

VERKSTEDSOVERENSKOMSTEN 2008-2010

Overenskomst

mellom

**Næringslivets Hovedorganisasjon
og
Norsk Industri**

på den ene side

og

**Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund
og
Parat**

på den annen side

KAP. I	OVERENSKOMSTENS OMFANG	4
§ 1.1	Virkeområder.....	4
§ 1.2	Omfang.....	4
§ 1.3	Faggrupper.....	4
§ 1.4	Opplæring.....	5
§ 1.5	Likestilling mellom menn og kvinner.....	6
§ 1.6	Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse.....	7
§ 1.7	Etniske minoriteter.....	7
KAP. II	ARBEIDSTIDEN	8
§ 2.1	Ordinær arbeidstid.....	8
§ 2.2	Skiftarbeidstid.....	9
§ 2.3	Arbeidstiden ved offshorearbeid, jfr. bilag 8.....	9
§ 2.4	Rammeavtale om arbeidstidsordninger for store anlegg, jfr. bilag 11.....	9
§ 2.5	Overtidsarbeid.....	10
§ 2.6	Ferie.....	10
§ 2.7	Korte velferdspermisjoner.....	10
KAP. III	LØNSFASTSETTELSE	12
§ 3.1	Minste timefortjeneste.....	12
§ 3.2	Generelt om minste timefortjeneste.....	12
§ 3.3	Lønnsbestemmelser for lærlinger og unge arbeidstakere.....	13
§ 3.4	Garantert fortjeneste.....	14
§ 3.5	Bas, førstemann, midlertidig arbeidsleder.....	15
KAP. IV	LØNSSYSTEMER	15
§ 4.1	Lønnssystemer generelt.....	15
§ 4.2	Tidlønn/fastlønn.....	17
§ 4.3	Bonussystem.....	17
§ 4.4	Produktivitetsavtale - produktivitetstillitsvalgte.....	18
§ 4.5	Akkordarbeid.....	18
§ 4.6	Månedslønn.....	18
KAP. V	SPESIELLE LØNSBESTEMMELSER	18
§ 5.1	Godtgjøring for helligdager og 1. og 17. mai.....	18
§ 5.2	Betaling for arbeid på de store høytidsdager.....	21
§ 5.3	“Ordinær timelønn”.....	21
KAP. VI	OVERTIDS-, SKIFT- OG ANDRE TILLEGG	21
§ 6.1	Overtidstillegg.....	21
§ 6.2	Overtidsgrunnlaget.....	22
§ 6.3	Skifttillegg.....	22
§ 6.4	Særlig smussig arbeid og arbeidstøy.....	23
KAP. VII	ARBEID UTENFOR BEDRIFTEN	23
§ 7.0	Innhold.....	23
§ 7.1	Omfang og betalingsgrunnlag.....	23
§ 7.2	Arbeidsoppdrag med tilsagt fremmøte utenfor bedriften, men hvor overnatting utenfor hjemmet ikke er nødvendig.....	24

§ 7.3	Arbeidsoppdrag hvor overnatting utenfor hjemmet er nødvendig (herunder arbeid inshore med adgang til nattekvarter eller daglig fritid i land).....	24
§ 7.4	Arbeidsoppdrag på faste og mobile plattformer i forbindelse med petroleumsvirksomhet på den norske kontinentalsokkel, der det ikke er adgang til nattekvarter eller daglig fritid i land (offshorearbeid).....	26
§ 7.5	Reiser og oppdrag i utlandet	27
KAP. VIII	ANDRE BESTEMMELSER.....	27
§ 8.1	Arbeidsmiljø og vernetiltak	27
§ 8.2	Partenes gjensidige plikter	27
§ 8.3	Uorganiserte bedrifter - tariffrevisjoner	27
KAP. IX	VARIGHET, OPPSIGELSE, BILAG OG OMFANG	28
§ 9.1	Varighet og oppsigelse	28
§ 9.2	Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår	28
§ 9.3	Bilag til overenskomsten.....	29
Bilag 1	Sluttvederlag.....	30
Bilag 2	Opplysnings- og utviklingsfond.....	37
Bilag 3	Avtalefestet pensjon (AFP).....	39
Bilag 4	Nedsettelse av arbeidstiden	58
Bilag 5	Likestilling.....	64
Bilag 6	Ferie m.v.	68
Bilag 7	Tariffavtale for arbeid offshore.....	70
Bilag 8	Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.	78
Bilag 9	Rammeavtale om arbeidstidsordning for store anlegg	80
Bilag 10	Tjenestepensjoner	82

KAP. I OVERENSKOMSTENS OMFANG

§ 1.1 Virkeområder

Denne overenskomsten kan gjøres gjeldende på bedrifter i verksteds- og teknologiindustrien og samhörige bransjer etter krav fra YS og Parat på den ene side og NHO og Norsk Industri på den annen side.

§ 1.2 Omfang

Overenskomsten omfatter fag-, spesial-, og hjelpearbeiderstillinger innen teknologiske fag.

Overenskomsten omfatter også fag-, spesial- og hjelpearbeiderstillinger hvor det kreves spesielle kvalifikasjoner og/eller kunnskaper utover ovenfor nevnte stillingsgrupper.

Overenskomsten kan etter lokal avtale gjøres gjeldende for arbeidstakere i ovenfor nevnte stillingsgrupper som midlertidig har stillinger innen funksjonærområder og/eller har stillinger som arbeidsledere.

Overenskomsten omfatter ikke arbeidstakere som i henhold til praksis hører inn under andre overenskomstområder.

§ 1.3 Faggrupper

1.3.1 Ved enhver bedrift skilles det mellom voksne arbeidstakere etter kvalifikasjoner og etter arbeidets art.

1.3.2 Vilkår for anerkjennelse som fagarbeider er bestått fagprøve i samsvar med lov om fagopplæring i arbeidslivet, enten etter utstått læretid på kontrakt eller praksis i samsvar med opplæringslovens § 3.5 (tidligere § 20 Lov om fagopplæring)

Lærlinger og ikke-lærlinger skal være fritatt for utgifter i forbindelse med prøveavleggelsen. Det er enighet om at eventuelle nye fagområder så snart som mulig skal søkes lagt inn under lov om fagopplæring i arbeidslivet som nye lærlingfag. Ved bedrifter hvor arbeidstakere utfører høyt kvalifisert spesialarbeid som ikke kan legges inn under Lov om fagopplæring i arbeidslivet som fag, kan partene avtale at arbeidstakeren etter 3 3/4 år i arbeidet og fylte 22 år avlegger en dyktighetsprøve som internt gir rett til lønnsmessig plassering som fagarbeider.

Dyktighetsprøven som fastsettes av partene på bedriften, skal i vanskelighetsgrad kunne sammenliknes med fagprøver fastsatt i henhold til opplæringslova. Bestått dyktighetsprøve skal bekreftes skriftlig overfor den enkelte.

1.3.3 Vilkår for anerkjennelse som spesialarbeider er at arbeidstakeren har fylt 18 år og har fått slik øvelse, at vedkommende selvstendig og under eget ansvar kan betjene maskiner eller utføre annet spesialarbeid som er et nødvendig ledd i produksjonen.

- 1.3.3.1 Sjåførar anerkjennes som spesialarbeidare. Det same gjelder lagerarbeidare med slik øvelse at de selvstendig og under eget ansvar kan utføre vanlig lagerarbeid (arbeid med inn- og utpakking eller ekspedisjon av varer og materiell og som har sitt vesentlege arbeid på lageret).
- 1.3.3.2 Vaktmenn skal plasseres i gruppen spesialarbeidare eller gruppen hjelpearbeidare avhengig av arbeidets art og omfang. (Med hensyn til vaktmenns arbeidstid henvises til arbeidsmiljølovens § 10-4)
- 1.3.3.3 Tvist om anerkjennelse av en arbeidstaker som spesialarbeider avgjøres med bindende virkning av en nemnd på fire medlemmer, hvorav hver av partene oppnevner to. Oppnås ikke enighet, tilkalles en oppmann, eventuelt oppnevnt av Teknologisk Institutt.
- 1.3.3.4 Lønns- og arbeidsvilkår for rengjørings- og kantinepersonell skal fastsettes i avtale mellom partene på bedriften.
- 1.3.4 Arbeidstakere som ikke fyller vilkårene i punkt 1.3.3 samt arbeidstakere som utfører enklere arbeid i produksjonen hvor øvelse som nevnt ovenfor ikke er nødvendig, er hjelpearbeidare.
- 1.3.4.1 En arbeidstaker må være fylt 18 år for å få hjelpearbeiders minstelønn.

§ 1.4 Opplæring

- 1.4.1.1 Fagopplæring, etterutdanning og videreutdanning skjer i samsvar med opplæringslova og de bestemmelser som til enhver tid blir gitt i henhold til denne loven og til Hovedavtalens bestemmelser.
- 1.4.2 Den enkelte arbeidstaker har rett til å få dokumentert sin realkompetanse.
- 1.4.3 Verkstedsindustriens fremtidige konkurransevne vil blant annet være avhengig av tilpasning til ny teknologi og tilgang på fagarbeidare og annen kvalifisert arbeidskraft.

Med sikte på at arbeidstakerne som omfattes av Verkstedsoverenskomsten skal kunne kvalifiseres til de nye arbeidsoppgaver som utviklingen fører med seg, og kunne oppfylle de krav som i fremtiden vil bli stilt til dem, er partene enige om:
 - 1.4.3.1 at det er av stor betydning å øke interessen og mulighetene for fagutdanning, samt å legge forholdene til rette slik at bedrifter som har forutsetning for det, i større utstrekning tar inn lærlinger,
 - 1.4.3.2 at det mellom bedriften og tillitsmennene drøftes behovet for inntak av lærlinger,
 - 1.4.3.3 i fellesskap å arbeide for en kontinuerlig oppdatering av fagopplæring, slik at denne til enhver tid er mest mulig i samsvar med industriens behov,
 - 1.4.3.4 å arbeide for ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3.5 i opplæringslova i arbeidslivet "praksiskandidatordningen" (tidligere § 20 lov om fagopplæring) opprettholdes også i fremtiden.

- 1.4.3.5 at de faglige rådene søker å utarbeide opplæringstilbud for ajourføring av fagarbeidernes kvalifikasjoner, som endrede arbeidskrav, arbeidsforhold og ny teknologi m.v. vil kreve,
- 1.4.3.6 at ved innføring av ny teknologi skal berørte arbeidstakere gis nødvendig opplæring. Opplæringens karakter og omfang skal drøftes mellom partene i det enkelte tilfellet, jfr. kap. V i tilleggsavtale IV til
- Hovedavtalen. Opplæring innenfor den enkelte arbeidstakers ordinære arbeidstid skal skje uten tap av fortjeneste,
- 1.4.3.7 at videreutdanning er en oppgave for ulike utdanningsinstitusjoner, bedrifter og de enkelte arbeidstakere. Partene vil søke å påvirke myndighetene slik at tilbud om videreutdanning kan gis så vel i arbeidstiden som i fritiden, avhengig av lokale forhold,
- 1.4.3.8 at bedriften og de tillitsvalgte drøfter generelle opplæringsspørsmål med tanke på å øke de ansattes kompetansenivå.
- 1.4.4 Norsk Industri og Parat vil anbefale at de lokale parter tilpasser sin arbeidsorganisasjon og sine bedriftsinterne avtaler med tanke på de krav ny teknologi vil medføre, jfr. Verkstedsoverenskomsten punkt 4.1.4.1.

§ 1.5 Likestilling mellom menn og kvinner

- 1.5.1 Under henvisning til Verkstedsoverenskomstens § 1.3 er partene enige om at arbeid som utføres skal vurderes etter de samme prinsipper. For øvrig vises også til bilag 6.
- 1.5.2 Partene er enige om både sentralt og lokalt å fortsette arbeidet med å tilrettelegge forholdene, slik at kvinner og menn gis like muligheter til å ta del i de forskjellige arbeidsoppgaver innenfor Verkstedsindustrien.
- 1.5.3 Bedriftene skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelser, forfremmelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning.

Protokolltilførsel

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

- 1.5.4 I tariffperioden bør de lokale parter drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med henblikk på å opprette en bedriftstilpasset likestillingsavtale. Formålet med en slik avtale skal være å oppnå at alle arbeidstakere - uansett kjønn - gis samme mulighet til arbeid og faglig utvikling, og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement, samt videre å bidra til at flere kvinner vil finne seg en arbeidsplass i Verkstedsindustrien.

I forbindelse med eventuell opprettelse av likestillingsavtale og som grunnlag for likestillingsarbeid i bedriftene, vil Norsk Industri og Parat bl.a. peke på at:

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

1.5.5 Der overflytting er mulig, har gravide arbeidstakere krav på overflytting til annet arbeid i bedriften under graviditet, dersom arbeidet kan være skadelig for fosteret eller arbeidstakeren. Slik overflytting skal, om mulig, også skje dersom graviditeten vanskeliggjør arbeidet. Ved midlertidig overflytting til annet arbeid skal lønnen ikke reduseres.

§ 1.6 Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse

1.6.1 Parat og Norsk Industri er enige om både sentralt og lokalt å arbeide for at det legges til rette for en personalpolitikk slik at eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse, kan fortsette å arbeide frem til ordinær pensjonsalder.

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

1.6.3 For eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan det inngås individuelle avtaler om arbeidsoppgaver, hvilepauser, hjemme-/fjernarbeid, deltidsarbeid m.v. mellom den enkelte ansatte og bedriften.

§ 1.7 Etniske minoriteter

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

KAP. II ARBEIDSTIDEN

§ 2.1 Ordinær arbeidstid

- 2.1.1 Ved fastsettelse av arbeids- og hviletider skal det forhandles med arbeidstakernes tillitsvalgte. For øvrig vises det til bilag 7.
- 2.1.2 Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke. Den daglige arbeidstid legges i tiden mellom kl. 06.00 og kl. 17.00 de første 5 virkedager i uken. Hvor saklige grunner gjør det nødvendig, kan ordinær arbeidstid legges til lørdager mellom kl. 06.00 og kl. 12.00.

Ved fastsettelse av arbeidstid 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 hvorledes arbeidstidsordningen skal gjennomføres innenfor rammen kl. 07.00 - kl. 16.00.

Partene peker på at det av hensyn til en effektiv utnyttelse av produksjonsutstyr vil være av stor betydning å praktisere fleksible arbeidstidsordninger, herunder hvilepauser. Det anbefales derfor med utgangspunkt i Riksmeklingsmannens forslag ved tariffoppgjøret i 1986, avsnitt C, punkt 5, at det på de enkelte bedrifter treffes avtale om slike ordninger innenfor tidsrommet kl. 06.00 til kl. 18.00.

- 2.1.3 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.
- 2.1.4 Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i arbeidsmiljølovens § 10-5. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres.
- 2.1.5 Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønske 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.
- 2.1.6 Partene på den enkelte bedrift kan innenfor de tidsrammer som er angitt i Verkstedsoverenskomstens § 2.1, avtale fleksibel arbeidstid for alle ansatte eller grupper av ansatte. Avtalen må inneholde bestemmelser om rammetid, kjernetid og glidetid. Kjernetiden skal være lik alle dager. Arbeid utover 9 timer pr. dag eller utover normal arbeidstid i en 4-ukers periode betales med overtidsgodtgjørelse.
- 2.1.7 Prinsippene for deltidsarbeid fastsettes i skriftlig avtale mellom partene på bedriften. Det samme gjelder permanente omlegginger i det etablerte mønster for deltidsarbeid.

Ved deltidsarbeid utover 5 1/2 time på den enkelte dag (jfr. arbeidsmiljølovens § 10-9) skal det fastsettes en hvilepause. Ovenstående er ikke til hinder for tidvis endrede arbeidsordninger ved behov og etter avtale med den enkelte deltidsansatte.

§ 2.2 Skiftarbeidstid

- 2.2.1 Det skal være adgang til å anvende 2- og 3-skiftarbeid (jfr. arbeidsmiljølovens § 10-11).
- 2.2.2 Arbeidstiden på 2-skift skal ikke overstige gjennomsnittlig 36,5 timer pr. uke.
- 2.2.3 Arbeidstiden på 3-skift skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer pr. uke (33,6 timer pr. uke for helkontinuerlig 3-skift).
- 2.2.4 Hvis en arbeidstaker ved overgang fra dagarbeid til skift får kortere arbeidstid regnet over en skiftsyklus, skal det gis kompensasjon for manglende timer. Det samme gjelder ved overgang fra skiftarbeid til dagarbeid.
- 2.2.5 Ved midlertidig overgang fra dagarbeid til skift og fra 2- til 3-skift, gis kompensasjon for arbeidstidsnedsettelsen ved at skiftarbeidernes fortjeneste på skift inkl. eventuell overtid på skift for hver lønnsperiode påplusses kompensasjonen:
- Fra 37,5 timer til 36,5 timer: 2,74 %
 - Fra 37,5 timer til 35,5 timer: 5,63 %
 - Fra 37,5 timer til 33,6 timer: 11,61 %
 - Fra 36,5 timer til 35,5 timer: 2,82 %
 - Fra 36,5 timer til 33,6 timer: 8,63 %

Eventuelt den prosentats som forekommer hvor arbeidstidsnedsettelsen skjer fra andre timetall.

- 2.2.6 Ved fastsettelse av skiftplan skal det forhandles med arbeidstakernes tillitsvalgte.
- 2.2.7 Ved igangsetting av skift skal det på forhånd konfereres med arbeidstakernes tillitsvalgte. Fra konferansen skal det settes opp referat.
- 2.2.8 Skiftene i en 2-skiftordning forutsettes å veksle hver uke mellom formiddag og ettermiddag. Skiftene i en 3-skiftordning forutsettes å veksle hver uke i kombinasjoner av formiddagsskift, ettermiddagsskift og nattskift. Hvor produksjonsmessige forhold tilsier det, kan bedriften iverksette andre ordninger. Det samme gjelder når partene på bedriften er enige om det.
- 2.2.9 Varsel om endring av arbeidstiden skal gis i så god tid som mulig.

§ 2.3 Arbeidstiden ved offshoarearbeid, jfr. bilag 8

§ 2.4 Rammeavtale om arbeidstidsordninger for store anlegg, jfr. bilag 11

§ 2.5 Overtidsarbeid

2.5.1 Overtidsarbeid kan anvendes i den utstrekning som gjeldende lov hjemler (jfr. arbeidsmiljølovens § 10-6). Overtidsarbeid bør innskrenkes til det minst mulige, og i særdeleshet ikke overdrives av eller overfor den enkelte arbeidstaker.

Før overtid ved permittering iverksettes, skal dette, om mulig, drøftes mellom partene på bedriften.

2.5.1.1 Tillitsvalgte skal ha adgang til å se overtidslister for leiearbeidere som er underlagt bedriftens styring og ledelse, jfr. bilag 9.

2.5.2 Som overtidarbeid regnes alt arbeid utenfor den ordinære arbeidstid for vedkommende arbeidstaker ved den enkelte bedrift, med fradrag av den tid som er gått med til å spise og hvile.

2.5.3 Arbeidstakerne skal også innenfor rammen av den i loven fastsatte begrensning av adgangen til overtidarbeid enkeltvis være berettiget til fritakelse for overtidarbeid ved særlige anledninger som møter m.v. samt også andre private grunner.

2.5.4 Ved lokal enighet, kan partene i den enkelte bedrift inngå avtale om avspasering av opparbeidet overtid. Overtidstillegg skal utbetales. Avtalen skal inneholde bestemmelser om når og hvordan avspaseringer skal foretas.

Protokolltilførsel til § 2.5

Partene har ved årets tariffoppgjør drøftet forskjellige forhold i tilknytning til overtid. Bruk av overtid kan ha mange årsakssammenhenger som varierer fra bedrift til bedrift og over tid. Partene oppfordrer til at man ved den enkelte bedrift, med basis i gjeldende lov og avtalebestemmelser, drøfter hvordan man best kan oppnå en bedre styring og riktig bruk av overtid. I drøftelsene bør årsaker til overtiden og belastningen på arbeidstakerne belyses, og eventuelle tiltak vurderes.

§ 2.6 Ferie

Ferie gis i samsvar med ferieloven. For avtalefestet ferie, se bilag 7.

§ 2.7 Korte velferdspermisjoner

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

Med korte velferdspermisjoner etter nedenstående regler menes permisjoner for nødvendig tid, inntil 1 dags varighet, betalt med ordinær lønn. Ordningene skal minst omfatte følgende tilfeller av velferdspermisjon:

2.7.1 Permisjon ved dødsfall og for deltakelse i begravelse når det gjelder den nærmeste familie. Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstakeren, så som ektefelle/samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn. Permisjon ved begravelse av ansatte, slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.

- 2.7.2 Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlegespesialist og lege samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor når trygden gir stønad til behandlingen.

Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden.

I enkelte tilfeller vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. Forøvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfeller som oftest være sykmeldt.

- 2.7.3 Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner på skolen.
- 2.7.4 Kvinner som ammer barn har rett til den fritid hun av den grunn trenger og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil en time pr. dag. Betaling for dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen og opphører når barnet fyller 1 år.
- 2.7.5 Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
- 2.7.6 Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfeller i hjemmet. Det siktes til akutte sykdomstilfeller i hjemmet, forutsatt at annen hjelp, f.eks. husmorvikar ikke kan skaffes, og arbeidstakerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsen om korte permisjoner for at arbeidstaker skal kunne få ordnet seg på annen måte.
- 2.7.7 Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.
- 2.7.8 Permisjon ved flytting til ny fast bopel.
- 2.7.9 Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.
- 2.7.10 Permisjon ved deltakelse i egne barns konfirmasjon.
- 2.7.11 Med samboer menes person som har hatt samme bopel som den ansatte i minst 2 år, og har vært registrert i Folkeregisteret på samme bopel som den ansatte i samme tidsrom.
- 2.7.12 Partene på den enkelte bedrift treffer nærmere avtale om retningslinjer for ordningens praktisering.

Når permisjon etter ovenstående regler skal betales, fastsettes betalingens størrelse etter forhandlinger med utgangspunkt i den faktiske fortjeneste.

KAP. III LØNNSFASTSETTELSE

§ 3.1 Minste timefortjeneste

- 3.1.1 Fagarbeider kr 126,67
Etter 1 års arbeid som fagarbeider kr 127,83
- 3.1.2 Spesialarbeider kr 120,90
Etter 1 års arbeid som spesialarbeider kr 122,13
- 3.1.3 Hjelpearbeider kr 115,19
Etter 1 års arbeid som hjelpearbeider kr 116,35
- 3.1.4 Regulering av satsene for minste timefortjeneste foretas ved tariffoppgjør og ved tilpasningsforhandlingene ved mellomoppgjør i tråd med tidligere praksis.
- 3.1.5 Ved bedrifter hvor et lønssystem krever det, avtales det en akkordberegningstimelønn. Akkordberegningstimelønnen differensieres i henhold til pkt. 4.1.3.
- 3.1.6 Timefortjeneste
Fra og med 1. april 2008 heves alle timefortjenester med kr.2,00 pr. time. For 2-skiftarbeidere som har 36,5 timers uke heves timefortjenesten med kr. 2,05 pr. time. For 3-skiftarbeidere som har 35,5 timers uke heves timefortjenesten med kr. 2,11, og for 3-skiftarbeidere med 33,6 timers uke med kr.2,23 pr. time.

Partene på den enkelte bedrift kan avtale at timefortjenesten heves med den prosent som kr. 2,00 utgjør av gjennomsnittlig timefortjeneste for voksne arbeidere ved den enkelte bedrift i 4. kvartal 2007. Hvis partene er enige, kan grupperinger av ansatte legges til grunn for omreguleringer av fortjenestetillegget. Ved beregningen skal det tas hensyn til generelle tillegg som måtte være gitt på bedriften, og som ikke har gitt seg utslag på statistikkens fortjenestetall for 4. kvartal 2007.

Lønnsforhøyelsene gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som er sluttet i bedriften før forslaget vedtakelse. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. for arbeid utført før vedtakelsen.

§ 3.2 Generelt om minste timefortjeneste

- 3.2.1 Ved bedrifter som omfattes av denne overenskomst skal ingen voksen arbeidstaker pr. arbeidet time betales under den fastsatte minste timefortjeneste hvis ingen annen bestemmelse i overenskomsten hjemler dette.

For lærlinger, unge arbeidstakere og praktikanter henvises til Verkstedsoverenskomstens § 3.3.

- 3.2.2 De tillitsvalgte skal etter anmodning utleveres lister som viser status og timefortjeneste for det siste kjente kvartal, eventuelt det nødvendige materiale som gir grunnlag for slik oversikt.

§ 3.3 Lønnsbestemmelser for lærlinger og unge arbeidstakere

3.3.1 Lærlinger etter Reform '94

Hovedmodellen for yrkes- og fagopplæring har 2 års opplæring i videregående skole (GK og VK1), pluss 2 års læretid i bedrift med 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapingstid.

Lærlingenes timefortjeneste utgjør en prosentandel av ordinær lønn for nyutdannede fagarbeidere i bedriften. Dette inkluderer eventuell bonus som er en del av fagarbeidernes timefortjeneste.

1	2	3	4	5	6	7	8	halvår
Skole				30	40	50	80	prosent

3.3.1.1 Lærlinger i fag som har 3 års opplæring i videregående skole (GK, VK1 og VK2) pluss 1 års læretid i bedrift, følger følgende lønsskala:

7	8	halvår
50	80	prosent

3.3.1.2 Lærlinger i fag som har 3 års opplæring i videregående skole (GK, VK1 og VK2) pluss 1,5 års læretid i bedrift, følger følgende lønsskala:

7	8	9	halvår
40	50	80	prosent

3.3.1.3 For lærlinger som ikke har GK og VK1 i videregående skole etter Reform '94, avtales lokalt fordelingen av samlet en fagarbeiders lønn i løpet av læretiden. Bedriften skal påmelde lærlinger til den pliktige skoleundervisning.

3.3.1.4 Lærling, teknisk-allmennfag (TAF-lærling) lønnes som følger:

- De første årene (når kandidaten er elev) betales en timefortjeneste pr. time praksis i bedriften med 30 % av timefortjenesten eksklusiv alle tillegg for nyutdannet fagarbeider i bedriften.
- De to siste årene (når kandidaten er lærling) betales pr. time praksis i bedriften i henhold til Verkstedsoverenskomstens skala for avlønning av lærlinger.

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

3.3.1.6 Overtid for lærlinger, TAF-lærlinger og lærekontrakter som er fylt 18 år betales som for bedriftens hjelpearbeider.

3.3.1.7 Ansatte spesial- og hjelpearbeidere som inngår lærekontrakt med bedriften beholder sin lønn. For ansatte fagarbeidere som inngår lærekontrakt med bedriften avtales lønnen lokalt.

3.3.1.8 Arbeidsgiver dekker lønn ved prøveavleggelse og ved den teoretiske del av fagprøven for lærlinger. Arbeidsgiver er ikke forpliktet til å dekke lønn mer enn en gang innen samme fag.

3.3.1.9 Partene er enige om at ovennevnte lønnsbestemmelser knyttet til Reform '94 benyttes under forutsetning av at statens støtte til lærlingeordningen blir slik som forutsatt under innføringen av reformen.

3.3.2 Unge arbeidstakere

Unge arbeidstakeres fortjeneste skal utgjøre en prosentandel av begynnerlønn eksklusive alle tillegg for bedriftens hjelpearbeidere.

15	15 ½	16	16 ½	17	17 ½	År
53	56	61	70	80	90	prosent

3.3.3 Dersom bedriften tar imot utplasserte elever fra ungdomsskoler, videregående skoler eller AMO, skal opplegget for utplassering på forhånd drøftes med de tillitsvalgte.

3.3.4 Praktikanter lønnes etter lærlingskalaen. Det gis opprykk for grunnkurs og videregående kurs i henhold til fradragsreglene for opplæringsplan.

§ 3.4 Garantert fortjeneste

3.4.1 Arbeidstakernes lønnsforhold skal kontrolleres 2 ganger årlig, på grunnlag av SSBs lønnsstatistikk for 3. kvartal og lønnsindeksen for industrien for 1. kvartal.

Regulering skal foretas dersom den gjennomsnittlige timefortjeneste eksklusive alle tillegg for gruppene fag-, spesial- og hjelpearbeidere ikke utgjør minst henholdsvis 86 %, 86 % og 82 % av den gjennomsnittlige timefortjeneste, eksklusive alle tillegg for de tilsvarende grupper i verkstedsindustrien. Satsene for 1. kvartal fremkommer ved at lønnsstatistikken fra 3. kvartal justeres med utviklingen i SSBs kvartalsvise lønnsindeks for industrien.

3.4.2 Arbeidende formenn skal ikke tas med ved utregningen av bedriftens gjennomsnittlige timefortjeneste.

3.4.3 Skulle den gjennomsnittlige timefortjeneste et kvartal på grunn av spesielle omstendigheter ikke være representativ for bedriften, skal det tas hensyn til dette ved vurderingen. Hvis uenighet oppstår på bedriften i forbindelse med denne vurdering, kan saken på vanlig måte innbringes for organisasjonene.

3.4.4 Bestemmelsene om minste gjennomsnittlige timefortjeneste omfatter ikke arbeidstakere under opplæring og arbeidstakere som har delvis uførepensjon. Unntatt er også betaling i henhold til Verkstedsoverenskomstens pkt. 4.1.5.

3.4.5 Ved vurderingen sammenlignes bedriftenes fortjenestetall i sist kjente kvartal med SSBs lønnsstatistikk for samme kvartal. Det skal tas hensyn til reguleringer som måtte være foretatt på bedriften og som ikke har gitt seg fullt utslag i bedriftens fortjenestetall i det kvartal som legges til grunn ved vurderingen.

§ 3.5 Bas, førstemann, midlertidig arbeidsleder

Arbeidstaker som utnevnes til bas eller førstemann eller fungerer midlertidig som arbeidsleder skal utbetales et tillegg i lønn. Nærmere retningslinjer, og tilleggets størrelse, fastlegges i lokal avtale.

KAP. IV LØNNSSYSTEMER

§ 4.1 Lønnssystemer generelt

- 4.1.1 Forskjellige typer av lønnssystemer som tidlønn/fastlønn, bonussystemer og akkord skal kunne avtales. Hvis partene ikke blir enige om hvilket lønnssystem som skal anvendes, kan bedriften sette arbeidet ut på akkord. For øvrig henvises til felleserklæringen om lønnssystemer inngått mellom NHO og YS:

Organisasjonene understreker betydningen av et aktivt arbeid for økt produktivitet og lønnsomhet på den enkelte bedrift.

Dette er nødvendig for å styrke bedriftenes konkurransevne og muliggjøre investeringer som sikrer bedriftene på lengre sikt.

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

- 4.1.2 Avtaler om lønnssystemer kan, dersom ikke annet er avtalt, sies opp med 1 - en - måneds varsel. Det forutsettes at partene på bedriften har ført forhandlinger før oppsigelse finner sted. Dersom en av partene krever organisasjonenes medvirkning til utforming av lønnssystem eller for å få avklart fortolknings-spørsmål vedrørende tariffavtale, skal slikt møte avholdes uten ugrunnet opphold.

Det samme gjelder hvis organisasjonene blir enige om å avholde et organisasjonsmessig møte for å drøfte spørsmålet om lønnsregulering. Oppsigelsen utstår inntil slikt forhandlingsmøte er avholdt.

- 4.1.3 Etter dyktighet, kompetanse, praksis, ansvar og jobbinnhold, skal den enkelte betales et tillegg til minste timefortjeneste.

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

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

Arbeidstakere som har permisjon i forbindelse med svangerskap/fødsel og adopsjon, opparbeider lønnsansiennitet i inntil ett år, såfremt arbeidstaker oppebærer rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter folketrygdloven § 14-4 og § 14-14.

- 4.1.3.2 Tillegget fastsettes etter avtale mellom bedriftens leder eller dennes representant og hver enkelt arbeidstaker, og eventuelt etter konferanse med de tillitsvalgte. Hvis den enkelte arbeidstaker eller de tillitsvalgte mener at det er urimeligheter til stede som gir grunnlag for fornyet vurdering, kan saken tas opp i konferanse med bedriftsledelsens representant.

For å fremme mest mulig objektiv vurdering av den enkelte arbeidstaker, skal det drøftes retningslinjer for fastsettelse av disse tillegg.

- 4.1.4 En gang i hvert avtaleår skal det foretas en vurdering og eventuell regulering av fortjenestenivået. Tidspunktet for vurderingen skal være fastlagt i lokal avtale. Partene kan i forbindelse med den årlige vurdering avtale at et eventuelt tillegg skal oppdeles slik at en del av tillegg blir utbetalt senere i avtaleåret.

Grunnlaget for vurderingen skal være bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter, konkurranseevne og den aktuelle arbeidskraftsituasjon. Ekstern lønnsstatistikk, andre bedrifters lønnsnivå eller lønnsutvikling skal ikke kunne påberopes som grunnlag for regulering utover det som fremgår av foregående setning. Ved vurderingen skal det tas hensyn til eventuelle tariffmessige tillegg gitt siden forrige vurdering.

Det skal også foretas en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

- 4.1.4.1 Norsk Industri og Parat forutsetter at partene på den enkelte bedrift vurderer om arbeidstakere med spesielle kvalifikasjoner eller kunnskaper utover det som normalt kreves av fag-, spesial- og hjelpearbeidere, herunder arbeidstakere som kvalifiserer seg til de nye arbeidsoppgaver som innføring av ny teknologi fører med seg (jfr. § 1.4), skal gis en høyere fortjeneste. De sentrale parter forutsetter også at kriterier for lønnsdifferensiering på bakgrunn av kvalifikasjoner og kunnskap vurderes, jfr. § 1.3.
- 4.1.4.2 Ved den lokale lønnsreguleringen bør også den etablerte lønnsdifferensieringen mellom fag-, spesial- og hjelpearbeidere vurderes. Fagarbeidere med fagbrev som kreves for arbeidet, lønnes som fagarbeidere.
- 4.1.4.3 Partene er enige om at menn og kvinner etter Verkstedsoverenskomstens bestemmelser under ellers like forhold skal vurderes likt, så vel fortjenestemessig som faglig. Ved lokale lønnsforhandlinger skal derfor partene gjennomgå både menns og kvinners lønnsforhold og vurdere årsakene til eventuelle lønnsforskjeller.
- 4.1.5 Oppnås ikke enighet om satsene i et lønssystem, og avtalen er sagt opp i henhold til Verkstedsoverenskomstens punkt 4.1.2, betales den enkelte arbeidstaker 45 % av sin gjennomsnittlige timefortjeneste eksklusiv alle tillegg i sist kjente kvartal. Det forutsettes tilsvarende arbeidsytelse. Partene kan avtale at gjennomsnittlig timefortjeneste eksklusive alle tillegg for henholdsvis fag-, spesial- og hjelpearbeidere skal legges til grunn.

- 4.1.6 Norsk Industri og Parat vil påpeke at det er av avgjørende betydning at det arbeides for forbedring av den enkelte bedrifts totale produktivitet. Dette må gjøres ved en kontinuerlig forbedring vedrørende maskiner og utstyr, lokaler og arbeidsplasser, råmaterialer og halvfabrikata, metoder og prosesser, planlegging og arbeidsorganisasjon, samt andre tiltak som fremmer et godt arbeidsmiljø og en rasjonell og effektiv produksjon. Det må også arbeides for en effektiv utnyttelse av maskiner og utstyr og av arbeidstiden.

Det er nødvendig at partene til enhver tid samarbeider om dette, og erkjenner et felles ansvar for en positiv utvikling.

§ 4.2 Tidlønn/fastlønn

- 4.2.1 Med tidlønn/fastlønn forstås et lønssystem hvor fortjenesten beregnes i henhold til arbeidet tid (pr. år, måneder, uker, timer).
- 4.2.2 Forskjellige tidlønnssystemer/fastlønnssystemer skal kunne anvendes for deler av bedriften eller felles for hele bedriften. Tidlønnssystemer/fastlønnssystemer skal avtales skriftlig.
- 4.2.3 Det kan avtales at fortjenesten i et tidlønnssystem/ fastlønnssystem skal være oppdelt. Jfr. § 4.5.

§ 4.3 Bonussystem

- 4.3.1 Bonussystemer består av en fast lønnsandel og en mindre, bevegelig andel, felles for hele bedriften, avdelingen eller grupper.
- 4.3.2 Forskjellige former for bonussystemer kan anvendes. Bonussystemer skal avtales skriftlig.
- 4.3.3 Den faste lønnsandel behandles i henhold til bestemmelsene i Verkstedsoverenskomstens § 4.2 Tidlønn/fastlønn.
- 4.3.4 Den bevegelige lønnsandel gjøres avhengig av bedriftens, eventuelt grupper, produksjonsresultat og behandles i henhold til bestemmelsene i Verkstedsoverenskomstens § 4.5 Akkord. Også andre kriterier skal kunne avtales, men målekriterier som skadefrekvens og sykefravær bør unngås. Det avtales retningslinjer for beregning av denne del.
- 4.3.5 Ved bonussystemer er arbeidstakerne garantert lønssystemets faste del.
- 4.3.6 Andre arbeidstakerkategorier kan etter avtale delta i bonussystemer.
- 4.3.7 Partene anbefaler at det opprettes produktivitetsavtaler på bedrifter med bonussystem.

§ 4.4 Produktivitetsavtale - produktivitetstillitsvalgte

Når et lønssystem med en spesiell produksjons- eller produktivitetsavtale krever det, kan det inngås avtale om at arbeidstakerne velger en produktivitetstillitsvalgt, som lønnes av bedriften for den tid partene er enige om skal brukes til dette arbeid. Den produktivitetstillitsvalgte skal være en arbeidstaker med god kjennskap til bedriften (jfr. Hovedavtalens § 5-9). Vedkommende skal arbeide i nær kontakt med alle ledd vedrørende produktivitetsspørsmål, og skal ha et særlig ansvar for rent generelt å øke forståelsen for at hver enkelt kan bidra til å bedre bedriftens konkurransevne og derved skape økonomiske forutsetninger for trygge og gode arbeidsforhold.

§ 4.5 Akkordarbeid

Partene er enige om at det skal være adgang til akkordarbeid. Det vises til Riksmeglingsmannens møtebok av 08.04.2002.

Protokolltilførsel

Bestemmelsen ble tatt ut ved tariffrevisjonen 2002. Partene er imidlertid enige om at det fortsatt skal være anledning til å anvende akkordarbeid. Partene er videre enige om at det faktisk at bestemmelsen er tatt ut av overenskomsten ikke innebærer noen realitetsendring.

§ 4.6 Månedslønn

Det er anledning for de lokale parter å avtale at månedslønn skal kunne anvendes i stedet for timelønn. Ved bruk av månedslønn gjelder alle Verkstedsoverenskomstens bestemmelser som er basert på timer, men med omregningsfaktor på 162,5 timer pr. måned. Månedslønnede beholder sin månedslønn uavkortet også i uker med bevegelige helligdager eller 1. og 17. mai, med mindre retten til godtgjøring tapes i henhold til bestemmelsene i punkt 5.1.3.

KAP. V SPESIELLE LØNSBESTEMMELSER

§ 5.1 Godtgjøring for helligdager og 1. og 17. mai

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

5.1.1 Godtgjøringen

5.1.1.1 Godtgjøringen betales for nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 2. pinsedag samt 1. og 2. juledag, når disse dager faller på en ukedag som etter fast arbeidsordning i bedriften ellers ville vært vanlig virkedag.

5.1.1.2 Betalingen for 1. og 17. mai og bevegelige helligdager innenfor den enkelte bedrift for gruppen fag-, spesial- og hjelpearbeidere fastsettes tilsvarende bedriftens gjennomsnittlige timefortjeneste for hver av de nevnte grupper.

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

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

- 5.1.1.4 Godtgjøringen utbetales for det antall timer som ville vært ordinær arbeidstid på vedkommende dag.

Godtgjøringen reduseres forholdsvis hvis det etter gjeldende arbeidsordning ved bedriften drives med innskrenket arbeidstid på vedkommende ukedag.

I godtgjøringen gjøres fradrag for dagpenger eller lignende som arbeidstakeren i tilfelle får utbetalt for vedkommende dag av arbeidsgiveren eller trygdeinstitusjon som helt eller delvis finansieres ved pliktmessig bidrag fra arbeidsgiveren.

- 5.1.1.5 For unge arbeidstakere og lærlinger fastsettes betalingen tilsvarende den gjennomsnittlige timefortjeneste i bedriften for disse under ett.

- 5.1.1.6 For arbeidstakere ved bedrifter som praktiserer fastlønnssystemer, betales en godtgjøring beregnet etter den enkeltes timefortjeneste i den uke høytids- eller helligdagen faller.

- 5.1.1.7 Ukelønnede arbeidstakere beholder sin ukelønn uavkortet også i uker med bevegelige helligdager eller 1. og 17. mai.

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

I denne forbindelse er Parat og Norsk Industri enige om følgende:

For arbeidstakere med varierende fortjeneste betales en godtgjøring tilsvarende den enkeltes timefortjeneste i siste lønnsperiode før helligdag eller 1. og 17. mai, eventuelt den enkeltes timefortjeneste i sist kjente kvartal, hvis en lønnsperiode ikke er representativ.

- 5.1.1.8 I tillegg til den betaling vedkommende arbeidstaker skal ha etter overenskomsten, utbetales helkontinuerlige skiftarbeidere for hvert fulle arbeidede skift på helligdager som faller på en ordinær ukedag, kr 33,40.

Det regnes inntil 3 skift pr. helligdag. Som regel regnes tiden fra kl. 22.00 før vedkommende helligdag til kl. 22.00 på helligdagen, eventuelt siste helligdag. Ovennevnte bestemmelse gjelder i den utstrekning følgende dager faller på en ordinær ukedag:

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

Feriegodtgjøringen beregnes av ovennevnte kr 33,80 derimot ikke skift- eller overtidsprosjenter.

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

5.1.2 Opptjeningsregler

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

5.1.3 Tapsregler

5.1.3.1 Retten til godtgjøring tapes hvis arbeidstakeren er fraværende både virkedagen før og virkedagen etter helligdagen. Retten til godtgjøring tapes ikke hvis det er avtalt fri dagen før og dagen etter helligdagen med arbeidsgivers samtykke.

5.1.3.2 Retten tapes også hvis arbeidstakeren forsømmer sitt arbeid enten virkedagen før eller virkedagen etter helligdagen, med mindre fraværet skyldes tjenestefrihet med arbeidsgiverens samtykke, ferie, legitimert sykdom, ivaretagelse av offentlig ombudsplikt eller annen uforskyldt fraværsgrunn.

5.1.3.3 Retten til godtgjøring tapes ikke for helligdager og 1. og 17. mai som faller innenfor tidsrom hvor arbeidstakeren har ferie eller er permittert på grunn av driftsstans, men reglene ovenfor følges dog for såvidt angår fraværet siste virkedag før og første virkedag etter slik ferie- eller permisjonstid.

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

Protokolltilførsel

I forbindelse med tariffrevisjonen 1978 kan Næringslivets Hovedorganisasjon bekrefte at vi vil henstille til våre medlemmer å praktisere tapsregelen i Verkstedsoverenskomstens punkt 5.1.3.2, slik at den i konkrete tilfeller ikke gir urimelige resultater.

Vi nevner spesielt at vi vil oppfordre bedriftene til å praktisere bestemmelsen med konduite i forbindelse med værhindringer, men understreker at avgjørelsen i siste omgang må bli å treffe av den enkelte bedrift etter en konkret vurdering.

5.1.4 Utbetaling

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

5.1.5 Godtgjøringen regnes som en del av arbeidsfortjenesten og tas med ved beregningen av feriegodtgjøringen. Den regnes ikke med ved beregning av tillegg for overtidsarbeid.

§ 5.2 Betaling for arbeid på de store høytidsdager

Skiftarbeidere som tjenestegjør noen av de store høytider 1. juledag, 1. påskedag eller 1. pinsedag, regnet fra kl. 14.00, jul-, påske- og pinseaften til kl. 06.00 annen helligdag, skal i tillegg til feriegodtgjøringen ha 0,4 % av årsinntekten for hver arbeidet helligdag, dog ikke utover 2 dager til sammen. Med årsinntekten menes den i året 1. januar - 31. desember i vedkommende bedrift opptjente lønn.

§ 5.3 "Ordinær timelønn"

Med begrepet "ordinær timelønn" i Hovedavtalens § 8-3 nr. 6 forstås 80 % av den enkeltes timefortjeneste.

KAP. VI OVERTIDS-, SKIFT- OG ANDRE TILLEGG

§ 6.1 Overtidstillegg

6.1.1 Vanlig overtid

De 5 første virkedager i uken betales 50 % tillegg etter endt ordinær arbeidstid inntil kl. 21.00.

Etter kl. 21.00 betales 100 % tillegg.

Arbeidstakere som møter til tilsagt overtidsarbeid, skal betales for 2 timer selv om overtidsarbeidet utføres på kortere tid. Dette gjelder ikke ved overtidsarbeid i tilknytning til den ordinære arbeidstid.

6.1.2 Forskjøvet arbeidstid

Forskjøvet arbeidstid betales som for overtid bestemt.

6.1.3 Arbeid på avtalte fridager

For arbeid på frilørdager og andre avtalte fridager betales arbeidstakere som skulle hatt fri, 50 % tillegg. Etter kl. 12.00 på lørdager og etter kl. 16.00 på øvrige hverdager betales dog 100 %.

6.1.4 Overtid på søn - og helligdager og dager før disse

Etter endt ordinær arbeidstid på lørdager og dager før helligdager og på søn - og helligdager inntil siste helligdagsaften kl. 22.00 betales 100 %.

6.1.5 Overtid på skift lørdag formiddag

For overtidsarbeid på skift som utløper før bedriftens ordinære dagarbeidstids utløp lørdag middag betales dog fra skiftets utløp til lørdag middag bare 50 %.

6.1.6 Overtid direkte tilknyttet skiftet

Skiftarbeider som arbeider overtid før eller etter skiftet, skal ha de ordinære overtidsprosjenter i tillegg til skifttillegget for sitt skift.

6.1.7 Forberedende arbeid

For arbeid med oppfyring og andre forberedende arbeider for den daglige drift som påbegynnes kl. 04.00 eller senere på hverdager og går over i den ordinære dagarbeidstid betales 50 % tillegg inntil den ordinære dagarbeidstid begynner.

- 6.1.8 Når en arbeidstaker blir tilsagt til overtidarbeid samme dag, og overtiden varer minst 2 timer, betales kr 70,00 i matpenger. I stedet for matpenger kan partene bli enige om at bedriften sørger for gratis middag eller annen forpleining.

Ved overtidarbeid som vil vare utover 5 timer, forutsettes at bedriften sørger for ytterligere forpleining, eventuelt at det avtales et beløp til dekning av matutgifter.

§ 6.2 Overtidsgrunnlaget

Overtidsgrunnlaget utgjør timefortjenesten eksklusiv overtid- og skifttillegg for gruppene fag-, spesial- og hjelpearbeidere innenfor den enkelte bedrift i sist kjente kvartal. Partene kan avtale at den enkelte arbeidstakers timefortjeneste eksklusiv overtid- og skifttillegg skal legges til grunn.

§ 6.3 Skifttillegg

- 6.3.1 For 2-skiftarbeid (36,5 timer pr. uke) betales følgende tillegg pr. time:

1. skift: inntil lørdag kl.14.00: Intet.
2. skift: kr 13,99

For skiftarbeid etter kl.14.00 på dager før søn- og helligdager: kr 29,89

Fra kl. 14.00 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseften: kr 42,86

Enhver time utover kl. 24.00 betales med tillegg som for 3. skift.

- 6.3.2 For 3-skiftarbeid (35,5 timer pr. uke) betales følgende tillegg pr. time:

1. skift: inntil lørdag kl.14.00: Intet.
2. skift: kr 14,42
3. skift: kr 21,46

For skiftarbeid etter kl.14.00 på dager før søn- og helligdager: kr 30,76

Fra kl. 14.00 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseften: kr 44,06

- 6.3.3 For helkontinuerlig 3-skiftarbeid (33,6 timer pr. uke) betales følgende tillegg pr. time:

1. skift: inntil lørdag kl.14.00: Intet.
2. skift: kr 15,28
3. skift: kr 22,67

For skiftarbeid etter kl.14.00 på dager før søn- og helligdager: kr 32,48

Fra kl. 14.00 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseften kr 46,56

- 6.3.4 Vaktmenn på 3-skiftordninger skal utbetales overenskomstens skiftsatser.

- 6.3.5 Ved overgang fra vanlig dagarbeid til skiftarbeid og fra 2-skift til 3-skift, betales for de første 6 dager som for overtid bestemt. (5 dager når lørdag ikke er arbeidsdag.)

Denne bestemmelse er ikke til hinder for at det på den enkelte bedrift kan treffes annen avtale med tilsvarende ytelse fra bedriftens side.

- 6.3.6 Skiftarbeidere (og deltidsarbeidere) som mister skift foran bevegelige helligdager og 1. og 17. mai på grunn av arbeidstidsbestemmelsen i arbeidsmiljøloven, skal ha godtgjøring for disse skift som for en helligdag. Hvis det tapes en del av skiftet på disse dager, skal godtgjøringen være forholdsvis etter den tid de taper, jfr. Verkstedsoverenskomstens § 5.1.
- 6.3.7 For produksjonstid som utføres på deltid betales kr 6,24 fra kl. 15.30, eventuelt fra det tidspunkt partene lokalt blir enige om.

§ 6.4 Særlig smussig arbeid og arbeidstøy

6.4.1 Særlig smussig arbeid

For særlig smussig arbeid betales et tillegg på kr 6,26 pr. time.

Hva som forstås med særlig smussig arbeid, må bedømmes i forhold til arbeidets alminnelige art ved hver enkelt bedrift. Spørsmålet om et arbeid skal betraktes som særlig smussig, skal avgjøres før arbeidet påbegynnes.

Hvis det ved en bedrift oppstår tvist om hvorvidt et arbeid skal betales med smusstillegg eller ikke, kan arbeidstakerne av den grunn ikke nekte å utføre arbeidet eller fremkomme med krav om overflytting til annet arbeid. Ved bedrifter hvor det ofte forekommer arbeid av mer smussig art, forutsettes at det er tatt hensyn til dette allerede ved fastsettelsen av bedriftens alminnelige lønninger.

6.4.2 Arbeidstøy

- 6.4.2.1 Bedriften holder nødvendige vareklær og arbeidstøy, og besørger dette vasket hvis partene ikke blir enige om en annen ordning. Nærmere retningslinjer for utlevering, vask m.v. avtales på den enkelte bedrift. Arbeidstøyet skal være bedriftens eiendom. Arbeidstøy utleveres ved tiltredelse i bedriften.

KAP. VII ARBEID UTENFOR BEDRIFTEN

§ 7.0 Innhold

- § 7.1 Omfang og betalingsgrunnlag
- § 7.2 Overnatting utenfor hjemmet er ikke nødvendig
- § 7.3 Overnatting utenfor hjemmet er nødvendig
- § 7.4 Henvisning til offshorebilaget for arbeid offshore
- § 7.5 Reiser og oppdrag i utlandet

§ 7.1 Omfang og betalingsgrunnlag

Dette kapittel omfatter alle arbeidstakere som blir sendt på arbeidsoppdrag utenfor bedriften.

Unntak

- Arbeidstakere som blir inntatt på arbeidsstedet.
- Arbeidstakere som daglig registrerer arbeidstidens begynnelse og slutt på bedriften.
- Sjåførere
- Arbeidstakere som blir sendt på kurs. (Dersom opplæringen i hovedsak omfatter betjening av maskiner og produksjonsutstyr, skal arbeidstakeren likevel omfattes av bestemmelsene i dette kapittel).

- For andre pålagte oppdrag enn de som er beskrevet ovenfor, treffes avtale i det enkelte tilfellet.

7.1.1 Betalingsgrunnlag for reisetid og tillegg for arbeid utenfor bedriften
Bruk av uoppdelt lønn/timefortjeneste skal ikke innebære noen endring i betalingsgrunnlaget i denne paragraf. Der hvor det tidligere har vært anvendt individuell timelønn, kan tilsvarende satser fortsatt benyttes.

§ 7.2 Arbeidsoppdrag med tilsagt fremmøte utenfor bedriften, men hvor overnatting utenfor hjemmet ikke er nødvendig

7.2.1 Reiseutgifter
Økte reiseutgifter ved fremmøte utenfor bedriften, dekkes av bedriften.

Det skal på forhånd treffes lokal avtale om hvordan disse utgiftene skal dekkes (etter regning, fast gjennomsnittsbeløp, km -godtgjørelse ved bruk av eget kjøretøy (statens regulativ eller etter interne avtaler)).

Dersom arbeidsgiver arrangerer fellestransport fra bedriften, bortfaller retten til dekning. Unntak for det spesielle tilfelle kan avtales.

7.2.2 Betaling for reisetid utenfor arbeidstiden
Forlenget reisetid (reisetid utover 20 minutter hver vei) som ikke regnes med i arbeidstiden skal betales i henhold til pkt. 7.1.1.

Det er dog anledning til å avtale et fast beløp fastsatt ved gjennomsnittsberegning for den aktuelle arbeidsstyrke.

7.2.3 Arbeidstidsordninger
Innenfor arbeidsmiljølovens og Verkstedsoverenskomstens rammer kan det avtales en spesiell arbeidstid eller skiftordning ved oppdrag utenfor bedriften.

På arbeidsplasser hvor det arbeider personell fra flere firmaer, må arbeidstakerne være forberedt på at deres ordinære arbeidstid for oppdragstiden omlegges, slik at den blir overensstemmende med de arbeidstidsordninger som på forhånd er lagt opp av hovedbedriften i samarbeid med de tillitsvalgte for denne bedrift. Det forutsettes at dette blir avklart før arbeidsoppdraget påbegynnes.

§ 7.3 Arbeidsoppdrag hvor overnatting utenfor hjemmet er nødvendig (herunder arbeid inshore med adgang til nattekvarter eller daglig fritid i land)

7.3.1 Spesielle reiseregler ved oppdragets begynnelse og avslutning
Hjemreiser i oppdragsperioden se pkt. 7.3.8.

7.3.1.1 Tid til forberedelse og avslutning av oppdraget
Den tid som medgår på bedriften til forberedelse og avslutning av oppdraget, betales etter vanlige regler for arbeid i bedriften.

Dersom arbeidstidsordningen ikke gir fritid hjemme etter endt arbeidsoppdrag (avspasering), gis arbeidstakeren fri før nytt arbeidsoppdrag påbegynnes.

Det gis 4 timer fritid med lønn (7.1.1) når oppdraget har vart mer enn 8 døgn.

Det gis 7,5 timer (7.1.1) når oppdraget har vart 4 uker.

7.3.1.2 Reiseutgifter (begynnelse/avslutning)

Reiseutgifter betales etter regning. Det bør velges reisemåter som ikke påfører bedriften unødige utgifter. Når arbeidstakeren etter avtale benytter egen bil, betales etter statens regulativ, eventuelt etter intern avtale.

7.3.1.3 Kostpenger under reise (begynnelse/avslutning)

Kostpenger under reise betales etter regning hvis det ikke er truffet avtale om et fast beløp.

7.3.1.4 Betaling for reisetid (begynnelse/avslutning)

Reisetid som faller innenfor den ordinære arbeidstid betales med timefortjeneste eksklusive alle tillegg.

Reisetid som faller utenfor den ordinære arbeidstid betales som følger:

Med soveplass

Fra den ordinære arbeidstids avslutning og inntil kl. 20.00 i.h.t. pkt. 7.1.1.

Uten soveplass

Timelønn i.h.t. pkt. 7.1.1. for hele reisetiden.

Søn- og helligdager

50 % tillegg for reisetid som faller innenfor tidsrommet lørdag kl. 13.00 til søndag kl. 22.00, og på andre helligdager og 1. og 17. mai mellom kl. 07.00 og kl. 22.00.

Jul, påske og pinse

100 % tillegg for reisetid som faller innenfor tidsrommet jul-, påske- og pinseaften kl. 13.00 til siste helligdag kl. 22.00.

Ved fri hjemreise, jfr. Verkstedsoverenskomstens pkt. 7.3.8, ytes ikke betaling for reisetid.

7.3.2 Daglig reisetid på oppdragsstedet

Dersom daglig reisetid (gangtid) mellom innlosjeringssted og arbeidssted en vei overskrider 20 minutter, skal overskridende tid betales i.h.t. pkt. 7.1.1.

Forlenget reisetid som ikke regnes med i arbeidstiden skal ikke overskride 1 time hver vei.

7.3.3 Tillegg for arbeid utenfor bedriften

For arbeidet tid skal det betales et tillegg på 20 % av lønnsatsen i.h.t. pkt. 7.1.1.

Servicearbeidere som under slike oppdrag innenfor ordinær arbeidstid reiser mellom forskjellige arbeidsplasser, skal også utbetales 20 %-tillegget for reisetiden.

7.3.4 Montørtillegg

Montør som leder arbeidslag eller som alene har et ansvar utover det som ligger i hans vanlige arbeidsoppgaver, skal ha et rimelig tillegg til sin timefortjeneste. Tilleggets størrelse skal avtales på forhånd.

7.3.5 Arbeidstid i oppdragsperioden

Innenfor Arbeidsmiljølovens og Verkstedsoverenskomstens rammer kan det avtales en spesiell arbeidstid eller skiftordning.

Partene kan også avtale arbeidstidsordninger eller innarbeidelsesordninger som gir ekstra fritid ved hjemreise, (jfr AML § 10-5). Se også pkt 7.3.8 og bilag 12.

Den innarbeidede arbeidstid godtgjøres som vanlig arbeidstid uten overtidsgodtgjøring.

På arbeidsplasser hvor det arbeider personell fra flere firmaer, må arbeidstakerne være forberedt på at deres ordinære arbeidstid for oppdragstiden omlegges, slik at den blir overensstemmende med de arbeidstidsordninger som på forhånd er lagt opp av hovedbedriften i samarbeid med de tillitsvalgte for denne bedrift. Det forutsettes at dette blir avklart før arbeidsoppdraget påbegynnes.

7.3.6 Kost- og losjigodtgjøring i oppdragsperioden

Det skal på forhånd avtales om bedriften skal sørge for tilfredsstillende kost eller dekke kostutgiftene etter regning. Det er også adgang til å treffe avtale om et fast beløp avpasset etter de faktiske kost- og losjiutgifter på oppdragsstedet.

7.3.7 **Innkvartering**

Det skal sørges for tilfredsstillende innkvartering i rimelig avstand fra arbeidsstedet med enkeltrom som skal være i forsvarlig stand.

Som norm for bedømmelse av vanlige krav til innkvartering i brakker, legges de til enhver tid gjeldende retningslinjer fra helseråd og arbeidstilsyn til grunn. Fra og med 15.5.2002 skal innkvarteringsstandard i brakker være enkeltrom med dusj og toalett på hvert rom.

Hvor det ikke er egnet kjøkken og kantineanlegg, skal spiserommet ha kokemuligheter, kjøleskap, oppvaskkum og minimum 1,2 m² spiseplass pr. person.

7.3.8 Hjemreise i oppdragsperioden

Hvis partene ikke blir enige om en annen ordning, skal det gis én fri hjemreise etter 4 uker, deretter en fri hjemreise hver 3. uke. Bedriften sørger for fri hjemreise i forbindelse med jul og påske samt ved den enkeltes fastsatte sommerferie. Disse hjemreiser inngår i ovennevnte ordning.

Betaling for reisetid, jfr. Verkstedsoverenskomstens punkt 7.3.1.4, ytes ikke ved fri hjemreise.

§ 7.4 Arbeidsoppdrag på faste og mobile plattformer i forbindelse med petroleumsvirksomhet på den norske kontinentalsokkel, der det ikke er adgang til nattekvarter eller daglig fritid i land (offshorearbeid)

Bestemmelsene er inntatt i bilag nr. 8.

§ 7.5 Reiser og oppdrag i utlandet

For reiser og oppdrag i utlandet treffes avtale i det enkelte tilfelle. Dog anbefales at bestemmelsene under Verkstedsoverenskomstens § 7.3 så vidt mulig legges til grunn for oppdrag i Danmark og Sverige.

KAP. VIII ANDRE BESTEMMELSER

§ 8.1 Arbeidsmiljø og vernetiltak

8.1.1 Partene vil i tariffperioden vurdere behovet for å videreføre Verkstedindustriens Miljøutvalg (VMU), og i tilfelle utarbeide et mandat for videre arbeid.

§ 8.2 Partenes gjensidige plikter

8.2.1 De bedrifter som denne overenskomst omfatter kan ikke ansette noen arbeidstakere til bedriftens regelmessige arbeid på ringere vilkår enn fastsatt i overenskomsten.

8.2.2 Parat og Norsk Industri forplikter seg så lenge denne overenskomst gjelder, til ikke å gi økonomisk støtte til partene på den enkelte bedrift under dagtidssituasjoner i henhold til Verkstedsoverenskomstens punkt 4.1.5.

8.2.3 Avtaler mellom arbeidstakere vedrørende arbeidet eller andre forhold som angår bedriften, er virkningsløse uten forbundets godkjenning.

8.2.4 Kontingenttrekk

Bedrifter som etter Hovedavtalens § 11-3 skal sørge for trekk av fagforeningskontingent for de organiserte arbeidstakere, skal foreta kontingenttrekk og rapportering av dette etter systemer eller ordninger godkjent av Parat og Norsk Industri.

Det forutsettes at det skal foreligge et samlet antall systemer eller ordninger som er godkjent av de to organisasjoner, og som bedriftene fritt kan velge mellom.

§ 8.3 Uorganiserte bedrifter - tariffrevisjoner

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

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

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

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

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

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

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

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

KAP. IX VARIGHET, OPPSIGELSE, BILAG OG OMFANG

§ 9.1 Varighet og oppsigelse

Denne overenskomst trer i kraft pr. 1. april 2008 og gjelder til 31. mars 2010 og videre 1 - ett - år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 - to - måneders varsel.

§ 9.2 Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

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

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i YS representantskap eller det organ YS bemyndiger og NHOs hovedstyre. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 - fjorten - dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 - fjorten - dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2009).

§ 9.3 Bilag til overenskomsten

Som egne bilag til denne overenskomst følger:

- Bilag 1 Sluttvederlag til arbeidstakere som blir sagt opp etter fylte 50 år.
- Bilag 2 Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond.
- Bilag 3 Avtalefestet pensjon (AFP), m/vedtekter.
- Bilag 4 Nedsettelse av arbeidstiden pr. 01.01.1987.
- Bilag 5 Hovedorganisasjonenes arbeid med likestilling.
- Bilag 6 Ferie m.v.
- Bilag 7 Tariffavtale for arbeid offshore.
- Bilag 8 Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.
- Bilag 9 Rammeavtale om arbeidstidsordning for store anlegg.
- Bilag 10 Tjenestepensjoner.

Oslo,

(sign) _____
NHO

(sign) _____
YS
Christopher Navelsaker

(sign) _____
Norsk Industri

(sign) _____
Parat
Turid Svendsen

Bilag 1 Sluttvederlag

AVTALE OM SLUTTVEDERLAG

LO-NHO

Gjeldende fra 01.04.2004

1.0 GENERELT

1.1 Opprettelse

Sluttvederlagsavtalen ble opprinnelig inngått mellom Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F) – nå Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) – i det følgende Partene - jfr. Rikslønnsnemndas kjennelse av 14. juni 1966, med senere endringer, sist i forbindelse med tariffoppgjøret 2004..

Avtalen trådte i kraft 1. oktober 1966 og inngår som en del av hver enkelt tariffavtale mellom forbund tilsluttet (LO) og (NHO).

Avtalen kan av hver av Partene sies opp med 2 måneders varsel til utløp 1. april i forbindelse med tariffrevisjonen. Hvis den ikke sies opp, gjelder den videre til utløpet av neste tariffperiode.

1.2 Formål og personkrets

Hensikten med denne avtale er å yte økonomisk kompensasjon til arbeidstakere som etter fylte 50 år blir sagt opp uten at oppsigelsen skyldes eget forhold, eller når arbeidsforholdet opphører som følge av uførhet eller kronisk sykdom.

1.3 Rettstilling

Sluttvederlagsordningen er en selvstendig juridisk person med egen regnskapsføring. Sluttvederlagsordningens midler holdes skilt fra Partenes midler og hefter ikke for deres forpliktelser.

Sluttvederlagsordningen ved styret kan reise og motta søksmål. Avtalt verneting er i alle tilfelle Oslo som vedtas ved tilslutning til Sluttvederlagsordningen eller ved fremsetting av krav om AFP.

2.0 KOLLEKTIVE VILKÅR

2.1 Hvilke bedrifter som er omfattet

Omfattet av Sluttvederlagsordningen er:

- a) Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som har avtale med forbund innenfor LO
- b) Tariffbundne bedrifter utenfor NHO som har tariffavtale med forbund innenfor LO
- c) Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som ikke har tariffavtale med forbund innenfor LO, når arbeidsgiver og arbeidstakere er blitt enige om at bedriften skal slutte seg til ordningen. Slik tilslutning må godkjennes av styret for Sluttvederlagsordningen.
- d) Tariffbundne bedrifter tilhørende andre tariffområder enn de som faller inn under bokstavene a-c – forutsatt at Partene er enige om at tariffområdet skal være med. Ved brudd på eventuelle vilkår som er satt for slik tilslutning i medhold av første ledd, kan Partene etter innstilling fra styret trekke tillatelsen tilbake.
- e) Bedrifter som etter tidligere avtale hadde anledning å være tilsluttet på frivillig basis

Tilslutningen skjer automatisk om bedriften har inngått tariffavtale som omfatter Sluttvederlagsbilaget til LO/NHO.

Når en bedrift er med i Sluttvederlagsordningen, så omfatter premieplikten **samtlig**e arbeidstakere.

2.2 Inn- og utreden av Sluttvederlagsordningen

Tilsluttet Sluttvederlagsordningen blir bedriften fra det tidspunkt tariffavtale hvor Sluttvederlagsbilaget til LO/NHO inngår, trer i kraft. Det påhviler den relevante tarifforganisasjon å foreta tilmelding og kontrollere at vilkårene for deltakelse er tilfredsstillende. Bedrifter som er blitt medlem, må opprettholde sitt medlemskap, så lenge betingelsene for medlemskap etter tariffavtalen er tilstede. Ved oppsigelse av tariffavtalen i tariffperioden gjelder premieplikten til Sluttvederlagsordningen likevel alltid ut tariffperioden. Dette gjelder likevel ikke frivillig tilmeldte bedrifter – jfr. pkt. 2.1, bokstav e – som kan tre ut med umiddelbar virkning. Premie betales frem til uttreddesdato.

Dersom vilkårene for deltakelse ikke lenger er oppfylt, påhviler det den relevante tarifforganisasjon umiddelbart å melde fra til Sluttvederlagsordningen. Frivillige tilmeldte bedrifter kan på eget initiativ tre ut av Sluttvederlagsordningen når de måtte ønske. I de tilfeller hvor bedriften er tilsluttet en arbeidsgiverorganisasjon skal denne anses for relevant tarifforganisasjon. For øvrig foretas tilmelding av den aktuelle arbeidstakerorganisasjon.

3.0 INDIVIDUELLE VILKÅR

3.1 Lengden på medlemskapet

Arbeidstakeren må ha stått tilsluttet ordningen i de siste 3 måneder før oppsigelsen ble gitt. Opphører arbeidsforholdet som følge av uførhet eller kronisk sykdom, må tilslutning til ordningen ha skjedd før sluttdato - jfr. pkt. 3.6.

3.2 Om oppsigelse mm.

Sluttvederlag ytes til arbeidstakere som blir sagt opp fra sitt arbeid - helt eller delvis - på grunn av innskrenkning, nedbemanning, avvikling eller konkurs. Sluttvederlag ytes også til arbeidstakere som innvilges uførepensjon eller som må slutte i sitt arbeid p.g.a. kronisk sykdom.

Avtale om fratreden som inngås i forbindelse med at en bedrift nedbemanner, likestilles med oppsigelse. Arbeidstakere som fristilles - uten noen bestemt fratredelsesdato - tilstås ikke sluttvederlag.

I den utstrekning det ytes etterlønn/sluttpakke, vil sluttvederlag likevel ikke kunne innvilges om arbeidstakeren har fått nytt arbeid før vedkommende er tilstått A-trygd.

3.3 Før tidspensjon (bedriftsbaserte) og AFP

Før tidspensjon, avtalt mellom bedriften og den ansatte, må være et ledd i en reell bemanningsreduksjon for at sluttvederlag skal kunne innvilges.

Sluttvederlag ytes ikke til arbeidstakere som tar ut AFP-hel eller delpensjon (AFP). Den som i løpet av de tre siste år - umiddelbart før sluttdato - har mottatt sluttvederlag – helt eller redusert, får ikke AFP-tillegg.

I tilfeller der AFP – inklusive AFP-tillegget – er blitt utbetalt i påvente av uføretrygd, mister arbeidstakeren som hovedregel retten til senere å ta ut sluttvederlag.

Om AFP-tillegget ikke er utbetalt i mer enn 6 måneder, kan retten til sluttvederlag gjenopprettes ved at utbetalt AFP-tillegg tilbakebetales.

3.4 Dødsfall og sluttvederlag

Sluttvederlag er ingen dødsrisikoforsikring. Det ytes derfor aldri sluttvederlag om det ikke før dødsfallet forelå en oppsigelse, eller at arbeidstakeren var sykmeldt som følge av kronisk sykdom, slik at det kan konstateres rett til sluttvederlag på sluttdato- jfr. kap. 3.7, men vedkommende dør før sluttvederlaget er utbetalt. Krav om sluttvederlag må være fremmet før dødsfallet.

3.5 Nye eiere - om høvelig arbeid og bibehold av opptjente rettigheter

Om en arbeidstaker som mister arbeidet - jfr. pkt. 3.2 - tilbys annet høvelig arbeid i bedriften eller i samme konsern som bedriften inngår i eller hos nye eiere, tilstås det ikke sluttvederlag.

Blir det driftsstans i forbindelse med et eierskifte mv., skal arbeidstaker likevel innvilges sluttvederlag om det går mer enn 3 måneder før vedkommende har fått ny ansettelse/reansettelse.

Ved vurderingen av spørsmålet om arbeidstakeren skal ansees å ha fått høvelig arbeid, skal det legges vekt på at hensikten med sluttvederlagsordningen er å yte vederlag til arbeids- takere som mister sin arbeidsplass. Arbeidstakere som i realiteten fortsetter sitt gamle arbeid, vil vanligvis ikke ha krav på sluttvederlag.

Det samme gjelder om arbeidstakeren selv overtar hele eller deler av bedriften, slik at vedkommende i realiteten fortsetter i sitt tidligere arbeid - for "egen regning".

Ved eierskifte/oppretting av nytt driftsselskap hvor det ikke opprettes tariffavtale som omfatter Sluttvederlagsordningen gjelder følgende:

- Ansatte som fyller vilkårene for rett til sluttvederlag på tidspunktet for eierskiftet, opprettholder rettighetene ut inneværende tariffperiode.

3.6 Fastsetting av sluttdato

Sluttdatoen er normalt oppsigelsestidens utløp.

Når uførhet/eller kronisk sykdom nødvendiggjør opphør av arbeidsforholdet, skal sluttdatoen regnes å være 6 måneder etter siste arbeidsdag.

I tilfelle sluttdatoen ut fra omstendighetene kan fastsettes både etter bestemmelsen som gjelder ved oppsigelsestilfellene og bestemmelsen om gjelder for sykdomstilfellene, skal den sluttdatoen som gir høyeste ytelse velges.

3.7 Krav til alder og ansiennitet

For å kunne innvilges sluttvederlag må arbeidstakeren ved sluttdato ha fylt 50 år, men ikke ha rett til alderspensjon og dessuten:

- a) ha vært ansatt minst 10 år i sammenheng i bedriften, eller
- b) ha sammenlagt 20 år i bedriften, herav de siste 3 år i sammenheng, eller
- c) ha minst 15 års sammenhengende medlemskap i sluttvederlagsordningen umiddelbart før sluttdato, eller
- d) ha arbeidet i et fag som hører inn under overenskomsten for anleggsgagnene, fellesoverenskomsten for byggfag og elektromontører i til sammen 20 år - hvorav de siste 5 årene i sammenheng.

Arbeidstaker må på søknadstidspunktet være ansatt i en bedrift som er omfattet av Sluttvederlagsavtalen.

Ansienniteten som kreves etter dette punkt skal godtgjøres ved attestasjon fra arbeidsgiver(e) og/eller trygdekontor - om nødvendig supplert med opplysninger fra forbund/fagforening.

Om ikke uførhet/kronisk sykdom er årsak til at vedkommende måtte slutte, er det et tilleggsvilkår at vedkommende har stått tilmeldt arbeidsformidlingen i 3 måneder uten å ha blitt tilvist høvelig arbeid.

Om ansiennitet er opptjent i flere bedrifter innen et konsern, må de aktuelle bedrifter ha vært/være tilsluttet Sluttvederlagsordningen når opptjeningen fant sted for å telle med. Om en arbeidstaker ikke arbeider i bedriften som følge av at vedkommende er permittert eller er under attføring, beholder vedkommende - i forhold til de ovennevnte ansiennitetsregler - tilknytningen til bedriften i inntil ett år, regnet fra siste ordinære arbeidsdag.

3.8 Vilkår for rett til nytt sluttvederlag

Etter at sluttvederlag er innvilget, må det gå minst 10 år før nytt sluttvederlag kan innvilges. Det er sluttdatoene og ikke tidspunktet for utbetalingen som er avgjørende for om dette vilkåret kan ansees oppfylt.

4.0 STØRRELSEN PÅ SLUTTVEDERLAGET

4.1 Sluttvederlagssatsene:

For alle med sluttdato etter 01.08.2002, gjelder følgende for 1/1 stilling (normalt 37,5 timer i uken) :

50 år :kr. 18 000,-	59 år :kr. 33 800,-	
51 år :kr. 18 000,-	60 år :kr. 36 000,-	
52 år :kr. 19 500,-	61 år :kr. 39 000,-	
53 år :kr. 19 500,-	62 år :kr. 57 000,-	om sluttdatoen er før 1/3-98 er beløpet kr. 34.200
54 år :kr. 23 300,-	63 år :kr. 45 600,-	om sluttdatoen er før 1/10-97 er beløpet kr 34.200
55 år :kr. 23 300,-	64 år :kr. 34 200,-	
56 år :kr. 26 900,-	65 år :kr. 22 800,-	
57 år :kr. 26 900,-	66 år :kr. 11 400,-	
58 år :kr. 30 000,-		

Etter skattelovens **paragraf 42, 3. ledd bokstav h** er sluttvederlaget skattefritt.

4.2 Lavere pensjonsalder enn 67 år

Ved utbetaling av sluttvederlag til arbeidstakere med lavere pensjonsalder enn 67 år, anvendes ovenstående skala tilsvarende, dog slik at det for siste året før oppnådd pensjonsalder utbetales kr. 11.400,- for det nest siste året kr. 22.800,- osv. inntil 50-årsgrensen er nådd.

Sjømenn som har anledning til å ta ut sjømannspensjon ved fylte 60 år, regnes å ha pensjonsalder på 62 år, om de ikke er ansatt i stilling med en høyere pensjonsalder.

5.0 REDUKSJON AV SLUTTVEDERLAGSBELØPET

5.1 Deltid

Arbeidstakere som arbeider mindre enn ordinær full tid for stillingen, utbetales redusert sluttvederlag. Reduksjonen skjer forholdsmessig.

5.2 Bibehold av deler av stillingen

Om oppsigelsen bare gjelder en del av stillingen - tvungen reduksjon av både arbeidstid og lønn, reduseres sluttvederlaget tilsvarende. Det er det forholdsmessige lønnstapet som er utgangspunktet for beregningen.

Arbeidstakere som må redusere sin yrkesaktivitet som følge av uførhet/kronisk sykdom, men som fortsetter i arbeid - kombinert med uttak av redusert uføretrygd - får sluttvederlaget redusert. Det er uføregraden som legges til grunn for beregningen - 1/2 uføretrygd gir 1/2 sluttvederlag.

5.3 Sluttdato mindre enn ett år før ordinær pensjonsalder

Intrer sluttdato mindre enn ett år før ordinær pensjonsalder i stillingen, skal sluttvederlaget sammen med sosiale ytelser, så som attføringspenger, uførepensjon, etterlattepensjon, førtidspensjon eller ledighetstrygd, ikke overstige den lønn arbeidstakeren ville ha fått utbetalt (bruttoinntekten etter at denne er redusert med direkte skatter og avgifter) ved å fortsette i arbeidet til fylte 67 år. Den som har sykepenger frem til pensjonsalder, har ikke krav på sluttvederlag.

Tilsvarende begrensninger gjelder også når pensjonsalderen er lavere enn 67 år. Bestemmelsen i første avsnitt gis da virkning i året før vedkommende kan ta ut alderspensjon.

6.0 SAKSBEHANDLING

6.1 Fremsetting av søknad

På vegne av arbeidstakeren skal bedriften/bobestyrer, på foreskrevet skjema sende søknaden om sluttvederlag til trygdekontoret i bedriftskommunen. Etter at trygdekontoret har påført de nødvendige data, videresendes søknaden til Felleskontoret for LO/NHO-ordningene.

Både arbeidsgiver og arbeidstaker er pliktig til å gi de opplysninger som er nødvendig for å avgjøre søknaden.

Alle forhold som må antas å ha betydning for saken skal dokumenteres/attesteres.

Om det etter at søknaden er innsendt skjer endringer som må antas å ha betydning for behandling av søknaden, plikter både arbeidsgiver og arbeidstaker å underrette Felleskontoret for LO/NHO-ordningene.

6.2 Foreldelse - tidsfrister

Krav om sluttvederlag må være fremmet innen 3 år etter sluttdato - ellers faller kravet bort. I uføresaker må krav om sluttvederlag være fremmet innen 3 år etter at melding om uførepensjon ble gitt.

6.3 Foreldelse - dispensasjonsadgang

Det kan dispenseres fra 3-årsfristen når denne er oversittet på grunn av bedriftens forhold. Søknader som ikke er innsendt innen 5 år fra sluttdato - jfr. kap. 3.6 - ansees alltid som foreldet.

Uvitenhet hos arbeidsgiver/arbeidstaker som fører til at sluttvederlag ikke søkes innen 3-års fristen, er ikke et forhold som anses å gi rett til fristforlengelse.

6.4 Klage

Avgjørelser truffet av Felleskontoret kan klages inn for styret i Sluttvederlagsordningen. Saker behandlet av styret kan begjæres gjenopptatt om det foreligger nye opplysninger.

Klagen må begrunnes og sendes inn til Felleskontoret innen 6 uker etter at avgjørelsen ble gjort kjent for søker.

7.0 UTBETALING

7.1 Utbetaling til søker

Om vilkårene for rett til sluttvederlag er til stede, skal utbetaling fra Sluttvederlagsfondet skje så raskt som mulig etter at fratredelsen har funnet sted.

Krav på sluttvederlag kan ikke overdras til andre.

I tilfeller hvor bedriften selv plikter å utbetale sluttvederlaget - jfr. kap. 7.3 - men unnlater å betale ut sluttvederlaget som forutsatt, har arbeidstakeren krav på betaling direkte fra Sluttvederlagsordningen. I så fall overtar ordningen arbeidstakerens krav mot bedriften.

7.2 Utbetaling til nær familie

Dersom søker dør før sluttvederlaget er utbetalt, kan utbetaling skje til ektefelle/samboer (bodd sammen i minimum 12 av de siste 18 måneder) eller til forsørgede barn under 21 år - fjernere slektninger/arvinger kommer ikke i betraktning.

7.3 Utbetaling fra bedriften

Dersom bedriften er blitt krevd, men likevel skylder premie for 2 år eller mer, plikter bedriften selv å utbetale sluttvederlaget om en ansatt oppfyller vilkårene for rett til sluttvederlag etter denne avtale. Sluttvederlaget skal også i slike tilfeller utmåles etter bestemmelsene i denne avtale.

Bedriften kan også pålegges å utbetale sluttvederlaget til en arbeidstaker som har rett til sluttvederlag etter denne avtale, om bedriften har unnlatt å melde arbeidstakeren inn i arbeidstakerregisteret.

7.4 Tilbakebetaling av urettmessig utbetalt sluttvederlag

Dersom noen får utbetalt sluttvederlag som følge av at det er gitt ufullstendige opplysninger eller at situasjonen har endret seg etter at søknaden ble innsendt, vil sluttvederlaget bli krevd tilbakebetalt.

8.0 PREMIEBETALINGEN MM.

8.1 Premien

Bedriften betaler premie for hver ansatt. Premiesatsen varierer etter arbeidstid. Beløpene reguleres av sekretariatet i YS og arbeidsutvalget i NHO etter innstilling fra styret.

- Antall ansatte som skal være gjenstand for premieberegningen fastsettes ut fra opplysninger bedriften har gitt til trygdekontorenes Arbeidstaker-/arbeidsgiverregister.

Grunnlaget for fastsetting av avgiften er antall arbeidstakere innmeldt i trygdekontorets arbeidstakerregister. Kvartalspremien fastsettes på grunnlag av antall ansatte ved utgangen av foregående kvartal.

8.2 Innbetaling av premien

Premien innbetales kvartalsvis til Felleskontoret for LO/NHO-ordningene.

8.3 Ansvar for premieinnbetalingen

Arbeidsgiveren har - uavhengig av om vedkommende blir krevet eller ikke - selv ansvaret for at premien blir betalt som fastsatt.

8.4 Konsekvenser av manglende premieinnbetaling mm.

Om bedriften unnlater å betale innkrevd premie, sendes kravet til inkasso etter at det er sendt en purring.

Plikten til å innbetale skyldig premie opprettholdes uredusert, selv om arbeidsgiveren har måttet utbetale sluttvederlag etter bestemmelsen i kap. 7.3.

9.0 ADMINISTRASJON OG AVGJØRELSESMYNDIGHET

9.1 Styret

Styret for Fellesordningen av Avtalefestet pensjon (AFP) (AFP-ordningen) er også styre i Sluttvederlagsordningen.

Styret skal sørge for at rettigheter og plikter etter denne avtale oppfylles i tråd med hovedorganisasjonenes intensjoner.

For styrets virksomhet for øvrig gjelder §§ 14-17 og 19 B i AFP-ordningens vedtekter så langt de passer.

9.2 Felleskontoret og daglig leder

Sluttvederlagsordningens daglige drift ivaretas av Felleskontoret for LO/NHO-ordningene og daglig leder i AFP-ordningen. For Felleskontorets og daglig leders virksomhet gjelder §§ 19 – 19 B i AFP-ordningens vedtekter så langt de passer.

9.3 Revisor

Styret oppnevner en revisor for Sluttvederlagsordningen. Vedkommende må ikke være medlem av Sluttvederlagsordningen eller styret. Revisor skal til ubestemte tider i løpet av året kontrollere Sluttvederlagsordningens beholdninger.

10.0 ANBRINGELSE AV SLUTTVEDERLAGSORDNINGENS MIDLER

10.1 Plasseringsalternativer

Innenfor de rammer og retningslinjer som Kredittilsynet til en hver tid måtte fastsette for private pensjonskasser, avgjør styret anbringelsen av pensjonsordningens midler.

11.0 TVISTELØSNING

Eventuelle tvister som måtte oppstå i forbindelse med praktisering av dette regelverk, skal søkes løst ved forhandlinger.

Dersom tvisten ikke lar seg løse gjennom forhandlinger, kan den bringes inn for de alminnelige domstoler, jfr. 2.

Bilag 2 Opplysnings- og utviklingsfond

**NHO - Parat
avtale
om et Opplysnings- og utviklingsfond mellom
Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)
- Parat
(Endret siste gang i 2008)**

§ 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 bla ta sikte på:

1. En moderne skolering av tillitsvalgte med særlig vekt på produktivitet, miljø, økonomi og samarbeidsspørsmål.
2. Utdanning av bedriftsledere og ansatte innenfor de samme emner som nevnt i pkt 1
3. Forberedelse, tilrettelegging og utvikling av opplæringstiltak.
4. Gjennom ulike tiltak bidra til økt verdiskapning.
5. Fremme av godt samarbeid innenfor den enkelte bedrift.

§ 3 Finansiering

Fondets midler bringes til veie ved at arbeidsgiverne hvert kvartal etterskuddsvis innbetaler kr. 192,- (til sammen kr. 768,- pr år), for hver av de ansatte medlemmer av Parat som er omfattet av tariffavtale mellom Parat og Næringslivets Hovedorganisasjon. I de kr. 192,- er inkludert kr. 42,25 (til sammen kr. 169,- pr år), som trekkes av arbeidstakerens lønn ved hvert trekk.

Trekkordningen gjelder for heltidsansatte samt for deltidsansatte med 50 % av tariffmessig bestemt gjennomsnittlig normal arbeidstid eller mer.

§ 4 Innkrevning av premie

Den premie som er nevnt i § 3 innbetaler arbeidsgiveren under ett til fondets styre. De bedrifter som er bundet av overenskomsten med Parat vil av fondets styre motta krav om innbetaling av premie.

§ 5 Administrasjon

Fondet ledes av et styre på 4 medlemmer, hvorav partene oppnevner to hver. Vervet som styreformann alternerer mellom Parat og NHO 2 år ad gangen.

§ 6 Midlenes anvendelse og fordeling

Fondsstyret kan for hvert år fastsette de beløp som forskuddsvis skal avsettes til fellesformål som en finner det ønskelig å støtte. Fondets øvrige midler disponeres - med en halvpart til hver - av spesialutvalg oppnevnt av hver av de to hovedorganisasjoner som er parter i denne avtalen. Det utarbeides spesialvedtekter for utvalgets virksomhet.

NHO og Parat holder hverandre gjensidig underrettet om de planer spesialutvalgene har for midlenes anvendelse og for hvilke tiltak som har vært gjennomført.

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

§ 7 Regnskap og årsberetning

Fondets regnskapsår er kalenderåret. Ved hvert regnskapsårs avslutning utarbeides et årsregnskap som skal revideres av en statsautorisert revisor ansatt av fondets styre. Regnskapet sendes sammen med årsberetningen til NHO og Parat.

§ 8 Oppløsning

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

ooOoo

Bilag 3 Avtalefestet pensjon (AFP)

- A. Den økonomiske situasjon tillater ikke en alminnelig nedsettelse av pensjonsalderen.
- B. Partene mener imidlertid det er nødvendig med et verdig alternativ til de ordninger som i dag praktiseres. Partene er derfor blitt enige om å etablere en avtalefestet pensjon med rett for yrkesaktive omfattet av ordningen til å fratre ved fylte 62 år.

C. VILKÅR FOR Å FÅ PENSJON

For å kunne få avtalefestet pensjon (AFP) må arbeidstakeren på uttakstidspunktet være ansatt og reell arbeidstaker i en bedrift som har vært omfattet av ordningen i minimum to år, og dessuten:

1. ha fylt 62 år
2. ha vært ansatt i bedriften de siste tre årene eller å ha vært tilsluttet ordningen de siste fem årene
3. ikke motta noen pensjon eller tilsvarende ytelser fra nåværende arbeidsgiver uten motsvarende arbeidsplikt
4. ha en pensjongivende inntekt som på årsbasis overstiger grunnbeløpet (G) i folketrygden og dessuten ha hatt en tilsvarende pensjongivende inntekt i året før fratredelsen
5. ha hatt minst 10 år med poengopptjening i folketrygden fra det året han eller hun fylte 50 år til og med året før fratredelsen
6. i de 10 beste årene i perioden fra og med 1967 til og med året før fratredelsen ha hatt en gjennomsnittlig pensjongivende inntekt på minst to ganger folketrygdens grunnbeløp.

NB: Arbeidstakere som er forpliktet til å fratre før fylte 67 år kan ikke være tilsluttet ordningen. Det samme gjelder for arbeidstakere som har avtalt med arbeidsgiveren å fratre med AFP på et bestemt tidspunkt – om slik avtale er inngått tidligere enn 6 måneder før ønsket uttaksdato for AFP.

PENSJONSnivåer:

1. Arbeidstaker som benytter seg av ordningen får som hovedregel en pensjon som svarer til den alderspensjon arbeidstakeren ville ha fått fra folketrygden ved fylte 67 år hvis vedkommende ikke hadde tatt ut AFP. Pensjonen består av en grunnpensjon som er lik for alle og en tilleggspensjon som er avhengig av tidligere pensjongivende inntekt.
2. Pensjonen som nevnt i pkt. 1 kan likevel ikke utgjøre mer enn 70 % av hva arbeidstakeren hadde i arbeidsinntekt.

I tillegg til pensjonen som nevnt i pkt. 1 gis det som hovedregel et skattefritt AFP-tillegg på kr. 950 kroner pr. måned.

Pensjonister som forsørger ektefelle som har fylt 60 år kan ytes ektefelle tillegg som utgjør 50 % av grunnpensjonen. Slikt tillegg ytes ikke dersom ektefellen tjener mer enn grunnbeløpet i folketrygden eller har alderstrygd eller uføretrygd fra folketrygden.

D. DELPENSJON

Dersom arbeidsgiveren og arbeidstakeren er enige om det, er det anledning til å ta ut gradert pensjon. Ordningen er begrenset til arbeidstakere i full stilling.

1. Dersom arbeidstaker og arbeidsgiver blir enige om det, er det anledning til gradvis nedtrapping av arbeidsinnsatsen. Stillingsomfanget må reduseres med min 1 dag i uken for å gi rett til pensjon. Avtale om opprettholdelse av deler av stillingen skal inngås skriftlig.

E. ORDNINGEN FINANSIERES PÅ FØLGENDE MÅTE:

1. Utgiftene fordeles mellom staten og arbeidsgiverne for så vidt gjelder pensjonen som utbetales etter at pensjonistene har fylt 64 år. Utgiftene ved pensjonsuttak før fylte 64 år, dekkes fullt ut av premie og egenandel betalt av arbeidsgiverne.
2. Arbeidsgivernes andel finansieres ved:
 - a) Antall ansatte som skal være gjenstand for premieberegninger fastsettes ut fra opplysninger bedriften har gitt til trygdekontorenes arbeidstaker-/arbeidsgiverregister med følgende gruppeinndeling:

Gruppe 1:	4 – 19 timer pr. uke
Gruppe 2:	20 – 29 timer pr. uke
Gruppe 3:	30 timer og over pr. uke

Bedriftene betaler premie etter følgende satser pr. **kvartal**, det skal betales premie for samtlige arbeidstakere i bedriften:

Gruppe 1:	kr 705,-
Gruppe 2:	" 810,-
Gruppe 3:	" 930,-

Satsene gjelder fra 2. kvartal 2007.

Beløpene reguleres av sekretariatet i LO og Arbeidsutvalget i NHO etter innstilling fra styret i AFP.

Premien innbetales kvartalsvis til Felleskontoret for LO/NHO - ordningene. Premieinnbetalingen skal dekke bedriftens samlede forpliktelse (eksklusiv egenandel) til AFP-ordningen.

- b) En egenandel for hver bedrift knyttet til person som benytter seg av ordningen. Egenandelen skal utgjøre 25 % av den enkeltes årlige pensjon.
 - c) AFP-tillegget finansieres ved Sluttvederlagsordningen.
3. Staten dekker 40 % av AFP-utgiftene (eksklusive AFP-tillegget) for pensjonsutbetalingene som skjer etter fylte 64 år.

- a) Arbeidstakere som benytter seg av ordningen, er garantert pensjonsutbetaling til fylte 67 år - uavhengig av bedriftens betalingsevne.
- b) Styret for AFP-ordningen er også styre for sluttvederlagsordningen.
- c) Foruten tariffbundne medlemsbedrifter i NHO, skal avtalen også kunne gjøres gjeldende for bedrifter utenfor NHO som har tariffavtaler med forbund tilsluttet YS.
- d) Den avtalebaserte pensjonsavtalen skal gå inn som en del av hver enkelt tariffavtale mellom NHO og forbund tilsluttet YS.
- e) Endringene i AFP-ordningen er gjort gjeldende fra 1. oktober 1992 og 1. oktober 1993 (64 år), 1. januar 1996, 1. oktober 1997 (63 år), 1. mars 1998 (62 år), 1. juli 1998, 1. januar 2000 (premieberegninger), 9. mai 2000 (diverse vedtektsendringer) og 13. desember 2002 (diverse vedtektsendringer) og 28. april 2006 (vedtektsendringer).

ooOoo

Nærmere detaljer fremgår av lov av 23.12.88 nr. 110 om statstilskott til ordninger for avtalefestet pensjon og av vedtekter gitt av styret og godkjent av Sosial- og helsedepartementet sist pr. 22. mai 2000. Vedtektene for AFP følger vedlagt.

Se for enhver tid oppdaterte satser og vedtekter:
<http://www.lo-nho-ordningene.no>

VEDTEKTER FOR FELLESORDNINGEN FOR AVTALEFESTET PENSJON (AFP)

KAPITTEL I - FORMÅL OG RETTSSTILLING

§ 1 - Opprettelse og formål

Fellesordningen for AFP (AFP-ordningen) er opprettet av Næringslivets Hovedorganisasjon og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund - i det følgende kalt partene - i henhold til avtale om pensjon, undertegnet 28. februar 1988. Formålet er å yte alderspensjon til arbeidstakere som omfattes av AFP-ordningen og som ønsker å trappe ned sin arbeidsinnsats helt eller delvis før de får rett til alderspensjon fra folketrygden (67 år).

§ 2 - Rettsstilling

AFP-ordningen er en selvstendig juridisk person med egen regnskapsføring. AFP-ordningens midler holdes skilt fra partenes midler og hefter ikke for deres forpliktelser. Dens formue og inntekter skal ikke for noen del tilfalle partene eller deres kreditorer.

AFP-ordningen ved styret kan reise og motta søksmål. Avtalt verneting er i alle tilfeller Oslo som vedtas ved tilslutning til AFP-ordningen eller ved fremsetting av krav om AFP.

§ 3 – Anvendelse av vedtekter

Det er de vedtekter som gjelder på det tidspunkt da det er aktuelt for den enkelte arbeidstaker å ta ut AFP, som skal legges til grunn ved behandlingen og vurderingen av den enkelte søknad og sak.

KAPITTEL II - KOLLEKTIVE VILKÅR

§ 4 – Hvilke bedrifter som er omfattet

Omfattet av AFP-ordningen er:

- a) Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som har avtale med forbund innenfor LO.
- b) Tariffbundne bedrifter utenfor NHO som har avtale med forbund innenfor LO.
- c) Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som ikke har avtale med forbund innenfor LO, når arbeidsgiver og arbeidstakere er blitt enige om at bedriften skal slutte seg til ordningen. Slik tilslutning må godkjennes av styret for AFP-ordningen.
- d) Tariffbundne bedrifter tilhørende andre tariffområder enn de som faller inn under bokstavene a-c - forutsatt at partene er enige om at tariffområdet skal være med. Ved brudd på vilkår som måtte være satt for tilslutning, kan partene etter innstilling fra styret trekke tillatelsen tilbake. Dersom en tariffbundet bedrift tilhører et tariffområde hvor AFP-ordningen er gjort gjeldende, er det ikke anledning for bedriften til å stå utenfor ordningen - om ikke deltakelse er utelukket etter § 6, femte ledd.

Bedrift omfattes av AFP-ordningen forutsatt at den har ansatte i minimum ett årsverk. Daglig leder regnes ikke med ved beregning av årsverk. Eiere som arbeider i, eller er ansatt ved bedrift, regnes heller ikke med. Som eier i denne sammenheng regnes alle som eier – eller i løpet av de siste 5 år har eiet – 20 % eller mer av virksomheten. Like med eier regnes eiers nærstående – som nærstående regnes eiers slekninger i rett nedstigende eller rett oppstigende linje, ektefelle registrert partner, samboer, søsken, barn, barnebarn og ektefelles, registrerte partners og samboers foreldre og barn. Bedrifter som er tilsluttet AFP-ordningen må også være tilsluttet Sluttvederlagsordningen for samtlige arbeidstakere.

Dersom et selskap og/eller konsern driver virksomhet i adskilte bedrifter, er det bare de bedriftene hvor tariffavtalen gjelder som er omfattet av AFP-ordningen.

§ 5 - Inn- og uttreden av AFP-ordningen

Tilsluttet AFP-ordningen blir bedriften fra det tidspunkt tariffavtale hvor AFP-bilaget til LO/NHO inngår, trer i kraft. Det påhviler den relevante tarifforganisasjon å foreta tilmelding og kontrollere at vilkårene for deltakelse er tilfredsstillt.

Bedrifter som er blitt medlem, må opprettholde sitt medlemskap så lenge betingelsene for medlemskap etter tariffavtalen er til stede. Ved oppsigelse av tariffavtalen i tariffperioden, gjelder premieplikten til AFP-ordningen likevel alltid ut tariffperioden.

Dersom vilkårene for deltakelse ikke lenger er oppfylt, påhviler det den relevante tarifforganisasjon umiddelbart å melde fra til AFP-ordningen.

I de tilfeller hvor bedriften er tilsluttet en arbeidsgiverorganisasjon, skal denne anses for relevant tarifforganisasjon, for øvrig foretas tilmelding av den aktuelle arbeidstakerorganisasjon.

§ 6 - Hvilke arbeidstakere som er omfattet

Når en bedrift har vært tilsluttet AFP-ordningen i minimum – to år -, har bedriftens samtlige arbeidstakere som hovedregel rettigheter etter vedtektene.

Ansatte i bedrift som umiddelbart før inntreden i denne AFP-ordningen har vært omfattet av annen AFP-ordning med statstilskott, AFP-ordningen til KLP eller Statens pensjonskasse, kan tilsluttes ordningen uten karenstid. Det samme gjelder for arbeidstakere som kommer inn i denne ordningen etter å ha stått utenfor - enten fordi arbeidstakeren har hatt lavere pensjonsalder enn 67 år, eller har hatt en annen førtidspensjonsordning som styret har godkjent til å være like god eller bedre – jfr. denne paragrafs 5. ledd. Se for øvrig siste ledd i § 32, pkt 2, bokstav b.

Arbeidstakere som har inngått avtale om å fratrukke stillingen før fylte 67 år, kan imidlertid ikke være tilsluttet AFP-ordningen, dog slik at avtale om fratredning kan inngås tidligst 6 måneder før uttakstidspunktet.

Hvis det unntaksvis er opprettet avtale som utelukker arbeidstakeren fra deltakelse i AFP-ordningen, og denne avvikles, skal de individuelle vilkår for rett til pensjon i § 7 regnes fra det tidspunkt AFP-ordningen mottar melding om at avtalen er opphørt.

I tilfelle fusjon, fisjon, deling og overdragelse av hele eller deler av virksomheten, stilles arbeidstaker som om det ikke hadde blitt endringer vedrørende arbeidsgiver og/eller bedriftstilknytning, forutsatt at den nye bedriften er tilsluttet AFP-ordningen.

Arbeidstakere som er sikret like gode eller bedre ytelser fra annen førtidspensjonsordning, kan unntas. For at ordningen skal anses som like god eller bedre, må pensjonsalderen ikke være høyere enn 62 år, og den enkelte arbeidstaker må samlet sett ikke få mindre i pensjon enn det vedkommende ville fått etter AFP-ordningens regler. Bedriften kan ikke være selvassurandør for noen del av ytelsene. Arbeidstakere som – i medhold av lov eller tariffavtale - har lavere aldersgrense enn 67 år, skal også unntas. Det er styret, som etter en konkret vurdering, avgjør med endelig virkning om en bedrift skal fritas fra ordningen.

Pensjonister som har eller etablerer eierandel i et selskap slik at de anses som eier etter bestemmelsen i § 4, skal varsle Felleskontoret om de får utbetalt utbytte fra selskapet. Styret kan da ut fra en konkret vurdering ta stilling til om pensjonsutbetalingene skal opphøre, eller reduseres. For meget utbetalt pensjon kan kreves tilbakebetalt.

KAPITTEL III - INDIVIDUELLE VILKÅR OG PENSJONSBEREGNING

§ 7 - Krav om yrkesaktivitet/tilslutning til AFP-ordningen

Rett til ytelser etter vedtektene her, har den som på tidspunktet for uttak av AFP oppfyller opptjeningskravene i § 9 og fortsatt er ansatt og reell arbeidstaker i en bedrift som er tilsluttet ordningen – jfr. kapittel II ovenfor. Arbeidsforholdet må minimum utgjøre 20 % av full stilling på månedsbasis. Også sesongarbeidstakere kan etter en konkret vurdering av arbeidsavtalen ha rett til ytelser.

Videre må arbeidstakeren

- enten ha vært sammenhengende ansatt i denne bedriften de siste tre årene, eller
- ha vært tilsluttet AFP-ordningen sammenhengende de siste fem årene

Hovedregelen er at arbeidstakeren skal være i sin ordinære jobb ved overgangen til AFP. Arbeidstakere som er sykmeldte, anses likevel som ansatt i bedriften i hele sykepengeperioden – max 52 uker.

I løpet av ansiennitetsperioden – tre eller fem år (jf. § 7, 2. ledd) – kan ikke arbeidstakeren ha mottatt sykepenger/rehabiliteringspenger /arbeidsløsetrygd i til sammen mer enn 52 uker. Frivillige permisjoner er begrenset til seks måneder. Om disse grenser er overskredet, må det opptjenes 3 nye år i ordningen. Også innenfor denne perioden godtas fravær i inntil 52 uker om søker mottar trygdeytelser som nevnt i første setning. Mottok søkeren slike ytelser umiddelbart før den nye opptjeningsperioden tok til, skal tiden med trygdeytelser – begrenset til 52 uker – regnes som opptjeningstid.

Dersom arbeidstaker og arbeidsgiver blir enige om det, er det anledning til gradvis nedtrapping av arbeidsinnsatsen. Delpensjon kan kreves om ukentlig arbeidstid reduseres med en dag pr. uke eller mer. Det gjelder også i tilfelle utgangspunktet er en deltidsstilling. Avtale om opprettholdelse av deler av stillingen skal inngås skriftlig.

AFP kan bare tilstås om hovedbeskjeftigelsen kan anses å være i en bedrift som er tilsluttet AFP-ordningen. Om det ikke er åpenbart hvor vedkommende har sin hovedbeskjeftigelse, skal inntektskilden som gir den største inntekten på årsbasis regnes som hovedbeskjeftigelsen. Om arbeidstakeren mottar pensjon fra tidligere arbeidsforhold, skal også pensjonsinntekten tas med i denne vurderingen. Styret kan i særlige tilfeller gjøre unntak fra dette.

Om arbeidstakeren også har inntekt fra egen næringsvirksomhet – kan pensjon bare tilstås om hoveddelen av den pensjonsgivende inntekten (medregnet næringsinntekten), er opptjent i bedrift tilsluttet AFP-ordningen. Om arbeidstakeren har slik eierinteresse som nevnt i § 4, skal også utbytte fra næringsvirksomheten tas med i denne vurderingen.

For å være berettiget til pensjon kan ikke arbeidstakeren før uttak av AFP oppbevare noen førtidspensjon eller andre ytelser fra nåværende arbeidsgiver eller dennes forsikringsselskap - uten en motsvarende regulær arbeidsplikt og regulære arbeidsytelser. Individuell livrente betalt av arbeidsgiveren og som utbetales før pensjoningstidspunktet regnes i denne sammenhengen som førtidspensjon. Styret kan i særlige tilfeller se bort fra ubetydelige ytelser.

Ytelser en arbeidstaker måtte ha - enten fra et forsikringsselskap eller fra arbeidsgiveren - som kompensasjon for uførhet, vil ikke komme i konflikt med foregående ledd.

Om arbeidstakeren, før det fremmes krav om AFP, mottar førtidspensjon fra annet arbeidsforhold enn det vedkommende har i medlemsbedriften, kan AFP bare tilstås om slik førtidspensjon ikke utgjør mer enn 2 G. Styret kan i særlige tilfeller gjøre unntak fra dette.

Dersom en arbeidstaker har rettigheter etter flere AFP-ordninger med statstilskott, skal ytelsene harmoniseres slik at dobbeltutbetalinger unngås. Det samme gjelder for KLP og Statens Pensjonskasse.

Om en arbeidstaker mottar delpensjon fra en av de forannevnte AFP-ordninger, mens vedkommende arbeider i en medlemsbedrift, vil vedkommende ikke kunne få ytelser fra AFP-ordningen til LO/NHO.

§ 8 - Pensjonsalder

Pensjonsalderen er 62 år. Utbetalingstidspunktet er fastsatt i § 13.

§ 9 – Opptjeningskrav i folketrygden

I tillegg til at kravene mht. yrkesaktivitet og alder - jfr. §§ 7 og 8 - må være oppfylt, må arbeidstakeren på uttakstidspunktet

- a) ha en pensjongivende inntekt som på årsbasis overstiger grunnbeløpet i folketrygden, og dessuten ha hatt en tilsvarende pensjongivende inntekt i året før uttaksåret, og
- b) ha hatt minst 10 år med poengopptjening i folketrygden i perioden fra og med det år vedkommende fylte 50 år til og med året før uttaksåret, og
- c) i de 10 beste år i perioden fra og med 1967 til og med året før uttaksåret ha hatt en gjennomsnittlig pensjongivende inntekt på minst 2 ganger folketrygdens grunnbeløp.

Dersom poengtall ikke er fastsatt for året før uttaksåret, fastsettes et foreløpig poengtall på grunnlag av foreliggende opplysninger om pensjongivende inntekt i det aktuelle året.

Med pensjongivende inntekt menes i vedtektene her inntekt som nevnt i folketrygdlovens § 3-15. Når den pensjongivende inntekt etter bestemmelsene i vedtektene her skal vurderes i forhold til folketrygdens grunnbeløp, skal vurderingen skje i forhold til grunnbeløpet i det år inntekten falt.

§ 10 - Pensjonens sammensetning

Pensjonen består av grunnpensjon, tilleggspensjon/sært tillegg og et skattefritt AFP-t tillegg med kr. 950 pr. mnd. og kan ikke overstige 70 % av arbeidstakerens tidligere pensjongivende inntekt. Tidligere pensjongivende inntekt fastsettes i samsvar med forskrift gitt av departementet.

I tilfeller der arbeidstakeren har mottatt sluttvederlag i løpet av de 3 siste årene før uttak av AFP, ytes ikke AFP-t tillegg. Spørsmål om det skal tilstås AFP-t tillegg, avgjøres av Felleskontoret.

§ 11 - Pensjonsberegningen

1. Pensjonen beregnes på grunnlag av reglene i Folketrygden og forutsetter at de generelle vilkår, med unntak av alderskravet, er oppfylt.
2. Grunnpensjon fastsettes etter bestemmelsene i folketrygdloven § 3-2. Full grunnpensjon utgjør 100 % av grunnbeløpet. Grunnpensjonen reduseres på samme måte som alderspensjonen i folketrygden om pensjonisten lever sammen med en ektefelle eller samboer som mottar foreløpig uførestønad, uførepensjon, alderspensjon eller avtalefestet pensjon som det godskrives pensjonspoeng for.

Tilsvarende reduksjon blir det om ektefellen/samboeren har inntekt større enn 2 ganger grunnbeløpet. Med inntekt menes både arbeids- og kapitalinntekt og pensjon fra andre pensjonsordninger enn folketrygden.

Bestemmelsene som medfører beregning av grunnpensjon på grunnlag av ektefelles trygdetid får likevel ikke anvendelse.

Som trygdetid ved beregningen av grunnpensjonen medregnes faktisk trygdetid mellom vedkommendes fylte 16 år og tidspunktet for uttak av AFP. I tillegg medregnes antatt framtidig trygdetid fra og med uttakstidspunktet til og med det året vedkommende fyller 66 år.

3. Tilleggspensjon fastsettes etter bestemmelsene i folketrygdloven §§ 3-8 og 3-9 og ytes på grunnlag av pensjonspoeng opptjent og godskrevet i perioden fra og med 1967 og til og med året før uttaksåret. I tillegg medregnes antatte framtidige poengtall for årene fra og med uttaksåret til og med det år vedkommende fyller 66 år. Dersom poengtallet for året før uttaksåret ikke er fastsatt, fastsettes et foreløpig poengtall for dette året på grunnlag av foreliggende opplysninger om den pensjongivende inntekt.

De antatte framtidige poengtall fastsettes etter bestemmelsene i folketrygdloven §§ 3-17 og 3-18.

4. Ektefelle tillegg - til pensjonist som forsørger ektefelle som har fylt 60 år, kan det ytes ektefelle tillegg med 50 % av pensjonistens fulle grunnpensjon. Ektefelle tillegg ytes ikke dersom ektefellens samlede inntekt inkludert kapitalinntekt er større enn grunnbeløpet, se folketrygdloven § 3-24. Det samme gjelder dersom ektefellen får alderspensjon, uførepensjon, foreløpig uførestønad eller får AFP.

Ektefelle tillegget reduseres på grunn av pensjonistens inntekt etter bestemmelsen i folketrygdloven § 3-26. Det ytes ikke tillegg for forsørget barn.

5. AFP-ordningen likestilles med folketrygdens uføre- og alderspensjon når det gjelder samordning med ytelser fra personskadetrygd og tjenestepensjon.
6. Om pensjonisten innlegges/tar opphold i helseinstitusjon eller innsettes i fengsel, reduseres AFP i medhold av folketrygdlovens § 3-27 – jfr. §§ 3-28 og 3-29.
7. I tilfeller der AFP – inklusive AFP-tillegget – er blitt utbetalt i påvente av uføretrygd, mister arbeidstakeren som hovedregel retten til senere å ta ut sluttvederlag. Om AFP-tillegget ikke er utbetalt i mer enn 6 måneder, kan retten til sluttvederlag gjenopprettes ved at utbetalt AFP-tillegg tilbakebetales.

§ 12 - AFP og arbeidsinntekt

Dersom pensjonisten etter uttak av pensjon får pensjonsgivendeinntekt, skal pensjonen – inklusive AFP-tillegget - reduseres slik at pensjonen står i forhold til hvor stor del av tidligere inntekt som opprettholdes etter pensjonering. Utgjør det nye inntektsnivået for eksempel 60 % av tidligere lønn, skal pensjonen inklusive AFP-tillegget utgjøre 40 % av full pensjon. Feriepenger, provisjoner og annen pensjonsgivende inntekt som utbetales etter pensjonsuttaket, men som er opptjent tidligere, såkalte etterslepsinntekter, og som ordinært har forfall etter fratredelsen, skal som hovedregel ikke føre til reduksjon av pensjonen.

Om arbeidstakeren har eller de siste 5 år har hatt slik eierinteresse som nevnt i § 4, kan også utbytte fra næringsvirksomheten føre til reduksjon eller bortfall av pensjonen. Slike saker avgjøres av styret etter en konkret vurdering.

Delpensjonen fastsettes av trygdekontoret på grunnlag av opplysninger arbeidstakeren gir. Arbeidstakeren skal omgående varsle trygdekontoret om inntekten avviker fra anslaget som er benyttet for fastsetting av delpensjonen. Dersom avviket mellom faktisk inntekt og innteksanslaget blir mer enn 15.000 kroner på årsbasis, skal det foretas et etteroppgjør.

Pensjonen beregnes etter regler gitt av Sosialdepartementet i forskrift om kombinasjon av avtalefestet pensjon og arbeidsinntekt med virkning fra 1. august 2000, og med endringer 1. januar 2002.

§ 13 - Virkningstidspunkt m.v.

AFP ytes fra og med kalendermåneden etter at aldersgrensen i § 8 er nådd og vedkommende har satt fram krav om ytelser. Det kan gis etterbetaling for inntil 3 kalendermåneder før den måned kravet ble satt fram, forutsatt at vilkårene ellers var oppfylt. Retten til AFP faller bort fra og med kalendermåneden etter at vedkommende fyller 67 år.

Dersom vedkommende oppebærer uførepensjon, foreløpig uførestønad, rehabiliteringspenger, attføringspenger eller etterlattepensjon fra folketrygden, inntreer retten til AFP tidligst fra og med kalendermåneden etter den kalendermåneden retten til ytelser som nevnt falt bort. Retten til AFP faller bort fra og med den kalendermåneden vedkommende får rett til slike ytelser fra folketrygden.

Utbetaling av AFP skjer etterskottsvis pr. måned. Pensjonsutbetaling skjer til den berettigede.

§ 14 - Tilståelse og utbetaling i utlandet

Under opphold i utlandet utbetales AFP etter de samme regler som for alderspensjon etter folketrygdlovens kapittel 19.

KAPITTEL IV - ADMINISTRASJON OG AVGJØRELSESMYNDIGHET M.V.

§ 15 - AFP-ordningens styre

AFP-ordningen skal ha et styre som representerer AFP-ordningen utad og har ansvaret for at den blir forvaltet tilfredsstillende. Styrets oppgaver fremgår av § 17.

Styret kan delegere deler av sin kompetanse til Felleskontoret i medhold av disse vedtekter eller i styrevedtak.

Styret består av fire medlemmer, to fra hver av partene. Partene oppnevner hver to medlemmer og to varamedlemmer for to år ad gangen.

Vervet som leder i styret besettes for to år ad gangen av de to partene etter tur.

Det utbetales ingen godtgjøring for styrearbeidet.

§ 16 - Styrets møter m.v.

Styret holder møte når lederen bestemmer, eller et av de andre medlemmene krever det. Det skal likevel holdes minst 4 styremøter hvert år med regelmessig mellomrom. For at styret skal være vedtaksført, må minst 1 representant fra hver av partene være til stede.

Styret skal føre protokoll, som undertegnes av de medlemmer og/eller varamedlemmer som er til stede. Styret kan meddele prokura.

§ 17 - Styrets oppgaver

Styret skal:

- a) Behandle og avgjøre klagesaker og saker av prinsipiell karakter.
- b) Utarbeide forslag til endringer i vedtektene på grunnlag av den til en hver tid gjeldende AFP-avtale.
- c) Følge AFP-ordningens utvikling og økonomiske stilling.
- d) Utarbeide årsberetning og regnskap for AFP-ordningen ved utgangen av hvert regnskapsår.
- e) Forvalte AFP-ordningens midler, eventuelt treffe bestemmelser om å overlate forvaltning av midler til kredittinstitusjoner.
- f) For øvrig utøve myndighet som er tillagt det i vedtektene.

§ 18 - Særutvalg

Styret kan oppnevne særutvalg til behandling av spesielle saker og fastsetter i så fall dets mandat.

§ 19 - Revisor

Styret oppnevner en revisor for AFP-ordningen. Vedkommende må ikke være medlem av AFP-ordningen eller styret. Revisor skal til ubestemte tider i løpet av året kontrollere AFP-ordningens beholdninger.

Sosialdepartementet oppnevner en tilsynsmann for AFP-ordningen. Departementet gir instruks for tilsynsmannen og fastsetter godtgjørelse som utredes av AFP-ordningen.

§ 20 – Felleskontorets oppgaver

Felleskontoret for LO/NHO-ordningene - i det følgende benevnt som Felleskontoret - er sekretariat for AFP-ordningens styre og forbereder saker som skal styrebehandles. For øvrig skal Felleskontoret sørge for å

- a) innkreve premie fra medlemsbedriftene
- b) avgjøre spørsmål om reduksjon av egenandelen – jfr. § 30, nr. 2 bokstav b, og nr. 4
- c) behandle og avgjøre krav om AFP for så vidt gjelder spørsmålet om de kollektive vilkår for pensjon etter kapittel II er oppfylt
- d) avgjøre om og eventuelt på hvilke betingelser de individuelle vilkår er oppfylt
- e) avgjøre alle andre forhold som styret har delegert i kraft av vedtektene eller på annen måte

§ 21 - Daglig leder

AFP-ordningen skal ha en daglig leder. Daglig leder ansettes av styret som også kan fastsette instruks for stillingen. Daglig leder er leder for Felleskontoret.

§ 22 – Habilitet

Styremedlem eller daglig leder er inhabil til å delta i behandlingen eller avgjørelsen av saker som har slik særlig betydning for ham eller noen som står ham nær, at han må sies å ha en fremtredende personlig eller økonomisk interesse i saken. Det samme gjelder dersom andre særegne omstendigheter foreligger som er skikket til å svekke tilliten til habiliteten.

§ 23 - Trygdeadministrasjonens oppgaver

RTV og trygdekontorene forestår den tekniske administrasjon av AFP-ordningen - registreringen av pensjonister, beregning og utbetalingen av pensjoner m.v.

KAPITTEL V - SAKSBEHANDLING

§ 24 - Veiledningsplikt

Felleskontoret skal gi tarifforganisasjonene nødvendig veiledning om AFP-ordningen generelt og om vilkårene for uttak av pensjon - særlig spørsmål knyttet til vedtektenes §§ 4 til 8, herunder på en hensiktsmessig måte informere om endringer i vedtektene eller andre forhold av vesentlig betydning for arbeidstakernes rettigheter i AFP-ordningen. Det påhviler aktuelle arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner å videreformidle slik informasjon i nødvendig utstrekning og på mest mulig hensiktsmessig måte til sine medlemmer.

I konkrete enkeltsaker påhviler det Felleskontoret å veilede AFP-søkere og deres arbeidsgivere. RTV og trygdekontorene administrerer AFP-ordningen og trygdekontoret gir opplysninger om pensjonens størrelse, jfr. § 23.

§ 25 - Opplysningsplikt

Arbeidstaker og arbeidsgiver plikter å gi de opplysninger og attestasjoner som Felleskontoret og AFP-ordningens styre eller trygdeadministrasjonen trenger for sin behandling av den enkelte sak og for kontroll med innbetalingen av premier og egenandel etter § 32.

§ 26 - Framsetting av krav

Krav om AFP stiles til trygdekontoret på det sted arbeidstakeren er bosatt. Kravet settes fram på skjema utarbeidet av RTV i samarbeid med Felleskontoret.

Krav om AFP framsendes gjennom vedkommendes arbeidsgiver på uttakstidspunktet. Arbeidsgiveren skal uten unødig opphold sende saken til trygdekontoret med de nødvendige opplysninger om vedkommendes ansettelsesforhold.

§ 27 - Trygdeadministrasjonens saksbehandling

Ved mottakelsen av saken kontrollerer trygdekontoret at de forutsatte opplysninger fra arbeidsgiver om ansettelsesforholdet foreligger, og sørger for at disse opplysningene om nødvendig innhentes. Når arbeidsgivers bekreftelse foreligger, sendes saken til Felleskontoret for avgjørelse av spørsmål som knytter seg til §§ 4 til 8. Saken tas for øvrig under behandling uten å avvente Felleskontorets avgjørelse.

Før saken tas opp til avgjørelse, skal trygdekontoret påse at det foreligger tilstrekkelig dokumentasjon for så vidt gjelder de vilkår for AFP som etter § 23 skal vurderes i trygdeadministrasjonen. Trygdekontoret skal videre påse at nødvendig godkjenning fra Felleskontoret foreligger.

Vedtak i saker om AFP skal meddeles arbeidstakeren skriftlig. Om vedtaket innebærer at arbeidstakerens krav avslås - helt eller delvis - skal vedtaket begrunnes. I slike tilfelle skal det også opplyses om klageadgangen og om klagefristen.

Ved trygdeadministrasjonens saksbehandling gjelder ellers saksbehandlingsreglene i folketrygdloven tilsvarende.

§ 28 - Felleskontorets saksbehandling

Ved mottak av saken fra trygdekontoret, skal Felleskontoret så snart råd er ta opp til avgjørelse spørsmålet om vilkårene jfr. §§ 4 til 8 er oppfylt. Om kravet avslås - helt eller delvis - skal det alltid gis skriftlig underretning om vedtaket med en kort begrunnelse og opplysning om klageadgang og klagefrist. Ved eventuell klage lager Felleskontoret innstilling i klagesaken til styret. Trygdekontoret skal ha gjenpart av de avgjørelser som treffes av Felleskontoret eller styret.

§ 29 – Klage

Felleskontorets vedtak om krav om AFP kan klages inn for styret innen 6 uker etter at arbeidstakeren fikk skriftlig underretning om avgjørelsen i saken og om klageadgangen og klagefristen. Det samme gjelder klage på avslag om AFP-tillegg som nevnt i § 10 andre ledd.

Vedtak i de spørsmål som etter § 23 skal avgjøres av trygdeadministrasjonen, kan påklages innen 6 uker etter at skriftlig melding om vedtaket og om klageadgang og klagefrist er kommet fram til vedkommende. Klagen settes fram for trygdekontoret. Ved behandlingen av klagen gjelder bestemmelsene i lov av 16. desember 1966 nr. 9 om klage til Trygderetten, jfr. folketrygdloven § 21-12.

§ 30 – Stansing av utbetalinger

Innvilget AFP kan holdes tilbake eller stanses helt eller delvis dersom det:

- a) uaktsomt er gitt uriktige opplysninger
- b) er holdt eller holdes tilbake opplysninger som er av betydning for rettigheter eller plikter i henhold til disse vedtekter, eller
- c) uten rimelig grunn unnlates å etterkomme pålegg og svare på forespørsler fra Felleskontoret eller fra trygdekontoret av betydning for en arbeidstakers rett til AFP.

Dersom det er grunn til å tro at det foreligger slike omstendigheter som er omtalt i første ledd a), b) eller c), kan utbetaling av AFP/iverksetting av vedtak om innvilget AFP, holdes tilbake. Arbeidstakeren, arbeidsgiver eller andre, gis en frist på tre uker til å uttale seg. Styret for AFP avgjør om utbetaling helt eller delvis skal stanses.

§ 31 – Tilbakekreving av feilaktig utbetaling

Dersom arbeidstaker i strid med redelighet og god tro har mottatt AFP uten at det forelå grunnlag for det i henhold til de vedtekter som gjaldt på utbetalingstidspunktet, kan beløpet kreves tilbakebetalt. Dette gjelder også når noen som har handlet på arbeidstakers vegne, herunder arbeidsgiver, uaktsomt har gitt feilaktig eller mangelfulle opplysninger.

Dersom den uberettigede utbetalingen av AFP har medført høyere utlignet skatt, herunder trygdeavgift, kan tilbakebetalingsbeløpet reduseres med den merskatten som skyldes feilutbetalingen.

KAPITTEL VI - FINANSIERING

§ 32 - Finansiering

1. Utgiftene til AFP-ordningen fordeles mellom staten og arbeidsgiverne. Statens andel av utgiftene fastlegges i samsvar med bestemmelsene i lov om statstilskott til ordninger for avtalefestet pensjon.

2. Arbeidsgivernes andel finansieres ved:

- a) En avgift/premie fra bedrifter som omfattes av ordningene, jfr. §§ 4 og 5. Avgiften fastsettes av avtalepartene og skal betales for samtlige ansatte. Det er bare arbeidstakere som faller inn under vedtektenes § 6, femte ledd det ikke skal betales premie for. Grunnlaget for fastsetting av avgiften er antall arbeidstakere innmeldt i trygdekontorets arbeidstakerregister. Kvartalspremien fastsettes på grunnlag av antall ansatte ved utgangen av foregående kvartal.

Innkrevning av og betaling av premie innebærer ikke i seg selv at bedriften er omfattet av AFP-ordningen dersom vilkårene for øvrig etter disse vedtekter ikke er oppfylt. Innbetalt premie som ikke korresponderer med deltakelse i AFP-ordningen refunderes uten renter.

- b) En egenandel for hver bedrift knyttet til hver arbeidstaker som benytter seg av AFP-ordningen. Egenandelen som fastsettes av partene skal utgjøre minst 10 % av den enkeltes pensjon. Dersom arbeidstakeren har fylt 59 år når vedkommende ansettes i medlemsbedriften, skal arbeidsgiver ikke betale egenandel om arbeidstakeren senere benytter seg av muligheten til å ta ut AFP. Egenandelen dekkes i slike tilfeller av fondet.

Har arbeidstakeren på uttakstidspunktet for AFP flere ansettelsesforhold som gir rett til AFP fra LO/NHO-ordningene, skal egenandelen fordeles forholdsmessig mellom arbeidsgiverne. Dersom det foretas etteroppgjør i medhold av § 12, skal egenandelen justeres tilsvarende om avviket anses vesentlig.

Ved fastsetting av premien etter første ledd, bokstav a, skal det tas sikte på opplegg av pensjonsfond tilstrekkelig til å dekke AFP-ordningens utgifter som er aktuelle i femårsperioden etter et eventuelt opphør av pensjonsavtalen, jfr. § 30.

Etter at en bedrift, som har vært tilsluttet annen AFP-ordning, tilsluttes denne AFP-ordning, skal arbeidsgiveren i de første to år betale en egenandel som tilsvarende differansen mellom full pensjon (inkl. AFP-tillegget) og statstilskuddet. Det samme gjelder for arbeidstakere som har vært utelukket fra deltakelse i denne AFP-ordningen, fordi de har hatt lavere pensjonsalder enn 67 år – eller har vært omfattet av en like god eller bedre pensjonsordning – (jfr. § 6, femte ledd).

3. Premie etter nr. 2 bokstav a innbetales til Felleskontoret sammen med premie til de øvrige LO/NHO-ordningene. Egenandelen etter nr. 2 bokstav b innbetales etterskottsvis en gang for året på grunnlag av utsendt påkrav.

Betalingsfristen for premie skal være en måned etter kvartalsslutt/utløpet av fastsatt betalingstermin, mens fristen for egenandelen er en måned etter at krav er mottatt. Arbeidsgiveren er ansvarlig for at den fulle premie og egenandelen blir innbetalt i rett tid.

Ved manglende betaling av premie eller egenandel, sender Felleskontoret en purring med en ny betalingsfrist på 14 dager. Dersom betaling fortsatt uteblir, sendes saken normalt til inkasso. Skyldig bidrag til AFP-ordningen er tvangsgrunnlag for utlegg – jfr. lov av 23.12.1988 nr. 110. § 4, 3. ledd.

4. Dersom egenandelen(e) utgjør mer enn 3 % av årlig lønnssum – for tiden post 111 A i Skattedirektoratets kodeoversikt - i en bedrift, kan styret etter søknad redusere egenandelen(e). Egenandel som knytter seg til pensjonsutbetalinger til eier skal holdes utenfor beregningen. Det samme gjelder for pensjonsuttak som går til eiers nærstående familie, jfr. § 4.
5. En bedrifts løpende egenandelsforpliktelser berøres ikke av eierskifte i den utstrekning bedriften vedblir å være tilsluttet AFP-ordningen.
6. Etter en konkurs overtar AFP-ordningens fond bedriftens forpliktelse etter nr. 2, b.
7. Arbeidsgiverens fremtidige forpliktelser iht. vedtektene forfaller (må innbetales) straks,
 - om tariffavtalen som er grunnlaget for tilslutning til AFP-ordningen blir oppsagt eller bortfaller av andre grunner
 - om beslutning om avvikling av virksomheten i den bedriften pensjonisten var ansatt i er truffet. Kravene forfaller selv om den juridiske enheten består
 - om hele eller deler av bedriften overdras til nye eiere og tariffavtalen ikke videreføres

Bedriften er forpliktet til å informere Felleskontoret om ovennevnte forhold.

§ 33 - Avregning mellom RTV og AFP-ordningen

Det foretas avregning mellom RTV og AFP-ordningen minimum 8 ganger i året.

§ 34 - Anbringelse av AFP-ordningens midler

Innenfor de rammer og retningslinjer som Kredittilsynet til en hver tid måtte fastsette for private pensjonskasser, avgjør styret anbringelsen av AFP-ordningens midler.

§ 35 - Opphør av pensjonsavtalen

Ved opphør av pensjonsavtalen skal AFP-ordningen likvideres. Ved likvidasjon avsettes den forsikringstekniske kontantverdi av aktuelle pensjoner til pensjonister i kommende femårsperiode. For øvrig deles AFP-ordningens fond når alle forpliktelser er opphørt etter nærmere avtale mellom tariffpartene.

§ 36 – Tvisteløsning

Eventuelle tvister som måtte oppstå i forbindelse med praktisering av dette regelverk, skal søkes løst ved forhandlinger.

Dersom tvisten ikke lar seg løse gjennom forhandlinger, kan den bringes inn for de alminnelige domstoler, jfr. § 2. Partene – representert ved LO og NHO - er enige om at eventuelle tvister blir å avgjøre etter norsk rett og at Oslo vedtas som vernetting.

KAPITTEL VII - IKRAFTTREDEN M.V.

§ 37 - Godkjenning av endringer

Endringer i vedtektene her må godkjennes av Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

§ 38 - Ikrafttreden

Vedtektene her trådte i kraft 1. januar 1989.

Sist endret, og godkjent av Arbeids- og inkluderingsdepartementet den 21. april 2006.

Endringene trer i kraft 1.april 2006.

§ 21 - Daglig leder

AFP-ordningen skal ha en daglig leder. Daglig leder ansettes av styret som også kan fastsette instruks for stillingen. Daglig leder er leder for Felleskontoret.

§ 22 – Habilitet

Styremedlem eller daglig leder er inhabil til å delta i behandlingen eller avgjørelsen av saker som har slik særlig betydning for ham eller noen som står ham nær, at han må sies å ha en fremtredende personlig eller økonomisk interesse i saken. Det samme gjelder dersom andre særegne omstendigheter foreligger som er skikket til å svekke tilliten til habiliteten.

§ 23 - Trygdeadministrasjonens oppgaver

RTV og trygdekontorene forestår den tekniske administrasjon av AFP-ordningen - registreringen av pensjonister, beregning og utbetalingen av pensjoner m.v.

KAPITTEL V - SAKSBEHANDLING

§ 24 - Veiledningsplikt

Felleskontoret skal gi tarifforganisasjonene nødvendig veiledning om AFP-ordningen generelt og om vilkårene for uttak av pensjon - særlig spørsmål knyttet til vedtektenes §§ 4 til 8, herunder på en hensiktsmessig måte informere om endringer i vedtektene eller andre forhold av vesentlig betydning for arbeidstakernes rettigheter i AFP-ordningen. Det påhviler aktuelle arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner å videreformidle slik informasjon i nødvendig utstrekning og på mest mulig hensiktsmessig måte til sine medlemmer.

I konkrete enkeltsaker påhviler det Felleskontoret å veilede AFP-søkere og deres arbeidsgivere. RTV og trygdekontorene administrerer AFP-ordningen og trygdekontoret gir opplysninger om pensjonens størrelse, jfr. § 23.

§ 25 - Opplysningsplikt

Arbeidstaker og arbeidsgiver plikter å gi de opplysninger og attestasjoner som Felleskontoret og AFP-ordningens styre eller trygdeadministrasjonen trenger for sin behandling av den enkelte sak og for kontroll med innbetalingen av premier og egenandel etter § 32.

§ 26 - Framsetting av krav

Krav om AFP stiles til trygdekontoret på det sted arbeidstakeren er bosatt. Kravet settes fram på skjema utarbeidet av RTV i samarbeid med Felleskontoret.

Krav om AFP framsendes gjennom vedkommendes arbeidsgiver på uttakstidspunktet. Arbeidsgiveren skal uten unødig opphold sende saken til trygdekontoret med de nødvendige opplysninger om vedkommendes ansettelsesforhold.

§ 27 - Trygdeadministrasjonens saksbehandling

Ved mottakelsen av saken kontrollerer trygdekontoret at de forutsatte opplysninger fra arbeidsgiver om ansettelsesforholdet foreligger, og sørger for at disse opplysningene om nødvendig innhentes. Når arbeidsgivers bekreftelse foreligger, sendes saken til Felleskontoret for avgjørelse av spørsmål som knytter seg til §§ 4 til 8. Saken tas for øvrig under behandling uten å avvente Felleskontorets avgjørelse.

Før saken tas opp til avgjørelse, skal trygdekontoret påse at det foreligger tilstrekkelig dokumentasjon for så vidt gjelder de vilkår for AFP som etter § 23 skal vurderes i trygdeadministrasjonen. Trygdekontoret skal videre påse at nødvendig godkjenning fra Felleskontoret foreligger.

Vedtak i saker om AFP skal meddeles arbeidstakeren skriftlig. Om vedtaket innebærer at arbeidstakerens krav avslås - helt eller delvis - skal vedtaket begrunnes. I slike tilfelle skal det også opplyses om klageadgangen og om klagefristen.

Ved trygdeadministrasjonens saksbehandling gjelder ellers saksbehandlingsreglene i folketrygdloven tilsvarende.

§ 28 - Felleskontorets saksbehandling

Ved mottak av saken fra trygdekontoret, skal Felleskontoret så snart råd er ta opp til avgjørelse spørsmålet om vilkårene jfr. §§ 4 til 8 er oppfylt. Om kravet avslås - helt eller delvis - skal det alltid gis skriftlig underretning om vedtaket med en kort begrunnelse og opplysning om klageadgang og klagefrist. Ved eventuell klage lager Felleskontoret innstilling i klagesaken til styret.

Trygdekontoret skal ha gjenpart av de avgjørelser som treffes av Felleskontoret eller styret.

§ 29 – Klage

Felleskontorets vedtak om krav om AFP kan klages inn for styret innen 6 uker etter at arbeidstakeren fikk skriftlig underretning om avgjørelsen i saken og om klageadgangen og klagefristen. Det samme gjelder klage på avslag om AFP-tillegg som nevnt i § 10 andre ledd. Vedtak i de spørsmål som etter § 23 skal avgjøres av trygdeadministrasjonen, kan påklages innen 6 uker etter at skriftlig melding om vedtaket og om klageadgang og klagefrist er kommet fram til vedkommende. Klagen settes fram for trygdekontoret. Ved behandlingen av klagen gjelder bestemmelsene i lov av 16. desember 1966 nr. 9 om klage til Trygderetten, jfr. folketrygdloven § 21-12.

§ 30 – Stansing av utbetalinger

Innvilget AFP kan holdes tilbake eller stanses helt eller delvis dersom det:

- a) uaktsomt er gitt uriktige opplysninger
- b) er holdt eller holdes tilbake opplysninger som er av betydning for rettigheter eller plikter i henhold til disse vedtekter, eller
- c) uten rimelig grunn unnlates å etterkomme pålegg og svare på forespørsler fra Felleskontoret eller fra trygdekontoret av betydning for en arbeidstakers rett til AFP.

Dersom det er grunn til å tro at det foreligger slike omstendigheter som er omtalt i første ledd a), b) eller c), kan utbetaling av AFP/iverksetting av vedtak om innvilget AFP, holdes tilbake. Arbeidstakeren, arbeidsgiver eller andre, gis en frist på tre uker til å uttale seg. Styret for AFP avgjør om utbetaling helt eller delvis skal stanses.

§ 31 – Tilbakekreving av feilaktig utbetaling

Dersom arbeidstaker i strid med redelighet og god tro har mottatt AFP uten at det forelå grunnlag for det i henhold til de vedtekter som gjaldt på utbetalingstidspunktet, kan beløpet kreves tilbakebetalt. Dette gjelder også når noen som har handlet på arbeidstakers vegne, herunder arbeidsgiver, uaktsomt har gitt feilaktig eller mangelfulle opplysninger.

Dersom den uberettigede utbetalingen av AFP har medført høyere utlignet skatt, herunder trygdeavgift, kan tilbakebetalingsbeløpet reduseres med den merskatten som skyldes feilutbetalingen.

KAPITTEL VI - FINANSIERING

§ 32 - Finansiering

1. Utgiftene til AFP-ordningen fordeles mellom staten og arbeidsgiverne. Statens andel av utgiftene fastlegges i samsvar med bestemmelsene i lov om statstilskott til ordninger for avtalefestet pensjon.
2. Arbeidsgivernes andel finansieres ved:
 - a) En avgift/premie fra bedrifter som omfattes av ordningene, jfr. §§ 4 og 5. Avgiften fastsettes av avtalepartene og skal betales for samtlige ansatte. Det er bare arbeidstakere som faller inn under vedtektenes § 6, femte ledd det ikke skal betales premie for. Grunnlaget for fastsetting av avgiften er antall arbeidstakere innmeldt i trygdekontorets arbeidstakerregister. Kvartalspremien fastsettes på grunnlag av antall ansatte ved utgangen av foregående kvartal.

Innkrevning av og betaling av premie innebærer ikke i seg selv at bedriften er omfattet av AFP-ordningen dersom vilkårene for øvrig etter disse vedtekter ikke er oppfylt. Innbetalt premie som ikke korresponderer med deltakelse i AFP-ordningen refunderes uten renter.

- b) En egenandel for hver bedrift knyttet til hver arbeidstaker som benytter seg av AFP-ordningen. Egenandelen som fastsettes av partene skal utgjøre minst 10 % av den enkeltes pensjon. Dersom arbeidstakeren har fylt 59 år når vedkommende ansettes i medlemsbedriften, skal arbeidsgiver ikke betale egenandel om arbeidstakeren senere benytter seg av muligheten til å ta ut AFP.

Egenandelen dekkes i slike tilfeller av fondet. Har arbeidstakeren på uttakstidspunktet for AFP flere ansettelsesforhold som gir rett til AFP fra YS/NHO-ordningene, skal egenandelen fordeles forholdsmessig mellom arbeidsgiverne. Dersom det foretas etteroppgjør i medhold av § 12, skal egenandelen justeres tilsvarende om avviket anses vesentlig.

Ved fastsetting av premien etter første ledd, bokstav a, skal det tas sikte på opplegg av pensjonsfond tilstrekkelig til å dekke AFP-ordningens utgifter som er aktuelle i femårsperioden etter et eventuelt opphør av pensjonsavtalen, jfr. § 30.

Etter at en bedrift, som har vært tilsluttet annen AFP-ordning, tilsluttes denne AFP-ordning, skal arbeidsgiveren i de første to år betale en egenandel som tilsvarer differansen mellom full pensjon (inkl. AFP-tillegget) og statstilskuddet. Det samme gjelder for arbeidstakere som har vært utelukket fra deltakelse i denne AFP-ordningen, fordi de har hatt lavere pensjonsalder enn 67 år – eller har vært omfattet av en like god eller bedre pensjonsordning – (jfr. § 6, femte ledd).

3. Premie etter nr. 2 bokstav a innbetales til Felleskontoret sammen med premie til de øvrige YS/NHO-ordningene. Egenandelen etter nr. 2 bokstav b innbetales etterskottsvis en gang for året på grunnlag av utsendt påkrav.

Betalingsfristen for premie skal være en måned etter kvartalsslutt/utløpet av fastsatt betalingstermin, mens fristen for egenandelen er en måned etter at krav er mottatt. Arbeidsgiveren er ansvarlig for at den fulle premie og egenandelen blir innbetalt i rett tid.

Ved manglende betaling av premie eller egenandel, sender Felleskontoret en purring med en ny betalingsfrist på 14 dager. Dersom betaling fortsatt uteblir, sendes saken normalt til inkasso. Skyldig bidrag til AFP-ordningen er tvangsgrunnlag for utlegg – jfr. lov av 23.12.1988 nr. 110. § 4, 3. ledd.

4. Dersom egenandelen(e) utgjør mer enn 3 % av årlig lønnssum – for tiden post 111 A i Skattedirektoratets kodeoversikt - i en bedrift, kan styret etter søknad redusere egenandelen(e). Egenandel som knytter seg til pensjonsutbetalinger til eier skal holdes utenfor beregningen. Det samme gjelder for pensjonsuttak som går til eiers nærstående familie, jfr. § 4.
5. En bedrifts løpende egenandelsforpliktelser berøres ikke av eierskifte i den utstrekning bedriften vedblir å være tilsluttet AFP-ordningen.
6. Etter en konkurs overtar AFP-ordningens fond bedriftens forpliktelse etter nr. 2, b.
7. Arbeidsgiverens fremtidige forpliktelser ihht. vedtektene forfaller (må innbetales) straks,
 - om tariffavtalen som er grunnlaget for tilslutning til AFP-ordningen blir oppsagt eller bortfaller av andre grunner
 - om beslutning om avvikling av virksomheten i den bedriften pensjonisten var ansatt i er truffet. Kravene forfaller selv om den juridiske enheten består
 - om hele eller deler av bedriften overdras til nye eiere og tariffavtalen ikke videreføres

Bedriften er forpliktet til å informere Felleskontoret om ovennevnte forhold.

§ 33 - Avregning mellom RTV og AFP-ordningen

Det foretas avregning mellom RTV og AFP-ordningen minimum 8 ganger i året.

§ 34 - Anbringelse av AFP-ordningens midler

Innenfor de rammer og retningslinjer som Kredittilsynet til en hver tid måtte fastsette for private pensjonskasser, avgjør styret anbringelsen av AFP-ordningens midler.

§ 35 - Opphør av pensjonsavtalen

Ved opphør av pensjonsavtalen skal AFP-ordningen likvideres. Ved likvidasjon avsettes den forsikringstekniske kontantverdi av aktuelle pensjoner til pensjonister i kommende femårsperiode. For øvrig deles AFP-ordningens fond når alle forpliktelser er opphørt etter nærmere avtale mellom tariffpartene.

§ 36 – Tvisteløsning

Eventuelle tvister som måtte oppstå i forbindelse med praktisering av dette regelverk, skal søkes løst ved forhandlinger.

Dersom tvisten ikke lar seg løse gjennom forhandlinger, kan den bringes inn for de alminnelige domstoler, jfr. § 2. Partene – representert ved YS og NHO - er enige om at eventuelle tvister blir å avgjøre etter norsk rett og at Oslo vedtas som verneting.

KAPITTEL VII - IKRAFTTREDEN M.V.

§ 37 - Godkjenning av endringer

Endringer i vedtektene her må godkjennes av Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

§ 38 - Ikrafttreden

Vedtektene her trådte i kraft 1. januar 1989.

Sist endret, og godkjent av Arbeids- og inkluderingsdepartementet den 21. april 2006.

Endringene trer i kraft 1.april 2006.

Bilag 4 Nedsettelse av arbeidstiden

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 "hovedsaklig" 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 utsprengning av berg om under dagen
5. For dem som har forlenget arbeidstid på grunn av beredskapstjeneste eller passiv tjeneste i henhold til arbeidsmiljølovens § 46 nr. 5 og 6, 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 eller liknende som er avhengig av arbeidstiden, reguleres den bevegelige del i henhold til punkt d) nedenfor.
- b) Timelønninger (minstelønnssatser, normallønnssatser, individuelle lønninger og akkordavsavn) forhøyes med:
6,67 % for dem som får arbeidstiden nedsatt fra 40 - 37,5 timer
6,85 % for dem som får arbeidstiden nedsatt fra 39 - 36,5 timer
7,04 % for dem som får arbeidstiden nedsatt fra 38 - 35,5 timer
7,14 % for dem som får arbeidstiden nedsatt fra 36 - 33,6 timer
- c) Andre lønnssatser som er uttrykt i kroner og øre pr. time forhøyes på tilsvarende måte som bestemt i punkt 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 punkt 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 punkt 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 overenskomstområde 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 overenskomstområde være adgang til å avtale at kompensasjon i henhold til punktene 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 punkt A er det av avgjørende betydning at en 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 arbeidsmiljølovens § 46 nr. 10, er det under visse betingelser åpnet adgang for tariffpartene til å treffe avtale om en annen ordning av arbeidstiden enn den loven fastsetter som de 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 arbeidsmiljølovens bestemmelser.

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 ramme 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 reguleres nærmere i den enkelte tariffavtale.
6. I tilfelle arbeidstidsordningen medfører at enkelte virkedager er arbeidsfrie dager, skal arbeid på disse dager av arbeidstakere som skulle være fri, betales med 50 % tillegg. I de tilfeller 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 tilfeller hvor det ikke foreligger avtale bransjevis eller på bedriften om vilkårene for dette, skal følgende gjelde:

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

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

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

8. I bedrifter hvor hjemmevaktbestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 46 nr. 9 kommer til anvendelse, skal reduksjonen av den ukentlige arbeidstid i seg selv ikke føre til en videre adgang til kompensasjon i fridager enn det som er praktisert under en ordning av ukentlig arbeidstid med 40 timer i gjennomsnitt.
9. Hvor skiftarbeid innenfor arbeidsmiljølovens ramme ønskes opprettholdt, innført eller utvidet, og hvor en 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 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 timer pr. uke mot at det gis tilsvarende fridager spredt over hele året, eller ved sammenhengende fritid enkelte perioder i året.

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

Blir bedriften og arbeidstakerne - eventuelt med bistand fra organisasjonene - ikke enige, skal den daglige arbeidstid forkortes med 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 en 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, de tillitsvalgte og de ansatte. Hovedorganisasjonene understreker betydningen av at partene i praksis følger disse bestemmelser.

I forbindelse med arbeidstidsreduksjonen vil hovedorganisasjonene - med sikte på å dempe den økonomiske belastning - spesielt peke på at en 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 samarbeid har vært positivt og er av stor betydning for å sikre bedriftenes konkurranseevne og skape sikre arbeidsplasser.

Også ved denne arbeidstidsreduksjon 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 arbeidsmiljølovens § 46

1. § 46 nr. 3:
 - 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, hvilket 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 ville være tilfelle om virksomheten ble drevet døgnet rundt.
 - c) Uttrykket "søn- og helligdager" betyr i denne bestemmelse "søn- og/eller helligdager". 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 helligdag, må vedkommende arbeidstaker enten ha arbeidet minst 4 timer inn i det døgn hvor det etter loven skal være helligdagshvile, dvs. samtlige 4 timer mellom kl. 18.00 og kl. 22.00, eller etter kl. 22.00. I sistnevnte tilfelle uten noe krav til minste lengde av tiden.
 - d) Bevegelige helligdager skal regnes som søndager ved fortolkningen av uttrykket "hver tredje søndag". Dette innebærer at en arbeidstaker som ikke arbeider så ofte på søndag som hver tredje søndag, likevel vil kunne få 38 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 - (I tidsrommet fra kl. 21.00 - kl. 06.00.)

2. § 46 nr. 4:
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 overgangsordninger benyttes, skal timer hvormed arbeidstiden i henhold til skift-, turnus- eller annen arbeidstidsordning i gjennomsnitt pr. uke overstiger den nye arbeidstid, regnes som overtidsarbeid.

Overtidsgodtgjørelsen for de timer hvormed 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 5 Likestilling

Hovedorganisasjonenes arbeid med likestilling mellom kvinner og menn

FRA ORD TIL HANDLING – ET AKTIVITETSPROGRAM I 10 PUNKTER

I arbeidet med likestilling har Hovedorganisasjonene, i perioden 1995 til 2000, lagt hovedvekten på intensjonsavtaler, brosjyremateriell og generell opplysningsvirksomhet. Det har vært tiltak i riktig retning for å oppnå hovedmålsettingene om lik lønn for arbeid av lik verdi og økt rekruttering av kvinner til alle stillingsnivåer i bedriftene.

Likestilling har med kultur og tradisjon å gjøre. Slike forhold lar seg bare endre gjennom et møysommelig utviklingsarbeid. Som en følge av et slikt syn, er 10-punktsprogrammet omformet til et aktivitetsprogram med sterkt fokus på kulturendring gjennom aktiv handling.

Likestilling er ikke et område som kan ses isolert. Dette arbeidet må drives på alle plan og innefor alle områder. Problemstillinger knyttet til likestilling og lik lønn for arbeid av lik verdi er sammensatt, og det må fokuseres og satses på å få frem helheten i problemstillingene.

Forbund og landsforeninger, i et samarbeid, må ta et spesielt ansvar for at arbeidet med likestilling kommer fra ord i overenskomstene til handling i bedriftene.

Likestillingsavtaler

I 1995 var det et mål å få etablert flest mulig likestillingsavtaler og det er til nå laget en rekke slike avtaler. De fleste uten å være basert på et utviklingsarbeid i bedriften. Det foreligger indikasjoner på at disse avtalene ikke har gitt den tilstrekkelig aktivitet i bedriftene. På denne bakgrunn vil Hovedorganisasjonene presisere at oppretting av lokale likestillingsavtaler bør skje i en utviklingsprosess i bedriften.

Lederforankring

Arbeidet med likestilling må være forankret i bedriftens toppledelse og følges opp av den øvrige ledelse. Ledere må også måles på oppnådde resultater innenfor likestilling.

Integrering

Arbeidet med likestilling må integreres både i bedriftens daglige arbeid og utviklingsarbeid, og må komme til uttrykk i bedriftens strategi og handlingsplaner.

Likestillingsperspektivet må ivaretas ved omstillinger, ansettelses, forfremmelser, opplæring, kompetanseutvikling og ved innplassering i stillings- og lønnsystemer.

Arbeidsorganisering

Måten arbeidet organiseres på og fordeles vil ha konsekvenser for blant annet lønnsutvikling, kompetanseutvikling, avansementsmuligheter og omplasseringsmuligheter.

Erfaringer viser at endret arbeidsorganisering/omstilling ofte medfører at de arbeidsoppgaver hvor kravene til kompetanse er minst, blir borte. I disse jobber er kvinner fortsatt i majoritet. Spesielt utsatt er deltidsansatte. Det er av stor betydning at mulighet til kompetanseutvikling og omskolering, og god tid til dette, gis til alle før endringene gjennomføres.

Deltid

Andelen kvinner som jobber deltid varierer kraftig mellom bransjene.

I følge Teknisk Beregningsutvalg (TBU) har lønnsutviklingen for de grupper det finnes tall for, vært noe svakere for deltidsansatte enn heltidsansatte i den siste 15 årsperioden. En årsak kan være mindre opprykksmuligheter for deltidsansatte. Det å jobbe deltid eller ta ut fødselspermisjon har vist seg å ha negativ effekt på opprykksmulighetene.

Mange deltidsansatte ønsker utvidet arbeidstid. De fleste arbeidstakere som arbeider deltid er kvinner. Arbeid utenfor vanlig dagtid er ikke uvanlig. Disse forhold kan ha betydning for karriere og avansement i bedriften.

Mangfold i arbeidsmarkedet

Tilgangen på kvalifisert arbeidskraft er avgjørende for bedriftens konkurransekraft. Det er derfor en utfordring for næringslivet å få tilgang til den arbeidskraftressurs kvinner representerer. Det kan blant annet gjøres ved at bedriftene fremstår som interessante arbeidsplasser for kvinner. Et annet virkemiddel er å påvirke kvinners yrkesvalg i en retning som er tilpasset næringslivets behov. Rekruttering av medarbeidere med mer utradisjonell utdanning/bakgrunn vil også kunne virke positivt. Mangfold i arbeidsstyrke og lederteam gir bedre beslutninger og bedre resultater.

Kompetanse og rekruttering

I forbindelse med kompetanseutvikling må det også tas hensyn til deltidsansatte.

Ved rekruttering til fagopplæring skal det stimuleres til inntak av både kvinner og menn uavhengig av tidligere tradisjoner for hva som er kvinne- og mannsyrker. Kvinner og menn bør spesielt oppfordres til å kunne gjøre utradisjonelle valg for å få endret det kjønnsdelte arbeidsmarkedet.

Ett virkemiddel for å motivere til utradisjonelle yrkesvalg, vil være å vektlegge motiveringsarbeidet sterkere i skolesystemet.

Hovedorganisasjonenes ansvar – Et aktivitetsprogram i 10 punkter

Hovedorganisasjonene vil ta ansvar for gjennom handling å få til endringer, både strukturelt og kulturelt, og vil i tariffperioden avsette tilstrekkelig ressurser for å gjennomføre disse aktivitetene:

1. Organisasjonenes arbeid med likestilling

Hovedorganisasjonenes arbeid med likestilling skal baseres på en helhetlig tankegang. Det forutsettes at likestillingsperspektivet integreres i de enkelte fagområder og at dette fremgår av Hovedorganisasjonenes strategi- og plandokumenter innenfor alle områder.

En kartlegging av nåsituasjonen er et nødvendig første skritt for senere å kunne foreta en evaluering av effekten av slike bestemmelser og om de skaper aktivitet. En kartlegging vil kunne gi svar på om antallet likestillingsavtaler har økt.

2. Lønnsdannelse

2.1. Kvalitetssikring av den lokale lønnsfastsettelse

Et arbeid med å kartlegge overenskomstenes innretninger i forhold til lokale lønnsforhandlinger og lokale lønnsfastsettelser skal gjennomføres.

Videre skal det kartlegges hvilke virkninger lokale likestillingsavtaler har ved lokale forhandlinger om lønn.

2.2. Lik lønn for arbeid av lik verdi

Lønnsforholdene i bedrifter tilknyttet fire ulike bransjer skal kartlegges. Formålet er å avdekke eventuell lønnsdiskriminering i den enkelte virksomhet.

Undersøkelsen skal finansieres av hovedorganisasjonene i fellesskap.

3. Næringsutvikling

Hovedorganisasjonene er enige om at vellykket næringsutvikling forutsetter tilgang på kompetanse og arbeidskraft. Arbeidet med likestilling og lik lønn for arbeid av lik verdi må derfor ses i sammenheng med Hovedorganisasjonenes arbeid med næringsutvikling.

Hovedorganisasjonene vil arbeide for å øke kompetansen på dette området, stimulere til tiltak og synliggjøre positive resultater.

4. Bedriftsutvikling

På initiativ fra Hovedorganisasjonene skal det gjennomføres et kulturendringsprosjekt: "Likestilling i bedriftene" – LIB – 2, med oppstart i 2000. En evaluering skal deretter gjennomføres.

Prosjektet skal blant annet fokusere på:

- utforming av lokale likestillingsavtaler med handlingsplaner
- karrieremuligheter
- kompetanse
- lik lønn for arbeid av lik verdi

5. Rekruttering

LO, NHO; forbund og landsforeninger skal stimulere til samarbeid mellom skole og næringsliv. Hovedorganisasjonene forplikter seg til å arbeide for å få til en økning i andelen kvinner i styrer, lederposisjoner og i fagarbeiderstillinger.

6. Kvinners karrieremuligheter

Hovedorganisasjonene skal, på grunnlag av erfaringer fra løpende prosjekter, anbefale egnede virkemidler for å sikre at kvinner og menn gis like karrieremuligheter i faglige- og administrative stillinger.

7. Deltid

Hovedorganisasjonene vil, gjennom sin deltakelse i TBU, medvirke til at alle relevante sider ved deltidsarbeid blir kartlagt og vurdert.

8. Kompetansereformen

Personer med spesiell kompetanse på likestilling skal delta i arbeidet med en dokumentasjonsordning for realkompetanse. Begge kjønn skal være representert.

9. Arbeidsliv – familiepolitikk

Hovedorganisasjonene vil initiere en utvikling mot at menn i større grad tar en del av omsorgspermisjonene. Dette forutsetter at fedre gis selvstendig opptjeningsrett til omsorgspermisjon.

Kontantstøtteordningen ble innført uten at Regjeringen vurderte konsekvensene i forhold til likestilling. Hovedorganisasjonene vil oppfordre Regjeringen til å foreta en slik konsekvensutredning.

10. Informasjon

For å gjøre erfaringene fra arbeidet med likestilling mer tilgjengelig, vil Hovedorganisasjonene, gjennom LIB 2, utprøve nettbasert informasjon.

Bilag 6 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 bosituasjonen m.m. Økt fleksibilitet sammen med den femte ferieuken vil kunne bidra til mindre sykefravær og økt produktivitet.

A. Flexibilitet

- 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 arbeidsmiljølovens § 10-5. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres."
- c) "Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker m.v. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekontoordning. Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte."

B. Avtalefestet ferie

1. Den utvidede ferien, 5 virkedager jf. Ferielovens § 15, forskutteres ved at den resterende delen innføres som en avtalefestet ordning og tas inn som et bilag i alle overenskomster. Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jf. Ferielovens § 5 nr. 1 og 2.

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

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

2. Innfasing av den resterende del av den femte ferieuken skjer slik at 2 fridager tas ut i 2001, de øvrige i 2002. Feriepenger beregnes i samsvar med Ferielovens § 10.

Når den femte ferieuken er gjennomført skal den alminnelige prosentsats for feriepenger være 12% av feriepengesgrunnlaget, jf. Ferielovens § 10 nr. 2 og 3. Økningen foretas ved at prosentsatsen for opptjeningsåret endres slik:

- 2000 settes til 11,1%
- 2001 settes til 12,0%.

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

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

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

4. Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse 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 opptjeningen av feriepengene.

5. Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. Ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås.

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

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

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

Merknader:

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

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

Bilag 7 Tariffavtale for arbeid offshore

1. Definisjoner

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

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

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

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

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

Friperiode er tiden mellom oppholdsperiodene.

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

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

Merknad:

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

2. Virkeområde

- 2.1 Denne avtale gjelder for arbeidsoppdrag på faste og mobile innretninger i forbindelse med petroleums -virksomheten på den del av kontinentalsokkelen som er undergitt norsk statshøyhet, der det ikke er adgang til nattekvarter eller daglig fritid i land.
- 2.2 Tariffspørsmål som reiser seg i forbindelse med uforutsette situasjoner, skal i det enkelte tilfellet søkes løst av partene i fellesskap. Er spørsmålet av generell art skal organisasjonene orienteres med sikte på eventuelt å avtalefeste spørsmålet.
- 2.3 Partene er enige om å holde hverandre gjensidig orientert om nye lover og forskrifter som får innflytelse på arbeidsforholdene innen petroleumsvirksomheten på den del av kontinentalsokkelen som er undergitt norsk statshøyhet.
- 2.4 Avtalen skal i prinsippet gjelde alle typer oppdrag, men partene kan treffe særskilt avtale for arbeid av kortere varighet enn en vanlig oppholdsperiode på 14 dager med tilhørende avspasering.

Protokolltilførsel:

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

3. Arbeidstid, overtid m.v.

3.1 *Arbeidstid*

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

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

3.2 *Oppholdsperiode*

Oppholdsperiodens lengde avtales mellom arbeidstakerne ved deres tillitsvalgte og arbeidsgiver. Normal rotasjonsordning baseres på 14-21-14-28. Jf Rammeforskriften.

3.3 *Overtid*

Arbeidet tid utover 12 timer i døgnet er å betrakte som overtid. Den samlede arbeidstid inkl. overtid skal ikke overstige 16 timer i døgnet. Den samlede overtid offshore skal ikke overstige 200 timer i kalenderåret, jf rammeforskriftene.

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

3.4 *Hvilepauser*

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

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

Merknad:

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

3.5 *Arbeid utover oppholdsperiode*

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

(I de tilfeller der man etter avtale velger å kompensere den opparbeidede avspaseringstid med overtidstillegg, skal overtidstillegget beregnes av det beregningsgrunnlag, jfr. Verkstedsoverenskomstens § 6.2, som gjelder på det tidspunkt etterbetaling skjer.)

3.6 *Arbeidsfri periode*

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

3.7 *Arbeidsplan*

Vedrørende arbeidsplan vises til Rammeforskriften og arbeidsmiljølovens § 10-3.

3.8 *Endring av arbeidsperiode*

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

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

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

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

Tapte arbeidstimer som følge av overføringer skal kompenseres med offshorelønn.

3.9 *Forskjøvet arbeidstid*

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

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

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

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

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

3.10.2 *Modell for avregning av arbeidstid*

Alle arbeidede timer utenom overtid/ekstra tid som allerede er oppgjort og betalt i henhold til overenskomsten omregnes til 37,5 timer per uke jf pkt 2.2.5.

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

4. Reisebetingelser - Mønstring

4.1 *Reise - ventetid - reiseutgifter*

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

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

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

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

4.2 *Diett under reise*

Diett penger under reise betales etter regning. Det er også adgang til å treffe avtale om et fast beløp. Jf Verkstedsoverenskomstens pkt. 7.3.1.3.

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

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

4.4 *Avbrudd, kansellering av offshoreperiode*

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

4.5 *Ventetid offshore*

Dersom uforutsette hendinger gjør at planlagt avreise fra plattform ikke kan gjennomføres, betales ventetid offshore etter endt oppholdsperiode med individuell timelønn. (80 % av timefortjeneste, eksklusive alle tillegg.) Ventetid betales for inntil 12 timer pr. døgn (arbeidsperiode). Dersom den ansatte blir satt i arbeid, reduseres antall timer med ventetid tilsvarende.

4.6 *Hvile før arbeidet påbegynnes*

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

4.7 *Shuttling*

Shuttling utenfor arbeidstiden og tilhørende ventetid skal ikke regnes som arbeidstid, og tiden som medgår skal ikke registreres som overtid. Medgått tid kompenseres med timefortjeneste + offshoretilllegg, minimum 1/2 time.

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

4.8 *Mønstring*

Mønstringssted er på innretningen hvor det skal arbeides.

Mønstringstidspunktet kan variere for den enkelte arbeidstaker og skal på forhånd være avtalt.

5. **Ferie og feriepenger**

Feriors lengde og feriepenger gis i samsvar med

Ferieloven.

For avtalefestet ferie, se bilag 7.

Hvis ikke annet er avtalt lokalt, skal følgende gjelde:

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

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

6. **Offshorekurs/Fagopplæring**

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

I) sikkerhetskurs, repetisjonskurs, kjentmannskurs og andre kurs som er påkrevd av hensyn til helse, miljø og sikkerhetsgrunner for opphold og arbeid offshore.

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

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

7. **Nødinnkvartering**

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

8. **Sikkerhetsbestemmelser**

8.1 *Sikkerhetsmøter m.v.*

Sikkerhetsarbeid skal foregå i medhold av gjeldende offentlige regler og forskrifter. De ansatte skal gjøres kjent med lover og forskrifter

/arbeidsreglement før arbeid offshore påbegynnes. Overtredelse av samme vil kunne medføre hjemsending.

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

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

Tilkomstteknikk

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

8.2 *Arbeidstøy, verneutstyr, redningsdress*

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

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

9. **Velferdspermisjoner**

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

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

10. **Forsikringer/Sykepengeordninger/Helsekontroll**

10.1 *Forsikring/sykepenger*

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

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

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

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

10.2 *Helsekontroll/legeundersøkelse*

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

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

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

11. Lønnsbestemmelser

11.1 Timefortjeneste

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

Kompensasjon for forkortet arbeidstid utbetales for inntil 12 timer pr. arbeidsperiode og inngår ikke i overtidgrunnlaget.

11.2 Offshoretillegg

I tillegg til timefortjenesten gis et offshoretillegg pr. time på kr 54,65. Offshoretillegget skal dekke alle særtilllegg etter Verkstedsoverenskomsten og alle tillegg for spesielle forhold knyttet til arbeidssituasjonen, samt reisetid og ventetid fra bopel til boliginnretning - og retur.

I forbindelse med kommende avtalerevisjoner skal offshoretillegget reguleres med den prosentvise stigning som fremkommer etter SSBs "Lønnsstatistikk for industrien, heltidsansatte i bygging av skip og oljeplattformer", gruppe "håndverkere" og fortjenestebegrepet "avtalt lønn". Det er økningen i perioden fra siste måletidspunkt før forrige regulering og frem til siste måletidspunkt før den aktuelle reguleringen, som skal legges til grunn. Ved eventuell regulering av overenskomstens øvrige satser ved mellomoppgjør, skal også offshoretillegget reguleres som ovenfor bestemt.

11.3 Overtidstillegg

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

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

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

Nyttårsaften	6 timer	17. mai	12 timer
1. nyttårsdag	12 timer	Kr. himmelfartsdag	12 timer
Skjærtorsdag	12 timer	Pinseaften	6 timer
Langfredag	12 timer	1. pinsedag.....	12 timer
Påskeaften	6 timer	2. pinsedag.....	12 timer
1. påskedag	12 timer	Julaften.....	6 timer
2. påskedag	12 timer	1. juledag.....	12 timer
1. mai	12 timer	2. juledag.....	12 timer

Overtid utover 12 timer betales med 200 %.

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

11.5 *Natttillegg*
For nattarbeid utbetales et tillegg pr. time på kr 25,20
Tillegget betales ikke for timer som godtgjøres med
overtidsprosjenter.

11.6 *Tilkøstteknikk*
Personell som utfører klatreoppdrag, jfr. pkt. 8.1 Tilkøstteknikk, kompenseres
med kr 33,80 pr. time for godkjent klatretid i tillegg til offshorelønnen.

Merknad:

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

12. Tillitsvalgte/Verneombud

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

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

13. Tvistebehandling

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

14. Varighet

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

Bilag 8 Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.

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

1. Innleie av arbeidstakere

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

1.2 Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter

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

Ved slik innleie skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos virksomheten når innleide arbeidstakere skal arbeide innen Verkstedsoverenskomsten virkeområde, jf § 1.

1.3 Innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer)

Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer) gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12. Ved innleie etter § 14-12 (2) skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsvirksomheten (vikarbyrået) når innleide arbeidstakere skal arbeide innen Verkstedsoverenskomstens virkeområde, jf § 1.

2. Utsetting av arbeid og entrepriseligende ordninger

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

Bedriften har ansvar for å påse at underleverandør bedriften inngår avtale med har arbeidsavtale med sine ansatte i hht forskrift om utsendte arbeidstakere (2005-12-16-1566 § 2). Dersom underleverandør som bedriften har inngått avtale med, benytter seg av underleverandør må denne/disse underleverandører påta seg tilsvarende forpliktelse overfor sine ansatte.

Bedriften skal på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos underleverandør når underleverandørs ansatte arbeider innen Verkstedsoverenskomstens virkeområde, jf § 1.

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

3. Personvern og taushetsplikt

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

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

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

5. Bruk av vikarer

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

6. Andre forhold

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

Protokolltilførsel

Tiltak mot et useriøst arbeidsliv

Parat og Norsk Industri ser med uro på den økende tendens til useriøsitet og ulovligheter i arbeidslivet. Selv om de aller fleste bedrifter opptrer seriøst og lovlig, er det mange som ikke gjør det, særlig i den uorganiserte del av arbeidslivet. Dette rammer alle parter i samfunnet. Arbeidstakere som får dårlige og usikre lønns- og arbeidsforhold, seriøse bedrifter som taper i konkurransen med de useriøse og samfunnet i form av tapte skatte- og avgiftsinntekter. Partene har også registrert en utvikling der mange av de som begår ulovligheter gjør det på en kynisk og mer utspekulert måte enn før. Partene mener derfor at det må gjøres mer for å få et seriøst og lovlig arbeidsliv.

Norsk Industri og Parat er enige om å samarbeide om tiltak som tar sikte på at underleverandører som benyttes er seriøse. Eksempel på tiltak kan være å arrangere felles seminar/konferanse og å utarbeide materiell til bruk ved valg av underleverandører. Norsk Industri og Parat vil avsette nødvendige ressurser til å utvikle og gjennomføre de aktuelle tiltak.

Utover de endringer som partene er enige om i Verkstedoverenskomsten bilag 9, slike tiltak som er nevnt ovenfor og den informasjons-, motivasjons- og opplæringskampanje som Norsk Industri skal gjennomføre i tariffperioden rettet mot bedriftsledere om nødvendige tiltak og forpliktelser for å hindre et useriøst arbeidsliv, **er partene enige om følgende tiltak:**

- a) Be myndighetene om å sikre de offentlige tilsyn ressurser til å utøve tilstrekkelig kontroll av de til enhver tid gjeldende lover og forskrifter som er etablert for å sikre et seriøst arbeidsliv i Norge.
- b) Be myndighetene om å gi de aktuelle tilsyn selvstendige fullmakter til å iverksette økonomiske sanksjoner, i tillegg til andre sanksjoner, mot bedrifter som bryter de lover og forskrifter for arbeidslivet som til enhver tid gjelder.
- c) Be myndighetene å sikre at politi- og påtalemyndigheter i nødvendig grad prioriterer oppfølging av sannsynliggjort brudd

Partene viser også til Regjeringens tiltredelseserklæring ("Soria Moria-erklæringen") under overskriften Sosial dumping.

Partene forutsetter at de tiltak som iverksettes ikke skal komme i konflikt med relevante problemstillinger knyttet til personvernet, og at de ligger innenfor rammene av Norges EØS-forpliktelser.

Bilag 9 Rammeavtale om arbeidstidsordning for store anlegg

Partene er enige om følgende rammeavtale om arbeidstidsordning for store anlegg:

1. Denne avtale gjelder for arbeidsoppdrag på store anlegg, med arbeidstid 37,5 timer/uke, hvor arbeidstakeren overnatter utenfor hjemstedet. Avtalen kan i særlige tilfeller også gjøres gjeldende for andre arbeidstakere.
2. Når det foreligger lokal enighet om bruk av arbeidstid i henhold til rammeavtalen og innenfor Verkstedsoverenskomstens bestemmelser, sendes denne avtale TBL og Parat. Ordningen kan ikke settes i verk før aksept fra begge organisasjoner foreligger. Partene skal ha svar så raskt som mulig, og senest innen 3 dager fra avtalen er mottatt av organisasjonene. Hvis en av organisasjonene ikke finner å kunne akseptere forslaget, tas dette umiddelbart opp med den andre organisasjon.
3. Det forutsettes at den kun gjøres gjeldende for enkelte anlegg og er avgrenset i tid.
4. Det benyttes en 12-9-rotasjon med en arbeidstid inntil 10 1/2 time pr. dag og som fortrinnsvis legges i tidsperioden 07.00 - 18.00. (Se vedlagte eksempel på arbeidsplan).
5. Det forutsettes at med en slik arbeidstidsordning vil behovet for overtid i hovedsak være eliminert.
6. Det vil ikke være nødvendig med dispensasjon fra Arbeidstilsynet når arbeidstid i henhold til denne avtale følges.
7. Eventuelle avtaler utover disse rammer behandles i hvert enkelt tilfelle i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 10-12 p. 4.
8. Rammeavtalen hjemler skiftordninger. Hvis arbeidstiden på skiftordninger går utover kl. 24.00, kreves det på vanlig måte dispensasjon for nattarbeid, jfr. Arbeidsmiljø -lovens § 10-11. Arbeidstiden på 2-skiftordninger skal være 35,5 timer.
9. Ved avregning av arbeidstid for personell som arbeider på forskjellige landanlegg og/eller faste driftsteder som har gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, gjøres prinsippene for avregning i bilag 8 pkt 3.10.1 og 3.10.2 gjeldende.

Eksempel på arbeidsplan:

Arbeidsplanen er en innarbeidingsordning med 12 dager på og 9 dager av.
Arbeidsstyrken vil bli delt opp i tre lag og arbeidstiden blir som følger inkl. 1/2 times matpause:

	<u>Lag 1</u>	<u>Lag 2</u>	<u>Lag 3</u>
Mandag	kl. 07.00-18.00	avspasering	kl. 10.00-18.00
Tirsdag	kl. 07.00-18.00	avspasering	kl. 07.00-18.00
Onsdag	kl. 07.00-18.00	avspasering	kl. 07.00-18.00
Torsdag	kl. 07.00-18.00	avspasering	kl. 07.00-18.00
Fredag	kl. 07.00-18.00	avspasering	kl. 07.00-18.00
Lørdag	fri	fri	kl. 07.00-18.00
Søndag	fri	fri	fri
Mandag	avspasering	kl. 10.00-18.00	kl. 07.00-18.00
Tirsdag	avspasering	kl. 07.00-18.00	kl. 07.00-18.00
Onsdag	avspasering	kl. 07.00-18.00	kl. 07.00-18.00
Torsdag	avspasering	kl. 07.00-18.00	kl. 07.00-18.00
Fredag	avspasering	kl. 07.00-18.00	kl. 07.00-18.00
Lørdag	fri	kl. 07.00-18.00	fri
Søndag	fri	fri	fri
Mandag	kl. 10.00-18.00	kl. 07.00-18.00	avspasering
Tirsdag	kl. 07.00-18.00	kl. 07.00-18.00	avspasering
Onsdag	kl. 07.00-18.00	kl. 07.00-18.00	avspasering
Torsdag	kl. 07.00-18.00	kl. 07.00-18.00	avspasering
Fredag	kl. 07.00-18.00	kl. 07.00-18.00	avspasering
Lørdag	kl. 07.00-18.00	fri	fri
Søndag	fri	fri	fri
Totalt	112,5 timer	112,5 timer	112,5 timer

Bilag 10 Tjenestepensjoner

TBL og Parat vil understreke viktigheten av at tjenestepensjonsordninger drøftes på de enkelte bedriftene med det formål å etablere bedriftsvise tjenestepensjonsordninger. TBL og Parat oppfordrer derfor til at det etableres slike ordninger på den enkelte bedrift. At partene på bedriftene vurderer og eventuelt utvikler egne ordninger, gjør at pensjonsordningene kan tilpasses både bedriftens og de ansattes behov og muligheter, samtidig som partene lokalt kan drøfte lønn, pensjon og andre arbeidsvilkår i en total sammenheng.

For å følge opp partenes oppfordring om at flest mulig av bedriftene bør etablere tjenestepensjonsordninger, skal partene på den enkelte bedrift drøfte alle sider vedrørende tjenestepensjon og forsikringsordninger som ofte er knyttet til slike.

På de bedriftene hvor det ikke er etablert tjenestepensjonsordninger, skal de lokale partene innen utløpet av året 2002 gjennomgå de ulike ytelser som folketrygden gir ved oppnådd pensjonsalder, ved uførhet osv. for de enkelte grupper av arbeidstakere. På bakgrunn av dette skal partene drøfte behovet for å etablere ulike tjenestepensjonsordninger. Partene bør også drøfte ulike forsikringsordninger som ofte er knyttet til tjenestepensjonsordninger. Fra drøftingene skal det settes opp protokoll.

På de bedriftene hvor det allerede er etablert pensjonsordninger vil TBL og Parat understreke viktigheten av at de lokale partene en gang i hver tariffperiode gjennomgår de etablerte bedriftsordningene, og hva disse gir i tillegg til de ulike ytelser som folketrygden gir ved oppnådd pensjonsalder, ved uførhet osv. for de enkelte grupper av arbeidstakere. På bakgrunn av dette skal partene drøfte behovet for å gjøre endringer i de ordninger bedriften har. Fra drøftingene skal det settes opp protokoll.

TBL og Parat vil anmode sine respektive hovedorganisasjoner, NHO og YS om i fellesskap å:

- utarbeide nødvendig informasjonsmateriell til bruk i de enkelte virksomheter
- legge til rette for og bistå partene i den enkelte virksomhet med råd og veiledning i forbindelse med drøftingene
- ta opp forhandlinger med enkelte tilbydere av alderspensjonsordninger med sikte på å komme fram til standardkontrakter som kan benyttes i de virksomheter som ønsker å etablere ordninger.
- ta opp til drøfting mulighetene for og eventuelt inngå avtale om en felles alderspensjonsordning for de virksomheter som ut fra ulike forhold skulle ønske en slik ordning

I reguleringsbestemmelsen for 2. avtaleår tas inn følgende formulering:

Partene er enige om å drøfte de erfaringene som partene har hatt med hensyn til lokale drøftelser om innføring av lokale pensjonsavtaler, herunder drøfte nødvendige tiltak for å ivareta partenes oppfordring om at det etableres tjenestepensjonsordninger på den enkelte bedrift.