønnspolitikken utformes slik at likelønn, midlertidige ansatte og ansatte i permisjon ivaretas.

2. Årlige forhandlinger

Det er ingen økonomisk ramme til årlige lokale forhandlinger i 2020.

Dersom de lokale parter ved det enkelte museum ikke blir enige kan hver av de lokale parter kreve forhandlingene overført til Virke og de berørte arbeidstakerorganisasjoner.

Dersom heller ikke de sentrale parter blir enige kan hver av partene kreve saken inn for et sentralt ankeutvalg som skal bestå av

- En representant fra arbeidstakerorganisasjonene
- En representant fra Virke

- En nøytral leder

Dersom partene ikke blir enige om nøytral leder, oppnevnes denne av Riksmekler.

Det er partenes forutsetning at museene skal sikres en lik lønnsutvikling uavhengig av lønnsalternativ. Partene vil derfor ved tariffperiodens slutt vurdere de lønnsmessige konsekvenser av avtalevilkårene i de to lønnsalternativ – og evt. foreta de nødvendige korrigeringer for å sikre den ønskede lønnsutvikling.

3. Særlig grunnlag

Partene kan lokalt føre forhandlinger dersom det:

Har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av stillings-/ arbeidstakerens lønn. I rimelig utstrekning tas også hensyn til endringer som har skjedd gradvis over lengre tid.

Er det gjennomført effektiviseringstiltak uten produktivitetsavtale, men som har gitt gevinster som tilfredsstiller de krav som er satt for inngåelse av slik avtale.

Etter avtale med de tillitsvalgte kan det tilstås tidsavgrenset eller varig lønnsendring når det er særlige vansker med å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft, eller til arbeidstaker som har gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde. Det skal settes opp protokoll fra møtet.

Krav som er fremmet og ikke ferdig forhandlet/tvisteløst – hindrer ikke partene i å fremme krav om lønnsendring for de stillinger/arbeidstakere kravet gjelder i forbindelse med de årlige forhandlingene.

12.6

De sentrale parter er enige om at de årlige lokale lønnsforhandlinger gjennomføres på følgende måte, om ikke de lokale parter har avtalt noe annet i forberedende møte før lønnsoppgjøret:

1. Det må avsettes tilstrekkelig tid til å vurdere krav og tilbud under forhandlingene.
2. Forhandlingene føres i fellesmøter og eventuelle særmøter med de forhandlingsberettigede organisasjoner med utgangspunkt i de lokale parters felles lønnspolitiske plattform.
3. Hver av partene kan be om særmøte med en eller flere av organisasjonene eller med arbeidsgiver.
4. Partene skal argumentere for sine prioriterte og rangerte krav, samt tilkjenne sitt syn på de fremsatte krav.
5. De lønnsmessige tilleggene tilstås som generelle tillegg og/eller gruppetillegg
6. Første tilbud fra arbeidsgiver bør gjenspeile krav både fra arbeidsgiver og organisasjonene.

7. Organisasjonene gis mulighet for å kontrollere at den økonomiske rammen er benyttet, og at ev. avtalte føringer er fulgt.
8. Ingen kan selv forhandle om sin egen lønn i lokale forhandlinger. I virksomheter der en organisasjon kun har ett medlem, ivaretas medlemmets interesser i lønnsforhandlinger av en annen organisasjon under egen hovedsammenslutning, eller den vedkommendes organisasjon sentralt peker ut.

Kap. 13 VARIGHET OG REGULERING 2. AVTALEÅR

Landsoverenskomstene gjøres gjeldende fra 1. mai 2022 til 30. april 2024 og videre for 1 – ett – år av gangen hvis den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 3 – tre - måneders varsel.

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Virke og arbeidstakerorganisasjonene om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene føres på grunnlag av den økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen 1. avtaleår.

Dersom partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp overenskomsten innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 dagers varsel, med utløp tidligst 1. mai 2023.

Partene avgjør selv hvordan de skal godkjenne forhandlingsresultatet eller et meklingsforslag.

VEDLEGG**Vedlegg 1 HOVEDLØNNSTABELL FOR LO- OG YS-FORBUND PER 1. MAI 2022**

Lønns-trinn	Bruttolønn pr. år
19	319 800
20	323 300
21	327 300
22	330 900
23	334 800
24	338 800
25	343 000
26	347 300
27	351 300
28	355 300
29	359 100
30	363 100
31	366 700
32	370 900
33	374 800
34	379 000
35	383 200
36	387 500
37	392 300
38	397 100
39	401 800
40	406 900
41	412 000
42	417 900
43	423 500
44	429 600
45	435 600
46	441 900
47	449 900
48	456 800
49	464 200
50	471 300
51	478 300
52	485 800
53	493 700
54	501 200
55	509 500
56	517 600

Lønns-trinn	Bruttolønn pr. år
61	563 500
62	573 900
63	584 700
64	593 500
65	604 400
66	615 000
67	626 300
68	636 700
69	648 700
70	661 400
71	677 000
72	689 100
73	701 300
74	714 000
75	728 100
76	746 900
77	765 600
78	790 100
79	814 900
80	839 900
81	864 500
82	888 200
83	911 700
84	935 300
85	965 000
86	994 200
87	1 024 200
88	1 047 600
89	1 071 200
90	1 094 800
91	1 118 700
92	1 142 100
93	1 165 800
94	1 189 400
95	1 213 200
96	1 236 300
97	1 259 500
98	1 282 600

57	526 100
58	534 900
59	544 400
60	553 500

99	1 304 800
100	1 326 900
101	1 349 100

Bruttolønn kan inkludere mer enn bruttolønn etter hovedlønnstabellen.

Pensjonsinnskudd er 2 pst av bruttolønn opp til 12*folketrygdens grunnbeløp. For høyere bruttolønn beregnes 2 pst pensjonsinnskudd av 12*folketrygdens grunnbeløp.

Nettolønn er bruttolønn etter fratrekk for OU-midler og pensjonsinnskudd.

Overtidsgodtgjørelse beregnes ut fra bruttolønn som deles på 1850 og multipliseres med 1,5 (50%) og 2 (100%). Nattidskompensasjon beregnes ut ifra bruttolønn som deles på 1850 og multipliseres med 0,45 (45%)

Vedlegg 2 LØNNSPLANER PER 1. MAI 2022

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 11.2.1.2 B
----------------------	---------------------	------------	-----------	---

3.1 GJENNOMGÅENDE STILLINGER**90.100 LEDERSTILLINGER**

1072	Arkivleder		42-	
1054	Kontorsjef		47-	
1056	Økonomisjef		47-	
1055	Personalsjef		47-	
1058	Administrasjonssjef		47-	
1057	Informasjonssjef		47-	
1407	Avdelingsleder		49-	
1059	Underdirektør		51-	
1211	Seksjonssjef		51-	
1477	Regiondirektør		53-	
1060	Avdelingsdirektør		55-	
1061	Assisterende direktør		55-	
1062	Direktør		55-	
1538	Fagdirektør		55-	
0214	Rektor		55-	

90.103 SAKSBEHANDLER

1063	Førstesekretær	Lang	31-	
1065	Konsulent	Lang	38-	2
1408	Førstekonsulent	Kort	45-	1 el. 2
1363	Seniorkonsulent		49-	

90.201 KONTORSTILLINGER

1068	Fullmektig	Lang	32	
1069	Førstefullmektig	Lang	28	
1070	Sekretær	Lang	25	
1409	Sekretær		35-	
1433	Seniorsekretær		39-	
1071	Kontorleder		42-	

90.205 BIBLIOTEKAR

1073	Bibliotekfullmektig	Lang	34-	
------	---------------------	------	-----	--

1410	Bibliotekar	Lang	44-	2
1515	Spesialbibliotekar		49-	
1077	Hovedbibliotekar		53-	

90.207 BETJENT

1078	Betjent	Lang	25-	
1079	Førstebetjent		35-	

90.208 SJÅFØR

1081	Sjåfør	Lang	32-	
1180	Sjåfør	Lang	33-	

90.301 INGENIØR

1411	Avdelingsingeniør	Lang	47-	2
1084	Avdelingsingeniør	Kort	38-	2
1275	Ingeniør	Lang	36-	2
1085	Avdelingsingeniør	Kort	44-	1 el. 2
1083	Ingeniør		39-	
1087	Overingeniør		53-	
1181	Senioringeniør		58-	
1088	Sjefingeniør		65-	

Ved tilsetning i ingeniørstilling innplasseres de med 3-årig høgskoleutdanning som ingeniør på kode 1411 Avd. ing. Ved tilsetning i ingeniørstilling innplasseres de med relevant høyere akademisk utdanning på kode 1085 Avdelingsingeniør. 1411 Avdelingsingeniør benyttes kun for arbeidstakere med 3-årig høgskoleutdanning som ingeniør eller høyere.

90.302 TEKNISK ASSISTENT/TEKNIKER

1089	Teknisk assistent	Lang	32-	
1090	Tekniker	Lang	26-	
1091	Tekniker		35-	

90.303 ARKITEKT

1092	Arkitekt	Kort	38-	1
1093	Avdelingsarkitekt		48-	
1094	Overarkitekt		55-	
1182	Seniorarkitekt		58-	
1095	Sjefarkitekt		67-	

90.309 TEKNISK LABORATORIEPERSONELL

1096	Laboratorieassistent	Lang	32-	
1097	Laborant	Lang	23-	
1098	Laborantleder		35-	

90.312 GRAFISK DESIGN

1104	Fotoleder		35-	
------	-----------	--	-----	--

90.400 FORSKER

1109	Forsker	Kort	59-	
1108	Forsker	Lang	50-	
1110	Forsker		62-	
1183	Forsker		69-	
1111	Forskningssjef		71-	

Ved oppnormering fra kode 1108 bortfaller eventuelle doktorgradstillegg. Ved oppnådd professor-kompetanse gis innplassering på kode 1183 Forsker etter fastsatte retningslinjer. Ved oppnådd doktorgrad innenfor det fagområde/forskningsfelt som vedkommende er tilsatt i gis innplassering som 1109 Forsker. Ved overgang fra 1352 Postdoktor til stillingskodene 1011 Førsteamanuensis, 1198 Førstelektor eller 1109 Forsker i samme virksomhet etter 16 desember 2020 skal den ansatte som et minimum beholde sitt lønnsnivå.

Merknad: Ved tilsetning i stilling som 1109 Forsker kommer godskravingsreglene i fellesbestemmelsene § 11.2.1.2 ikke til anvendelse. Opprykk på lønnsstigen skjer etter tjenesteansiennitet i stillingen.

90.410 FORSKNINGSTEKNIKER

1511	Forskningstekniker	Lang	35-	
1512	Forskningstekniker		35-	
1513	Seniorforskningstekniker		35-	
1514	Ledende forskningstekniker		35-	

90.500 RÅDGIVER

1434	Rådgiver		45-	
1364	Seniorrådgiver		60-	
1220	Spesialrådgiver		80-	

90.510 PROSJEKTLEDER

1113	Prosjektleder		45-	

90.520 UTREDNINGSLEDER

1114	Utredningsleder		52-	
------	-----------------	--	-----	--

90.522 SPESIALREVISOR

1224	Spesialrevisor		52-	
------	----------------	--	-----	--

90.600 ARBEIDERSTILLINGER

1115	Hjelparbeider	Lang	25-	
1116	Spesialarbeider	Lang	32-	
1117	Fagarbeider	Lang	33-	

1203	Fagarbeider m/fagbrev	Lang	36-	
------	-----------------------	------	-----	--

Merknad: Stillingskode 1203 Fagarbeider, gjenspeiler den yrkesmessige avlønningen for arbeidstakere med offentlig fagbrev etter opplæringslova.

90.610 ARBEIDSLEDERSTILLINGER

1118	Arbeidsleder		35-	
1119	Bas		35-	
1120	Mester		35-	

90.611 INSPEKTØRSTILLINGER DRIFT MV.

0676	Inspektør		35-	
1449	Seniorinspektør		48-	

90.701 KJØKKENPERSONALE

1184	Kokk	Lang	25-	
1122	Førstekokk	Lang	34-	
1123	Assisterende kjøkkensjef		35-	
1124	Kjøkkensjef		35-	

90.702 HUSHOLDSPERSONALE

1125	Husholdsassistent	Lang	32-	
1126	Husholdsbestyrer	Lang	33-	
1127	Husholdsleder		35-	
1128	Husøkonom		36-	

90.703 RENHOLDSPERSONALE M.V.

1129	Renholdsbetjent	Lang	32-	
1130	Renholder	Lang	39-	
1131	Tøyforvalter		35-	
1132	Renholdsleder		36-	

Merknad: Kode 1130 Renholder: Ved ansettelse innplasseres renholdere i minimum ltr 39

90.801 SOSIALSEKRETÆR/ SOSIALKURATOR

1185	Spesialutdannet sosionom	Lang	51	2
1173	Klinisk sosionom	Lang	51	2

90.805 STATLIGE BARNEHAGER

0829	Barnehageassistent	Lang	32-	
0830	Barnehageassistent m/barnepleierutdanning	Lang	34-	
0947	Førskolelærer	Lang	47-	2
1307	Pedagogisk leder		42-	
0948	Styrer		46-	

Merknad: Kode 0947 Førskolelærer benyttes kun for arbeidstakere med 3-årig førskolelærerutdanning eller høyere. 0947 Førskolelærer med 2-årig spesialpedagogisk tilleggsutdanning som arbeider i spesialinstitusjon og som har inntil 20 års tjenesteansiennitet, gis 4 ltr. som en personlig ordning. De med 20 års tjenesteansiennitet eller mer gis 5 ltr. som en personlig ordning.

90.810 BEDRIFTSHELSETJENESTE

0790	Bedriftssykepleier		46-	
1282	Bedriftsfysioterapeut		46-	
0791	Bedriftslege		58-	
0792	Bedriftsoverlege		62-	

90.850 TEKNISK DRIFT M.V.

1215	Sikkerhetsbetjent	Lang	23-	
1216	Driftsoperatør	Lang	33-	
1136	Driftstekniker		35-	
1137	Driftsleder		35-	
1517	Resepsjonsvakt	Lang	33-	
1336	Sikkerhetsvakt	Lang	32-	
1337	Vaktførstebetjent		38-	
1338	Vaktleder		41-	

90.910 UNGE ARBEIDSTAKERE/LÆRLINGER/ASPIRANTER

1138	Unge arbeidstakere inntil 17 år	80 % av ltr. 19		
	Mellom 17 og 18 år	85 % av ltr. 19		
1362	Lærling	lønn i % av begynnerlønn i kode 1203		
1429	Aspirant		20-	
1446	Lærekandidat	lønn i % av begynnerlønn i kode 1203		

Denne lønnsplan gjelder for lærlinger og unge arbeidstakere innenfor områder hvor det ikke er opprettet særskilt aspirantordning. Ved fylte 18 år lønnes arbeidstakere i kode 1138 i samsvar med den stilling vedkommende fyller.

SKOLEVERKET

17.200 SPESIALPEDAGOGISKE KOMPETANSESENTRA

1141	Nattevakt	Lang	32-	
0968	Internatassistent	Lang	33-	
0969	Instruktør	Lang	33-	
0970	Miljøterapeut	Lang	42-	
1202	Miljøterapeut	Lang	47-	2
1472	Musikkterapeut		50-	

**UNIVERSITETER,
HØGSKOLER OG
FORSKNINGSSTILLINGER**

17.500 FAGLIGE-ADMINISTRATIVE LEDERSTILLINGER

1206	Undervisn.leder		44-	
1003	Avdelingsleder		44-	
1197	Studiesjef		45-	
1473	Studieleder		54-	
1006	EDB-sjef		56-	
1475	Instituttleder		58-	
1474	Dekan		60-	

17.510 UNDERVISNINGS- OG FORSKERSTILLINGER

1007	Høgskolelærer/øvingslærer	Lang	48-	
1352	Postdoktor	Kort	59-	
1011	Førsteamanuensis	Kort	63-	
1198	Førstelektor	Kort	63-	
1008	Høgskolelektor	Lang	51-	
1009	Universitetslektor	Lang	51-	
1010	Amanuensis	Lang	58-	
1308	Klinikkveterinær		46-	
1012	Høgskoledosent		60-	
1532	Dosent		69-	
1013	Professor		69-	
1404	Professor		78-	

Ved innplassering på kode 1011 Førsteamanuensis og kode 1198 Førstelektor bortfaller doktorgradstillegg.

Merknad: Ved tilsetning i stilling som 1011 Førsteamanuensis, 1198 Førstelektor og som 1352 Postdoktor kommer godskravingsreglene i fellesbestemmelsene § 11.2.1.2. Ved overgang fra 1352 Postdoktor til stillingskodene 1011 Førsteamanuensis, 1198 Førstelektor eller 1109 Forsker i samme virksomhet etter 16 desember 2020 skal den ansatte som et minimum beholde sitt lønnsnivå.

Merknad: Kode 1404 Professor for faglig lederskap kan kun benyttes etter godkjenning fra KDD.

17.515 UTDANNINGSSTILLINGER

1018	Vitenskapelig assistent	Lang	32-	
1017	Stipendiat	1)	54-	
1476	Spesialistkandidat	1)	54-	
1019	Vitenskapelig assistent		35-	
1020	Vitenskapelig assistent		42-	
1378	Stipendiat		49-	

1) Merknad: Ved tilsetning som 1017 Stipendiat og 1476 Spesialistkandidat, foretas innplassering på minimum ltr. 54. Godskrivningsreglene i fellesbestemmelsene § 11.2.1.2 kommer ikke til anvendelse. Den ansatte gis automatisk lønnsutvikling i inntil 4 år med 3 % årlig stigning.

17.520 UNIVERSITETSBIBLIOTEKAR

1200	Førstebibliotekar	Kort	61-	
1199	Universitetsbibliotekar	Lang	55-	

Merknad: Ved tilsetning i stilling som 1200 Førstebibliotekar kommer godskrivningsreglene i fellesbestemmelsene § 11.2.1.2 ikke til anvendelse.

BARNE- OG FAMILIEVERN

18.385 DIVERSE STILLINGER

1484	Assistent	Lang	22-	
1486	Miljøarbeider	Lang	24-	
1489	Miljøterapeut	Lang	39-	2
1488	Miljøterapeut	Lang	37-	
1534	Spesialutdannet miljøterapeut	Lang	49-	2
1487	Miljøarbeider		36-	
1491	Ass. Leder		41-	
1490	Spesialutdannet miljøterapeut		46-	
1493	Leder		47-	

18.386 KLINISK TJENESTE - DIV. STILLINGER

1494	Sosionom	Lang	40-	2
1495	Barnevernspedagog	Lang	39-	2
1508	Vernepleier	Lang	40-	2
1496	Klinisk barnevernspedagog	Lang	51-	2
1509	Spesialutdannet vernepleier	Lang	48-	2
1510	Spesialutdannet barnevernspedagog	Lang	48-	2

21.203 PSYKOLOG

0794	Psykolog		51-	
1304	Psykolog med godkjent spesialitet		58-	
0795	Spesialpsykolog		59-	
0796	Sjefpsykolog		61-	

Vedlegg 3 ETTER- OG VIDEREUTDANNING

1. Innledning

Hovedavtalen legger til grunn at omstilling og sterkere konkurranse krever styrket kompetanseutvikling i bedriftene.

Kompetanseutvikling vil derfor være et viktig satsningsområde, og forut-settes ivaretatt i samarbeid mellom bedriften og de ansatte.

Det forutsettes at bedriftens behov for kompetanseutvikling ses i sammen-heng med den enkeltes behov for innflytelse på egen kompetanseheving.

Hovedorganisasjonen Virke representerer bedrifter/virksomheter av stor betydning for en vellykket felles satsning på dette området og partene er enige om å følge opp dette arbeidet i fellesskap overfor myndigheter og andre berørte parter, slik at interessene på dette store området ikke blir hengende etter eller skadelidende i forhold til utviklingen på andre tariffområder etc.

2. Opplæringsutvalg

I samsvar med forutsetningene i Hovedavtalen, kan spørsmål knyttet til kompetanseutvikling drøftes og behandles i de enkelte bedriftsutvalg, jf. Hovedavtalen § 4-6. Dersom bedriften ikke har bedriftsutvalg eller partene lokalt er enige, kan nevnte spørsmål behandles av andre etablerte utvalg eller et eget opplæringsutvalg der partene er likt representert.

3. Kompetanseutvikling

Partene er enige om at det ved den enkelte bedrift skal utvikles og holdes ved like en systematisk plan for kompetanseutvikling. Planen skal ta utgangspunkt i en vurdering av kompetansebehovene som er nødvendige for å løse de oppgavene bedriften står overfor, og skal beskrive de konkrete tiltakene for kompetanseutvikling.

Kompetanseplanen bør:

- ajourholdes årlig
- motivere til faglig utvikling
- inneholde planer for gjennomføring av kompetanseutviklingstiltak for den enkelte medarbeider
- kompetanseplanen bør legge til rette for at medarbeiderne får kompetanseheving gjennom avleggelse av fag- eller svenneprøve gjennom praksisordningen, jf. Opplæringsloven § 3-5. Bedriften skal i slike tilfelle dekke utgifter til eventuelle kursavgifter, læremateriell og prøveavgifter.

4. Små og mellomstore bedrifter

For at arbeidet med kompetanseutvikling skal bli mest mulig hensiktsmessig også for små og mellomstore bedrifter, bør det utvikles nye modeller for samarbeid mellom flere bedrifter (jf. Opplæringskontorene og -ringene for lærlingeordningen).

5. Særskilte utfordringer

Partene viser til at det kan være særskilte utfordringer knyttet til landsomfattende overenskomstområder.

6. Støtte til livsopphold ved utdanningspermisjon

Partene viser til Handlingsplan for kompetanse fra tariffoppgjøret 1998, Arntsenutvalgets innstilling D6 og Riksmeklingsmannens møtebok for lønnsoppgjøret 1999.

Alle arbeidstakere har fått en individuell rett til utdanningspermisjon ved lov vedtatt av Stortinget i 1999, AML kap. VIII A. Rettighetene til utdanningspermisjon sikrer likebehandling av alle arbeidsgivere og arbeidstakere.

Ansvar for å dekke utgiftene i forbindelse med kompetanseutvikling for arbeidstakere avhenger av formålet med det enkelte tiltak:

Utdanning i tråd med virksomhetens behov skal dekkes av den enkelte virksomhet.

Utdanning som bygger på lov om rett til utdanningspermisjon må finansieres på annen måte, f.eks. gjennom Statens Lånekasse.

Dersom man deler den siste gruppen inn i to, kan det skilles mellom følgende utdanningskategorier og finansieringsansvar:

Utdanning til annet fagområde

Dette må finansieres gjennom ordninger som f.eks. Lånekassen.

Etter- og videreutdanningen innen samme fagområde, men ut over virksomhetens behov.

Ansvar for finansiering av livsopphold under permisjon for denne gruppen er uavklart.

Partene er enige om at etablering av ordninger for støtte til livsopphold for gruppen under pkt. 2 gjennom tariffoppgjørene, vil legge ensidige byrder på tariffbundne virksomheter. Det må derfor være en forutsetning at en eventuell slik ordning bygger på like rettigheter og plikter for hele arbeidslivet både i privat og offentlig sektor, og gjelde alle arbeidstakere og arbeidsgivere, jf. ravet om allmenngjøring i Handlingsplanen fra 1998.

Partene mener derfor at utviklingen av ordningen må skje i et samspill mellom arbeidslivets parter og de politiske myndigheter.

Partene er enige om at det må utredes nærmere hvordan støtteordning til livsopphold under utdanningspermisjon, jf. pkt. 2 ovenfor, kan utformes. Det vises til brev av 9. mai 2000 fra Statsministeren til Riksmeklingsmannen. Partene forutsetter at Virke gis deltakelse i det utrednings-arbeid som vil bli igangsatt i hht. ovennevnte brev.

7. Tiltaksplan

Under henvisning til protokollen fra mellomoppgjøret 1999, viser partene til at det for Virkeområdet er enighet om fremdrift og tiltaksplan for det videre arbeidet bl.a. med kompetansereformen.

Vedlegg 4 LOKALE FORHANDLINGER

1. Forhandlingsbestemmelser

Den enkelte landsoverenskomst på HUK-området har avtalefestet

- forhandlingsgrunnlag
- virkemidler
- evt. økonomiske rammer
- virkningstidspunkt
- frist for avvikling av de lokale forhandlingene

2. Forhandlingssted

Forhandlingene skal gjennomføres på den enkelte virksomhet. Dersom virksomheter har samme hovedarbeidsgiver - kan Virke i samråd med de berørte arbeidstakerorganisasjoner avgjøre at hovedarbeidsgiver skal føre forhandlingene for disse virksomheter.

3. Parter

Forhandlingene i virksomheten skal gjennomføres av arbeidsgiver og organisasjonenes tillitsvalgte i virksomheten. Dersom en organisasjon ikke har tillitsvalgte i virksomheten kan lønnskrav fra medlemmet i organisasjonen etter fullmakt ivaretas av tillitsvalgte fra andre organisasjoner. De sentrale parter åpner for at organisasjonene i virksomheten vurderer om det er hensiktsmessig at organisasjonene i virksomheten som er tilsluttet samme hovedorganisasjon opptrer som en part.

4. Drøftingsmøte

Før forhandlingene avholdes et drøftingsmøte mellom partene lokalt, hvor partene bl.a. kan ta opp:

- Evt. føringer sentralt
 - Prioriteringer i hht. lokal lønnspolitikk
 - Fremlagt pott fra arbeidsgiver
 - Hvilken statistikk og hvilke lønnsopplysninger arbeidsgiver skal legge frem
 - Fremdrift for forhandlingene
 - Hvem som omfattes av forhandlingene – herunder forholdet til uorganiserte
 - Informasjon av resultater
- Det skrives protokoll fra møtet.

5. Lønnspolitikk

Partene viser til bestemmelsene i den enkelte landsoverenskomst.

6. Protokoll

Fra forhandlingene skal det nedtegnes en skriftlig protokoll.

7. Beregning av pott

Den enkelte arbeidsgiver må selv beregne den økonomiske potten for sin virksomhet. Virke vil – dersom arbeidsgiver ønsker det – bistå ved beregningen i de tilfelle der det er avsatt pott.

8. Tvist

Dersom partene ikke blir enige under forhandlingene i virksomheten kan hver av partene bringe saken inn for en sentral ankenemnd. Virke og de berørte arbeidstakerorganisasjoner kan i det enkelte tilfelle avtale at en lokal tvist behandles av de sentrale parter før den sendes ankenemnden. Nemnda skal bestå av 3 medlemmer sammensatt slik: 1 representant for vedkommende arbeidstakerorganisasjon, 1 representant for Virke og en nøytral leder. Dersom partene ikke blir enige om leder, oppnevnes denne av Riksmekler. Dersom det i samsvar med pkt. 3, første ledd annen setning er gitt fullmakt tilligger ankeadgangen den organisasjon som har gitt fullmakt. Arbeidsgiver skal varsle de øvrige parter straks resultatet av en eventuell ankebehandling foreligger. Bestemmelsen gjelder ikke dersom partene i den enkelte landsoverenskomst har avtalt andre ordninger.

Vedlegg 5 AVTALE OM NY AFP-ORDNING

I. Innledning

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

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

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

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

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

II. Vedtekter

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

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

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

III. Opprinnelig AFP-ordning

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

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

IV. Ny AFP-ordning

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

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

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

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

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

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

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

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

VI. Pensjonsnivåer i den nye AFP-ordningen

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

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

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

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

AFP reguleres på samme måte som inntektpensjon 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 Virke, skal avtalen også gjøres gjeldende for bedrifter utenfor Virke som har tariffavtale med forbund tilsluttet LO eller YS.

Vedlegg 6 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 tariffforpliktelse 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 inndrivning av premier. Partene er enige om at kvartalspremien søkes omgjort slik at den beregnes på grunnlag av antall ansatte ved utgangen av hver måned i foregående kvartal.

Bedriftene eller NHO har ikke ansvar for Sliterordningens forpliktelser.

§ 7 **Endring og avvikling**

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

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

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

Sliterordningen skal avvikles etter siste utbetaling av slitertillegg.

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

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

Oslo, 1. april 2019

Hans-Christian Gabrielsen
LO

Ole Erik Almlid
NHO

Vegard Einan
YS

Vedlegg 7 FORSIKRET TJENESTEPENSJON VIRKE

1. Bakgrunn og formål

I en del virksomheter, både medlemmer av Virke og potensielle medlemmer, er det krevende å sikre fortsatt drift med offentlig lik tjenstepensjonsordning. Dette begrunnet i konkurransemessige og økonomiske forhold.

For virksomheter som leverer tjenester til det offentlige via anbud eller liknende, fører offentlig lik tjenstepensjon til særlig store utfordringer knyttet til balanseføring av fremtidige forpliktelser, forutsigbarhet og finansiering av drift.

Nye virksomheter som ønsker medlemskap i Virke og som omfattes av en eller flere av nedenfor nevnte overenskomster, vil i mange tilfeller ikke kvalifisere til opptak i pensjonskasser som gir offentlig lik tjenstepensjonsordning.

På denne bakgrunn har derfor partene avtalefestet Forsikret Tjenstepensjon Virke for å øke forutsigbarheten og derigjennom bedre konkurransesituasjonen for blant andre konkurranseutsatte virksomheter. Et slikt alternativ i tariffavtalene vil også forsterke Virkes mulighet til å være en attraktiv arbeidsgiverorganisasjon for ideell sektor.

2. Retningslinjer ved overgang til Forsikret tjenstepensjon Virke

Når en virksomhet vurderer overgang til Forsikret Tjenstepensjon Virke, skal følgende prosedyre følges:

Lokal arbeidsgiver varsler Virke om at det er behov for å vurdere endring av virksomhetens pensjonsordning. Virke informerer deretter berørte arbeidstakerorganisasjoner.

1. Lokal arbeidsgiver har ansvar for at det gjennomføres grundige lokale prosesser med virksomhetens tillitsvalgte og slik at ansatte sikres medbestemmelse.
2. Den lokale prosessen skal starte med:
 - a) gjennomgang av virksomhetens økonomiske situasjon og de forhold som ligger til grunn for vurdering av endring.
 - b) gjennomgang av egenskapene ved de to tjenstepensjonsordningene
 - c) kartlegging av konsekvenser for de ansatte og virksomheten ved en endring, både nåtidig og framtidig.
3. De ansatte skal sikres god informasjon og innflytelse i de lokale prosessene: Det legges til grunn at hovedavtalens regler om informasjon og drøfting følges, herunder tidlig og løpende involvering av de tillitsvalgte. I tilfeller der organiserte ansatte, eller grupper av organiserte ansatte, i utgangspunktet ikke er representert ved egen tillitsvalgt i virksomheten, kan de likevel stille med representant. Det skal settes av nødvendig tid til prosessen lokalt.

4. De sentrale partene skal bidra til gode lokale prosesser gjennom blant annet å tilby rådgivning, veiledning og fellesopplæring. Dette skjer etter initiativ fra de lokale parter.
5. Prosessen lokalt munner ut i en drøftingsprotokoll som danner grunnlaget for virksomhetens valg om overgang til Forsikret tjenestepensjon Virke. Der det konstateres vesentlige enkeltstående og individuelle tap, bør kompensasjon vurderes.
6. Dersom det oppstår uenighet om ovenstående prosedyre er fulgt, må dette protokolleres og saken bringes inn for de sentrale parter for behandling. Siktemålet med en slik behandling er å få ryddet opp i uenigheter og sikre en fortsatt god prosess lokalt.

Merknad:

Arbeidsgiver har et særskilt ansvar for å følge opp ansatte som er omfattet av eller er/vil bli berettiget til en uføreytelse ved overgang til Forsikret Tjenestepensjon Virke.

3. Vilkår ved etablering og overgang til pensjonsordningen

Ved etablering og overgang til Forsikret tjenestepensjon Virke gjelder følgende:

1. For virksomheter som er tariffbundet på overenskomsten og har offentlig lik pensjonsordning i henhold til overenskomstens pensjonsbestemmelser første eller andre ledd, jfr overenskomstens. Kap. 4 Pensjon:
 - a) Lukking av eksisterende pensjonsordning for ansatte med mindre enn 15 år igjen til fylte 67 år. Offentlig AFP og særaldergrenser videreføres i den lukkede ordningen.
 - b) Forsikret tjenestepensjon Virke gjøres gjeldende for ansatte som har mer enn 15 år igjen til pensjonsalder.
 - c) Forsikret tjenestepensjon Virke gjøres gjeldende for alle som ansettes etter overgangstidspunktet.
2. For virksomheter som blir tariffbundet på overenskomsten:
 - a) Forsikret tjenestepensjon Virke gjøres gjeldende for alle ansatte.

4. Pensjonsordningens innhold

Forsikret tjenestepensjon Virke tegnes etter lov om tjenestepensjon og i tråd med følgende vilkår:

1. Livsvarig utbetaling
2. Kønnsnøytralitet
3. Innskuddsnivå:
 - a) 7 % for lønn opp til 12 G (5 % fra arbeidsgiver og 2 % fra arbeidstaker).

b) Tilleggssats på 18,1 % for lønn mellom 7,1 G og 12 G.

4. Beholdningen gis økning i takt med lønnsvekst. Avkastning utover dette tilfaller reguleringsfondet, jfr. Lov om tjenstepensjon § 4-6 (3). Dette gjelder kun de som til enhver tid er ansatt i foretaket, jfr. Tjenstepensjonslovens § 4-6 (2).
5. Pensjonsgrunnlaget skal inneholde all utbetalt lønn, jfr. Lov om tjenstepensjon § 4,3, dog med unntak av lønnsmidler som fremgår av 3. ledd.
6. Privat AFP med tilslutning til Fellesordningen for avtalefestet pensjon, jfr. overenskomstens Vedlegg 5 Avtale om ny AFP-ordning.
7. Uførepensjon
Uføredeknning på samme nivå som i offentlig tjenstepensjon.

Fra 1.1.2017 innebærer dette uførepensjon med følgende dekningsnivå:

- a) 3 prosent av pensjonsgrunnlaget inntil 12 G
- b) Tillegg på 66 prosent av pensjonsgrunnlaget mellom 6 og 12 G
- c) Tillegg på 25 prosent av G, begrenset oppad til 6 prosent av pensjonsgrunnlaget
- d) Barnetillegg på 4 prosent av pensjonsgrunnlaget inntil 6 G pr barn, maksimalt 12 prosent av pensjonsgrunnlaget opp til 6 G

Minstekravet til nedsatt inntektsevne settes til 20 prosent.

8. Forhøyet gruppelivsforsikring

Forhøyet gruppelivsforsikring på 20 G for ansatte frem til fylte 47 år og deretter nedtrapping til fylte 67 år etter følgende tabell:

Alder	Erstatning i % av forsikringssum
18 – 46	100 %
47	95 %
48	90 %
49	85 %
50	80 %
51	75 %
52	70 %
53	65 %
54	60 %
55	55 %
56	50 %
57	45 %
58	40 %
59	35 %
60	30 %
61 – 67	25 %

Forsikringssummen utbetales i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge de er nevnt):

- a) Avdødes ektefelle (se dog bokstav c).
Likt med ekteskap etter denne bestemmelsen regnes registrert partnerskap etter lov av 30. april 1993.
- b) Samboer (se dog bokstav c).
Som samboer regnes person som har felles bopel og felles barn med avdøde på dødsfallstidspunkt, eller som ved bekreftelse fra folkeregisteret kan dokumentere at samboerforholdet har bestått de to siste år. Dette gjelder likevel ikke dersom det på dødsfallstidspunktet forelå hindringer for at lovlig ekteskap/partnerskap kunne inngås.
- c) Barn under 20 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle eller samboer.
- d) Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.

Begravelsesbidrag:

Om det ikke finnes etterlatte som nevnt ovenfor, utbetales 1,5 månedslønn, dog minst ½ G til dødsboet.

Forhøyet gruppelivsforsikring legges til grunn som erstatning for etterlatte-/barnepensjon og kommer i tillegg til den ordinære gruppelivsforsikringen, jfr. Overenskomstens 3.20 Ytelse ved dødsfall – Gruppelivsordning.

Ytelsen utbetales uavhengig av ytelser etter den ordinære gruppelivsforsikringen, og samordnes heller ikke med eventuell erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom.

TILLEGG TIL HOVEDAVTALEN (DEL I)

Kap. 1 ARBEIDSMILJØUTVALG

1.1 Innledning

I virksomheter som jevnlig sysselsetter minst 20 arbeidstakere skal det være arbeidsmiljøutvalg.

I virksomheter som sysselsetter mindre enn 20 arbeidstakere, kan det som i dette bilaget er avtalt om arbeidsmiljøutvalg tilpasses i avtale mellom partene, og gjøres gjeldende der dette anses hensiktsmessig.

I virksomheter som ikke har slikt arbeidsmiljøutvalg, gjøres oppgavene i henhold til arbeidsmiljøloven § 7-3 til gjenstand for drøfting.

Medlemmer av arbeidsmiljøutvalg og verneombud har lovbestemt rett til opplæring, jf. arbeidsmiljøloven § 6-5 (1).

Merknad:

I virksomheter som etter lokal avtale har eller oppretter samarbeidsutvalg, kan arbeidsgiver og lokale fagforeninger som til sammen organiserer flertallet av arbeidstakerne, avtale at samarbeidsutvalget også skal fungere som arbeidsmiljøutvalg. Ved avtale om samarbeidsutvalg gjelder bestemmelsene i dette bilaget tilsvarende.

1.2 Oppgaver og ansvar

Generelt

Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver er hjemlet i arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter. I tillegg har utvalget oppgaver og ansvar som er hjemlet i denne tariffavtale.

Begrensning av kompetanseområde

Arbeidsmiljøutvalgets virksomhet skal foregå innen de til enhver tid vedtatte budsjett/langtidsbudsjett for den enkelte virksomhet.

Arbeidsmiljøutvalget skal ikke behandle lønns- og tariffspørsmål. Det skal heller ikke behandle saker som etter gjeldende tariffavtale og Hovedavtale skal behandles av arbeidstakerorganisasjonene og deres tillitsvalgte.

1.3 Utvalgets sammensetning

Generelt

Utvalget skal ha fra 6 til 10 medlemmer med personlige vararepresentanter avhengig av virksomhetens størrelse. Arbeidsgiver- og arbeidstakersiden skal ha like mange medlemmer i utvalget.

Partene kan inngå lokal avtale om annen størrelse på utvalget dersom virksomhetens størrelse gjør dette hensiktsmessig.

Representantenes funksjonstid skal som hovedregel være 2 år av gangen.

Arbeidsgiverens representanter

Arbeidsgiveren peker ut sine representanter og vararepresentanter til utvalget. Virksomhetens daglige leder eller når virksomheten er omfattende; en representant fra den øverste ledelse, skal alltid være medlem av arbeidsmiljøutvalget. Som en av sine representanter kan arbeidsgiver også oppnevne et medlem fra styret. Arbeidsgivers representanter for øvrig skal ha daglig tilknytning til virksomheten.

Arbeidstakernes representanter

Er det valgt et verneombud ved virksomheten, skal vedkommende være medlem av utvalget. Er det valgt et hovedverneombud, er det denne som er medlem av utvalget. Er det flere hovedverneombud, velges en representant av og blant disse.

Arbeidstakernes representanter for øvrig velges/utpekes av og blant de organiserte arbeidstakerne etter et forholdstallsprinsipp. Det anbefales at forholdstallsprinsippet i de offentlige avtalene legges til grunn.

Vararepresentant for arbeidstakersiden velges/utpekes etter samme regler som representanter.

Representant/vararepresentant som slutter eller har fravær Dersom en representant/vararepresentant slutter i virksomheten, velges/utpekes ny representant/vararepresentant for resten av funksjonsperioden.

Dersom en representant har midlertidig fravær, f.eks. ved sykdom eller permisjon, møter vararepresentant.

1.4 Konstituering

Utvalget konstituerer seg selv.

Leder og nestleder utgjør et arbeidsutvalg. Arbeidsmiljøutvalget fastsetter hvilke oppgaver og myndighet dette arbeidsutvalg skal ha.

Arbeidsgiver har sekretærfunksjonen for utvalgene. Den som arbeider med lønns- og personalsaker i virksomheten bør være utvalgets sekretær.

1.5 Utvalgets møter

Utvalget holder møter når lederen eller to representanter krever det. Møtene skal, så vidt mulig, holdes i den ordinære arbeidstiden.

Dersom møtene ikke holdes i ordinær arbeidstid for den enkelte representant, avgjør arbeidsgiver om den medgåtte møtetid skal avspaseres eller kompenseres tilsvarende overtid, henholdsvis merarbeidstid. Det gjøres ved denne bestemmelse ingen endring i det som er regulert i arbeidsmiljøloven § 6-5 (2) og (3).

Partenes representanter har et gjensidig ansvar for å overholde informasjonsplikten om saksgrunnlaget.

1.6 Utvalgets saksbehandling

Det skal legges opp til en rasjonell saksbehandling. Sakene bør, så vidt mulig, behandles fortløpende og uten unødig opphold.

1.7 Beslutningsdyktighet og avstemning

Generelt

Utvalget kan i saker hvor det har avgjørelsesmyndighet fatte vedtak når minst halvparten av representantene for henholdsvis arbeidsgiver- og arbeidstakersiden er til stede.

Sakene avgjøres med alminnelig flertall med mindre annet følger av lov eller forskrift.

Ved stemmelikhet teller lederens stemme dobbelt.

Stemmelikhet ved avgjørende myndighet

I saker der arbeidsmiljøutvalget har besluttende myndighet i henhold til arbeidsmiljøloven §§ 18-9 og 7-2 med tilhørende forskrifter, skal sakene ved stemmelikhet til vanlig utsettes og tas opp i nytt møte innen 3 uker. Stemmelikhet ved ny behandling i slike saker avgjøres ved lederens dobbeltstemme.

I øvrige saker der arbeidsmiljøutvalget har avgjørende myndighet, har lederen ikke dobbeltstemme. Er det stemmelikhet skal saken tas opp i nytt møte innen 3 uker. Ved stemmelikhet ved annen gangs behandling sendes saken uten opphold til styret som avgjør den med bindende virkning. Avgjørelsen treffes av daglig leder dersom han/hun er gitt fullmakt, hvis ikke av styret.

Kap. 2 STYREREPRESENTASJON

2.1 Generelt

Virksomheten kan, etter lov, oppdragsavtale eller vedtak av eieren være forpliktet til å ha styre (driftsstyre). Dersom det er opprettet styre for virksomheten, skal arbeidstakerne i virksomheten være representert. Dersom flere virksomheter har samme styre, skal arbeidstakere i virksomhetene være representert.

2.2 Ansattes representant

De ansatte skal være representert i styret med 1 medlem. Det skal også velges 1 varamedlem.

For virksomheter med flere enn 50 ansatte henvises spørsmålet om to styrerepresentanter til lokal avtale. Tariffavtalen innskrenker ikke ansattes rettigheter, fastsatt i lov og forskrift, til å velge ytterligere styremedlemmer av og blant de ansatte.

Den ansattes representant blir medlem av styret med de samme rettigheter og plikter som de øvrige styremedlemmer.

2.3 Valg av ansattes representant

Arbeidstakerne velger sin representant ved flertallsvalg. Valget skal være hemmelig og skriftlig. Alle ansatte i virksomheten bortsett fra virksomhetens ledelse er valgbare.

2.4 Valgstyre

Valget ledes av et valgstyre på 3 personer oppnevnt av de lokale fagforeninger etter forholdstallsprinsippet.

Eksempel:

Hvordan forholdstallsprinsippet benyttes illustreres med følgende: Det skal velges 3 representanter. Med utgangspunkt i organisasjonenes reelle medlemstall gjøres følgende omregning:

Organisasjon	Reelt antall medlemmer	Tellende antall medlemmer delingstall 1,4	Tellende antall medlemmer delingstall 3	Tellende antall medlemmer delingstall 5 – osv.
A	28	$(28 : 1,4) = 20$	$(28 : 3) = 9,3$	
B	21	$(21 : 1,4) = 15$	$(21 : 3) = 7$	
C	14	$(14 : 1,4) = 10$	$(14 : 3) = 4,6$	

Organisasjon A får representant nr. 1, organisasjon B får representant nr. 2 og organisasjon C får representant nr. 3. Det er altså den til enhver tid høyeste sum på tellende antall medlemmer – uavhengig av delingstall – som er avgjørende for representantenes fordeling.

Valgstyret har ansvar for at det gjennomføres valg, og at dette skjer på en slik måte at samtlige ansatte som kan delta i valget så vidt mulig gis anledning til å fremme forslag og avgi stemme.

Valgstyret setter opp liste over alle foreslåtte kandidater og innstiller 2 av kandidatene. Det kan stemmes på alle foreslåtte kandidater.

Den som ved valget får flest stemmer blir styrerepresentant og den neste blir vararepresentant.

2.5 Funksjonstid

Representantens funksjonstid skal som hovedregel være 2 år av gangen, og der det er hensiktsmessig følge styrets funksjonstid. Valg kan ikke foretas for lengre tid enn styrets funksjonstid.

2.6 Igangsetting av ny virksomhet

Ved igangsetting av ny virksomhet skal ansattes representant i (interim) styre reguleres i lokal avtale inntil det kan gjennomføres valg i henhold til bestemmelsene ovenfor.

Kap. 3 TJENESTEFRI MV.

3.1 Tillitsvalgte og tjenestefri

Tillitsvalgte har rett til fri med lønn fra ordinært arbeid for å utføre sine oppgaver i tråd med Hovedavtalens bestemmelser. Med lønn menes i denne forbindelse stillingens faste regulativlønn, samt alle faste og variable tillegg som arbeidstakeren ville hatt om vedkommende hadde vært i ordinært arbeid.

3.2 Permisjon med lønn

- a) Deltakelse i lokale og sentrale forhandlinger på Virke-området
- b) Det kan ikke uten tvingende grunn nektes permisjon med lønn inntil 12 arbeidsdager per år for:
 - valgte, faste medlemmer som skal møte i en arbeidstakerorganisasjons styrende (vedtektsfestede) sentrale organer, styrende (vedtektsfestede) distrikts/fylkesorganer eller som valgte medlemmer og delegater til den enkelte arbeidstakerorganisasjons høyeste organ (landsmøter m.m.)
 - representanter i faste organ som er opprettet av og/eller rådgivende for avdelings-, forbunds- eller landsstyre når møtene ikke kan holdes utenom arbeidstiden.
 - tillitsvalgtopplæring/organisasjonsfaglige kurs dersom dette er nødvendig for den ansattes virke som tillitsvalgt. Vedkommende arbeidstakerorganisasjon sentralt skal attestere på at kurset er å betrakte som faglig. Arbeidsgiver kan kreve slik attestasjon fremlagt.

3.3 Permisjon uten lønn

De som skal overta verv i egen arbeidstakerorganisasjon/forhandlingssammenslutning.

3.4 Medlemsmøte i arbeidstiden

Etter avtale med arbeidsgiver kan organisasjonene i saker av generell karakter i arbeidstiden avholde medlemsmøter som partene er enige om er av vesentlig betydning for å gi alle rask informasjon.

3.5 Særlig krevende tillitsverv

Partene kan lokalt, hvor tillitsverv på grunn av virksomhetens størrelse, karakter, medlemsstokkens sammensetning, omstillinger for virksomheten eller lignende er særlig krevende, oppta drøftinger om hel eller delvis permisjon for tillitsvalgt.

Ved avtale om slik permisjon for tillitsvalgte (lokal tillitsvalgt/hovedtillitsvalgt), skal det stilles nødvendig kontor med utstyr til rådighet for den tillitsvalgte.

Kap. 4 PERSONALPOLITISKE RETNINGSLINJER

4.1 Samarbeid

Arbeidsgiveren og organisasjonene skal samarbeide om å utarbeide personalpolitiske retningslinjer for virksomheten.

4.2 Omstilling mv. i virksomheten

Ved omstilling, herunder driftsinnskrenkning og rasjonalisering, kan det bli nødvendig å endre ansvars- og arbeidsoppgaver for ansatte herunder at ansatte ikke kan fortsette i tidligere stilling.

Skal arbeidsgiver tilby annet passende arbeid i virksomheten, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7 (2), er det viktig at arbeidsgiver gjør bruk av den kompetanse og erfaring ansatte har.

Det skal tas særlig hensyn til yrkeshemmede arbeidstakere.

4.3 Særlig om yrkeshemmede arbeidstakere

For at virksomheten mest hensiktsmessig skal kunne oppfylle kravene fastsatt i arbeidsmiljøloven §§ 4-1 og 4-6, skal partene lokalt drøfte følgende:

- tiltak som må iverksettes for at arbeidstakere som midlertidig eller varig har fått vansker med å kunne utføre arbeidet, skal kunne få (ved omplassering) eller beholde et høvelig arbeid.
- tiltak som må iverksettes for at også yrkeshemmede skal kunne tilsettes i virksomheten.

4.4 Misbruk

Misbruk av medikamenter, stoff og alkohol kan ved siden av å være et personlig problem, også utvikle seg til et problem for arbeidsplassen, for kolleger og for ansettelsesforholdet.

Alle berørte har en kollegial rett til å ta opp slike spørsmål. Det er derfor viktig at arbeidsgiver etablerer og iverksetter rutiner slik at tiltak kommer i tide. Rehabilitering og oppfølging, f.eks. AKAN, kan være alternativ.

Partene lokalt skal drøfte slike spørsmål og kan vurdere om det er hensiktsmessig å inngå lokal avtale hvor en tar hensyn til den ansatte, øvrige arbeidstakere og virksomheten.

Kap. 5 PERMITTERING

Ved permittering forutsettes det at det ytes ledighetsmidler, jf. gjeldende hovedavtaler.