

OVERENSKOMST 2020 - 2022

DEL II

MELLOM

HOVEDORGANISASJONEN VIRKE

OG

**Norges Ingeniør- og
Teknologorganisasjon
NITO**



INNHOLDSFORTEGNELSE

DEL I: HOVEDAVTALEN	4
DEL II: OVERENSKOMSTBESTEMMELSER	4
1. KAP VIRKEOMRÅDE OG OMFANG	4
1-1. VIRKEOMRÅDE	4
1-2. ETABLERING AV BEDRIFTSGRUPPE	4
1-3. AVTALEOPPRETTELSE	4
1-4. BORTFALL AV OVERENSKOMST	4
2. KAP ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER	5
2-1. MAKSIMAL ARBEIDSTIDS LENGDE	5
2-2. ARBEIDSTID PÅ SKIFT	5
2-3. ARBEIDSTID JULAFTEN OG NYTTÅRSAFTEN	5
2-4. GODTGJØRELSE FOR OVERTIDSARBEID FOR ARBEIDSTAKERE SOM HAR KRAV PÅ OVERTIDSBETALING (JF. AML. KAP. 10)	5
2-5. OVERTIDSGODTGJØRELSE SOM FAST AVTALT TILLEGG TIL ORDINÆR LØNN	6
2-6. OVERTIDSTILLEGGENE	6
2-7. AVSPASERING OG OVERTID	6
2-8. MATPENGER VED OVERTIDSARBEID	7
2-9. BEREDSKAPSVAKT UTENFOR ARBEIDSSTEDET – ORGANISERING OG GODTGJØRELSE	7
2-10. SKIFTARBEID – ORGANISERING OG GODTGJØRELSE	7
2-11. REISER I BEDRIFTENS TJENESTE	7
2-12. TILGJENGELIGHETSTEKNOLOGI	8
3. KAP LØNSSVURDERING/LØNNSREGULERING	8
3-1. GENERELLE FORHOLD – LOKALE FORHANDLINGER	8
3-2. INDIVIDUELLE FORHOLD	8
3-3. BEDRIFTER MED BEDRIFTSGRUPPE	9
3-4. BEDRIFTER UTEN BEDRIFTSGRUPPE	9
3-5. ANDRE BESTEMMELSER	10
4. KAP DIVERSE BESTEMMELSER	10
4-1. LOKALE SÆRAVTALER	10
4-2. LØNNSUTBETALING	10
4-3. ERKLÆRING OM STATISTIKKSAMARBEID	11
4-4. ADMINISTRATIVE BESTEMMELSER	11
5 KAP YTELSE AV SOSIAL ART	11
5-1. YTELSE UNDER SYKDOM	11
5-2. YTELSE TIL ETTERLATTE	11
5-3. YTELSE UNDER MILITÆRTJENESTE	12
5-4. FERIE OG FERIEGODTGJØRELSE	12
5-5. KORTE VELFERDSPERMISJONER	12
5-6. OMSORGSPEMISJON	12
5-7. OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFOND	12
5-8. DRØFTELSE OM PENSJON M.V.	12
5-9. ELEKTRONISK KOMMUNIKASJON	13
5-10. LIVSFASEPOLITIKK	13
6. KAP OVERENSKOMSTENS IKRAFTTREDELSE OG VARIGHET	13



OVERSIKT BILAG	14
BILAG 1 RETNINGSLINJER FOR ORGANISASJONSMESSIGE MØTER.....	15
BILAG 2 INNPLASSERING I STILLINGSGRUPPER – AVTALE OM STATISTIKKSAMARBEID.....	16
BILAG 3 AVTALE OM OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFOND OPPRETTET MELLOM VIRKE OG NITO	17
BILAG 4 AVTALE OM NY AFP-ORDNING	18
BILAG 5 SLITERORDNINGEN.....	21
BILAG 6 NEDSETTELSE AV ARBEIDSTIDEN PR. 1. JANUAR 1987	24
BILAG 7 FERIE M.V.....	29
BILAG 8 LIVSFASEPOLITIKK	31



DEL I: HOVEDAVTALEN

DEL II: OVERENSKOMSTBESTEMMELSER

1. KAP VIRKEOMRÅDE OG OMFANG

1-1. VIRKEOMRÅDE

Denne Overenskomst gjøres etter krav fra NITO eller VIRKE gjeldende for medlemmer av NITO som er ansatt i funksjonærstillinger i bedrifter tilsluttet Virke.

Fra Overenskomsten kan unntas medlemmer av NITO som er bedriftens representanter ved fastleggelse av generelle lønns- og arbeidsvilkår.

Hvis det ved den enkelte bedrift oppstår tvil om et medlem av NITO kan unntas, skal spørsmålet forelegges VIRKE og NITO til avgjørelse.

I bedrifter hvor Overenskomsten er gjort gjeldende, og det er dannet bedriftsgruppe, plikter tillitsvalgte for gruppen å gi bedriften skriftlig meddelelse om endringer i gruppens sammensetning.

På anmodning skal de tillitsvalgte for NITO hvert kvartal få utlevert liste over nyansatte innen overenskomstområdet på bedriften.

1-2. ETABLERING AV BEDRIFTSGRUPPE

Bedriftsgruppe kan dannes i bedrifter hvor NITO har 3 eller flere medlemmer som er omfattet av denne overenskomst.

1-3. AVTALEOPPRETTELSE

Krav om avtaleopprettelse fremsettes overfor vedkommende organisasjon (VIRKE/NITO). Hvis kravet kommer fra NITO skal det opplyses hvorvidt det er dannet bedriftsgruppe, hvem som er valgt som leder for gruppen, og vedlegges navneliste over de medlemmer av NITO som organisasjonen vil ha henført under avtalen.

Har bedriften innsigelser mot at Overenskomsten gjøres gjeldende for enkelte av de personer som er omfattet av kravet, må innsigelsene fremkomme innen 1 måned fra mottakelsen av kravet.

Dersom det er fremsatt krav etter pkt. 1-1 og vilkårene for opprettelse av tariffavtaler er oppfylt, trer overenskomsten i kraft fra det tidspunkt kravet er fremsatt. Partene kan bli enige om et annet tidspunkt.

1-4. BORTFALL AV OVERENSKOMST

Overenskomsten bortfaller automatisk for de bedrifter hvor NITO ved Overenskomstens utløp ikke lenger har medlemmer, eller hvor bedriften er meldt ut av VIRKE. Organisasjonene plikter å holde hverandre orientert om forhold som medfører at overenskomstforholdet i henhold til ovenstående skal bortfalle.

Dersom NITO ikke har medlemmer i bedriften, kan NITO og Virke bli enige om bortfall av overenskomsten i perioden.

2. KAP ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

2-1. MAKSIMAL ARBEIDSTIDS LENGDE

Den effektive ordinære arbeidstid skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke i gjennomsnitt.

Denne bestemmelse gir ikke hjemmel for å utvide arbeidstiden for NITOs medlemmer som under normale forhold fra tidligere har en kortere arbeidstid enn 37 ½ timer pr uke.

Det vises til bilag om "Nedsettelse av arbeidstiden fra 1/1-1987", se bilag 5.

2-2. ARBEIDSTID PÅ SKIFT

For skift/turnusarbeid skal den gjennomsnittlige maksimale arbeidstid følge bilag 5, "Nedsettelse av arbeidstiden fra 1/1 1987".

2-3. ARBEIDSTID JULAFTEN OG NYTTÅRSAFTEN

Arbeidstiden på julaften og nyttårsaften skal være som bestemt for øvrige sammenlignbare grupper i bedriften. Denne bestemmelse kommer ikke til anvendelse hvis driftsmessige hensyn gjør det nødvendig at vedkommende arbeidstaker er til stede utover dette tidspunkt. Denne bestemmelse gjelder ikke for arbeidstakere som arbeider på skift.

2-4. GODTGJØRELSE FOR OVERTIDSARBEID FOR ARBEIDSTAKERE SOM HAR KRAV PÅ OVERTIDSBETALING (JF. AML. KAP. 10)

Som overtidsarbeid regnes arbeid som forlanges utført utenfor den enkelte arbeidstakers fastlagte ordinære arbeidstid utover den arbeidstid som gjelder for heltidsansatte.

For overtidsarbeid betales pr. time en timelønn + et overtidstillegg fastlagt i prosent av timelønnen.

Ved nytt fremmøte til overtid etter ordinær arbeidstid skal det betales for minst 2 timer.

Timelønnen for den enkelte finnes ved å dividere vedkommendes månedslønn med det timetall som fremkommer ved å multiplisere den fastlagte gjennomsnittlige ordinære ukentlige arbeidstid med 4 1/3, eller vedkommendes 4-ukers lønn med det timetall som fremkommer ved å multiplisere den fastlagte gjennomsnittlige ordinære ukentlige arbeidstid med 4.

Den enkeltes timelønn for månedslønnede regnes ut slik:

Månedslønn

Gjennomsnittlig ukentlig, ordinære arbeidstid * 4 1/3

Den enkeltes timelønn ved utlønning etter 4-ukers termin regnes ut slik:

Månedslønn

Gjennomsnittlig ukentlig, ordinære arbeidstid * 4



2-5. OVERTIDSGODTGJØRELSE SOM FAST AVTALT TILLEGG TIL ORDINÆR LØNN

Godtgjøring for overtid kan ikke inkluderes i den faste ordinære lønn.

Det enkelte medlem av NITO kan imidlertid avtale med bedriften at overtidsgodtgjøring skal utbetales som et fastsatt månedlig, kvartalsvis eller årlig tillegg til ordinær lønn. Slike avtaler bør inngås skriftlig.

Dersom den faktiske pålagte overtid regnet over året overstiger den faste godtgjøringen, har vedkommende rett til et ytterligere tillegg for overskytende tid.

For reisende arbeidstakere som ikke faller inn under arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid/overtid etter lovens kap. 10, forutsetter partene at spørsmålet om regulering av arbeidstiden samt overtid, søkes løst gjennom lokale avtaler.

Ovenstående bestemmelser gjelder ikke for arbeidstakere som faller utenfor arbeidsmiljøloven kapittel 10, jfr. § 10-12.

Dersom arbeidstaker unntas fra arbeidsmiljøloven kapittel 10 med referanse til § 10-12 pkt. 1 eller 2, skal det på forespørsel gis en skriftlig begrunnelse. Ved ansettelse av nyutdannede bør begrunnelse gis uoppfordret.

De tillitsvalgte kan anmode bedriften om en redegjørelse for hvordan arbeidsmiljøloven § 10-12 praktiseres overfor det enkelte NITO medlem.

2-6. OVERTIDSTILLEGGENE

Overtidstillegg betales med 100 %:

etter kl. 21:00 og før kl. 08:00, forutsatt at dette er påbegynt før kl. 06:00

etter ordinær arbeidstids slutt på dager før en søn- eller helligdag

etter kl. 12:00 på lørdager med 5 dagers uke

på søn-, høytids- eller helligdager

Hvor overtidsarbeidet utføres på frilørdager i henhold til fastlagt arbeidstidsinndeling, løper de 100 % etter den ordinære arbeidstids slutt på lørdager for angjeldende funksjonærgruppe.

Bestemmelsen om 100 % overtidstillegg for arbeid etter kl. 21:00 gjelder ikke for skiftgående funksjonærer.

For overtid på andre tider er tillegget 50 %.

Deltidsansatte får overtidsbetaling hvis de arbeider utover sin avtalte arbeidstid når de arbeider utover 37,5 timer den enkelte uke eller den totale arbeidstid den enkelte dag overstiger 9 timer.

Dersom andre grupper arbeidstakere i bedriften utbetales overtidstillegg etter høyere sats, eller høyere sats gis fra et tidligere tidspunkt, skal den samme sats tilstås NITOs medlemmer.

2-7. AVSPASERING OG OVERTID

Pålagt overtid kan etter avtale mellom den enkelte arbeidstaker og bedriftens ledelse kompenseres med fritid. Avspasering foretas time for time. Overtidstillegg skal uansett utbetales. Arbeidsgiver må legge til rette for at opparbeidet fritid skal avspaseres



Merknad:

Arbeidsgiver og medarbeider bør avklare så tidlig som mulig når avspasering, eller lage en plan for avspasering, skal finne sted.

2-8. MATPENGER VED OVERTIDSRARBEID

NITOs medlemmer skal ha samme rett til forpleining eller matpenger ved overtidsarbeid som andre grupper arbeidstakere ved bedriften.

2-9. BEREDSKAPSVAKT UTENFOR ARBEIDSSTEDET – ORGANISERING OG GODTGJØRELSE

Arbeidsgiver skal konferere med tillitsvalgte når det ved bedriften planlegges innføring eller omlegging av hjemmevaktordning.

Hvis en arbeidstaker blir pålagt beredskapsvaktjeneste utenom den ordinære arbeidstid, skal det treffes spesiell avtale med bedriften om godtgjørelse for slike vakter.

(Til protokollen: Endringen er av språklig karakter og medfører ikke behov for endring i eksisterende lokale ordninger).

2-10. SKIFTARBEID – ORGANISERING OG GODTGJØRELSE

Arbeidsgiver skal konferere med tillitsvalgte når det ved bedriften planlegges innføring eller omlegging av skiftarbeidsordning.

Hvor arbeidstakeren deltar i skiftarbeid som det ikke er gitt noen kompensasjon for, skal det treffes spesiell avtale om en skiftkompensasjon.

Skiftgodtgjørelsens størrelse skal fastsettes under hensyntagen til tilsvarende godtgjørelse for andre arbeidstakergrupper i bedriften.

2-11. REISER I BEDRIFTENS TJENESTE

1. Pålagt reise på fritid

Ved pålagt reisevirksomhet som faller utenfor den ordinære arbeidstid, skal det gjennomføres lokale forhandlinger om og i hvilken utstrekning det skal gis kompensasjon for slik reisevirksomhet.

Fra forhandlingene settes det opp protokoll.

I bedrifter med bedriftsgruppe kan avtalen få form av særavtale.

2. Dekning av utgifter på reiser

Under reiser i bedriftens tjeneste får arbeidstakeren dekket sine reise- og diettutgifter etter de til enhver tid gjeldende reisebestemmelser ved bedriften.

Hvor bedriften ikke har slike reisebestemmelser, godtgjøres reise- og diettutgifter etter regning eller særskilt avtale.

Arbeidstaker kan ikke pålegges å forskuttere kostnader forbundet med reise i bedriftens tjeneste.



2-12. TILGJENGELIGHETSTEKNOLOGI

NITO og Virke er enige om at tilgjengelighetsteknologi kan påvirke forholdet mellom arbeidstid og fritid.

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

- Arbeidsgivers forventninger
- Godtgjørelse for pålagt arbeid utenfor ordinær arbeidstid

3. KAP LØNNSVURDERING/LØNNSREGULERING

3-1. GENERELLE FORHOLD – LOKALE FORHANDLINGER

En gang hvert år skal det med basis i bedriftens økonomiske stilling, produktivitetmessige utvikling, konkurransesituasjon m.v. foretas en vurdering og eventuell regulering av de individuelle lønninger. Den regulering som måtte bli en følge av vurderingen skal gjøres gjeldende fra en på forhånd valgt dato.

Lønnsnivået for en bedrifts medlemmer av NITO skal avpasses etter bedriftsmessige, bransjemessige og lokale forhold under hensyntagen til det alminnelige lønnsnivå for tilsvarende funksjonærer.

NITOs lønnsstatistikk er et av flere relevante momenter ved gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger.

De lokale parter skal i formøte til forhandlingene søke å komme fram til en felles forståelse av hvordan kriteriene i 1. og 2. ledd skal forstås.

3-2. INDIVIDUELLE FORHOLD

Lønnen for det enkelte NITO-medlem fastsettes som årslønn, eventuelt månedslønn.

Bedriften skal fastsette de enkelte medlemmers lønn individuelt etter en saklig vurdering av kompetanse, dyktighet, resultatoppgivelse og stillingens ansvars- og arbeidsområde. I denne vurderingen skal det ikke forskjellsbehandles på grunnlag av kjønn. Ytterligere kriterier kan fastsettes av bedriften etter drøftinger med de tillitsvalgte.

I forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene skal bedriften også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon og langvarig sykdom.

I bedriftens vurdering skal det tas hensyn til at yngre arbeidstakere normalt har en rask kompetansevekst.

Individuell lønnsfastsettelse forutsetter lønnsutviklingssamtale mellom leder og medarbeider. Lønnsutviklingssamtalen kan være en del av andre etablerte samtaler mellom leder og medarbeider.

Lederen skal gi medarbeideren tilbakemelding om den vurdering som er gjort, begrunnelsen for denne og eventuelle lønsmessige konsekvenser. Medarbeideren må gis anledning til å kommentere vurderingen. De lokale parter anbefales å drøfte kriterier til bruk i den individuelle lønnsfastsettelse.

Ved vurderingen av de individuelle lønninger skal det tas hensyn til så vel den utvikling i NITO-medlemmers lønn generelt som må forventes det enkelte år, som til den endring som er skjedd med hensyn til den enkeltes kompetanse.

Tillitsvalgtarbeid kan gi kvalifikasjoner som inngår i denne vurderingen.

Lønnsdifferensieringen mellom arbeidstakerne i en bedrift skal tilstrebes foretatt så rettferdig som mulig under hensyntagen til de ovenfor fastsatte retningslinjer for individuell lønnsfastsettelse.

Dersom en av partene ved bedriften avdekker lønnskjevheter, skal behovet for tilleggsregulering drøftes. Eventuelle justeringer gjennomføres utenom det årlige lønnsoppgjøret.

3-3. BEDRIFTER MED BEDRIFTSGRUPPE

1. Behandling av generelle lønsspørsmål

Før bedriften fastsetter årets lønnsregulering, skal det avholdes reelle forhandlinger om den gjennomsnittlige lønnsregulering mellom bedriften og bedriftsgruppens tillitsvalgte, jf. § 3-1.

Det skal settes opp protokoll fra møtene.

På forespørsel skal tillitsvalgte få utlevert liste over NITO-gruppens medlemmer hvor de individuelle lønninger fremkommer.

VIRKE og NITO anbefaler at disse forhandlingene skjer innen 15. september.

Tillitsvalgte skal på oppfordring gis nødvendig informasjon for å kunne kontrollere resultatet av forhandlingene.

2. Uenighet om lønnsregulering for bedriftsgruppen

Hvis bedriftsgruppen ikke er enig i den gjennomsnittlige reguleringen, og uenigheten ikke kan løses lokalt, kan saken bringes inn for NITO som tar standpunkt til om lønnsforholdene for bedriftsgruppen skal tas opp til organisasjonsmessig behandling mellom NITO og VIRKE.

I alle tilfelle skal bedriften gjennomføre reguleringene.

3. Behandling av lønnstvister

Hvis NITO anmoder VIRKE om organisasjonsmessig behandling og forhandlingsmøte om lønnsforholdene for en bedriftsgruppe, skal nødvendige opplysninger, herunder protokoller, vedlegges. Det vises til bilag 1.

Den organisasjonsmessige behandling skal gjennomføres snarest mulig etter at krav om dette er fremsatt. Det forutsettes at den organisasjonsmessige behandling er sluttført innen utgangen av kalenderåret.

I særlige tilfeller kan de sentrale partene bli enige om å behandle enkeltsaker etter kalenderårets utløp.

3-4. BEDRIFTER UTEN BEDRIFTSGRUPPE

1. Behandling av generelle lønsspørsmål

Hvert medlem eller en representant for NITOs medlemmer i bedriften, har rett til å fremlegge medlemmenes synspunkter før den årlige lønnsvurdering/-regulering foretas av bedriftens ledelse.

2. Behandling av individuelle forhold

NITO har anledning til å henvende seg skriftlig til bedrifter som er omfattet av Overenskomsten vedrørende forhold regulert i denne, medlemmets individuelle arbeidsvilkår, samt innplassering i statistikkgruppe. Kopi av NITOs henvendelse skal sendes VIRKE.

3-5. ANDRE BESTEMMELSER

1. Klageadgang ved urimeligheter for enkeltmedlemmer

Hvis det enkelte NITO-medlem mener urimeligheter er til stede, som gir grunnlag for omvurdering av vedkommendes lønn eller vilkår for øvrig, kan tillitsvalgte på vedkommendes vegne ta opp saken etter at vedkommende selv har søkt sin sak løst ved direkte henvendelse til nærmeste overordnede.

Dersom den enkelte funksjonær får lavt eller intet lønnstillegg, skal bedriften i forståelse med tillitsvalgte søke å komme til enighet med den enkelte, eventuelt sammen med tillitsvalgte, om mulige tiltak for å bedre vedkommendes lønnsutvikling.

2. Skifte av stilling

Ved skifte av stilling eller varig vesentlig endring av stillingens arbeidsområde – herunder også endring av arbeidstidens lengde – skal det foretas en lønnsvurdering for vedkommende arbeidstaker basert på den nye endrede stilling.

Skifte av stilling skal diskuteres med vedkommende arbeidstaker, slik at endrede arbeidsvilkår skal kunne meddeles vedkommende før stillingen tiltres.

Den nye lønn skal gjøres gjeldende med virkning fra tidspunktet for stillingsendringen.

3. Arbeidsvilkår og godtgjørelse for vikariat i høyere stilling

Ved vikariat i stilling med mer kvalifisert og ansvarsfullt arbeid som varer utover 3 uker i sammenheng (ikke ferievikariat) skal bedriften gi vedkommende en godtgjørelse basert på stillingen/arbeidets krav.

Godtgjørelse skal som hovedregel være fastlagt før vikariatet påbegynnes. Hvis dette ikke kan gjøres, skal det skje snarest mulig deretter. Endrede arbeidsvilkår for øvrig, skal så langt det er praktisk mulig, avklares med vedkommende før stillingen tiltres.

4.KAP DIVERSE BESTEMMELSER

4-1. LOKALE SÆRAVTALER

Overenskomsten er en rammeavtale. Det er partenes intensjon at Overenskomsten utfylles ved bruk av særavtaler. Hver av partene kan kreve forhandlinger om opprettelse av særavtale.

4-2. LØNNSUTBETALING

Lønninger utbetales hver 15. og siste i måneden. Er nevnte dager på en helligdag, skjer utlønning på nærmeste foregående hverdag. Bedriften og de tillitsvalgte kan bli enige om at lønnsutbetalinger skal skje til andre tider.

4-3. ERKLÆRING OM STATISTIKKSAMARBEID

Partene erkjenner betydningen av å samarbeide om lønnsstatistikken for å få klarlagt lønnsnivået for NITOs medlemmer.

Partene erklærer derfor nødvendigheten av å fremskaffe det best mulige statistikkmateriale.

De nærmere retningslinjer for statistikksamarbeid, herunder også regler for gruppeinndelinger og plasseringer, trekkes opp i egen avtale. Se bilag 2.

4-4. ADMINISTRATIVE BESTEMMELSER

Før bedriften tar standpunkt til endringer i bestemmelser eller etablert praksis som også berører medlemmer av NITO, skal saken drøftes med de tillitsvalgte.

5 KAP YTELSE AV SOSIAL ART

5-1. YTELSE UNDER SYKDOM

Under sykdom som legitimeres ved legeattest, har arbeidstakeren rett til full lønn med fradrag av Folketrygdens sykepenger i minst 3 måneder i løpet av de siste 12 måneder.

Hvis bedriften forlanger det, er funksjonærene pliktige til å la seg undersøke av en lege som bedriften anviser. Denne undersøkelse skjer for bedriftens regning.

Hvor det er gjennomført pensjon eller lignende trygdeordninger, opphører rett til lønn etter foranstående regler fra det tidspunkt pensjons- eller trygdeytelsene trer i kraft.

En arbeidstaker som er forhindret fra å møte frem til arbeidet på grunn av sykdom, er forpliktet til å varsle bedriften om dette uten ugrunnet opphold, og med opplysning om fraværets sannsynlige varighet.

Ved sykefravær som varer ut over 3 måneder, skal arbeidstakeren så vidt mulig, gi melding til bedriften om tilbakekomst med minst 14 dagers varsel.

5-2. YTELSE TIL ETTERLATTE

Når en arbeidstaker som har vært ansatt i samme bedrift i minst 3 år avgår ved døden, skal bedriften utbetale ektefelle/registrert partner, barn eller andre personer som i henhold til skatteloven var å betrakte som forsørget av avdøde, et beløp som tilsvarer full lønn i 2 måneder. Tilsvarende gjelder for avdødes samboer. Med samboer menes person som har hatt samme bopel som den ansatte i minst 2 år, og som har vært registrert i Folkeregistret på samme bopel som den ansatte i samme tidsrom.

Ytelser som tilfaller de etterlatte:

- fra privat tjenestepensjonsordning, gruppelivsforsikring og annen lignende trygdeordning, hvor premien helt eller delvis er betalt av bedriften, og
- i henhold til Lov om folketrygd av 28. februar 1997, dog ikke engangstønad etter lovens kap. 7, kommer til fradrag i beløpet.

5-3. YTELSER UNDER MILITÆRTJENESTE

1. Etter 6 måneders ansettelse som funksjonær i 50 % eller mer av en heltidsstilling, har en slik arbeidstaker som beordres til militærtjeneste, krav på følgende lønn, som betales i tjenestetiden:
 - a) For samlet førstegangs tjenestegjøring - halv lønn i inntil 3 måneder med fradrag av den godtgjøring vedkommende oppebærer av det offentlige, unntatt familietillegg.

Som samlet førstegangstjeneste regnes også oppdelt tjeneste i 3 måneders rekruttskole og senere tjenestegjøringer innenfor rammen av ordinær førstegangs-tjeneste i forsvaret, f.t. 12 måneder.

For senere tjenestegjøringer - full lønn i inntil 1 måned med fradrag av den godtgjøring vedkommende oppebærer av det offentlige, herunder også familietillegg.
2. Militærtjeneste kan ikke nyttes som oppsigelsesgrunn.
3. Forutsetning for at det skal betales lønn under militærtjeneste er at funksjonæren arbeider minst 3 måneder i bedriften umiddelbart etter avtjent militærtjeneste. Fratrer funksjonæren etter egen oppsigelse innen 3 måneder, har bedriften adgang til motregning i tilgodehavender vedkommende måtte ha i bedriften.
4. Foranstående bestemmelser skal også komme til anvendelse for arbeidstakere som blir beordret til ordinær pliktig tjeneste i Heimevernet, Sivilforsvaret eller Politireserven.

5-4. FERIE OG FERIEGODTGJØRELSE

Ferie og feriegodtgjørelse ytes i samsvar med ferielovens bestemmelser og Overenskomstens bilag 6.

5-5. KORTE VELFERDSPERMISJONER

Dersom det er fastlagt bestemmelser vedrørende korte velferdspermisjoner for de ansatte i den enkelte bedrift, skal disse også praktiseres for NITOs medlemmer.

5-6. OMSORGSPERMISJON

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

5-7. OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFOND

VIRKE og NITO har avtalt å opprette et fond som har til formål å gjennomføre eller støtte tiltak til fremme av opplysning og utdanning i norsk arbeidsliv, primært i spørsmål som er av betydning for NITOs medlemmer og deres forhold til bedriften.

Avtalen anses som en del av denne Overenskomsten, og teksten er i sin helhet inntatt som bilag 3.

5-8. DRØFTELSE OM PENSJON M.V.

Når endringer i pensjons- og forsikringsordninger vurderes, skal også økonomiske konsekvenser for de ansatte drøftes.

Ved skifte fra ytelsesbaserte til innskuddsbaserte pensjonsordninger er det viktig med realistiske beregninger av de økonomiske konsekvensene.

5-9. ELEKTRONISK KOMMUNIKASJON

Når elektronisk kommunikasjonsmiddel (for eksempel mobiltelefon, internett og lignende) må benyttes etter arbeidstidens slutt etter pålegg fra arbeidsgiver, dekkes nødvendige utgifter etter nærmere avtale.

5-10. LIVSFASEPOLITIKK

Virke og NITO anbefaler at det utarbeides en livsfasepolitikk, anbefalinger til dette er omtalt i bilag 7 til overenskomsten.

6. KAP OVERENSKOMSTENS IKRAFTTREDELSE OG VARIGHET

Overenskomsten trer i kraft 1. juni 2020 og gjelder til 31. mai 2022 og videre 1 - ett - år ad gangen hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med 2 - to måneders varsel.

Oslo, 8. desember 2020

Torgeir Kroken /s/

Hovedorganisasjonen VIRKE

Tom H. Christoffersen /s/

NITO

Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon



OVERSIKT BILAG

Bilag 1: Retningslinjer for organisasjonsmessige møter

Bilag 2: Innplassering i stillingsgrupper – Avtale om statistikk samarbeid

Bilag 3: Avtale om opplysnings- og utviklingsfond opprettet mellom Virke og NITO

Bilag 4: Sliterordningen

Bilag 5: Avtale om ny AFP-ordning

Bilag 6: Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987

Bilag 7: Ferie m.v.

Bilag 8: Livsfasepolitikk



BILAG 1 RETNINGSLINJER FOR ORGANISASJONSMESSIGE MØTER

1. MÅLSETNING

Med bakgrunn i bestemmelsene i Overenskomstens kap. 3, vil målsetningen med det organisasjonsmessige møtet være å finne en løsning på den lokale lønnsvist.

Tid og sted for møtet må avpasses i forhold til denne målsettingen. Det kan i den anledning ofte være hensiktsmessig at møtet finner sted utenfor bedriftens lokale.

2. DELTAKERE

Lokale representanter:

- Bedriftens ledelse
- Tillitsvalgte for bedriftens NITO-gruppe

Sentrale parter:

- En eller flere forhandlere fra VIRKE
- En eller flere forhandlere fra NITO

3. GJENNOMFØRING AV MØTET

- Grunnlag for møtet er den lokale protokoll.
- Partenes krav og tilbud, og eventuelle justeringer/endringer av disse.
- De lokale parter redegjør hver for seg for prosessen frem til konklusjonene i tilbud/krav.
I redegjørelsen skal følgende inngå:
 - Hvilket bakgrunnsmateriell og øvrig informasjon som er fremlagt.
 - Om det er ført reelle forhandlinger og om partene har vist vilje til å komme frem til et resultat.
 - Gjennomgang av de forhold som skal vektlegges i henhold til Overenskomstens kap.3.
- Sikre at partene har samme forståelse av fakta.
- De sentrale parter skal særlig få frem betydningen av at det foregår en utveksling av informasjon mellom de lokale parter i løpet av året, i henhold til Hovedavtalens kap. VIII.

4. LØSNING AV TVISTEN

Med bakgrunn i opplysninger som er fremkommet skal de sentrale parter påvirke de lokale parter til å finne en løsning på den lokale lønnsvisten i overensstemmelse med kriteriene som fremgår av Overenskomstens 3-1.

Hvis partene ikke blir enige om noe annet, skal møtet gjennomføres slik at det først er en gjennomgang av de punkter som er nevnt under punkt 3 med alle deltakerne nevnt under punkt 2.

Deretter skal de lokale parter diskutere saken i sær møte, basert på anbefalinger og råd fra de sentrale representanter. Oppsummering og avslutning av møtet, med oppsett av protokoll, skal skje med alle deltakerne.



BILAG 2 INNPLASSERING I STILLINGSGRUPPER – AVTALE OM STATISTIKKSAMARBEID

1. VIRKE og NITO vil ved de årlige utarbeidede statistikker, basert på lønnsundersøkelsene den 1. oktober hvert år, benytte de stillingsgrupper som partene er enige om.

Partene fastlegger en dato innen hvilken man skal ha fremlagt eventuelle endringer i gruppeplasseringene.

2. Bedriften skal innplassere det enkelte NITO-medlem i den statistikkgruppe vedkommende etter sin stilling hører hjemme. Tillitsvalgte skal orienteres om innplasseringen og har adgang til å ta opp de innplasseringer som de mener er feilaktige.

3. VIRKE og NITO har etter henstilling fra en av partene (bedriften/bedriftsgruppen) adgang til å ta opp innplasseringer i den enkelte bedrift og i fellesskap endre disse. Organisasjonene vil ved vurdering av innplasseringene kun vurdere den enkelte stilling i relasjon til gruppedefinisjonen med sikte på den statistisk sett riktigst mulige innplassering. Ved tvist om innplassering, skal det ved eventuelle møter med organisasjonene foreligge en redegjørelse for vedkommende stillings arbeids- og ansvarsområde.



BILAG 3 AVTALE OM OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFOND OPPRETTET MELLOM VIRKE OG NITO

§ 1 - FORMÅL

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

§ 2 - VIRKEMIDLER

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

1. En moderne tillitsvalgtskolering med særlig vekt på rasjonalisering, vernearbeid, produktivitet, økonomi og samarbeidsspørsmål.
2. Utdanning av bedriftsledere og ansatte innenfor de samme emner som nevnt i pkt. 1.
3. Forberedelse, tilrettelegging og utvikling av opplæringstiltak.
4. Fremme av sunn og riktig rasjonalisering med sikte på økt produktivitet.
5. Fremme av et godt samarbeid innenfor den enkelte bedrift.

§ 3 - FINANSIERING

Arbeidsgiver betaler innen 1. oktober hvert år kr 414, - for hvert medlem som er omfattet av Overenskomst med NITO og ansatt pr 01. september.

Midlene innkreves av Virke og utbetales til NITO. Arbeidstakertrekket blir kr. 84,50 pr. halvår.



BILAG 4 AVTALE OM NY AFP-ORDNING

1 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 fratruke 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.

2 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

3 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 pensjons-mottakeren fyller 67 år.

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

4 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.

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



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

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

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

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

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

6 Pensjonsnivået i den nye AFP- ordningen

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

7 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.

8

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

oooOooo

Ajournførte vedtekter og annen informasjon om LO/NHO-ordningene, finnes på: www.afp.no.

Vedtekter fåes også ved henvendelse til Virke.



BILAG 5 SLITERORDNINGEN

MELLOM LANDSORGANISASJONEN I NORGE OG YRKESORGANISASJONENES SENTRALFORBUND

§ 1 Bakgrunn og formål

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

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

Denne protokollen (Sliterbilaget) erstatter protokollen fra oppgjøret 2018

§ 2 Etablering

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

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

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

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

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

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

§ 3 Tariffavtaler med Sliterbilag

LO og YS skal innta Sliterbilaget i alle tariffavtaler med AFP inngått med NHO. LO og YS skal for alle tariffavtaler med AFP de har med Virke, Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening (AAF), Arbeidsgiverorganisasjonen for samvirkeforetak (SAMFO), Arbeidssamvirkens 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. kvartal 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

Ole Erik Almlid

Vegard Einan

LO

NHO

YS



Bilag til overenskomst av 2012

BILAG 6 NEDSETTELSE AV ARBEIDSTIDEN PR. 1. JANUAR 1987

A. Fra 1. januar 1987 gjennomføres følgende arbeidstidsnedsettelse:

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

B. Gjennomføringen av kompensasjon for nedsettelse av arbeidstiden.

- a) Rene uke-, måneds- og årslønninger beholdes uforandret. Dersom det i tillegg ytes bonus, produksjonspremie e.l. som er avhengig av arbeidstiden, reguleres den bevegelige del i henhold til pkt. d. nedenfor.
- b) Timelønninger (minstelønnsatser, normallønnsatser, individuelle lønninger og akkordavsavn) forhøyes med 6,67 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 40 til 37,5 timer 6,85 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 39 til 36,5 timer 7,04 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 38 til 35,5 timer. 7,14 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 36 til 33,6 timer.
- c) Andre lønnsatser som er uttrykt i kroner og øre pr. time forhøyes på tilsvarende måte som bestemt i pkt. b når det er på det rene at arbeidstakernes ukentlige fortjeneste ellers ville synke ved nedsettelsen av arbeidstiden hvis satsene ikke ble regulert.
- d) Akkordtariffer, faste akkorder og prislister, produksjonspremieordninger, bonusordninger og andre lønnsordninger med varierende fortjeneste, reguleres slik at timefortjenesten økes med det prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt. b.

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



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

Hvor bedrifter innen et overenskomstråde med akkordnormal i hovedoverenskomsten måtte anvende høyere tall enn overenskomstens akkordnormal, skal disse tall bare reguleres i den utstrekning det er nødvendig for å bringe dem opp til den nye overenskomsts akkordnormal.

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

C. Generelt om gjennomføringen.

1. Ved gjennomføringen av arbeidstidsreduksjon etter pkt. A er det av avgjørende betydning at man på den enkelte bedrift oppnår en større fleksibilitet med hensyn til når arbeid skal utføres, opprettholde en hensiktsmessig driftstid samt sikre en effektiv og rasjonell utnyttelse av arbeidstiden.
2. Før arbeidstidsforkortelsen settes i verk, skal det forhandles på den enkelte bedrift om den praktiske gjennomføringen.
3. I samtlige tariffavtaler inntas bestemmelse om at arbeidstiden skal overholdes og utnyttes effektivt. Tillitsvalgte forplikter seg til å medvirke til dette. Med sikte på i størst mulig grad å effektivisere arbeidstiden, skal det foretas en gjennomgang av pauser, vasketider m.v. Hvis det etter en av partenes oppfatning ikke er grunn til å opprettholde ordningene, forholdes på vanlig tariffmessig måte.
4. I arbeidsmiljøloven § 10-12 (4), er det under visse betingelser åpnet adgang for tariffpartene til å treffe avtale om en annen ordning av arbeidstiden enn den loven fastsetter som den vanlige. Skulle det innenfor enkelte bransjer eller bedrifter være spesielt behov for å opprettholde den någjeldende arbeidstid, kan tariffpartene treffe avtale om det i henhold til § 10-12 i loven.
5. I forbindelse med arbeidstidsforkortelsen kan det vise seg ønskelig av hensyn til den økonomiske utnyttelse av produksjonsutstyret å praktisere forskjellig ordinær arbeidstid, innen arbeidsmiljølovens rammer, for forskjellige grupper av arbeidstakere. Innenfor en arbeidstidsordning kan det videre være ønskelig å legge pausene til forskjellige tider for arbeidstakerne. Det forutsettes at dette nærmere reguleres i den enkelte tariffavtale.
6. I tilfelle arbeidstidsordningen medfører at enkelte virkedager er arbeidsfrie dager, skal arbeide på disse dager av arbeidstakere som skulle vært fri, betales med 50 % tillegg. I de tilfelle hvor tariffavtalen inneholder bestemmelse om 100 % tillegg for overtidsarbeid på søn- og helligdager og dager før disse, skal det dog betales 100 % etter kl. 12.00 på lørdager og etter kl. 16.00 på ukens øvrige hverdager.
7. Når saklige grunner gjør det nødvendig, skal det være adgang for bedriften til å foreta bytte av fridager. I de tilfelle hvor det ikke foreligger avtale bransjevis eller på bedriften om vilkårene for dette, skal følgende gjelde:



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

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

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

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

D. Dagarbeid.

Hovedorganisasjonene anbefaler at arbeidstiden fordeles på 5 dager i uken såfremt saklige grunner ikke tilsier en annen ordning, og at arbeidstidsforkortelsen gjennomføres med en 1/2 times forkortelse av den daglige arbeidstid.

Det kan også bli spørsmål om andre løsninger, eksempelvis:

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

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

Bliir bedriften og arbeidstakerne - eventuelt med bistand fra organisasjonene - ikke enige, skal den daglige arbeidstid forkortes med 1/2 time på 5 av ukens virkedager eller med 25 minutter hver dag hvis det arbeides 6 dagers uke.

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

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

E. Overgang til ny skiftplan.

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

F. Opprettholdelse av produksjon, produktivitet og effektiv arbeidstid.

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

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

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

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

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

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

G. Nærmere om arbeidsmiljøloven § 10-4

1. § 10-4:

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

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

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

- c) Uttrykket "søn- og helgedager" betyr i denne bestemmelse "søn- og/eller helgedager".

Dette innebærer at for arbeid på to skift og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på bevegelige helligdager, men ikke nødvendigvis på søndager, skal den alminnelige arbeidstid heller ikke være over 35,5 timer pr. uke.

For at arbeid skal regnes som arbeid på søn-og/eller helgedag, må vedkommende arbeidstaker enten ha arbeidet minst 4 timer inn i det døgn hvor det etter loven skal være helligdagshvile, d.v.s. samtlige 4 timer mellom kl. 18.00



og kl. 22.00, eller etter kl. 22.00. I sistnevnte tilfelle uten noe krav til minste lengde av tiden.

- d) Bevegelige helligdager skal regne som søndager ved fortolkningen av uttrykket "hver tredje søndag". Dette innebærer at en arbeidstaker som ikke arbeider så ofte på søndag som hver tredje søndag, likevel vil kunne få 35,5 timer pr. uke dersom han i tillegg arbeider på bevegelige helligdager i slik utstrekning at han når opp i minst hver tredje søn- og helligdag.
- e) Uttrykket "arbeid som hovedsakelig drives om natten" innebærer at arbeidstakere går inn under bestemmelsen hvis 3/4 av arbeidstiden, dog minst 6 timer etter den gjeldende arbeidstidsordning, faller om natten. (I tidsrommet fra kl. 21.00 - kl. 06.00).

2. § 10-4:

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

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

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

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

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

H. Overgangsordning.

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

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

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

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

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

Bilag til overenskomst av 2012

BILAG 7 FERIE M.V.

Innledning

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

A. FLEKSIBILITET

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

Merknad

Avtalte og godkjente forsøksordninger skal dog ikke svekke tariffbestemte godtgjørelser.

B. AVTALEFESTET FERIE

1. Den utvidede ferien, 5 virkedager jf. ferieloven § 15, forskutteres ved at den resterende delen innføres som en avtalefestet ordning og tas inn som et bilag i alle overenskomster.
Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jf. ferieloven § 5 nr. 2.
Arbeidstaker kan kreve 5 virkedager fri hvert kalenderår, jf. ferieloven § 5 nr. 1. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.
Dersom myndighetene beslutter å iverksette den resterende del av den femte ferieuken, skal disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede ordningen.
2. Feriepenger beregnes i samsvar med ferieloven § 10.
I forbindelse med at den femte ferieuken er innført skal den alminnelige prosentsats for feriepenger 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 tilsvarende periode.

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

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

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

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

5. 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.

Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivarettatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul og nyttårshelgen.

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

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

Merknader

Deltidsansatte som arbeider 3 dager eller mindre per uke kan kreve at den avtalefestede ferien plasseres i arbeidsfrie perioder.



BILAG 8 LIVSFASEPOLITIKK

Livsfasepolitikk

De lokale parter i den enkelte virksomhet og eller virksomhet bør drøfte livsfasepolitikk. Formålet med å iverksette tiltak vil være å legge til rette for at bedriftens eller virksomhetens og arbeidstakernes individuelle behov ivaretas.

Livsfasepolitikk kan bidra til å:

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

Livsfasepolitikken bør inngå som en del av personalpolitikken i bedriften og eller virksomheten.

