

**OVERENSKOMST  
FOR  
LNS Spitsbergen A/S  
mellom  
Norsk Arbeidsmandsforbund  
og  
Maskinentreprenørenes Forbund  
2010-2012**



**Overenskomst  
mellom  
Maskinentreprenørenes Forbund  
og  
LNS Spitsbergen AS  
på den ene siden, og  
Landsorganisasjonen i Norge  
og  
Norsk Arbeidsmandsforbund  
og dets lokale avdeling nr. 142, Longyearbyen  
på den annen side**



# Innholdsfortegnelse

## Del I

Hovedavtale LO – MEF

## Del II

### Innholdsfortegnelse

§ 1	Omfang – ansettelse – oppsigelse .....	6
§ 2	Ordinær arbeidstid .....	6
§ 3	Skiftarbeid.....	7
§ 4	Overtid .....	8
§ 5	Overføring til annet arbeid, annen arbeidstid, venting m.m. ....	9
§ 6	Lønnsatser m.m. ....	10
§ 7	Akkordarbeid .....	11
§ 8	Reiseutgifter, flyttegods – overføring til/fra fastlandet .....	12
§ 9	Ferie .....	13
§ 10	Korte velferdspermisjoner .....	14
§ 11	Gravide arbeidstakere .....	14
§ 12	Sluttvederlag .....	14
§ 13	Pensjons- og forsikringsordninger .....	14
§ 14	Eksamensforberedende kurs, fagbrev § 3-5 (praksiskandidater).....	14
§ 15	Etterlønn ved dødsfall.....	14
§ 16	Feriegodtgjørelse av sykelønn .....	15
§ 17	Ulønnet permisjon .....	15
§ 18	Lærlinger.....	15
§ 19	Forbundets ansvar – varighet.....	16

## Del III

Bilag 1:	Lønnsregulativ timelønnede ansatte i LNS Spitsbergen as .....	17
Bilag 1b:	Hovedfagbrev og relevant fagbrev og fagkompetanse .....	19
Bilag 2:	Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår .....	20
Bilag 3:	Opplysnings- og utviklingsfond .....	21
Bilag 4:	Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai .....	24
Bilag 5:	Lønn under repetisjonsøvelser .....	27
Bilag 6:	Felles erklæring om lønnssystemer inngått mellom NHO og LO 1998 .....	28
Bilag 7:	Innleie av arbeidskraft .....	29
Bilag 8:	Lavtlønnsgaranti .....	30
Bilag 9:	Likestilling .....	31
Bilag 10:	Overtid .....	32
Bilag 11:	Avtale om korte velferdspermisjoner av 1972.....	33
Bilag 12:	Ferie m.v. ....	35
Bilag 13:	Avtale om lærlinger .....	37

## **Del I**

### **Gjeldende hovedavtale LO – MEF**

## **Del II**

### **§ 1 Omfang – ansettelse – oppsigelse**

#### **a) Omfang**

Denne tariffavtale omfatter alt arbeid som utføres i firmaet LNS Spitsbergen AS, heretter kalt LNSS, på Svalbard, og for ansatte som er organisert i Norsk Arbeidsmandsforbund, herunder arbeid med kullproduksjon, anleggsarbeid, infrastrukturtenester og transport vedr. Svalbard Auto AS og Svalbard Busservice AS. Partene lokalt utarbeider egne lønnssetninger for disse selskapene innen 1. januar 2005 med virkning fra samme dato.

#### **b) Ansettelse**

Arbeidstakere som ikke er organisert inn under denne overenskomst må skriftlig søke bedriften om lønnsfastsettelse etter denne overenskomst. Lønnsfastsettelse etter denne overenskomst for uorganiserte skal gjøres gjeldende fra den første hele måneden etter bedriften har godkjent søknaden.

#### **c) Oppsigelse**

Oppsigelse skal skje skriftlig. Oppsigelse følger gjeldende regler i arbeidsmiljøloven. Det kreves 6 måneders ansettelsestid for å oppnå fri reise til fastlandet. Dette gjelder ikke ved korttidsansettelser. Ansatte som slutter i LNSS før de har opparbeidet rett til fri reise, betaler selv sine reisekostnader i henhold til særtrykk.

#### **d) Prøvetid**

Når den ansatte sier opp i prøvetiden, dekker vedkommende selv billettutgiftene for returreise. Når LNSS sier opp den ansatte i prøvetiden, dekker LNSS reiseutgiftene.

### **§ 2 Ordinær arbeidstid**

#### **a) 37,5 timer pr. uke**

Dagtidsarbeid.

#### **b) 36,5 timer pr. uke**

Vanlig 2-skiftarbeid som verken går lørdag eller helligdagsdøgnet.

#### **c) 35,5 timer pr. uke**

1. Døgnkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid.
2. Arbeid på skift og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på søn- og helligdager.
3. Arbeid som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag.
4. Arbeid som hovedsakelig drives om natten.

#### **d) 33,6 timer pr. uke**

1. Helkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid
2. Arbeid under dagen i gruvene
3. Arbeid med tunneldrift og utsprenning av bergrom under dagen.

Med turnusarbeid som er sammenlignbart med helkontinuerlig skiftarbeid, forstås at det enkelte skift arbeider 539 timer om natten og 232 timer på søndager pr. år.

Hvor spesielle forhold medfører at faringstiden til spiserom blir særlig lang, skal spørsmålet om delvis å inkludere faringstiden i arbeidstiden eller innrede flere spiserom, kunne opptas til drøftelser mellom partene.

### **Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden**

I henhold til arbeidsmiljøloven § 10-5 er partene blitt enige om å avregne arbeidstiden over ett år, slik at oppsamlet fritid kan avspaseres sammen med ferie eller etter avtale.

## **§ 3 Skiftarbeid**

### **a) Ordinært skiftarbeid**

Ved skiftarbeid regnes skifttiden for ordinær enten den faller om dagen eller om natten, på hverdager eller på søn- og helligdager. Ordinær skiftveksel berettiger ikke overtid. Skiftarbeider som mister skift foran høytiden på grunn av bestemmelser i arbeidsmiljøloven og/eller denne overenskomst, skal ha godtgjørelse for disse skift som for en helligdag. Hvis det tapes en del av skiftet på disse dager, skal godtgjørelsen være forholdsvis etter den tid som tapes.

Arbeidsstans døgnet før jul-, nyttårs-, påske- og pinseften, samt Kristi himmelfartsdag, skjærtorsdag, 1. og 17. mai, er kl. 15.00.

### **b) Tillegg for skiftarbeid**

Grunnlag for skifttillegg, jfr. særtrykk. Tillegg for ettermiddagsskift skal være 16,6 %. Tillegg for nattskift skal være 25 %.

Partene er enige om å utbetale det skifttillegg som hovedtyngden av skiftet faller på. Eksempelvis vil skift som går på kl. 2000 - 0400 få skiftet i sin helhet regnet som nattskift.

For helkontinuerlig skiftarbeid, 2-skiftarbeid og annet turnusarbeid som regelmessig drives på søndager, skal det lørdager og søndager på døgnet 3 skift betales 75 % skifttillegg. For skiftarbeid fra julaften kl. 1400 til 2. juledag kl. 2200, fra nyttårsaften kl. 1400 til 1. nyttårsdag kl. 2200, fra pinseften kl. 1400 til 2. pinsedag kl. 2200, fra onsdag før skjærtorsdag kl. 2200 til langfredag kl. 2200, fra påskeaften kl. 1400 til 2. påskedag kl. 2200, fra onsdag kl. 2200 til Kristi himmelfartsdag kl. 2200, betales et skifttillegg på 200 %. Tilsvarende gjelder også 1. og 17. mai. Ved forskjøvet skiftveksel følges tilleggene for disse skift.

### **Tilleggsbetaling for helkontinuerlig skiftarbeid på helligdager**

Skiftarbeider som arbeider helkontinuerlig, skal hvert fulle skift på helligdager som faller på en ukedag, betales kr 30,-. Det regnes inntil 3 skift pr. helligdag, som regel i tiden fra kl. 2200 før vedkommende helligdag til kl. 2200 på helligdagen, eventuelt siste helligdag.

Ovennevnte bestemmelser gjelder i den utstrekning følgende dager faller på en ordinær ukedag: Nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 2. pinsedag, 1. og 2. juledag, samt 1. og 17. mai.

Det regnes ikke skift- eller overtidsprosjenter på ovennevnte kr 30,-. Feriegodtgjørelse beregnes også av de kr 30,-.

### **c) Skifttillegg i forbindelse med overtidsarbeid for skift- og turnusarbeidere**

Det betales ikke skifttillegg for overtidstimer for ansatte som ikke inngår i skiftplan. Med skift- og turnusarbeid forstås arbeid som skal utføres til forskjellige tider av døgnet således:

- 1) Arbeid som utføres i det tidsrom som er fredet om natten.
  - 2) Arbeid på to skift som legges mellom kl. 0600 og kl. 2400.
  - 3) Delt arbeidstid mellom kl. 0600 og kl. 2100, slik at arbeidstakerne veksler på vaktene eller går faste vakter til forskjellige tider av døgnet.
  - 4) Arbeid hvor gjennomsnittsberegning av arbeidstiden benyttes.
- Det skal være oppsatt en arbeidsplan som viser den enkelte arbeidstakers arbeids- og fritid.

#### **d) Betalte fridager**

Julaften, nyttårsaften, påskeaften og pinseaften er betalte fridager.  
Betalte fridager gjelder de som mister skift pga. helligdag.

### **§ 4 Overtid**

#### **a) Anvendelse av overtid**

Overtidsarbeid må ikke finne sted uten i de tilfeller som nevnt i arbeidsmiljøloven.

Overtidsarbeid må ikke overdrives av eller overfor den enkelte ansatte.

De ansatte skal også innenfor rammen av de i loven fastsatte begrensninger av adgangen til overtidarbeid, enkeltvis være berettiget til fritakelse for overtidarbeid ved særlige anledninger, som møter m.v., samt også av andre private grunner.

Når betingelsene for øvrig foreligger for bruk av overtid, gjelder følgende alminnelige regler i henhold til arbeidsmiljøloven §§ 10-6, 10-8 og 10-9.

Når arbeidstaker blir pålagt overtidarbeid av mer enn 2 timers varighet etter at den alminnelige arbeidstid er avviklet, skal arbeidstakeren først gis en pause på minst en halv time. Når forholdene gjør det nødvendig, kan denne pausen kortes ned eller forskyves. Pauser som legges etter alminnelig arbeidstids slutt, godtgjøres som overtidarbeid, men regnes ikke med i det antall timer det er tillatt å arbeide overtid etter § 10-6. Forskyves pausen til før alminnelig arbeidstids slutt, regnes den som en del av den alminnelige arbeidstiden.

#### **b) Beregningsgrunnlag for overtidarbeid (overtidsgrunnlaget)**

Som overtid regnes alt arbeid, utenom den som for vedkommende ansatte avtalte arbeidstid som fremgår av § 2, siste avsnitt, vedrørende gjennomsnittsberegning av arbeidstiden.

Overtid regnes ikke når en ansatt opparbeider et skift som han samme lønningsperiode har forsømt uten forfallsgrunn.

Beregningsgrunnlaget for overtid er lik 100 % av timefortjenesten, eksklusive overtids- og skifttillegg. Overtidsgrunnlaget for de enkelte arbeidstakerkategorier er spesifisert i særtrykk, personlig ansiennitetsgruppe.

#### **c) Overtidsprosentene**

Overtidsarbeid i de 5 første virkedagene i uken betales 50 % tillegg frem til kl. 2100, deretter med 100 %.

For overtid for skiftarbeidere etter endt ordinært skift, betales 50 % mellom kl. 0600 og 2100 og 100 % mellom kl. 2100 og 0600.

Overtidsarbeid for dagarbeidere etter kl. 2100 og overtidarbeid på lørdager og dager før helligdager etter kl. 1300, og arbeid på søn- og helligdager inntil ordinær skiftpågang siste helligdags aften, betales med 100 % tillegg.

Ansatte hvis normale arbeidstid ender før kl. 1300 på lørdager og dager før helligdager, betales 50 % for overtidarbeid mellom skiftets slutt og kl. 1300.



Overtidsarbeid på fridager (som ledd i arbeidstidsordninger) betales med 50 % tillegg inntil kl. 1200, hvis fridagen faller på en lørdag, og inntil kl. 1600, hvis fridagen faller på en av ukens øvrige virkedager. Varer arbeidet på nevnte fri dager ut over nevnte klokkeslett, betales 100 % tillegg.

Jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften er fridager, og overtidsarbeid på disse dager betales med 100 %.

Pålagte kurs/møter i helgene og på avspaseringsdager godtgjøres med vanlig timelønn uten overtid/skifttillegg, dersom dette ikke faller inn under arbeidstidsordning.

#### **d) Overtidsarbeid for skiftarbeidere**

Skiftarbeidere som arbeider overtid, før eller etter sitt ordinære skift, skal i tillegg til de tarifferte overtidsprosentene ha de skiftprosentene som eventuelt er fastsatt for arbeid innenfor det tidsrom overtidsarbeidet utføres.

#### **e) Overtid ved arbeid som delvis utføres på 37,5 timer uke, delvis på 36,5, 35,5 eller 33,6 timers uke**

For ansatte som i samme uke arbeider delvis på 37,5 timer uke og delvis på 36,5, 35,5 eller 33,6 timer pr. uke, skal gjelde følgende regler for overtidsbetaling:

Antall arbeidede timer på 36,5, 35,5 eller 33,6 timers uke multipliseres med henholdsvis 1.0273, 1.0563 og 1.1160 og legges til antall arbeidede timer på 37,5 timers uke.

#### **f) Matpenger**

Ved overtid ut over 2 timer har ansatte adgang til å innta måltid vederlagsfritt.

Bestemmelsen tar sikte på at spising i den lovfestede pausen på minst en halv time mellom det ordinære skiftets slutt og overtid, skal betales av LNSS.

Måltid etter overtid på hverdager og måltider før og etter overtid på søndager, faller således utenfor.

#### **g) Utpurring**

Ved utpurring skal det føres 2 timers overtid. Flere utpurringen innen samme 2 timers periode gir ikke rett til mer enn 2 timer overtid.

### **§ 5 Overføring til annet arbeid, annen arbeidstid, venting m.m.**

#### **1. Om retten til å endre arbeidstiden**

Ansatte kan, når driftsmessige hensyn gjør det påkrevet, overføres til andre tidspunkt enn deres vanlige arbeidstid.

Dersom arbeidstaker blir satt til annet arbeid som medfører lavere lønn, skal arbeidstaker beholde den høyeste lønn i 7 dager. Ved tilbakeføring fra midlertidig arbeid på høyere lønn, til opprinnelig arbeid, gjelder ikke forannevnte.

Arbeidstakere ansatt i dagen som blir satt til midlertidig arbeid under dagen, lønnes som gruveansatte.

#### **2. Betaling i forbindelse med endring av arbeidstiden**

Når overføring til annen arbeidstid finner sted, betales skifttillegg i henhold til § 3, pkt b. For skiftveksel som medfører dobbelt skift betales 50 % tillegg.

(Eksempel: Overgang fra nattskift til formiddagsskift gir 50 % overtidstillegg.)

Hvis en ansatt som følge av endring i arbeidstiden ikke får full arbeidsuke, skal han betales sin timelønn med tillegg for de timer som går tapt.

Hvis en ansatt eventuelt må gå skift uten å ha hatt den lovbestemte arbeidsfri mellom skiftene, gjelder ordinære regler for overtidsarbeid.

### **3. Betaling ved driftsstans**

Ved driftsstans og all venting i forbindelse med driftsstans, betales full lønn i inntil 4 på hverandre tapte skift.

### **4. Endringer i arbeidsturnus**

Endringer i arbeidsturnus skal foregå i henhold til bestemmelse i Aml. § 10-3.

## **§ 6 Lønnsatser m.m.**

### **1. Avlønning**

Ansatte over 18 år avlønnes etter særtrykkets lønnsatser.

### **2. Kost og losji m.v.**

LNSS sørger for å holde spisesteder som de ansatte kan benytte.

### **3. Arbeidstøy**

LNSS dekker nødvendig/hensiktsmessig arbeidstøy etter behov, og besørger vasking av arbeidstøy. Partene er enige om å utarbeide en prosedyre for utlevering/innlevering (gammelt tøy leveres) av arbeidstøy med utgangspunkt i følgende:

#### **a. Grunnutrustning**

2 stk. kjeledress, alternativt 2 stk. bukse/jakke

1 stk. fiberpels 1 stk. underlump (ellers 2 valgfrie, fiberpels og/eller underlump)

2 stk. varmetøy (dress eller bukse/jakke)

2 par ullsokker

1 belte

Øvrig behov for varmedresser dekkes av den respektive avdelings utrykkingstøy.

Skinnlue og hjelmlue utleveres ved behov.

#### **b. Vikarer og korttidsansatte**

Vikarer og korttidsansatte tilbakeleverer kjeledresser, varmedresser og jakke etter endt engasjement.

#### **c. Faste ansatte**

Faste ansatte innleverer kjeledresser, varmedresser og jakke ved slutt.

#### **d. Personlig verneutstyr**

LNSS holder hørselsvern, øyevern, hjelm, vernefottøy og hansker hvor dette er nødvendig.

Verkstedansatte som er avhengig av briller, får disse erstattet med optiske vernebriller ved behov.

### **5. Håndklær - såpe**

LNSS holder håndklær, såpe og fuktighetskrem som legges ut på bad/garderobebygg.

## **6. Oppgjør**

Spesifisert lønnsoppgjør finner sted 15. i hver måned. Hvis dette faller på en lørdag/søndag/helligdag, kan lønnen utbetales første virkedag etter den 15.

Oppgjøret utstedes på regulære blanketter. I oppgjøret fratrekkes alle forskudd og trekk (herunder også utlegg til familiebidrag, skatterestanser og lignende som de norske myndigheter har pålagt LNSS å utbetale av lønnen) og all i månedens løp oppståtte gjeld til LNSS.

LNSS foretar lønnsutbetalinger over bank.

Når lønnsoppgjøret er mottatt og det ikke innen neste oppgjør er fremkommet bemerkninger fra noen av partene, anses det for endelig godkjent av begge parter.

## **Sluttoppgjør**

Endelig sluttoppgjør overføres til den ansattes lønnskonto innen 4 uker etter sluttmånedens utlønningsdag.

## **§ 7 Akkordarbeid**

- 1.** Hvor ikke annen avlønningsform er fastlagt, som særavtale inkludert akkordkompensasjoner, prosentavlønning av andre akkorder, skal akkord kunne anvendes slik partene er enig om i lokale forhandlinger.
- 2.** Akkordprisen fastsetter eller forandres gjennom fri forhandling mellom bedriftens leder eller hans representant og den eller de ansatte akkorden tilbys. De som på lagets vegne forhandler om akkordprisen, har på sin side plikt til å konferere med sitt akkordlag før akkorden endelig vedtas. Oppnås ikke enighet om akkordprisen, og arbeidsgiveren likevel ønsker arbeidet utført, betales etter gjeldende timelønn.
- 3.** Ved akkordens utsettelse utskrives en akkordseddel eksklusiv personlig timelønn med tydelig angivelse av pris, arbeidssted, arbeidets art, omfang, lagets størrelse samt måten arbeidet skal utføres på, og mulig andre bestemmelser for arbeidets utførelse. Ved akkorder av lengre varighet skal akkordseddelen være underskrevet av begge parter 4 dager etter at arbeidet er påbegynt, med mindre begge parter er enig om å vente med å fastsette akkordprisen noen tid. For akkorder av kortere varighet utskrives akkordseddelen før arbeidet påbegynnes.
- 4.** Hvis nye arbeidsmetoder og maskiner eller forandrede arbeidsforhold nødvendiggjør en endring i de tidligere fastsatte akkorder, skal det forhandles med akkordlaget, eventuelt med de ansattes tillitsmenn.
- 5.** Ved ekstraarbeid forstås arbeid som ikke uttrykkelig er innbefattet i akkordavtalen, og som må utføres av akkordlaget i forbindelse med og utenfor den utsatte hovedakkord, mens det er beskjeftiget med denne.

Akkordlaget er forpliktet til å utføre sånt arbeid mot ekstrabetaling enten ved særskilt akkord eller mot den for vedkommende ansatte fastsatte timelønn med tillegg.

Er et akkordlag på grunn av maskinskade eller mangel på arbeidsmateriell, eller som følge av annet pågående arbeid - og intet av dette skyldes akkordlaget

- hindret i å utføre arbeid som henhører under akkordlaget, og stansen strekker seg over 1/2 time, godtgjøres tiden etter timesats. Den ansatte må straks gi melding til overordnet om slik stans.

## **§ 8 Reiseutgifter, flyttegods – overføring til/fra fastlandet**

### **1. Billettutgifter ansatte, familiemedlemmer**

#### **a) Ansatte**

##### Ved ansettelse

LNSS dekker fri reise fra bosted i Norge til Svalbard.

##### Ved slutt

LNSS dekker fri reise fra Svalbard til bosted i Norge forutsatt at den ansatte har minst 6 måneders ansettelse i LNSS.

Med »bosted» regnes der man er registrert i folkeregistret.

##### Ved ferie

For ansatte som inngår i LNSS' ferieplan dekker LNSS reisekostnader i henhold til § 9.4 én gang pr. år.

#### **b) Familiemedlemmer som skal bo eller bor på Svalbard**

Med familiemedlemmer forstås ektefelle/samboer og deres barn t.o.m. 18 år som er tildelt familiebolig/tjenesteleilighet/hybelleilighet på Svalbard. 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.

Definisjonens hensikt er å kunne fastslå på en entydig måte at det består et familieforhold.

Arbeidstaker plikter til enhver tid å informere arbeidsgiver om forandringer på hjemstedsadresse og navn på familiemedlemmer som omfattes av bestemmelsene om fri hjemreise.

##### Ved ansettelse

Når den ansatte har fått tildelt leilighet, dekker LNSS fri reise for ektefelle/samboer fra bosted i Norge når familiemedlemmene skal bo på Svalbard.

##### Ved slutt

LNSS dekker fri reise fra Svalbard til ektefelle/samboers bosted i Norge for familiemedlemmer når den ansatte har oppfylt betingelsene etter pkt. a.

##### Ved ferie

LNSS dekker reiseutgifter fra Longyearbyen – til hjemsted/retur – refunderes på grunnlag av reiseregning, forutsatt at den ansatte inngår i LNSS sin ferieplan.

##### Krav om dekning av reiseutgifter/flyttegods

Den ansatte må levere LNSS oppgave innen 2 måneder før avreise over hva som er nærmeste flyplass og navn på familiemedlemmer som omfattes av bestemmelsen om fri reise.

Dersom ektefelle/samboer har forskjellig arbeidsgiver dekker ikke LNSS fri reise for den som har annen arbeidsgiver.

Ansatte som bevist reiser krav overfor LNSS om reiseutgifter, flyttegods for familiemedlemmer eller andre som ikke er berettiget til det, vil selv miste retten til frie reiseutgifter, flyttegods ved overføring til/fra Svalbard i inntil 2 år.

### **c) Bestilling returreise**

Har den ansatte ikke bestilt flybillett med fast returdato må han/hun selv dekke returbilletten dersom han/hun p.g.a. manglende plass på flyet ikke kan møte til avtalt tid etter endt ferie/permisjon.

## **2. Reisegods, frakt flyttegods**

Både enslig og familier får dekket flyttegods til/fra bosted i Norge.

Selskapet dekker fraktutgifter for flyttegods fra/ til bosted i Norge ved ansettelse og ved slutt.

Ved etter/ videreutdanning hvor arbeidstaker returnerer til LNSS og utdannelsen kan brukes i dennes arbeid, dekker selskapet også fraktutgifter for flyttegods i forbindelse med skoleperioden.

Fri frakt dekker under ingen omstendigheter frakt for biler, båter, snøscooter, hyttmateriell og tilsvarende eiendeler som ikke er nødvendig for utstyring av leilighet/hybel.

## **3. Reise for egen regning**

En ansatt som reiser tilbake til fastlandet før retten til fri reise er opparbeidet, i henhold til § 8 a, må selv betale omkostningene etter gjeldende sats ifølge særtrykk. Omkostningene fratrekkes i hans tilgodehavende lønn.

Den ansatte må i tillegg selv dekke sine reiseomkostninger. De samme regler skal gjelde i de tilfeller hvor en ansatt er avskjediget og hjemsendes etter arbeidsreglement § 9.

Ansatte som forsettelig går fra sin stilling uten å overholde lovlig oppsigelsesfrist, uansett ansettelsestidens lengde, kommer inn under samme bestemmelse.

Dersom den ansatte selv har mistet retten til flybillett, tapes også retten til fri frakt for reisegods og flyttegods samt fri hjemreise for sine familiemedlemmer, selv om de øvrige betingelsene er til stede.

Kost og losji for selskapets regning betales etter statens regulativ.

Trekk for nedreise i kontraktperioden er kr 1.600,-

## **§ 9 Ferie**

**1.** Ferie gis etter ferielovens bestemmelser og tariffavtalens bestemmelser, bilag 12. I sammenheng med ferien har den ansatte rett til 2 reisedager for tur/retur reise til fastlandet.

### **2. Feriegodtgjørelse**

Feriegodtgjørelse beregnes og utbetales i henhold til ferielovens og tariffavtalens bestemmelser.

### **3. Lovfestet ekstraferie for eldre ansatte**

Ansatte som har fylt 60 år, har rett til en ekstra ferieuke etter reglene i gjeldende lov.

### **4. Reiseomkostninger**

LNSS bestiller og dekker feriereise til hjemstedet for ansatte m/familie som har krav på dette. LNSS kan benytte rabatterte billetter dersom endringsmuligheter på billetten er til stede, og den enkelte kan gjøre dette uten betingelser.

Det forutsettes at familien reiser samlet, og at billettbestillingen leveres senest 2 måneder før avreise. Dersom familien må reise delt, kan det søkes bedriften om dette. Dersom det ikke finnes offentlig kommunikasjon mellom flyplass og hjemsted, dekkes km. godtgjørelse etter statens regulativ ved innlevering av reiseregning med underbilag.

## **§ 10 Korte velferdspermisjoner**

Godtgjøres i henhold til vedlegg.

## **§ 11 Gravide arbeidstakere**

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 arbeide skal lønnen ikke reduseres.

## **§ 12 Sluttvederlag**

Bedriften finansierer selv sluttvederlag etter de regler som er avtalt mellom LO/NAF og NHO/MEF. Ordningen skal til enhver tid være lik Store Norske AS-avtalen.

## **§ 13 Pensjons- og forsikringsordninger**

1. LNSS holder fri pensjonsordning for sine ansatte etter nærmere regler i henhold til egen felles avtale mellom LNSS og dets interesseorganisasjoner.

I tillegg har LNSS egne forsikringsordninger for sine ansatte. Ordningen skal til enhver tid være lik Store Norske AS-avtalen.

## **§ 14 Eksamensforberedende kurs, fagbrev § 3-5 (praksiskandidater)**

For arbeidstakere som er medlem av Norsk Arbeidsmandsforbund, og som ønsker å avlegge fagprøve etter lov om fagopplæring, § 20, dekker bedriften utgifter til læremateriell med inntil kr 5.000,-. Arbeidstakere skal ikke påføres lønnstap ved pålagt eksamensforberedende kurs, fagbrev § 3-5. For frivillig kurs som gir kompetanse relatert til jobb/yrke, dekkes lønnstap for én eksamensdag.

Bedriftspålagte kurs godtgjøres for faktiske kurstimer/undervisningstimer. Dette gjelder også for kurs som faller på arbeidet fritid som ledd i arbeidstidsordninger.

## **§ 15 Etterlønn ved dødsfall**

Når en arbeidstaker som har vært ansatt i samme bedrift de siste 2 år eller mer, avgår ved døden, skal bedriften utbetale i rekkefølge til ektefelle/registrert partner, samboer, forsørgede barn eller andre personer som avdøde har forsørget (jfr. skatteloven), etterlønn som tilsvarer full lønn for én måned. Formålet med regelen er å sikre de etterlatte en minsteinntekt, når den ansatte ved dødsfallet overhodet ikke er dekket av trygde- eller forsikringsordninger.

## § 16 Feriegodtgjørelse av sykelønn

Arbeidsgiver betaler feriepengene av sykelønn som blir utbetalt i arbeidsgiverperioder. Når en ansatt har krav på full lønn og den utgjør mer enn 6 G, skal arbeidsgiver dekke sykepenge og feriepenge av differansen mellom trygdeytelse og full lønn. Trygdekontoret i Longyearbyen utbetaler feriepenge av sykepenge som den ansatte har mottatt direkte fra trygdekontoret.

## § 17 Ulønnet permisjon

Den ansatte kan etter søknad innvilges ett års ulønnet permisjon hvert 5. år. Eventuell permisjon planlegges i samråd med arbeidsgiver. Permisjonsretten akkumuleres ikke.

## § 18 Lærlinger

Lønn for lærlinger skal beregnes i % av tariffert lønn for nyutdannet fagarbeider – og skal minst være:

### **a. Lærlinger med status som rettselev/reformelev med VG1 og VG2 og som er under 21 år ved inngåelse av lærekontrakt:**

Fra 0 – 6 måneder	55 % av lønn nyutdannet fagarbeider
Fra 6 – 12 måneder	60 % av lønn nyutdannet fagarbeider
Fra 12 – 18 måneder	70 % av lønn nyutdannet fagarbeider
Fra 18 – 24 måneder	80 % av lønn nyutdannet fagarbeider

### **b. Lærlinger (jmfør pkt a) som følger annet opplæringsløp enn 2+2 og lære kandidater som er mellom 16 og 21 år.**

Fra 0 – 12 måneder	45 % av lønn nyutdannet fagarbeider
Fra 12 – 24 måneder	55 % av lønn nyutdannet fagarbeider
Fra 24 – 36 måneder	65 % av lønn nyutdannet fagarbeider
Fra 36 – 48 måneder	80 % av lønn nyutdannet fagarbeider

### **c. Lærlinger som har fylt 21 år og som inngår lærekontrakt**

Fra 0 – 12 måneder	65 % av lønn nyutdannet fagarbeider
Fra 12 – 24 måneder	75 % av lønn nyutdannet fagarbeider
Fra 24 – 36 måneder	85 % av lønn nyutdannet fagarbeider
Fra 36 – 48 måneder	95 % av lønn nyutdannet fagarbeider

Dersom lærlingen har grunnkurs som gir fratrukk i læretiden med 12 måneder, begynner vedkommende med 75 % av lønn nyutdannet fagarbeider.

Dersom lærlingen har grunnkurs og VK1 som gir fratrukk i læretiden med 24 måneder, begynner vedkommende med 85 % av lønn nyutdannet fagarbeider.

### **d. Lærlinger som tar fagbrev etter tre år i skole. Arbeidstakere med fagbrev tatt etter tre år i skole lønnes det første året etter skolen med 85 % av lønn nyutdannet fagarbeider.**

e. Tillegg for overtid, skifttillegg og tillegg for forskjøvet arbeidstid. Når lærlingen arbeider overtid, skal vedkommende i tillegg til lærlingelønnen ha et overtidstillegg iht. § 4, som beregnes av § 2. 1 a, Minstelønn.

Når lærlingen arbeider på skift eller forskjøvet arbeidstid, skal vedkommende i tillegg til lærlingelønnen ha tillegg iht. § 4 som beregnes ut fra lærlingelønnen.

f. Ved avleggelse av fagprøve utbetales ordinær lærlingelønn.

## **§ 19 Forbundets ansvar – varighet**

### **1. Forbundets ansvar for tariffens overholdelse**

Forbundet kan ikke støtte noen ulovlig konflikt som måtte iverksettes av LNSS' ansatte på Svalbard, men på enhver måte søke den bilagt. Forbundet påtar seg forøvrig den samme forpliktelsen for tariffens overholdelse som det har like overfor lignende overenskomst vedrørende arbeidsforholdene i Norge. Hvis det i Norge oppstår konflikter som ikke står i forbindelse med tariffrevisjoner ved LNSS, skal sympatistreiker ikke anvendes på Svalbard.

### **2. Overenskomstens varighet**

Denne overenskomsten gjelder fra 01.04.2010 og frem til 30.03.2012 og videre 1 – ett – år av gangen, dersom den ikke sies opp av en av partene med 1 – én – måneds skriftlig varsel.

Oslo, oktober 2011

Maskinentreprenørenes Forbund

Landsorganisasjonen i Norge

Norsk Arbeidsmandsforbund



## Del III

### Bilag 1

## LØNNSREGULATIV TIMELØNNEDE ANSATTE I LNS SPITSBERGEN AS

Her er de lokale forhandlingsresultatene også lagt inn og dette resulterer i én tabell for Longyearbyen og én for Svea.

### Lønnstabell per 1.4. 2010

#### Longyearbyen:

<b>Ansiennitet</b>	<b>37,5</b>	<b>36,5</b>	<b>35,5</b>	<b>33,6</b>
0-2 år	171,42	176,12	181,08	191,31
2-5	178,42	183,12	188,08	198,31
5-10	180,42	185,12	190,08	200,31
10-15	182,42	187,12	192,08	202,31
Over 15	184,42	189,12	194,08	204,31

#### Svea

	<b>37,5</b>	<b>36,5</b>	<b>35,5</b>	<b>33,6</b>
0-2 år	180,16	185,10	190,30	201,06
2-5	187,16	192,10	197,30	208,06
5-10	189,16	194,10	199,30	210,06
10-15	191,16	196,10	201,30	212,06
Over 15	193,16	198,10	203,30	214,06

### Kompetansetabell per 1.4. 2010

	<b>37,5</b>	<b>36,5</b>	<b>35,5</b>	<b>33,6</b>
Hovedfagbrev	13,50	13,87	14,26	15,07
Relevant fagbrev	8,50	8,73	8,98	9,49
Yrkesbevis	10,50	10,79	11,09	11,72
Mobilkransertifikat	10,50	10,79	11,09	11,72
ADR-bevis	10,50	10,79	11,09	11,72

### Tilleggstabell 1.4. 2010

	<b>37,5</b>	<b>36,5</b>	<b>35,5</b>	<b>33,6</b>
Sveatillegg	5,50	5,65	5,81	6,14
Bastillegg	10,00	10,27	10,56	11,16

### Ansvarstillegg

Vikar for overordnet på verksted gis et ansvarstillegg der man innehar et slikt ansvar i mer enn seks dager. For kortere perioder gis kun basetillegg.



## Bilag 1b

### HOVEDFAGBREV OG RELEVANT FAGBREV OG FAGKOMPETANSE

Avlønning for fagbrev skal vurderes ut fra følgende kriterier:

- a) fagets relevans for stillingens arbeidsområde
- b) ønske om fleksibilitet
- c) myndighetenes krav til faglige kvalifikasjoner. Selskapet vil for hver stilling definere hva som er hovedfagbrev og hva som er relevant fagbrev.

For at et fagbrev kan regnes som hovedfagbrev, må det i det daglige arbeid utøves praksis som har betydelig relevans til fagets kompetanseområde, og fagarbeidet må inngå som en del av stillingens arbeidsområde. Det gis kun ett av tilleggene for fagkompetanse i kompetansetabellen.

<b>Stilling</b>	<b>Hovedfagbrev</b>	<b>Relevant fagbrev</b>
Mekanikere Reparatør av anleggsmaskiner tunge kjøretøy	Reparatør av lette kjøretøy Reparatør av tunge kjøretøy Anleggsmaskinmekaniker Landbruksmaskinmekaniker Bilmekaniker	
Transportarbeidere	Anleggsmaskinfører Yrkessjåfør	Veg- og anleggsfaget Bergverksfaget Tunnel- og fjellarbeid Grunnarbeid og anleggsteknisk arbeid Teknisk fagskole innen relevant fagområde

## **Bilag 2**

### **REGULERINGSBESTEMMELSER FOR 2. AVTALEÅR**

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

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs representantskap, eller det organ LO bemyndiger og MEFs tariffutvalg. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjonen som har fremsatt krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingens avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. mars 2011).

## Bilag 3

# AVTALE

## om et Opplysnings- og utviklingsfond opprettet av Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge

(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 bl.a. ta sikte på

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

### § 3

#### Finansiering

Det er etablert en forenklet innkrevingsmodell hvor antall ansatte som skal være gjenstand for premieberegningen fastsettes ut fra opplysningene bedriften har gitt til trygdekontorenes arbeidstaker-/ arbeidsgiverregister med følgende gruppeinndeling:

- |           |                                |
|-----------|--------------------------------|
| Gruppe 1: | F.o.m. 4 t/uke inntil 20 t/uke |
| Gruppe 2: | F.o.m. 20t/uke inntil 30 t/uke |
| Gruppe 3: | F.o.m. 30 t/uke og derover.    |

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

Gruppe 1:	kr.	15,-
Gruppe 2:	"	25,-
Gruppe 3:	"	44,-

Ansatte som kommer inn under Hovedavtalen for arbeidere mellom LO og NHO er, som en del av finansieringsordningen, forpliktet til å betale kr. 3,25 pr. uke.

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

#### **§ 4**

##### **Innkrevning av premie**

Den premie som er nevnt i § 3 innbetales kvartalsvis til Felleskontoret for LO/NHO-ordningene. Premieinnbetalingen skal dekke bedriftens samlede forpliktelser til alle OU-fond.

#### **§ 5**

##### **Administrasjon**

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

#### **§ 6**

##### **Midlenes anvendelse og fordeling**

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

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

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

#### **§ 7**

##### **Regnskap og årsberetning**

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

## § 8

### **Oppløsning**

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

## § 9

### **Ikrafttredelse**

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

Merknader:

NHOs representanter gjorde oppmerksom på at de måtte regne med at samme avtale ville bli inngått med organisasjoner utenfor LO som man hadde tilsvarende tariffavtaler med, som med forbund i LO. I den forbindelse vil det bli nødvendig å drøfte nærmere den praktiske gjennomføring av såvel innkreving av avgiften som fordelingen av midlene.

Disse organisasjonene er omfattet av § 7 i avtalen mellom LO og NHO.

## Bilag 4

# GODTGJØRELSE FOR HELLIGDAGER OG 1. OG 17. MAI

## A-ordningen

Endret siste gang i 1978

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

### I. Godtgjørelsen

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

2. Under henvisning til § 3 i lov om 1. og 17. mai av 26. april 1947 er organisasjonene enig om at satsene for 1. og 17. mai skal samordnes med satsene for de bevegelige helligdager.

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

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

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

4. Godtgjørelsen utbetales for det antall timer som ville ha vært ordinær arbeidstid på vedkommende dag.

Godtgjørelsen reduseres forholdsvis, hvis det etter gjeldende arbeidsordning ved bedriften drives med innskrenket arbeidstid på vedkommende ukedag. I godtgjørelsen gjøres fradrag for dagpenger eller lignende, som arbeideren i tilfelle får utbetalt for vedkommende dag av arbeidsgiver eller av en trygdeinstitusjon som helt eller delvis finansieres ved pliktmessig bidrag fra arbeidsgiveren.

5. For unge arbeidere og lærlinger, kvinnelige og mannlige, fastsettes betalingen tilsvarende den gjennomsnittlige timefortjenesten i bedriften for disse arbeidere under ett, med mindre partene blir enige om en annen beregningsmåte.

6. For arbeidere ved bedrifter som praktiserer fastlønnssystem, betales en godtgjørelse beregnet etter den enkeltes timefortjeneste i den uke høytids- eller helligdag faller.

7. For ukelønnede arbeidere skal det være adgang til å avtale at de istedenfor godtgjørelse etter ovenstående regler skal beholde sin ukelønn uavkortet også i uker med bevegelige helligdager eller 1. og 17. mai.



## **Merknader:**

**a.** I tillegg til den betaling vedkommende arbeider skal ha etter overenskomsten, utbetales skiftarbeider kr 30,- for hvert fulle arbeidede skift på helligdager som faller på en ordinær ukedag.

Det regnes inntil 3 fulle skift pr. helligdag. Som regel regnes tiden fra kl. 2200 før vedkommende helligdag til kl. 2200 på helligdagen, eventuelt siste helligdag. Overnevnte bestemmelser gjelder i den utstrekning følgende dager faller på en ordinær ukedag.

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

Feriegodtgjørelse beregnes av ovennevnte kr 30,-, derimot ikke skift- eller overtidsprosenter.

**b.** Skiftarbeider som mister skift foran helligdager på grunn av arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven, skal ha godtgjørelse for disse skift som om det var en helligdag. Hvis det tapes en del av skiftet på disse dager, skal godtgjørelsen være forholdsvis etter den tid de taper.

## **II Opptjening**

Rett til godtgjørelse har arbeider som har hatt sammenhengende ansettelse ved samme bedrift i minst 30 dager forut for helligdager eller er ansatt senere, når arbeidet er av minst 30 dagers varighet. Når det gjelder denne opptjeningen, regnes de 3 helligdager i påsken som en enhet og de 2 helligdager i julen sammen med nyttårsaften som en enhet.

## **III Tapsregler**

**1.** Retten til godtgjørelse tapes hvis arbeideren er fraværende både virkedagen før og virkedagen etter en helligdag. Retten til godtgjørelse tapes hvis det ikke er avtalt fri dagen før og dagen etter helligdagen uten arbeidsgivers samtykke.

**2.** Retten tapes hvis arbeideren forsømmer sitt arbeid enten virkedagen før eller virkedagen etter helligdagen, med mindre fraværet skyldes tjeneste frihet med arbeidsgivers samtykke, ferie, legitim sykdom, ivaretagelse av offentlig ombudsplikt eller annen uforskyldt fraværsgrunn.

**3.** Retten til godtgjørelse tapes ikke for helligdager og 1. og 17. mai som faller innenfor tidsrom hvor arbeideren har ferie eller er permittert på grunn av driftsstans, men reglene ovenfor følges ved fravær siste virkedag før og første virkedag etter slik ferie-/permisjonstid.

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

## **IV Utbetaling**

Godtgjørelsen betales senest 2. lønningsdag etter helligdagen. For de helligdager som regnes som en enhet, betales den senest 2. lønningsdag etter henholdsvis 2. påskedag og nyttårsaften.

Opphører tjenesteforholdet før dette tidspunkt, utbetales godtgjørelsen sammen med sluttoppgjøret.

### **V Feriepenger/overtid**

Godtgjørelsen regnes som en del av arbeidsfortjenesten og tas med ved beregningen av feriegodtgjørelsen. Den regnes ikke med ved beregning av tillegg for overtidarbeid.

## **Bilag 5**

### **LØNN UNDER REPETISJONSØVELSER**

Etter 6 måneders ansettelse i LNSS har den ansatte ved repetisjonsøvelser Inntil 1 månedslønn etter følgende regler.

Som lønn pr. dag benyttes de siste beregnede satser for helligdagsgodtgjørelse basert på arbeidstid uten tillegg for avspasering. Feriepenger legges til og utbetales samtidig med lønnen.

Alle utbetalinger fra Forsvaret som for eksempel familietillegg, offiserslønn, tjenestetillegg, dagpenger, botillegg etc. gir fradrag fra LNSS med beregnet bruttobeløp.

LNSS utbetaler lønn for den tid som den ansatte er inne til repetisjonsøvelse.

Ved denne henvendelse skal det følge en skriftlig erklæring fra Forsvaret som viser tidsrom for tjenesten og hvilken bruttolønn og andre utbetalinger som den ansatte har mottatt fra Forsvaret.

## **Bilag 6**

### **FELLES ERKLÆRING OM LØNNSSYSTEMER INNGÅTT MELLOM NHO OG LO 1998**

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

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

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

Nye lønnssystemer skal inneværende avtaleperiode sendes hovedorganisasjonene til godkjenning før lønnssystemet settes i verk.

## **Bilag 7**

### **INNLEIE AV ARBEIDSKRAFT**

Før bedriften treffer beslutning om å sette bort arbeid til andre enn bedriftens ansatte, skal nødvendigheten av dette drøftes med de tillitsvalgte på forhånd.

LNSS kan benytte tjenester fra andre firma hvis det mangler kompetanse eller utstyr. I slike tilfeller blir tillitsmannen informert om oppdraget er av en viss størrelse.

Bruk av andre til å utføre arbeid som hører inn under bedriftens produksjon, skal som hovedregel ikke benyttes hvis bedriften har kvalifiserte permitterte arbeidstakere eller oppsagte med gjeninntredelsesrett i henhold til lov og avtalerett.

LNSS setter som krav at arbeidsmiljøloven og eventuelle avtaler overholdes. Avtale/ søknad om utvidet overtid og avvikende arbeidstidsordninger må løses i de respektive bedrifter.

## Bilag 8

### LAVTLØNNSGARANTI

Tidligere bilag om lavtlønnsgaranti erstattes med nedennevnte.

Lavtlønnsgarantien opprettholdes, men forskyves i samsvar med riksmeklingsmannens forslag av 27.04.1992 således:

”LO og NHO anbefaler at utbetalingstidspunktet for de tradisjonelle lavtlønnsgarantiordninger flyttes fra 01.10. til den enkelte overenskomst utløpstidspunkt.

Med sikte på at flytting kan skje fra og med tariffoppgjøret 1993, hvis overenskomstpartene er enig om det, gjennomføres i god tid før våroppgjøret nødvendig forberedende arbeid. Som ledd i eventuell flytting av virketidspunktet endres også beregningsgrunnlaget fra 2. til 4. kvartal.”

Merknad: Bedriften skal årlig med basis i NHOs lønnsstatistikk (kolonne 6) regulere fortjenestenivået i bedriften, slik at gjennomsnittlig fortjeneste i bedriften minst tilsvarer 85 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn.

## **Bilag 9**

### **LIKESTILLING**

Bedriftene skal i sin rekrutteringspolitikk ivareta likestillingsperspektiv ved ansettelser, forfremmelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning.

I tariffperioden skal 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,
- å bidra til at flere kvinner vil finne seg en arbeidsplass i anleggsfaget,
- legge forholdene til rette for at kvinner tar fagbrev,
- avtalene sentralt og lokalt gjennomgås for å fjerne kjønnsbetingede ulikheter.

## **Bilag 10**

### **OVERTID**

Partene har ved årets tariffoppgjør drøftet forskjellige forhold i tilknytning til overtid. Bruk av overtid kan ha mange årsakssammenheng 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.

Partene i den enkelte bedrift bør gjennomgå bruken av overtid (dvs. overtid etter tariffavtale) og om mulig redusere denne.

I drøftelsene bør årsaker til overtiden og belastningen på arbeidstakerne belyses, og eventuelle tiltak vurderes.



## Bilag 11

### **AVTALE OM KORTE VELFERDSPERMISJONER AV 1972 MED ENDRINGER I 1976, 1982, 1990, 1992 OG 1998**

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.

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfeller av velferdspermisjoner:  
Permisjon ved dødsfall og for deltakelse i begravelse når det gjelder den nærmeste familie. Ved dødsfall i nærmeste familie hvor arbeidstakeren har lang reise fra arbeidssted til hjemsted, utvides velferdspermisjonen til også å gjelde denne reisetid.

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. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll hos tannlege og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor etter anvisning av lege.

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 bestemmelsen, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. For øvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfeller som oftest være sykemeldt. Dersom sykemelding ikke gis, skal behandling hos lege/tannlege på fastlandet anvist av lege, godtgjøres med inntil to dager med ordinær lønn. Dokumentasjon på anvisningen må forelegges arbeidsgiver.

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

Permisjon på grunn av akutt sykdom i hjemmet.

Det siktes til akutte sykdomstilfelle i hjemmet, forutsatt at annen hjelp, f.eks. husmorvikar, ikke kan skaffes, og arbeidstakerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte velferdspermisjoner for at arbeidstakeren skal kunne få ordnet seg på en annen måte.

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

Permisjon ved flytting til ny fast bopel.

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

Permisjon i inntil 1 dag for å følge barn første gang det begynner i barnehage eller på skole, samt når foreldre blir innkalt til konferansetimer i barnehage/skole.

Permisjon i inntil én dag ved egne barns konfirmasjon.

Permisjon i inntil 1 dag ved flytting til ny fast bopel i Longyearbyen.

Permisjon når arbeidstakeren møter til sesjon.

Inntil 4 dagers permisjon i forbindelse med dødsfall/begravelse i nærmeste familie, jfr. definisjon for nærmeste familie under korte velferdspermisjoner.

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

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

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

## Bilag 12

# FERIE M.V.

## Innledning

Det er en hovedoppgave for partene å forbedre konkurranseevnen. 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. Arbeidstakeren vil også på sin side ha forskjellige behov for avvikende arbeidstidsordninger begrunnet i ulike livsfaser, arbeids-/bosituasjonen m.m. Økt fleksibilitet sammen med den femte ferieuken vil kunne bidra til mindre sykefravær og økt produktivitet.

## A. Fleksibilitet

I samtlige overenskomster inntas følgende bestemmelser:

”Der partene lokalt er enige om det, kan det som forsøksordning iverksettes bedriftstilpassede ordninger som går ut over overenskomstens bestemmelser for så vidt gjelder arbeidstid og godtgjørelse for dette. Slike ordninger skal forelegges forbund og landsforening til godkjenning.” ”Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter regler i arbeidsmiljøloven § 10-5. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres.”

“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 jfr. ferieloven § 15, forskutteres ved at den resterende delen innføres som en avtalefestet ordning og tas inn som et bilag i alle overenskomster. Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jfr. ferieloven § 5, nr. 1 og 2. Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalender år, jfr. ferieloven § 5, nr. 4. Deles den avtalefestete ferien, kan arbeidstaker bare kreve 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 2004. Feriepenger beregnes i samsvar med ferieloven § 10. Når den femte ferieuken er gjennomført, skal den alminnelige proSENTSatsen for feriepenger være 12 % av feriepengegrunlaget, jfr. ferieloven § 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 fastsettelse av den ordinære ferie. Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

**4.**

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

**5.**

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. 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 ivarettatt, for eksempel i forbindelse med Kristi himmelfartsdag, påsken, jul og nyttårshelgen.

**6.**

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

**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 gjennomføring av den avtalefestede ferien for de aktuelle områder, avtales nærmere mellom partene.

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 gjennomføring av den avtalefestede ferien for de aktuelle områder, avtales nærmere mellom partene.

**1.**

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

## Bilag 13

# AVTALE OM LÆRLINGER

### 1. Lærlingbestemmelser

A. Opplæringen i bedrift skal skje i samsvar med Lov om grunnskolen og den videregående opplæring (Opplæringslova av 17. juni 1998 nr. 61) og dens forskrifter, og de læreplaner som er fastsatt for faget.

B. Bedrifter/opplæringskontoret som påtar seg opplæringsansvar, må være godkjent av Yrkesopplæringsnemnda og ha en faglig kvalifisert person som har ansvaret for og tilsynet med opplæringen.

C. Det opprettes skriftlig lærekontrakt mellom lærebedrift og lærlingen når læreforholdet tar til. Lærekontrakten skal godkjennes av Yrkesopplæringsnemnda.

D. Læretiden i bedrift er normalt 2 år.

E. Lærlinger som har fylt 21 år og som inngår lærekontrakt med full opplæring i bedrift (4 år), skal ha en prøvetid på 6 måneder. Skriftlig lærekontrakt må opprettes senest en måned etter at læreforholdet tar til.

### 2. Ansvar og rettigheter

A. Lærlingen er arbeidstaker i lærebedriften, med de retter og plikter som følger av lover, forskrifter og tariffavtaler. Når læretiden er over, opphører arbeidsavtalen. Dersom lærlingen skal fortsette i bedriften, må ny arbeidsavtale inngås.

B. Lærebedriften skal gi en opplæring i samsvar med de fastsatte læreplanene i faget. Lærebedriften skal gi lærlingen fri til å gjennomføre teoriopplæring utenfor lærebedriften. Arbeids- og skoletiden til lærlingen skal til sammen ikke være lengre enn den arbeidstiden som gjelder for andre arbeidstakere i faget. Dersom lærebedriften stanser eller utvikler seg på en slik måte at den ikke lengre finner det mulig å gi lærlingen tilfredsstillende opplæring, skal bedriften melde fra til Yrkesopplæringsnemnda. Lærebedriften får tilskudd fra fylkeskommunen etter forskrifter gitt av departementet.

C. Én eller flere representanter for arbeidstakerne skal sammen med faglig leder føre tilsyn i lærebedriften med at opplæringsforholdene i lærebedriften er tilfredsstillende, det blir skrevet lærekontrakt, læreplanene for faget følges og at lærlingene får den teoriopplæringen de har krav på.

D. Lærekontrakten kan heves av partene dersom de er enige om det og etter at lærebedriften har orientert Yrkesopplæringsnemnda skriftlig. Etter samtykke fra Yrkesopplæringsnemnda kan kontrakten heves av både lærebedrift og lærling på visse vilkår.

### 3. Fagprøven

A. Lærebedriften skal melde lærlingen til den fagprøven som blir avholdt nærmest den tiden læretiden er ute. Lærebedriften stiller nødvendig arbeidsplass, materialer, redskaper, utstyr og assistenthjelp til rådighet under fagprøven.

B. Fagprøven avholdes i samsvar med fastsatte retningslinjer for fag- og svenneprøven i faget.