



Overenskomst for Miljøvirksomheter 2018–2020



**Overenskomst for miljøvirksomheter
LO – MEF**

Miljøvirksomheter

Gjelder fra 01.05.2018 til 30.04.2020

Overenskomst

mellom

Maskinentreprenørenes Forbund

på den ene side

og

**Landsorganisasjonen i Norge,
Norsk Transportarbeiderforbund,
Fellesforbundet og Norsk**

Arbeidsmandsforbund

på den annen side.

Innhold

Del I	Hovedavtalen mellom LO og MEF	
Del II	Fellesbestemmelser for bransjen	s.8
§ 1.	Virkeområde	s.8
§ 1.1	Omfangsbestemmelse	s.8
§ 2.	Ansettelse	s.8
§ 2.1	Prøvetid	s.8
§ 2.2	Fast ansatte	s.8
§ 2.3	Deltidsansatte	s.8
§ 3.	Arbeidstid	s.9
§ 3.1	Ordinær arbeidstid	s.9
§ 3.2	Arbeidsmiljøloven § 10-5	s.9
§ 3.3	Skiftarbeid	s.9
§ 3.4	Overtid – mertid	s.10
§ 3.5	Forskjøvet arbeidstid	s.10
§ 3.6	Hjemmevakt	s.11
§ 3.7	Spise- og hviletid	s.11
§ 4.	Lønnsbestemmelser	s.11
§ 4.1	Minstelønns satser	s.11
§ 4.2	Fag- eller kompetansebevis	s.11
§ 4.3	Skifttillegg	s.12
§ 4.4	Smusstilllegg	s.12
§ 4.5	Overtidstilllegg	s.12
§ 4.6	Matpenger	s.13
§ 4.7	Diett ved reise/opphold	s.13
§ 4.8	Lokale lønnsystemer	s.13
§ 4.9	Lokale lønnsforhandlinger	s.14
§ 4.10	Foreldrepermisjon	s.14
§ 4.11	Godtgjørelse for helligdager 1- og 17 mai	s.14
§ 4.12	Lærlinger	s.14
§ 5.	Arbeidstøy og verneutstyr	s.15
§ 6.	Verne- og miljøarbeid	s.15
§ 7.	Fritid, ferie	s.15
§ 7.1	Daglig og ukentlig fritid	s.15
§ 7.2	Feriebestemmelser	s.15

§ 8.	Korte velferdspermisjoner	s.16
§ 8.1	Omsorgspermisjon	s.17
§ 8.2	Andre permisjoner	s.17
§ 9.	Etterlønn ved dødsfall	s.17

Del III Særbestemmelser s.17

Del IV Ikrafttreden, varighet og regulering s.19

§ 10.	Ikrafttreden og varighet	s.19
§ 11.	Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår	s.19
§ 12.	Uorganiserte bedrifter – tariffrevisjoner	s.20
§ 13.	Twistebehandling.	s.20

Del V Bilagene.

1.	Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987	s.21
2.	Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere	s.28
3.	Avtalefestet ferie	s.28
4.	Godtgjørelse for helligdager, 1- og 17 mai	s.30
5.	Opplysnings- og utviklingsfondet	s.32
6.	Sluttvederlag for arbeidstakere som blir oppsagt etter fylte 50 år	s.34
7.	Avtalefestet pensjon (AFP)	s.45
8.	Tjenestepensjon	s.47
9.	14-daglig utlønning, lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent	s.48
10.	Utsetting, innleie og ansatte i vikarbyrå	s.49
11.	Fagopplæring	s.51
12.	Yrkessjåførkompetansebevis	s.52

Hovedavtalens Del A s. 53

Del I

Hovedavtalen mellom LO og MEF.

Del II Fellesbestemmelser for bransjen

§ 1. Virkeområde

Industri Energi (Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbund) går ut som part i overenskomsten. Hvis forbundet får medlemmer i en MEF bedrift innenfor forbundets organisasjonsområde tilbys forbundet partsforhold igjen.

Denne overenskomsten kan gjøres gjeldene på miljøbedrifter etter krav fra LO, Fellesforbundet, Norsk Transportarbeiderforbund og Norsk Arbeidsmandsforbund på den ene side og MEF på den annen side.

1.1 Omfangsbestemmelse

Overenskomsten omfatter arbeidstakere som jobber i miljøvirksomheter som er organisert i et LO forbund og/eller i MEF, og driver med:

- innhenting/ transport/sortering//bearbeiding på tomt/ deponi/ombruk-og gjenvinning av avfall og returprodukter, herunder behandling av boreslam og jordrensing.
- miljø- og maskinell virksomhet i skogbruket
- Brønn- og grunnvannsforvaltere.

Der nye produksjonsmåter medfører at arbeidsoperasjoner endres eller forutsetter ny kompetanse, skal disse fortsatt omfattes av denne overenskomsten.

Det er bedriftens hovedaktivitet som er bestemmende for presisering av miljøoverenskomstens virkeområde.

Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde.

§ 2. Ansettelse

§ 2.1 Prøvetid

Før fast ansettelse, kan bedriften ved skriftlig avtale, kreve at den ansatte har gjennomgått en prøvetid på 6 måneder. Den ansatte skal i sin prøvetid holdes orientert om sin utvikling.

§ 2.2 Fast ansatte

Fast ansatte omfatter ansatte i full stilling og ansatte i deltidsstillinger.

Som hovedprinsipp skal bedriftens personalpolitikk bygge på faste og hele stillinger.

§ 2.3 Deltidsansatte

Stillinger med redusert tid, deltidsstillinger, skal kunne tilbys arbeidstakere som etter Arbeidsmiljølovens bestemmelser, jfr. § 10-2 og etter Hovedavtalens bestemmelser, har krav på redusert stilling. Med deltidsstillinger menes stillinger hvor den ansatte har redusert arbeidstid hver dag, uke, måned, eller kombinasjoner av dette.

Det skal av arbeidsavtalen fremgå stillingens prosentvise størrelse.

§ 3. Arbeidstid

Arbeidstiden begynner og slutter ved stasjoningsstedet.

Stasjoningsstedet skal for den enkelte påføres arbeidsplanen. Dersom partene på den enkelte bedrift ikke blir enige om en annen ordning, regnes stasjoningsstedet som det sted hvor vedkommende har sitt faste daglige fram møte.

Når det gjelder skogbruket henvises til særbestemmelser i del III i overenskomsten.

§ 3.1 Ordinær arbeidstid

Den ordinære arbeidstid på dag tid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke. Organisasjonene anbefaler at arbeidstiden fordeles på 5 dager i uken, så fremt saklige grunner ikke tilsier en annen ordning. Den ordinære arbeidstiden skal legges mellom kl. 06.00 og kl. 18.00. På lørdager legges arbeidstiden mellom kl. 0600 og kl.1200.

§ 3.2 Arbeidsmiljøloven § 10-5

Gjennomsnittsberegning etter avtale med tillitsvalgte.

Ved virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan arbeidsgiveren og arbeidstakernes tillitsvalgte slutte skriftlig avtale om at arbeidstida skal ordnes slik at den i løpet av en periode på høyst 1 år blir gjennomsnittlig så lang som foreskrevet i § 10-1 og § 10-4, men ikke over 54 timer i noen enkelt uke og ikke over 10 timer på noen enkelt dag, i følgende tilfelle:

- a. **hvis arbeidets eller virksomhetens art gjør en uregelmessig fordeling av arbeidstida nødvendig,**
- b. **hvis det i et yrke eller i en virksomhet på grunn av årstida, klimaet eller andre forhold til regelmessige tider av året oppstår sterkt arbeidspress,**
- c. **når arbeidet utføres på slike steder at en tilfredsstillende utnyttelse av fritida ikke er mulig,**
- d. **for å innarbeide enkelte fridager i tilknytning til jul, påske og andre helge- og høytidsdager utenom søndager.**

Lengre arbeidstid enn foreskrevet i § 10-1 og § 10-4 må ikke nyttes i mer enn 6 uker i sammenheng.

Ved virksomhet som går inn under § 10-4 nr. 5 kan det i avtalen fastsettes at det kan arbeides 2 skift med mellomliggende friskift (springskift) i søndagsdøgnet.

Avtalen skal fastsette, eller gi grunnlag for arbeidstakerne til å beregne, når i året de enkelte uker med lengre og kortere arbeidstid enn nevnt i § 10-1 og § 10-4 faller, såfremt dette ikke avgjøres av den enkelte arbeidstaker (fleksibel arbeidstid).

Dersom et flertall av arbeidstakere er bundet av avtalen, kan arbeidsgiveren gjøre den gjeldende for alle arbeidstakere ved virksomheter som utfører arbeid av den art avtalen omfatter.

§ 3.3 Skiftarbeid

For ansatte som arbeider til forskjellige tider i døgnet, skal det utarbeides arbeidsplaner i samarbeid med de ansatte ved deres tillitsvalgte, jfr. aml § 10-3.

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.

Ved 2-skiftarbeid skal arbeidstiden legges mellom kl. 0600 og kl. 2200.

For skiftarbeidere som følger døgnkontinuerlig 3- skiftplan skal den ordinære arbeidstid inndeles mellom kl. 22.00 – kl. 22.00.

Hvor produksjonsmessige forhold tilsier det, kan bedriften iverksette andre ordninger.

Det samme gjelder når partene på bedriften er enige om det.

Den ordinære arbeidstids slutt på dager før søn- og helligdager er kl. 18.00.

Ved helkontinuerlig skift skal skiftene inndeles mellom kl. 22.00 - kl. 22.00.

For øvrig vises det til Bilag 1.

Arbeidsplaner skal vise den ansattes daglige og ukentlige arbeidstid, hvile- og spisepauser samt ukentlig fritid.

Arbeidstiden for 2-skiftarbeid skal i gjennomsnitt ikke overstige 36,5 timer pr. uke.

Arbeidstiden for døgnkontinuerlig 3-skiftarbeid skal i gjennomsnitt ikke overstige 35,5 timer pr. uke.

Arbeidstiden for helkontinuerlig skiftarbeid i henhold til godkjent skiftplan skal i gjennomsnitt ikke overstige 33,6 timer pr. uker.

Arbeidstiden på 1- eller 2-skift som etter plan omfatter ordinært arbeid på søn- og/eller hellig/høytidsdager som faller på ukens hverdager, skal i gjennomsnitt ikke overstige 35,5 timer pr. uke. Som ordinært søndagsarbeid regnes ordninger med minst 1 søndagsskift (lørdag kl. 18.00 til søndag kl. 22.00) i løpet av en 4 ukers periode. Som ordinært arbeid på hellig- og høytidsdager regnes ordninger hvor arbeidet ikke stoppes på slike dager.

§ 3.4 Overtid – mertid

Overtidsarbeid kan finne sted i den utstrekning gjeldende lovgivning tillater. Det skal føres forutgående drøftelser med arbeidstakernes tillitsvalgte dersom dette er mulig.

Overtidsarbeid innskrenkes til det minst mulige og skal ikke overdrives overfor den enkelte arbeider. Arbeiderne skal også innenfor rammen av den i loven fastsatte begrensning av adgangen til overtidsarbeid enkeltvis være berettiget til fritagelse for overtidsarbeid ved særlige anledninger.

Som overtidsarbeid regnes for ansatte i full stilling, det arbeidet som utføres ut over den ansattes fastsatte daglige arbeidstid. For arbeidstakere som er deltidsansatt eller midlertidig ansatt på redusert daglig arbeidstid, regnes arbeidstiden som går ut over den avtalte, men som ligger innenfor den ordinære arbeidstiden etter overenskomsten som merarbeid. Utover dette regnes arbeidstiden som overtidsarbeid.

Se for øvrig § 4.5 om beregningsgrunnlaget.

Bedriftsledelsen skal gi arbeidernes tillitsvalgte adgang til å se overtidslistene dersom tillitsvalgte ber om det - jfr. aml § 10-7. Som overtid regnes all overtid utenom den for vedkommende arbeiders fastsatte arbeidstid i full stilling ved bedriften.

§ 3.5 Forskjøvet arbeidstid

Ved forskjøvet arbeidstid betales for de 2 første forskjøvede arbeidstimer 40 % tillegg pr. time og for de øvrige forskjøvede arbeidstimer 50 % pr. time. (Det vil si de timer som faller utenfor ordinær arbeidstid.) Forskjøvet arbeidstid mellom kl. 21.00 og kl. 06.00 betales med et tillegg på 100 %. Nødvendigheten av bruken av forskjøvet arbeidstid skal drøftes med de tillitsvalgte før iverksettelse.

§ 3.6 Hjemmevakt

Behovet for å innføre hjemmevaksordning skal drøftes lokalt. Hjemmevaktordning og betalingen for denne avtales lokalt. Når kompensasjon avtales skal utrykningstid, hyppighet og belastning legges til grunn. Det henvises til aml bestemmelse i § 10-4 (3).

§ 3.7 Spise- og hviletid

Spise-/hvilepauser fastsettes i henhold til arbeidsmiljølovens § 10-8 og §10-9, samt kjøre- og hviletidsbestemmelsene der disse gjelder. Pausen skal til sammen være minst 1/2 time, hvis arbeidstiden er minst 8 timer pr. dag. Spisepauser inngår normalt ikke i den ordinære arbeidstid. I tilfeller hvor det ikke finnes tilfredsstillende spiserom eller at arbeidstaker ikke fritt kan forlate arbeidsstedet, skal spisepausen anses som en del av arbeidstiden. Betaling i slike tilfeller skal gis ifølge arbeidstakernes tarifferte timelønn. Krav om betaling forutsetter at arbeidsdagen er over 5 1/2 time.

§ 3.8 Eldre arbeidstakere/seniorpolitikk

For eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan det inngås individuelle avtaler om arbeidsoppgaver, tilrettelagt opplæring/oppdatering innenfor eget arbeidsområde, hvilepauser, deltidsarbeid/redusert arbeidstid mv. mellom den enkelte ansatte og bedriften.

§ 4. Lønnsbestemmelser

41 Minstelønn

Minstelønn o/ 18 år: kr. 173,32 per. time for 37,5 timers uke.

Unge arbeidere under 18 år betales kr. 121,32 per time. (70 % av 173,32)

Timesatsene for skift omregnes til:

Fra 37,5 til 36,5 timer økes satsene med 2,74 %

Fra 37,5 til 35,5 timer økes satsene med 5,63 %

Fra 37,5 til 33,6 timer økes satsene med 11,61 %

Det forutsettes lokale tillegg utover minstelønnsatsen i overenskomsten. Det skal lokalt avtales tillegg for ansiennitet. Se ellers §§ 4 - 4.8 og 4.9.

Merknad:

Fravær fra arbeidet på grunn av militærtjeneste eller siviltjeneste eller svangerskap/fødsel og adopsjon og/eller omsorg i forbindelse med fødsel i samsvar med rettigheter etter arbeidsmiljølovens kapittel VIII regnes som opptjeningstid på lønnskalaen.

Avtjent førstegangstjeneste i Forsvaret og siviltjeneste godskrives som lønnsansiennitet ved ansettelse i første stilling etter avsluttet tjeneste.

42 Fagarbeider- eller kompetansebevis

Fagarbeidere med offentlig godkjent fagbrev som er relevant for stillingen gis et tillegg på kr. 12,50 pr. time.

Bransjer

Gjenvinning og avfallsbransjen

Brønnboringsbransjen

Skogbransjen

Kompetansebevis:

- førerkort klasse C1, C eller CE:	Kr. 4,00
- yrkesbevis anl.maskin :	Kr. 4,00
- ADR :	Kr. 4,00
- kranfører :	Kr. 4,00
- truckbevis innt.10.t. :	Kr. 4,00

Tilleggene, utenom fagtillegget, gis for den tiden hvor den ansatte hovedsakelig utfører arbeid hvor det er behov for denne kompetansen.

Sertifikater/kompetansebevis som ikke dekkes av fagbrevet og som bedriften forlanger at vedkommende skal ha, lønnes etter den til enhver tid gjeldende tariffavtale. Der tillegg som dekkes av fagbrev allerede utbetales bortfaller disse. Der flere tillegg kan komme til utbetaling samtidig skal summen av disse ikke utgjøre mer enn 75 % av fagarbeidertillegget.

Partene lokalt kan avtale kompetansetillegg utover bestemmelsene her men ikke utover 75 % av fagarbeidertillegget.

Dekning av opplæringsutgifter

Ved bedriftspålagte kurs og sertifikater dekker bedriften ordinær lønn, kursavgift og kursmateriell etter forhåndsgodkjenning av utgiftene. Spørsmålet om eventuell dekning av kostnader for andre kurs kan avtales lokalt – se Del B § 18 i Hovedavtalen.

Utgifter til sjåførkort for digital fartsskriver som er nødvendig for å utføre oppdrag som sjåfør i bedriften, betales av bedriften. Under forutsetning av at bedriften krever at sjåføren har ADR-bevis, dekker bedriften kursavgift og kursmateriell til fornyelse av slikt bevis etter forhåndsgodkjenning av utgiftene.

43 Skifttillegg

Når det arbeides på regulære skift, betales det for:

Dagskift med ordinær lønn

Ettermiddag/kveldsskift betales et tillegg på 25 % av faktisk timefortjeneste

Nattskift betales et tillegg på 30 % av faktisk timefortjeneste

Grunnlaget for skifttillegget er faktisk timefortjeneste.

§ 4.4 Smusstillegg

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.

Ved utførelsen av uforutsett arbeid av særlig smussig karakter og som normalt ikke ligger til stillingen skal det betales et tillegg. Størrelsen av tillegget og hvilket arbeid som omfattes skal fastsettes ved lokale forhandlinger.

§ 4.5 Overtidstillegget

Beregningsgrunnlaget for overtid skal være faktisk timefortjeneste.

§ 4.5.1 Dagarbeid

Arbeid på de 5 første virkedager etter endt ordinær arbeidstid og frem til kl. 21.00 betales med

et tillegg på 50%. Etter kl. 21.00 og til kl. 06.00 betales 100%. Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide overtid etter kl. 21.00 betales for minst 1 time selv om arbeidet varer kortere. Arbeid på lørdager etter kl. 12.00 og andre hverdager før helligdager etter kl. 16.00, betales med et tillegg på 100% pr. time. Påbegynt halvtid skal lønnes som halvtid.

§ 4.5.2 Skiftarbeid

Skiftarbeidere som arbeider overtid før eller etter skift, skal betales et tillegg på 50 % mellom kl. 06.00 og kl. 21.00. Mellom kl. 21.00 og kl. 06.00 betales 100 %. Overtidstillegget på 100 % betales også for arbeid på lørdager og dager før helgedager etter den ordinære arbeidstid og for arbeid på søn- og helgedager.

Skiftarbeider som arbeider overtid før eller etter skiftet skal ha de ordinære overtidsprosjenter i tillegg til skiftprosjentene for sitt skift. Denne bestemmelse skal ikke i noen tilfelle medføre at summen av skift- og overtidstillegg overstiger 150 %. Påbegynt halvtid skal lønnes som halvtid.

§ 4.5.3 Arbeid på fridager

Hvor arbeidsinndelingen er gjennomført slik at det er gitt fri enkelte dager, skal arbeiderne som skulle vært fri på disse dager, men blir pålagt å arbeide, betales et tillegg på 50% inntil kl. 12.00 på lørdager og kl. 16.00 på ukens øvrige dager, og deretter et tillegg på 100%. Påbegynt halvtid skal lønnes som halvtid.

§ 4.6 Matpenger

Arbeidere som har arbeidet ordinær dagtid, og som samme dag blir tilsagt til overtidsarbeid i tilslutning til den ordinære arbeidstids slutt, betales - hvis bedriften ikke skaffer mat - kr 86,50 i diett, dersom overtidsarbeidet varer minst 2 timer.

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

Hvis arbeidstaker ikke selv kan skaffe mat, plikter arbeidsgiver å fremskaffe det.

§ 4.7 Diett ved reise/opphold

For ansatte som jobber med transport skal det ved overnatting i selskapets tjeneste betales den ansatte med kr. 112,00 i diett pr. påbegynt 12 timer.

For turer uten overnatting som strekker seg over 12 timer, betales diett med kr. 86,50. I de tilfeller hvor arbeidstakeren må bo på hotell/pensjonat, dekker bedriften legitimerede utgifter til hotell-oppholdet og kostutgifter.

I slike tilfeller betales ikke diett/oppholdsgodtgjørelse.

For øvrige betales arbeidstaker som blir beordret til en arbeidsplass slik at han ikke kan bo hjemme en godtgjørelse på kr.144,50 pr. arbeidsdag. I de tilfeller hvor arbeidstakeren må bo på hotell/pensjonat, dekker bedriften legitimerede utgifter til hotelloppholdet og kostutgifter. I slike tilfeller betales ikke diett/oppholdsgodtgjørelse.

Arbeidstaker som blir sendt på kurs av arbeidsgiver, skal beholde vanlig lønn og få dekket reiseutgifter og utgifter til kost og opphold.

§ 4.8 Lokale lønssystemer

Akkordarbeid/bonusarbeid o.l. skal kunne anvendes ved den enkelte bedrift, jfr. dog Arbeidsmiljølovens §3-2, §4-1, §4-2, §4-3, §4-4 og §10-2.

Det skal kunne anvendes forskjellige akkordsystemer/bonussystemer. Før det innføres slike systemer, må det forhandles om regler samt pris mellom bedriften og de tillitsvalgte, eller mellom hovedorganisasjonene.

Ved fastsettelse av akkordarbeid som ikke er en fast ordning men ment for et begrenset arbeid, skal det føres lokale forhandlinger om arbeidsomfang så vel som prisen. Hvis nye arbeidsmetoder og maskiner eller endrede arbeidsforhold nødvendigvis gjør en endring i de tidligere fastsatte akkorder, skal det forhandles med de tillitsvalgte.

§ 4.9 Lokale lønnsforhandlinger

En gang hvert avtaleår skal det opptas forhandlinger om lønnsendringer. Tidspunktet for forhandlingene er etter at det sentrale oppgjøret er sluttført. Lønnsforhandlingene skal være reelle, og grunnlaget for forhandlingene skal være bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne.

MEF og LO vil anbefale at disse kriterier blir lagt til grunn ved vurderingen av lønnsregulering for alle grupper ansatte i virksomheten.

En gang årlig kan en lokalt ta opp prinsippet og den form lønnsfastsettelsen foretas etter. De tillitsvalgte skal etter anmodning utleveres lister som viser status, timefortjeneste og overtidsbruk for det sist kjente kvartal, eventuelt annet materiale som gir grunnlag for slik oversikt. Oppstår det tvil om de lokale forhandlingene gjennomføres slik overenskomsten forutsetter, kan hver av de stedlige parter kreve at organisasjonene samtidig gir veiledning til partene på bedriften.

§ 4.10 Foreldrepermisjon

Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

§ 4.11 Godtgjørelse for helligdager, 1- og 17 mai

Bevegelige helligdager er 1. og 2. juledag og nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, og 2. påskedag, 2. pinsedag og Kristi Himmelfartsdag, i alt 8 dager i året.

A-ordning gjøres gjeldende for helårsansatte med tidlønn. B-ordning gjøres gjeldende for akkordarbeid, arbeid der en har bonusordninger og sesongansatte på tidlønn. Under akkordarbeid avsettes 3,7% av arbeidsfortjenesten.

(Se bilag 4 til overenskomsten).

§ 4.12 Lærlinger

Lærlinger etter Reform '94

Maskinentreprenørenes Forbund og Landsorganisasjonen i Norge er enige om at det er viktig å sikre rekruttering av lærlinger. I de tilfeller lærlingen stryker til første gangs fag-/svenneprøve, og dette ikke kan tilbakeføres til lærlingens eget forhold, anmodes bedriften om å tilrettelegge for videreføring av nødvendig praksistid for gjennomføring av ny fag-/svenneprøve.

Ved forlengelse skjer avlønning etter siste halvårssats. Det vises for øvrig til opplæringsloven.

MEF og LO anmoder derfor de lokale parter om å vurdere behov for tiltak som øker mobilitet og tilgang på lærlinger og andre tiltak som kan bedre situasjonen for den som er under utdanning.

Hovedmodellen.

Partene er enige om å følge hovedmodellen i Reform '94 med to års læretid i bedrift.

Lærlingelønn.

Lærlinger avlønnes etter bedriftens lønssystem. Grunnlaget for beregningen av lærlingelønn er nyutdannede fagarbeideres fortjeneste innenfor lærlingens fagområde ved bedriften, og lønnes etter skalaen nedenfor. Avtalt timegodtgjørelse gjelder som lærlingens garanti i akkord.

Første halvår i bedrift: 30%

Andre halvår i bedrift: 40%

Tredje halvår i bedrift: 50%

Fjerde halvår i bedrift: 80%

Lærlinger som utfører selvstendig arbeid, kan gis personlig tillegg etter overenskomstens bestemmelser om lokal lønnsfastsettelse. Arbeidsgiver dekker lønn til prøveavleggelse for alle som skal opp til praktisk fagprøve, likeledes dekkes lønn også ved den teoretiske delen av fagprøven, inntil 1 dag.

Betaling for lærling som ikke består fagprøven mv.

Læretiden avsluttes ved avleggelse av førstegangs fag-/svenneprøve. Ved ikke bestått prøve kommer Forskrift til opplæringsloven § 4 - 45 til anvendelse. Dersom det avtales frivillig forlengelse av læretiden, benyttes siste halvårs sats.

Overtidsarbeid for lærlinger.

Partene anbefaler at lærlinger ikke benyttes til overtidarbeid. Dersom det utføres overtidarbeid lønnes alle lærlinger nevnt ovenfor med et overtidstillegg beregnet etter § 4.5, og med timelønn som forøvrig ufaglærte i bedriften. Prosenttilleggene ellers følger overenskomsten.

§ 5. Arbeidstøy og verneutstyr

Arbeidstøy og verneutstyr utleveres etter behov. Arbeidstøy/verneutstyr utleveres første arbeidsdag. Det skal ved valg av arbeidstøy tas hensyn til de ulike behov som den ansatte har sommer og vinter, samt for særlige behov spesielle typer arbeid forutsetter. Maskinførere utleveres etter behov varme- kjeledresser/bukse, jakke inntil 2 sett per år. Sluttes arbeidstakeren før prøvetidens utløp, leveres arbeidstøyet tilbake eller beløpet trekkes i sluttoppgjøret. Arbeidstøyet skal være av normal kvalitet. Arbeidstakere med ekstremt vanskelige arbeidsforhold tilkommer ekstra arbeidstøy etter behov. Renhold av arbeidstøy tilligger bedriften. Ved utlevering av nytt arbeidstøy kan brukt tøy kreves innlevert/fremvist.

Arbeidsgiver plikter å holde nødvendig verneutstyr til alle som har behov for det, jfr. arbeidsmiljøloven med forskrifter. Bedriften holder 2 par vernefottøy pr. år. Fottøyet skal være tilpasset årstiden. Der det er pålagt å bruke verneutstyr skal arbeidstaker bruke dette jfr. aml §2-3.

§ 6. Verne- og miljøarbeid

Bedriften skal drive planmessig verne- og miljøarbeid. Det oppfordres til at bedrifter med færre enn 10 arbeidstakere velger verneombud.

§ 7. Fritid, ferie

§ 7.1 Daglig og ukentlig fritid

Den daglige og ukentlige fritid gis i henhold til bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 10-8 og 10-9, samt overenskomstens bestemmelser i § 3.

§ 7.2 Feriebestemmelser

Ferie gis i henhold til ferielovens bestemmelser, samt til bilag i overenskomsten bilag nr. 2 om Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere, og bilag nr. 3 om Avtalefestet ferie. Bedriftene skal søke å avvikle sommerferien i skoleferien.

§ 8. Korte velferdspermisjoner

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon:

1. Permisjon ved dødsfall for deltagelse 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. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege, samt behandling av fysioterapeut eller kiropraktor.

Det dreier seg her om tilfelle hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfelle vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfelle faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. Forøvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfelle som oftest være sykemeldt.

3. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
4. Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner i skolen.
5. Kvinner som ammer barn har rett til den tid hun av den grunn trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time pr. dag. Betaling til dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen, og ordningen opphører når barnet fyller 1 år.
6. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet.

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

7. Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.
8. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.
9. Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.
10. Permisjon ved barns konfirmasjon som avholdes i arbeidstiden.
Med samboer menes person som har hatt samme bopel som den fast ansatte i minst 2 år, og har vært registrert i Folkeregisteret på samme bopel som den ansatte i samme tidsrom. Partene på den enkelte bedrift treffer nærmere avtale om retningslinjer for ordningens praktisering.

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

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

§ 8.1 Omsorgspermisjon

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

§ 8.2 Andre permisjoner

Andre typer permisjoner følger av reglene i Hovedavtalens §10 og Del B § 4.

§ 9. Etterlønn ved dødsfall

Når arbeidstaker, som har vært ansatt i samme bedrift i minst 3 år, avgår ved døden, skal bedriften utbetale ektefelle, uforsørgede barn eller andre personer som avdøde forsørget, et beløp som tilsvarer full lønn for 2 måneder.

Hvis bedriften har innført statuttmessig regulert pensjonsordning, gruppelivsforsikring eller andre liknende trygdeordninger som tilfaller de etterlatte, kommer de beløp vedkommende i henhold hertil har krav på, til fradrag ved lønnsutbetalingen. Det samme gjelder ytelser fra folketrygden, dog ikke engangsstønad ved dødsfall i henhold til Lov om folketrygd av 28.02.1997, kap.7.

Del III Særbestemmelser

Skogbruket

Bruk av motorkjøretøy

Etter konferanse med arbeiderne ordner arbeidsgiveren alle daglige forflytninger, nødvendige transporter, anvisninger av husvære etc. på den mest rasjonelle måte.

Godtgjørelsen gjelder ikke for kjøring til fast produksjonssted. Kjøregodtgjørelsen er betinget av at kjøringen skjer på oppdrag av, og etter avtale med arbeidsgiveren. Videre er det en forutsetning at bilens eier tar med seg passasjerer og utstyr, rimelig hensyn tatt til vekt og veiforhold. Der arbeidstakerne bor slik til i forhold til hverandre at fellestransport kan benyttes, skal det avtales oppmøtested og kjørerute til arbeidsplassen.

Velger arbeidstakerne å kjøre hver sin bil der fellestransport er mulig, skal kjøregodtgjørelsen reduseres til kr. 1,45 pr. km. Kjøretøyets eier plikter å føre kjørebok som hver dag viser oppdragssted og kjørte kilometer, både for seg selv og eventuelle passasjerer. Det forutsettes videre at arbeidstiden ut fra § 4 utnyttes før kjøregodtgjørelse utbetales.

Ved bruk av arbeidstakers bil til flytting av kvilekoier er det adgang til å avtale egen godtgjørelse, hensyntatt til vekt og veiforhold. Kjøregodtgjørelsen skal ikke være med i beregningsgrunnlaget for arbeidsgiveravgift, feriepenger, sosiale utgifter mv.

Bil:

Fellestransport	kr. 3,30 pr. km
Alenekjøring når fellestransport er mulig	kr. 1,45 pr. km
Nødvendig alenekjøring	kr. 3,30 pr. km
Tillegg pr. passasjer	kr. 0,70 pr. km
Tillegg for bruk av tilhenger	kr. 0,80 pr. km
Motorsykkkel og moped	kr. 1,20 pr. km

Godtgjørelse for reisetid

Partene lokalt skal drøfte godtgjørelse for reisetid mellom hjem og arbeidssted. For reiseavstand over 45 km en vei skal det inngås lokal avtale. Dersom innkvartering av praktiske grunner ikke kan ordnes, skal bedriften og tillitsvalgte avtale særskilte ordninger for dagpendling utover 60 km en vei. Ved inngåelse av slike avtaler skal det tas tilbørlig hensyn både til arbeidstakerens helse og sikkerhet samt reisetidens lengde.

Kvilekoier

Kvilekoier stilles til rådighet jfr. forskrifter for Kvilekoier fastsatt av Arbeidstilsynet (bestillingsnr. 364).

Tillegg for ubrøytede veier:

Forsinkelser i arbeidets begynnelse på grunn av ubrøytede veier godtgjøres faktisk timelønn fra første time.

Sikkerhetsbestemmelser*Vindfallhogst*

Ved hogst av stormfelt skog må det legges større vekt på planlegging av hogstarbeidet enn ved normale hogstforhold.

Dersom arbeidstakere ikke kjenner de problemer vindfallhogst medfører, skal disse gis opplæring av fagfolk om disse faremomentene før arbeidet settes i gang.

Linjerydding

Ved spesielt risikofylt hogst, linje- og annet ryddearbeid, utarbeides skriftlige rutiner i bedriften iht. den til enhver tid gjeldende forskrift for å ivareta arbeidstakernes sikkerhet.

Alenearbeid - kommunikasjonsutstyr

Alenearbeid bør unngås ved risikofylte arbeidsoppgaver. Når det ikke kan unngås skal det opprettes tilfredsstillende rutiner for å ivareta arbeidstakernes sikkerhet. Dersom nødvendige varslings- eller sikringsrutiner ikke kan etableres på annen måte skal kommunikasjonsutstyr brukes. Tilfredsstillende rutiner for å ivareta arbeidstakers sikkerhet er besøk eller kontakt på dagen og visshet om at arbeidstaker er ute av skogen på ettermiddag/kveld.

Sikkerhetsopplæring

Bedriften plikter å sørge for nødvendig sikkerhetsopplæring iht. lov og forskrift.

Del IV

Ikrafttreden, varighet og regulering

§ 10. Ikrafttreden og varighet

Denne overenskomst trer i kraft 1. mai 2018 og varer til 30. april 2020 – og videre 1 år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 1 - en måneders varsel.

§ 11. Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

Før utløpet av første 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 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 LOs Representantskap, eller det organ LO bemyndiger, og MEFs 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. mai 2019).

§ 12. 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 LO/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 varsling av plassoppsigelse og eventuell plassfratredelse iht. 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 iht. de oppsigelsesregler som gjelder.

§ 13. Tvistebehandling

Ved tvist om forståelsen av denne overenskomst avgjøres det i forhandlinger mellom LO og MEF.

Oslo, mai 2018

Jørgen Pettersen /s/
Maskinentreprenørenes Forbund

Hans Christian Gabrielsen /s/
Landsorganisasjonen i Norge

Del V Bilagene

Der teksten i bilagene omhandler LO-NHO gjelder tilsvarende for LO-MEF.

1. Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987
2. Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere
3. Ferie mv.
4. Godtgjørelse for helligdager, 1- og 17 mai
5. Opplysnings- og utviklingsfondet
6. Sluttvederlag for arbeidstakere som blir oppsagt etter fylte 50 år
7. Avtalefestet pensjon (AFP)
8. Tjenestepensjon
9. 14-daglig utlønning, lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent
10. Utsetting, innleie og ansatte i vikarbyrå
11. Fagopplæring

Bilag 1

Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987

A. Fra 1. januar 1987 gjennomføres følgende arbeidstidsnedsettelse:

1. Til 37,5 timer pr. uke: Dagarbeidstid.
2. Til 36,5 timer pr. uke: Vanlig 2-skiftarbeid som hverken går lørdag aften eller i helligdagsdøgnet.
3. Til 35,5 timer pr. uke:
 - a. *Arbeid som drives «hovedsakelig» om natten.*
 - b. *Døgnkontinuerlig skiftarbeid og «sammenlignbart» turnusarbeid.*
 - c. *2-skiftarbeid og «sammenlignbart» turnusarbeid som «regelmessig» drives på søn- og/eller helligdager.*
 - d. *Arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte må arbeide minst hver tredje søn- og/eller bevegelige helligdag.*
4. Til 33,6 timer pr. uke:
 - a. *Helkontinuerlig skiftarbeid og «sammenlignbart» turnusarbeid.*
 - b. *Arbeid under dagen i gruver.*
 - c. *Arbeid med tunneldrift og utsprengning av bergrom under dagen.*
5. For dem som har forlenget arbeidstid pga. beredskapstjeneste eller passiv tjeneste iht. Arbeidsmiljølovens § 46 nr.5 og 6 (§ 10-4 (2) og (3)), skal forlengelse skje på basis av overenskomstens timetall.

B. Gjennomføringen av kompensasjon for nedsettelse av arbeidstiden.

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

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

C. Generelt om gjennomføringen.

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

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

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

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

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

D. Dagarbeid.

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

Det kan også bli spørsmål om andre løsninger, eksempelvis:

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

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

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 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 forbundsvisse forhandlinger for så vidt angår tariffavtaler som inneholder eksakte bestemmelser om inndelingen av arbeidstiden.

E. Overgang til ny skiftplan.

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

F. Opprettholdelse av produksjon, produktivitet og effektiv arbeidstid.

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

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

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

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

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

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

G. Nærmere om arbeidsmiljølovens § 10-4

1. § 10-4:

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

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

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

- c. Uttrykket «søn- og helgedager» betyr i denne bestemmelse «søn- og/eller helgedager». Dette innebærer at for arbeid på to skift og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på bevegelige helligdager, men ikke nødvendigvis på søndager, skal den alminnelige arbeidstid heller ikke være over 35,5 timer pr. uke.
For at arbeid skal regnes som arbeid på søn-og/eller helgedag, må vedkommende arbeidstaker enten ha arbeidet minst 4 timer inn i det døgn hvor det etter loven skal være helligdagshvile, d.v.s. samtlige 4 timer mellom kl. 18.00 og kl. 22.00, eller etter kl. 22.00. I sistnevnte tilfelle uten noe krav til minste lengde av tiden.

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

- e. Uttrykket «arbeid som hovedsakelig drives om natten» innebærer at arbeidstakere går inn under bestemmelsen hvis 3/4 av arbeidstiden, dog minst 6 timer etter den gjeldende arbeidstidsordning, faller om natten.
(I tidsrommet fra kl. 21.00 - kl. 06.00).

2. § 10-4

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

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

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

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

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

H. Overgangsordning.

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

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

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

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

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

Bilag 2

Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstagere

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

Hovedorganisasjonene er imidlertid enige om at ekstra ferie for eldre arbeidstagere ikke kan kreves henlagt til et tidspunkt som skaper vesentlige vanskeligheter for produksjonen eller for systematisk ferieavvikling for bedriftens arbeidsstokk som helhet. Hvor dette er tilfelle, har bedriften rett til å kreve at arbeidstageren velger et annet tidspunkt for avvikling av sin ekstraferie.

Bilag 3

Ferie mv.

Innledning

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

A. **Fleksibilitet**

I samtlige overenskomster inntas følgende bestemmelser:

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

Godtgjøringen betales også når helligdager og 1. og 17. mai faller innenfor tidsrom hvor arbeidstakeren har ferie eller er permittert på grunn av driftsstans.

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

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

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

Ferie penger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.
Når den femte ferieuken er gjennomført skal den alminnelige proSENTSATS for feriepenge være 12% av feriepenges grunnlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

Økningen foretas ved at proSENTSATS for opptjeningsåret endres slik:

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

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

3. Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie.
Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.
4. Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelsen uavhengig av opptjening av feriepenge. Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvike ferie av samme lengde uavhengig av opptjening av feriepenge.

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

Merknader:

1. I overenskomster hvor ferie etter ferielovens § 15 allerede er innført, skal antall dager ikke økes som følge av innføring av den avtalefestede ferien. Iverksettelsen og den praktiske gjennomføringen av den avtalefestede ferien for de aktuelle områder, avtales nærmere mellom partene.
2. For sokkeloverenskomstene (nr. 129, nr. 125 og nr. 123) medfører ferien en reduksjon på 7,5 time pr. feriedag. Partene er enige om at ferien avvikles i friperioden i løpet av ferieåret.

Bilag 4

Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai

A-ordningen

Endret siste gang 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 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. Godtgjøringen betales også når helligdager og 1. og 17. mai faller innenfor tidsrom hvor arbeidstakeren har ferie eller er permittert på grunn av driftsstans.
2. Under henvisning til par. 3 i Lov om 1. og 17. mai av 26. april 1947 er organisasjonene enige om at satsene for 1. og 17. mai skal samordnes med satsene for de bevegelige helligdager. Godtgjørelsen for bevegelige helligdager og betalingen for 1. og 17. mai skal innenfor den enkelte bedrift for voksne arbeidere fastsettes etter en gruppevis beregningsmåte

såfremt partene ikke blir enige om å fastsette den tilsvarende bedriftens gjennomsnittlige timefortjeneste for samtlige arbeidere. Disse bestemmelser er ikke til hinder for at partene på bedriften kan bli enige om en annen betalingsordning.

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 godtgjørelsen. Disse bestemmelser er ikke til hinder for at partene på bedriften kan bli enige om en annen beregningsperiode.
4. Godtgjørelsen utbetales for det antall timer som ville 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 e.l. som arbeideren i tilfelle får utbetalt for vedkommende dag av arbeidsgiveren eller av 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 timefortjeneste i bedriften for disse arbeidere under ett, med mindre partene blir enige om en annen beregningsmåte.
6. For arbeidere ved bedrifter som praktiserer fastlønnssystemer, betales en godtgjørelse beregnet etter den enkeltes timefortjeneste i den uke høytids- eller helligdag faller.
7. 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.
8. 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 skiftarbeidere for hvert fulle arbeidede skift på helligdager som faller på en ordinær ukedag kr. 42,74.
Det regnes inntil 3 skift pr. helligdag. Som regel regnes 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 samt 1. og 2. juledag.
Feriegodtgjørelse beregnes av ovennevnte kr. 42,74,-, derimot ikke skift- eller overtidsprosjenter.

- b. Skiftarbeidere som mister skift foran helligdager på grunn av arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven, 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 de taper.

II Opptjeningsregler

Rett til godtgjørelse har arbeider som har hatt sammenhengende ansettelse ved samme bedrift i 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 3 helligdager i påsken som en enhet og de 2 helligdager i julen sammen med nyttårsdag som en enhet.

For 1. og 17. mai gjelder reglene i par. 3 om 1. og 17. mai, av 26.april 1947.

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

IV

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

Bilag 5

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

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

- Gruppe 1: kr. 15,-
- Gruppe 2: kr. 25,-
- Gruppe 3: kr. 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 Innkreving 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 O/U-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.

Organisasjonene inngår overenskomst med Rikstrygdeverket om registrering, innkreving av premie og om overføring av de innbetalte premier til fondet.

§ 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 innstående midler NHO og LO 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.

§ 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 så vel innkreving av avgiften som fordelingen av midlene.

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

Bilag 6

Sluttvederlagsavtalen

(Gjeldende fra 01.01.2011)

I det samordnede oppgjøret i 2018 ble det enighet mellom LO og NHO om å benytte Sluttvederlagsfondet til å finansiere en Sliterordning. Sluttvederlagsordningen vil ved etableringen av Sliterordningen opphøre. For nærmere informasjon se vedlegg 4 til meklingsprotokollen som kan lastes ned på www.riksmekleren.no/riks saker/2018-003

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.

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 Rettsstilling

Sluttvederlagsordningen er en selvstendig juridisk person med egen regnskapsføring. Sluttvederlagsordningens midler holdes skilt fra Partenes midler og hefter ikke for deres forpliktelser. Dette er ikke til hinder for at Sluttvederlagsordningen innkrever og fordeler Opplysnings- og utviklings- fonds midler på vegne av LO og NHO og eventuelle andre arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner, såfremt midlene holdes skilt fra midlene i Sluttvederlagsordningen.

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 tilsluttet

Tilsluttet 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 samtlige arbeidstakere.

2.2 Inn- og uttrede 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 Sluttvederlags- ordningen 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 uttreddelses- dato.

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 regnes denne som relevant tarifforganisasjon. For øvrig foretas tilmelding av den aktuelle arbeidstakerorganisasjon.

3.0 INDIVIDUELLE VILKÅR

3.1 Tilknytning til ordningen

Arbeidstakeren må ha vært omfattet av ordningen i de siste 3 måneder før oppsigelsen ble gitt. Opphører arbeidsforholdet som følge av uførhet eller kronisk sykdom, må arbeidstakeren ha vært omfattet av ordningen før sluttdato – jfr. pkt. 3. 5.

3. 2 Krav til alder og ansiennitet

For å kunne innvilges sluttvederlag må arbeidstakeren ved sluttdato ha fylt 50 år, men ikke ha rett til avtalefestet pensjon (AFP) 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 NAV, 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 mottatt dagpenger ved arbeidsledighet i minst 3 måneder uten å ha blitt tilvist passende arbeid.

Om ansiennitet er opptjent i flere bedrifter innen et konsern, må de aktuelle bedrifter ha vært tilsluttet Sluttvederlagsordningen da opptjeningen fant sted for å telle med.

Om en arbeidstaker ikke arbeider i bedriften som følge av at vedkommende er permittert eller mottar arbeidsavklaringspenger, anses vedkommende å beholde tilknytningen til bedriften i inntil ett år, regnet fra siste ordinære arbeidsdag.

3. 3 Oppsigelse, sykdom m.m.

Sluttvederlag ytes til arbeidstakere som blir sagt opp fra sitt arbeid – helt eller delvis – på grunn av innskrenkning, nedbemanning, avvikling eller konkurs.

Avtale om fratreden som inngås i forbindelse med at en bedrift nedbemanner likestilles med oppsigelse. I den utstrekning det ytes etterlønn/sluttpakke, vil sluttvederlag likevel ikke kunne innvilges om arbeidstakeren har fått nytt arbeid før vedkommende er tilstått dagpenger.

Arbeidstakere som fristilles uten noen bestemt fratredelsesdato tilstås ikke sluttvederlag.

Sluttvederlag ytes til arbeidstakere som innvilges uførepensjon.

Sluttvederlag kan ytes til arbeidstaker som mottar arbeidsavklaringspenger, såfremt Sluttvederlagsordningen legger til grunn at sykdommen er kronisk og det er lite sannsynlig at søkeren kommer tilbake i sitt tidligere arbeid i overskuelig fremtid. For sin vurdering kan Sluttvederlagsordningen kreve fremlagt dokumentasjon, herunder tilfredsstillende legeerklæring og dokumenter i saksgang knyttet til søknad og innvilgelse av arbeidsavklaringspenger, som viser at søker ikke er i stand til å fortsette i sitt arbeid eller annet passende arbeid i bedriften, jfr. pkt. 3.4.

3. 4 Annet passende arbeid m.m.

Om en arbeidstaker som mister arbeidet, jfr. pkt. 3. 3, tilbys annet passende arbeid i bedriften, eller i samme konsern som bedriften inngår i, eller hos nye eiere, eller i annet foretak som viderefører virksomheten, tilstås det ikke sluttvederlag.

Ved vurderingen av spørsmålet om arbeidstakeren skal anses å ha fått passende arbeid, skal det legges vekt på at hensikten med sluttvederlagsordningen er å yte vederlag til arbeidstakere 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

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 fusjon og ved virksomhetsoverdragelse som faller inn under virkeområdet til arbeidsmiljøloven kapittel 16 blir overtakende foretak (ny arbeidsgiver) tilsluttet Fellesordningen med plikt til premiebetaling. Dette gjelder likevel ikke dersom ny arbeidsgiver benytter sin rett hjemlet i arbeidsmiljøloven § 16-2 annet ledd til å reservere seg.

3.5 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.

3. 6 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 anses oppfylt.

3. 7 Dødsfall og sluttvederlag

Bare arbeidstakeren selv kan kreve sluttvederlag. Et vilkår for utbetaling av sluttvederlag til de etterlatte, jfr. pkt. 7.3, er at krav om sluttvederlag er fremsatt før dødsfallet.

3. 8 Førtidspensjon (bedriftsbaserte) og AFP

Førtidspensjon, avtalt mellom bedriften og den ansatte, må være et ledd i en reell bemanning-sreduksjon for at sluttvederlag skal kunne innvilges.

Sluttvederlag ytes ikke til arbeidstakere som tar ut AFP.

I tilfeller der opprinnelig AFP er blitt utbetalt i påvente av uføretrygd, mister arbeidstakeren 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.

4.0 STØRRELSEN PÅ SLUTTVEDERLAGET

4.1 Sluttvederlagssatsene

Følgende satser gjelder for 1/1 stilling (normalt 37,5 timer i uken):

50 år : kr. 20 000,-	56 år : kr. 55 000,-	62 år : kr. 80 000,-
51 år : kr. 20 000,-	57 år : kr. 60 000,-	63 år : kr. 65 000,-
52 år : kr. 25 000,-	58 år : kr. 65 000,-	64 år : kr. 50 000,-
53 år : kr. 30 000,-	59 år : kr. 70 000,-	65 år : kr. 35 000,-
54 år : kr. 40 000,-	60 år : kr. 75 000,-	66 år : kr. 20 000,-
55 år : kr. 50 000,-	61 år : kr. 80 000,-	

Etter skattelovens § 5-15 (1), bokstav a, nr. 1 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 SLUTTVEDERLAGET

5.1 Deltid

Arbeidstakere som arbeider mindre enn ordinær fulltid 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 uføreggraden som legges til grunn for beregningen.

5.3 Sluttdato mindre enn ett år før ordinær pensjonsalder

Inntreer sluttdato mindre enn ett år før ordinær pensjonsalder for stillingen, skal sluttvederlaget sammen med sosiale ytelser, så som arbeidsavklaringspenger, uførepensjon, etterlattepensjon, førtidspensjon eller dagpenger, ikke overstige den nettolønn arbeidstakeren ville ha fått 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 NAV lokalt. Etter at NAV har påført de nødvendige data, videresendes søknaden til Sluttvederlagsordningen.

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.

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 Sluttvederlagsordningen.

6.2 Foreldelse

Krav om sluttvederlag må være fremmet innen 3 år etter sluttdato. I uføresaker må krav om sluttvederlag være fremmet innen 3 år etter at vedtak om uførepensjon ble truffet. Dersom søknad om sluttvederlag ikke er sendt fordi arbeidsgiver/arbeidstaker manglet nødvendig kunnskap om muligheten til å søke sluttvederlag inntreer foreldelse tidligst 1 år etter den dag da fordringshaveren fikk eller burde skaffet seg slik kunnskap. Foreldelsestiden kan ikke forlenges etter denne paragraf med mer enn til sammen 2 år.

6.3 Klage

Avgjørelser om sluttvederlag kan klages inn for ordningens styre eller et særskilt klageorgan oppnevnt av styret. Saker som er klagebehandlet kan begjæres gjenoptatt om det foreligger nye opplysninger.

Klage må være Sluttvederlagsordningen i hende eller postlagt innen 6 uker etter at melding om avgjørelsen er sendt til arbeidstakerens sist oppgitte adresse. Klager som er fremsatt for sent, skal avvises. I særlige tilfeller kan administrasjonen til Sluttvederlagsordningen anmode styret om å behandle en klage selv om fristen er løpt ut.

6.4 Taushetsplikt

Enhver som utfører tjeneste eller arbeid for Sluttvederlagsordningen, plikter å hindre at andre får adgang eller kjennskap til det han i forbindelse med tjenesten eller arbeidet får vite om noens personlige forhold. Som personlige forhold regnes også fødested, fødselsdato, personnummer, statsborgerforhold, sivilstand, yrke, bosted og arbeidssted.

Taushetsplikten omfatter også tekniske innretninger og fremgangsmåter, samt drifts- eller forretningsforhold, som det vil være av konkurransemessig betydning å hemmeligholde av hensyn til den som opplysningen angår.

I tillegg gjelder avtalebasert taushetsplikt for ansatt i Sluttvederlagsordningen og oppdragstaker i samsvar med avgitt taushetserklæring. Taushetsplikt etter foregående punktum kan ikke omfatte opplysninger som er alminnelige kjent og heller ikke når opplysningsplikt følger av bestemmelse gitt i eller i medhold av lov.

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. pkt. 7.2, 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 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.

7.3 Utbetaling etter søkerens dødsfall

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. Hvis avdøde etterlater seg både forsørgede barn og ektefelle eller samboer som nevnt, skal barnet ha fortrinnsrett til sluttvederlaget. Andre slektninger/arvinger kommer ikke i betraktning.

7.4 Tilbakebetaling av urettmessig utbetalt sluttvederlag

Dersom noen får utbetalt sluttvederlag som følge av at det er gitt uriktige eller 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 LO og arbeidsutvalget i NHO etter innstilling fra styret.

Antall ansatte som skal være gjenstand for premieberegningen fastsettes ut fra opplysninger bedriften har gitt til Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret.

Grunnlaget for fastsetting av avgiften er antall arbeidstakere innmeldt i Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret. Kvartalspremien fastsettes på grunnlag av antall ansatte ved utgangen av foregående kvartal.

8.2 Innbetaling av premie

Premien innbetales kvartalsvis til Sluttvederlagsordningen.

8.3 Ansvar for premieinnbetalingen

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

8.4 Konsekvenser av manglende premieinnbetaling m.m.

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 pkt. 7.2.

9.0 LEDELSE, ADMINISTRASJON M.M.

9.1 Sluttvederlagsordningens styre

Sluttvederlagsordningens øverste myndighet er styret. Styret består av fire medlemmer og fire personlige varamedlemmer.

LO og NHO velger hver to medlemmer av styret. De personer som er valgt som medlemmer av styret i Fellesordningen for Avtalefestet pensjon fra LO og NHO anses samtidig valgt som medlemmer av styret i Sluttvederlagsordningen med mindre en part foretar særskilt valg av medlemmer til styret i Sluttvederlagsordningen. Vervet som leder i styret besettes for to år ad gangen av de to partene etter tur.

Styret kan vedta at det skal betales godtgjørelse for verv som styremedlem og varamedlem, samt særskilt klageorgan (jfr. pkt. 9.2) Styret fastsetter i tilfelle godtgjørelsens størrelse. Styret kan overlate til et utvalg bestående av inntil tre personer valgt av partene i Sluttvederlagsordningen å fastsette godtgjørelsen til styrets medlemmer.

9.2 Styrets oppgaver

Forvaltningen av Sluttvederlagsordningen hører under styret. Styret skal sørge for forsvarlig organisering av virksomheten.

Styret fastsetter planer og budsjetter for Sluttvederlagsordningens virksomhet.

Styret skal holde seg orientert om Sluttvederlagsordningens økonomiske utvikling og skal påse at dets virksomhet og regnskap er gjenstand for betryggende kontroll. Styret skal ha tilsyn med at forvaltningen av Sluttvederlagsordningens midler skjer overensstemmende med disse vedtekter og styrets vedtak.

Styret avgjør hvordan vedtektene skal fortolkes og kan avgjøre saker av prinsipiell karakter. Styret behandler og avgjør klagesaker. Styret kan oppnevne et særskilt klageorgan til behandling av klagesakene.

Styret utarbeider forslag til endringer i vedtektene på grunnlag av den til en hver tid gjeldende Sluttvederlagsavtale.

Styret utøver for øvrig slik myndighet som det er tillagt i lov eller vedtekter eller som naturlig tilligger styret.

9.3 Styrets møter

Styret holder møte når lederen bestemmer eller et av de andre medlemmene krever det. Det skal holdes minst 4 møter hvert år med regelmessige mellomrom.

Møtet ledes av styrets leder. Er styrets leder fraværende ledes møtet av nestleder eller i dennes fravær av annen møteleder som styret velger. Er det stemmelikhet ved avgjørelse som vedtas med alminnelig flertall, gjelder det som møtelederen har stemt for.

For at styret skal være beslutningsdyktig, 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 tilstede.

Styret treffer sine vedtak med alminnelig flertall når ikke annet er bestemt i disse vedtekter.

9.4 Daglig ledelse

Sluttvederlagsordningen skal ha en administrerende direktør som daglig leder. Administrerende direktør tilsettes av styret. Styret kan fastsette instruks for stillingen.

9.5 Representasjonsforhold

Styret representerer Sluttvederlagsordningen utad.

Administrerende direktør representerer Sluttvederlagsordningen utad i saker som inngår i den daglige ledelse.

Styret kan gi styremedlemmer, administrerende direktør eller navngitte ansatte rett til å representere Sluttvederlagsordningen utad, meddele prokura eller annen fullmakt. Slik rett kan når som helst tilbakekalles.

Har styremedlem, administrerende direktør eller prokurist overskredet sin myndighet, er disposisjonen ikke bindende for Sluttvederlagsordningen når Sluttvederlagsordningen godtgjør at medkontrahenten forsto eller burde ha forstått at myndigheten ble overskredet, og det ville stride mot redelighet å gjøre disposisjonen gjeldende.

9.6 Habilitet

Et styremedlem eller varamedlem må ikke delta i behandlingen eller avgjørelsen av spørsmål som har slik særlig betydning for egen del eller for noen nærstående at vedkommende må anses for å ha fremtredende personlig eller økonomisk særinteresse i saken. Det samme gjelder for administrerende direktør eller annen person som utfører arbeid for Sluttvederlagsordningen.

Et styremedlem eller daglig leder må heller ikke delta i en sak om lån eller annen kreditt til seg selv eller om sikkerhetsstillelse for egen gjeld.

9.7 Taushetsplikt

Taushetsplikten i pkt. 6.4 omfatter styrets medlemmer.

Styrets vedtak er ikke underlagt taushetsplikt, med mindre annet følger av første ledd eller er bestemt av styret.

Styremedlem og varamedlem har diskresjons- og taushetsplikt om opplysninger og synspunkter som fremkommer i forbindelse med styrets arbeid når ikke annet er bestemt av styret. Taushetsplikten i første punktum gjelder likevel ikke dersom det er behov for å drøfte en sak internt i den organisasjonen som medlemmet er knyttet til med mindre annet følger av første ledd.

Reglene i paragrafen her gjelder tilsvarende for medlem av særskilt klageorgan, med mindre annet er bestemt av styret i Sluttvederlagsordningen.

9.8 Felleskontoret

Styret kan bestemme at Sluttvederlagsordningens administrative oppgaver skal tillegges Felleskontoret for LO/NHO-ordningene (Felleskontoret). Felleskontoret skal i tilfelle være sekretariat for Sluttvederlagsordningen og ivareta administrasjonen av Sluttvederlagsordningen. Administrerende direktør for Sluttvederlagsordningen skal være administrerende direktør også for Felleskontoret.

Felleskontoret skal blant annet på Sluttvederlagsordningens vegne

- (a) forberede sakene som skal behandles av styret, og øvrige organer for Sluttvederlagsordningen,
- (b) innkreve premier og egenandeler fra bedriftene,
- (c) behandle og avgjøre søknader om sluttvederlag og i denne forbindelse kommunisere med bedriftene, arbeidstakerne og NAV,
- (d) representere Sluttvederlagsordningen i utenrettslige og rettslige tvister med arbeidstakere, foretak, organisasjoner og andre,
- (e) sørge for at rettigheter og plikter etter denne avtale oppfylles i tråd med hovedorganisasjonenes intensjoner.

Styret kan gi fullmakt etter pkt. 9.5 til styremedlem eller ansatt i Felleskontoret.

Bestemmelsene i pkt. 6.4 om taushetsplikt gjelder tilsvarende for Felleskontoret.

Felleskontorets kostnader knyttet til Sluttvederlagsordningen dekkes av Sluttvederlagsordningen.

9.9 Revisor

Styret velger en statsautorisert revisor og godkjenner revisors godtgjørelse. Revisor skal ha tilgang til alle opplysninger som er nødvendige for utøvelsen av arbeidet.

10.0 ANBRINGELSE AV SLUTTVEDERLAGSORDNINGENS MIDLER

10.1 Kapitalforvaltning

Styret avgjør plasseringen av Sluttvederlagsordningens midler og fastsetter retningslinjer for kapitalforvaltningen. Styret kan innenfor de fastsatte retningslinjer delegere myndighet til å bestemme plasseringer til administrasjonen.

Styret kan beslutte at Sluttvederlagsordningen skal overlate kapitalforvaltningen til et foretak med konsesjon til å drive aktiv forvaltning eller oppnevne en investeringskomité til å bestemme plasseringer eller på annen måte bistå ved kapitalforvaltningen.

Kapitalforvaltningen skal være forsvarlig.

Bilag 7

Avtale om ny AFP-ordning

I Innledning

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

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

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

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

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

II Vedtekter

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

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

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

III Opprinnelig AFP-ordning

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

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

IV Ny AFP-ordning

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

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

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

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

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

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

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

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

VI. Pensjonsnivået i den nye AFP-ordningen

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

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

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

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

AFP reguleres på samme måte som inntektpensjon i ny alderspensjon i folketrygden både under opptjening og utbetaling.

VII. Den nye AFP-ordningen finansieres på følgende måte:

Kostnadene ved AFP finansieres av foretakene, eller deler av foretakene, som er eller har vært tilsluttet Fellesordningen, samt at staten yter et bidrag knyttet til den enkelte pensjonist.

Staten yter tilskott til AFP. Frem til 31. desember 2010 gjelder reglene i lov 23. desember 1988 nr. 110 og fra 1. januar 2011 reglene i AFP- tilskottsloven.

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

Foretakene betaler premie til Fellesordningen til dekning av den delen av utgiftene som ikke dekkes av statens tilskott. Nærmere bestemmelser om premiebetaling fastsettes i vedtektene for Fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP) og i Fellesordningens styrevedtak.

I perioden 2011 til og med 2015 vil det være personer som mottar opprinnelig AFP, og i denne perioden vil foretak som var med i opprinnelig AFP-ordning måtte betale premie til denne, samt egenandel for egne ansatte som har tatt ut opprinnelig AFP. Premie og egenandel fastsettes av Styret for Fellesordningen.

Foretakene skal for ny AFP betale en premie for arbeidstakere og andre som har mottatt lønn og annen godtgjørelse som rapporteres under kode 111-A i Skattedirektoratets kodeoversikt. Premiesatsen fastsettes av styret for Fellesordningen. Premien skal utgjøre en prosentdel av de samlede utbetalinger fra foretaket i henhold til bedriftens innberetning på kode 111-A. Foretaket skal bare betale premie av den del av utbetalingene til den enkelte i foregående inntektsår som ligger mellom 1 og 7,1 ganger gjennomsnittlig grunnbeløp.

Premie betales for til og med det året medlemmet av ordningen fyller 61 år. Premien innbetales kvartalsvis.

VIII.

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

Bilag 8

Tjenestepensjon

Partene er enige om at det etableres tjenestepensjon for ansatte som trer i kraft 1. mai 2005. Tjenestepensjon er innskuddsbasert hvoretter arbeidsgiver innbetaler 3 % av tariffert lønn fratrukket 1G, i henhold til Lov om obligatorisk tjenestepensjon. Bedriften og de ansatte kan inngå avtale om tilleggsinnbetaling utover dette, som dekkes av den enkelte ansatte ved trekk i lønn. Avtalen må være kollektiv og omfatte alle ansatte i virksomheten.

Tjenestepensjonsordningen skal dekke premiefritak.

Bilag 9

14-daglig utlønning, lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent

Hovedorganisasjonene er enige om at rasjonaliseringshensyn ofte tilsier lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent. I den anledning skal nedenstående bestemmelser gjelde:

1. Utlønning skal kunne foregå over bank hvis bedriften ønsker det. Ved en slik ordning skal i tilfelle følgende gjelde:
 - a. Arbeidsgiveren skal kunne foreta trekk, så som skatt, trygder m.v. og trekk som arbeidstaker/arbeidsgiver er enige om ved skriftlig avtale.
 - b. Arbeidsgiveren skal, hvis tillitsvalgte fremsetter ønske om det, sørge for at fagforeningskontingent blir trukket enten av arbeidsgiverens bankforbindelse eller direkte av bedriften.

Trekket må bygge på skriftlig fullmakt fra den enkelte arbeidstaker.
 - c. Arbeidstakeren får på lønningsdagen en slipp av arbeidsgiveren, hvorav framgår lønnsutregning, bruttobeløp, foretatt trekk og netto lønnsbeløp overført til arbeidsgiverens bankforbindelse.
 - d. Arbeidsgiverens bankforbindelse foretar fellestrekk eller andre trekk etter oppgave fra bedriften eller fra arbeidstakeren selv.

Netto lønnsbeløp minus trekk foretatt av banken, innsettes på arbeidstakerens lønnskonto og skal stå til disposisjon for ham på lønningsdagen.

Hvis arbeidstakeren ønsker denne lønnskonto opprettet i en annen bank enn arbeidsgiverens bankforbindelse, ordnes dette ved at bedriften eller arbeidstakeren gir banken melding om at slik overføring skal foretas.
 - e. De nærmere detaljer vedrørende utlønning over bank fastsettes i spesiell avtale som opprettes mellom den enkelte arbeidsgiver og hans bankforbindelse.
2. Hovedorganisasjonene er enige om at hvis trekk av fagforeningskontingent ikke blir ordnet som nevnt i punkt 1 b), er det adgang til å inngå avtale på den enkelte bedrift om at fagforeningskontingent skal trekkes av bedriften. Trekket må bygge på skriftlig fullmakt fra den enkelte arbeidstaker.
3. Hovedorganisasjonene er enige om at det ved 14-daglig utlønning vil være behov for - av praktiske og rasjonelle grunner - å kunne foreta en viss forlengelse av det tidsrom løper fra lønningsperiodens utløp til utlønning finner sted. Hovedorganisasjonene vil derfor anbefale at tariffpartene, eller partene på de enkelte bedrifter, finner fram til praktiske ordninger som tilgodeser dette behov.

Bilag 10

Utsetting, innleie og ansatte i vikarbyrå

1. Vilkår for innleie og utsetting av arbeid med mer

11. Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen blir mest mulig attraktiv og seriøs. Der egenbemanningen ikke er tilstrekkelig, skal det drøftes ulike tiltak – herunder muligheten for å øke antallet egne ansatte, jf. Hovedavtalen § 9-3. 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.
12. Dersom bedriften ønsker å leie inn arbeidskraft eller sette bort deler av arbeidet, skal det på forhånd forhandles med de bedriftstillitsvalgte, jfr. Hovedavtalen § 9-3.

Saksbehandling:

I protokollen bør det fremgå hva som er bemanningsbehovet, begrunnelsen for ikke å ansette, samt omfanget og varigheten for innleien/utsettingen.

13. Bedriftens ledelse skal på forlangende godtgjøre overfor de tillitsvalgte at innleid arbeidskraft og underentreprenører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Lønns og arbeidsvilkår som bedriftstillitsvalgte oppfatter som urimelig i forhold til sentrale tariffavtaler i områder, kan tas opp til drøfting med bedriften. 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 arbeidsforhold.
14. Dersom utsetting av arbeid medfører at bedriften, av den grunn, må permittere eller si opp fast ansatte arbeidstakere, vil utsettingen av arbeidet kunne stride mot Arbeidsmiljøloven § 15-7 og Hovedavtalen § 8-1 nr. 1. De tillitsvalgte kan kreve forhandlinger om dette.
15. Avtaler om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter
Organisasjonene anbefaler at bedriftene avtaler retningslinjer om arbeidsleie bedriftene i mellom 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.

2. Lønns- og arbeidsvilkår for innleide

21. Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med Arbeidsmiljøloven § 14-12 a, (forslag i Prop 74L).

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet. Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom LO og en arbeidsgiversammenslutning gjelder ikke:

- Bilag 1. Arbeidstidsforkortelsen
- Bilag 5. Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond
- Bilag 6. Sluttvederlagsavtalen
- Bilag 7. Avtale om AFP- Ordningen
- Bilag 8. Tjenestepensjon
- Bilag 9. Trekk av fagforeningskontingent

- 2.2 Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt. 2.1 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret.

På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

- 2.3 Hovedavtalen kap. V gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO og MEF, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av Hovedavtalen mellom LO og MEF, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt. 2.1 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

- 2.4 Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgtarbeid, jfr. HA § 5-6

Merknad:

Punktene 2.1, 2.2 og 2.3, 2.4, iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jfr. Prop 74L (2011-2012).

3. Ansatte i vikarbyråer

Bestemmelsene i dette bilaget regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst jfr. Omfang 1.1

- 31 Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde jfr §1.1.
- 32 Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.
- 33 Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.
- 34 Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.
- 35 Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratrukke seg etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet.

- I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.
- 36 Ved utleie til bedrift som er bundet av denne overenskomsten, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften, jfr. pkt 2.1.
- 37 Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av denne overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.
- 38 Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.

Bilag 11

Fagopplæring

Partene ønsker at bedrift og tillitsvalgte hvert år drøfter om det er et kompetansegap i henhold til bedriftens behov for kompetanse og hvordan det i så fall kan legges til rette for at ufaglærte får anledning til å ta fagbrev. Drøftingene skal ta utgangspunkt i bedriftens behov for fagarbeidere og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det bør være en målsetting at det drives fagopplæring i alle bedrifter som oppfyller kravene for å være opplæringsbedrift.

Partene sentralt og lokalt må legge til rette for at arbeidsinnvandrere som arbeider i landet og som sikter mot å bli en del av det norske arbeidsmarkedet, må få styrket sine grunnleggende ferdigheter i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur.

Etter- og videreutdanning

Partene viser til Hovedavtalen § 10-9 om «Permisjon for utdanning» og kapt. 18.

«Kompetanseutvikling». Partene er enige om viktigheten av at arbeidstakerne får formalisert og dokumentert sin kompetanse. Partene erkjenner den store betydning økt utdanning har for den enkelte, bedriftens utvikling og samfunnet. Partene er enige om at det er viktig å etablere en kultur for livslang læring. Partene er enige om at den enkelte arbeidstaker har rett til å få dokumentert sin realkompetanse. Partene vil aktivt bistå medlemmene med etablering av slike systemer.

Bilag 12

Yrkessjåførkompetansebevis (YKB)

Etter yrkessjåfør forskriften (forskrift 16.04.2008 nr. 362, Forskrift om grunnutdanning og etterutdanning for yrkessjåførere) er sjåførene pålagt å gjennomføre etterutdanning som p.t. er på 35 timer hvert 5. år.

I de tilfeller der partene ikke inngår avvikende lokal avtale, skal følgende gjelde:

- 1) Arbeidsgiver skal gi fast ansatte sjåførere et tilbud om etterutdanning i henhold til gjeldende forskrift. Arbeidsgiver fastsetter, etter drøftinger med de tillitsvalgte, gjennomføringsmetode, tid og sted for etterutdanningen.
- 2) Hvis ikke arbeidstaker gjennomfører etterutdanningen tilbudt av arbeidsgiver, er vedkommende selv ansvarlig for å gjennomføre etterutdanningen innenfor de lovpålagte frister. Arbeidstaker må da dekke kostnaden selv.
- 3) Hvis arbeidstaker uten gyldig grunn uteblir fra etterutdanningskurs, kan arbeidstaker kreve utgiftene tilbakebetalt fra arbeidstaker.
- 4) Arbeidstaker har ikke rett på etterutdanningskurs under avvikling av oppsigelsestid.
- 5) Kostnader dekkes som følger:
 - a. Arbeidsgiver dekker kursutgiftene, herunder eventuelt læremateriell.
 - b. Arbeidsgiver dekker ordinær lønn tilsvarende medgått kurstid som er 35 timer. Kurstid iht. yrkessjåfør forskriften regnes ikke som arbeidstid, og deltakelse på kurs skal ikke utløse overtid eller annen økonomisk kompensasjon.
 - c. Arbeidstakere som gjennomfører hele eller deler av kurset på sin fritid vil få kurstiden kompensert tilsvarende.
 - d. Hvis kurset ikke avholdes på stasjoneringsstedet, kan eventuell dekning av arbeidstakers reisekostnader til og fra kursstedet, samt eventuell dekning av kost og losji, avtales lokalt.

Kurskostnader og lønnskompensasjon avskrives i løpet av 12 måneder. Ved frivillig fratreden skal restbeløp tilbakebetales.

Implementering

Eksisterende lokale avtaler som ikke gir minst like gunstige vilkår som denne avtalen bortfaller i sin helhet uten oppsigelse 01.05.16. Andre avtaler må eventuelt bringes til opphør i tråd med Hovedavtalens bestemmelser.



Norsk Arbeidsmandsforbund

Postboks 8704 Youngstorget, 0028 Oslo
Besøksadresse: Grubbegt. 6, 0179 Oslo
E-post: norsk@arb-mand.no
Telefon: 81 54 51 00
Hjemmeside: www.arbeidsmandsforbundet.no



Norsk Transportarbeiderforbund

Hammersborg Torg 3, 0179 OSLO
E-post: ntf@transportarbeider.no
Telefon: 40 64 64 64
Telefaks: 22 20 50 89
Hjemmeside: www.transportarbeider.no



Industri Energi

Youngsgt. 11, 0181 Oslo
E-post: post@industrienergi.no
Tlf: 02390
Telefaks: 22 03 22 30
Hjemmeside: www.industrienergi.no



Fellesforbundet

Fellesforbundet

Lilletorget 1, 0184 Oslo
E-post: fellesforbundet@fellesforbundet.no
Telefon: 02306
Telefaks: 23 06 31 01
Hjemmeside: www.fellesforbundet.no



Landsorganisasjonen i Norge - LO

Youngs gate 11, 0181Oslo
E-post: lo@lo.no
Telefon: 03200
Telefaks: 03201
Hjemmeside: www.lo.no



Maskinentreprenørenes Forbund

Postboks 505 Sentrum, 0105 Oslo
Besøksadresse: Fred. Olsensgt. 3, 0152 Oslo
E-post: firmapost@mef.no
Telefon: 22 40 29 00
Hjemmeside: www.mef.no