Overenskomst nr. 299

av 2024

mellom Næringslivets Hovedorganisasjon,

Norsk Industri

og

Store Norske Gruvedrift A/S

på den ene side

og

Landsorganisasjonen i Norge,

Norsk Arbeidsmandsforbund

og

Gruveklubben ved Store Norske Gruvedrift A/S

på den annen side

Innhold

§ 1 Virkeområde / omfang ... 3
§ 2 Ansettelse - oppsigelse ... 3
§ 3 Innleie, vikarbyrå ... 3
§ 4 Lønnssatser m.m. ... 5
§ 5 Lærlinger ... 6
§ 6 Ordinær arbeidstid ... 6
§ 7 Overtid ... 7
§ 8 Skiftarbeid ... 9
§ 9 Overføring til annet arbeid, annen arbeidstid, venting m.m. ... 10
§ 10 Forskuttering av sykepenger ... 11
§ 11 Akkordarbeid ... 11
§ 12 Arbeidsmiljø og verneombud ... 12
§ 13 Lokale lønnsforhandlinger ... 12
§ 14 Reiseutgifter, flyttegods – reiser til / fra fastlandet ... 12
§ 15 Ferie ... 14
§ 16 Velferdspermisjoner m.m. ... 15
§ 17 Gravide arbeidstakere ... 15
§ 18 Sluttvederlag ... 15
§ 19 Pensjons- og forsikringsordninger ... 15
§ 20 Etter- og videreutdanning ... 15
§ 21 Forbundets ansvar ... 16
§ 22 Overenskomstens varighet ... 16

Vedlegg 1 a Lønnsregulativ timelønnete ansatte ... 17
Vedlegg 1 b Hovedfagbrev og relevante fagbrev ... 20
Vedlegg 1 c Teknisk fagskole som er relevant for fagområde ... 21

Bilag 1 Avtale om et Opplysnings og utviklingsfond ... 22
Bilag 2 Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai – A-ordningen ... 24
Bilag 3 Lønn under repetisjonsøvelse ... 26
Bilag 4 Lønnssystemer ... 27
Bilag 5 Skadestatistikk i bergindustrien ... 28
Bilag 6 Likestilling ... 29
Bilag 7 Overtid ... 30
Bilag 8 Avtale om korte velferdspermisjoner ... 31
Bilag 9 Tjenestepensjoner ... 33
Bilag 10 Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO) ... 34

Del I:
Hovedavtalen LO - NHO av 2022 - 2025

Del II:

§ 1 – Virkeområde / omfang

Denne overenskomst omfatter arbeidstakere som er beskjeftiget som operatører i Store Norske i stillinger som er angitt i overenskomstens Del III Bilag 1 – lønnsregulativ timelønte ansatte.

Der nye produksjonsmåter medfører at arbeidsoperasjoner endres eller forutsetter ny kompetanse skal disse fortsatt omfattes av denne overenskomsten. De sentrale parter vil anbefale at de lokale parter tilpasser sine bedriftsinterne avtaler til kompetansekrav og ansvar.

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

§ 2 – Ansettelse – oppsigelse

a) **Ansettelse**
Store Norske forplikter seg til ikke å ansette noen arbeidstaker på ringere betingelser enn denne overenskomst fastsetter.

Unntatt herfra er dog ansatte under 18 år, samt ansatte hvis arbeidsevne på grunn av alderdom, sykdom eller funksjonshemming er nedsatt. Disse arbeidstakere betales etter overenskomst mellom Store Norske og den enkelte ansatte og hans tillitsmenn.

Arbeidstakere ansettes og beskjeftiges av Store Norske, som for øvrig med iakttakelse av overenskomsten og arbeidsreglementets bestemmelser har rett til å lede og fordele arbeidet og anvende de maskiner og arbeidsmetoder det finner tjenlig og forsvarlig.

b) **Oppsigelse**
Oppsigelse skal ihht. Hovedavtalen og Arbeidsmiljølovens bestemmelser.

§ 3 – Innleie, vikarbyrå

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

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

1.2 Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter

Organisasjonene anbefaler at bedriftene avtaler retningslinjer om arbeidsleie bedriftene imellom for å møte produksjonsmessige svingninger og motvirke oppsigelser og permitteringer. Det forutsettes at arbeidsleien er i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-13 samt øvrige lover og avtaler. Slike avtaler opprettes i forståelse med tillitsvalgte.
Ved slik innleie skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos virksomheten når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde, jf § 1.

1.3 Innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer)

Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12.

Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med aml § 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 fellesbilagene LO/NHO om sluttvederlag, AFP, opplysning og utvikling, likestilling, tjenestepensjoner, lønnssystemer og skadestatistikk i bergindustrien.

Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling 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.

Hovedavtalen kap 6 gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, 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 NHO, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet, slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.
Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgtsarbeid, jfr. HA § 6-6

Ansatte i vikarbyråer

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

1. 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. Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.
3. Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.

4. Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.
5. Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratre 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.
6. Ved utleie til bedrift som er bundet av denne overenskomsten, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften.
7. 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.
8. Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.

Protokolltilførsel:

1. Partene er i tariffperioden enige om å praktisere H 3-7 (2) andre ledd på samme måte som den har vært praktisert i forhold til nåværende Bemanningsavtale.

   Dersom man ikke blir enige om å fortsette denne praktiseringen gjelder H 3-7 (2) andre ledd på vanlig måte fra tariffrevisjonen 2014.

§ 4 – Lønnssatser m.m.

1. **Avlønning**
   Ansatte over 18 år avlønnes etter særtrykkets lønnssatser.

2. **Kost og losji m.v.**
   Store Norske sørger for å holde spisesteder som de ansatte kan benytte.

3. **Arbeidstøy**
   Bedriften holder nødvendig bekledning, verneutstyr og håndklær. Det forutsettes at dette minst er på samme nivå som i overenskomsten av 2010.

4. **Oppgjør**
   Lønn utbetales innen den 20. hver måned. I oppgjøret fratrekkes alle forskudd og trekk (herunder også utlegg til familiebidrag, skatterestanser og lignende som de norske myndigheter har pålagt Store Norske å trekke av lønnen). Store Norske foretar lønnsutbetaling over bank.

   Sluttoppgjør
   Når den ansatte slutter, foretas sluttoppgjør ved lønnsutbetaling påfølgende måned.

§ 5 – Lærlinger

Opplæringstiden i bedrift (VK2) er normalt satt til 2 år. Det første året er definert som opplæringsår, det andre som verdiskapningsår. I utgangspunktet har en lærebedrift kun lønnsansvar for verdiskapningsåret – dvs. det andre året i bedrift. Men ordningen er slik at opplæringen og verdiskapningen går parallelt over begge år. Derfor er det for de fleste fag tatt hensyn til dette ved lønnsberegning. Konsekvensen blir at lønnen for verdiskapningsåret strekkes over 2 år. Lønn til lærlinger reguleres i forhold til begynnerlønn for en nyutdannet fagarbeider (inkl. fagbrevtillegg), ekskl. andre tillegg. Lønnen stiger 2 ganger pr år og etter følgende beregning:

1. halvår	30 % av begynnerlønn	fagarbeider ekskl. tillegg, men m/fagbrevtillegget
2. ”	40 % ·	”
3. ”	50 % ·	”
4. ”	80 % ·	”

Partene kan også avtale en annen fordeling.

Godtgjørelse for overtid:

Når lærlinger av opplæringsmessige grunner settes til overtidsarbeid, skal vedkommende i tillegg til lærlinglønn ha et overtidstillegg som beregnes ut fra Tabell 3, 0-2 år – sats for 33,6 t pr uke.

For lærlinger som inngår i Store Norskes ferieplan dekker Store Norske reisekostnader i henhold til § 13.5 en gang i året, under forutsetning at lærlingen har 6 måneders læretid.

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 opplærlingslova.

§ 6 – Ordinær arbeidstid

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

b) **36,5 timer pr. uke**
Vanlig to-skiftsarbeid som verken går lørdag eller i helligdagsdøgnet

c) **35,5 timer pr. uke**
1. Døgnkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid.
2. Arbeid på to skift og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på søn- og helligdager.
3. Arbeid som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag.
4. Arbeid som hovedsakelig drives om natten.

d) **33,6 timer pr. uke**
1. Helkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid.
2. Arbeid under dagen i gruven.
3. Arbeid med tunneldrift og utsprengning av bergrom under dagen.

Arbeidsstans døgnet før jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften samt Kr. Himmelfartsdag, skjærtorsdag og 1. og 17. mai er klokken 15.00.
Med turnusarbeid som er sammenlignbart med helkontinuerlig skiftarbeid forstås at enkelte skift arbeider 539 timer om natten og 232 timer på søndager pr. år.

Arbeidstiden under dagen regnes inklusive faring fra dagåpning til arbeidsstedet og tilbake til dagåpning, men eksklusive spisepause. Bestemmelsen kan fravikes etter avtale mellom partene i en periode på maks 6 måneder i siste 12 måneders periode.

For ansatte under dagen skal det fastsettes en spisepause som inklusive faringstid til og fra spisestedet minimum skal utgjøre 30 minutter. Spisepausens lengde avgjøres av Store Norske etter forutgående konferanse med de ansatte. Hvis den alminnelige arbeidstid enkelte dager er fastsatt til 5 timer eller mindre, kan spisepausen etter Store Norskes bestemmelse sløyfes.

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

Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden
I henhold til arbeidsmiljølovens § 10.5 er partene blitt enige om å avregne arbeidstiden over ett år, slik at oppsamlet fritid kan avspaseres sammen med ferie eller etter avtale.

§ 7 – Overtid

a) Anvendelse av overtid
Overtidsarbeid må ikke finne sted uten i de tilfelle som er nevnt i arbeidsmiljøloven.
Overtidsarbeid må ikke overdrives av eller overfor den enkelte ansatte.

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

Når betingelsene for øvrig foreligger for bruk av overtid, gjelder følgende alminnelige regler i henhold til Arbeidsmiljøloven.:

<u>Pr. dag</u>
Tillitsvalgte og SNSG har opprettet protokoll med følgende avtaler:

1) De tillitsvalgte og bedriften har med grunnlag i AML § 10.6 inngått avtale om at det benyttes inntil 16 timers arbeidstid i et enkelt døgn.

2) De tillitsvalgte og bedriften har med grunnlag i AML § 10.8 avtalt at den arbeidsfrie perioden kan være kortere enn 11 timer, men ikke kortere enn 8 timer i de tilfeller som følger av loven.

Når arbeidstaker blir pålagt overtidsarbeid av mer enn 2 timers varighet etter at den alminnelige arbeidstid er avviklet, skal arbeidstakeren først gis en pause på minst en halv time. Når forholdene gjør det nødvendig, kan denne pause kortes ned eller forskyves. Pauser som legges etter alminnelig arbeidstids slutt, godtgjøres som overtidsarbeid, men regnes ikke med i det antall timer det er tillatt å arbeide overtid etter § 10.6. Forskyves pausen til før alminnelig arbeidstids slutt, regnes den som en del av den alminnelige arbeidstiden.

b) Beregningsgrunnlaget for overtidsarbeid (overtidsgrunnlaget)

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

c) Overtidsprosentene

Overtidsarbeid I de 5 første virkedager i uken betales med 50 % tillegg frem til kl. 21.00, deretter med 100 %.

Ansatte hvis normale arbeidstid ender før kl. 13.00 på lørdager og dager før helligdager, betales 50 % for overtidsarbeid mellom skiftets slutt og kl. 13.00.

Overtidsarbeid for dagarbeidere etter kl. 21.00 og overtidsarbeid på alle lørdager og dager før helligdager etter kl. 13.00, og arbeid på søn- og helligdager inntil ordinær skiftpågang siste helligdags aften, betales med 100 %.

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

d) Overtidsarbeid for skiftarbeidere

Skiftarbeidere som arbeider overtid skal i tillegg til de tarifferte overtidsprosenter ha de skiftprosenter og tillegg som normalt er fastsatt for arbeid innenfor det tidsrom overtidsarbeidet utføres. Skiftarbeidere som arbeider overtid på fridager, og arbeider skift, regnes som om de inngår i skiftplanen.

For overtid på skift betales 50 % tillegg etter endt ordinær skiftarbeidstid.
Overtid i forlengelse av nattskift godtgjøres med 100 %.
Overtid etter kl. 21 godtgjøres med 100 %.

Arbeid på helligdager inntil ordinær skiftpågang siste helligdags aften, betales med 100 % overtidstillegg.

Overtidsarbeid på fridager (avspaseringsdager) som ledd i arbeidstidsordningen, betales med 100 % overtidstillegg. Overtidsarbeid på lørdager og søndager betales med 100 % tillegg.

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

e) Overtid når det veksles mellom ulike arbeidstidsordninger

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

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

f) Matpenger

Ved overtid utover to timer har ansatte adgang til å innta måltid vederlagsfritt. Bestemmelsen tar sikte på at spising i den lovfestede pause på minst en halv time mellom det ordinære skifts slutt og overtid, skal betales av Store Norske. Måltid etter overtid på hverdager og måltider før og etter overtid på søndager, faller således utenfor.

g) Utpurring

Ved utpurring skal det betales 2 timer overtid. Flere utpurringer innen samme 2 timersperiode gir ikke rett til mer enn 2 timer overtid.

§ 8 – Skiftarbeid

a) Generelt om skiftarbeid

Med skift- og turnusarbeid forstås arbeid som skal utføres til forskjellige tider av døgnet således:

a) Arbeid som utføres i det tidsrom som er fredet om natten
b) Arbeid på to skift som legges mellom kl. 06.00 og kl. 24.00
c) Delt arbeidstid mellom kl. 06.00 og 21.00, slik at arbeidstakerne veksler på vaktene eller går faste vakter til forskjellige tider av døgnet.

Det skal være oppsatt en arbeidsplan som viser den enkelte arbeidstakers arbeids- og fritid.

b) Ordinær skifttid

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

Arbeidsstans døgnet før jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften samt Kr. Himmelfartsdag, skjærtorsdag og 1. og 17. mai er klokken 15.00.

Arbeidssyklusen i foreliggende arbeidsplaner skal gå på ordinær måte, men selskapet vil legge til rette driftsteknisk slik at arbeidet stopper i høytidene, dersom ikke anlegg maskiner, råstoffer eller produkter står i fare for å bli skadet.

c) Tillegg for skiftarbeid

Grunnlag for skifttillegg, jfr. særtrykk. Tillegg for ettermiddagsskift skal være 16,6 %. Tillegg for nattskift skal være 30 %.

Partene er enige om å utbetale det skifttillegg som hovedtyngden av skiftet faller på. Eksempelvis vil skift som går på kl. 20.00 – 04.00 få skiftet i sin helhet regnet som nattskift.

For helkontinuerlig skiftarbeid, 2-skiftsarbeid, og annet turnusarbeid som regelmessig drives på

søndager, skal det lørdager og søndager på døgnets tre skift betales 75 % skifttillegg. For skiftarbeid og annet turnusarbeid på julaften, 1. og 2. juledag, nyttårsaften og 1. nyttårsdag, fra og med skjærtorsdag til og med 2. påskedag,
Kristi himmelfartsdag, pinseaften, 1. og 2. pinsedag, på døgnets tre skift betales et skifttillegg på 180 %.
Tilsvarende gjelder for 1. og 17. mai.

Ved forskjøvet skiftveksel følges tilleggene for disse skift.

Tilleggsbetaling for helkontinuerlig skiftarbeid på helligdager
Skiftarbeidere som arbeider helkontinuerlig skal hvert fulle skift på helligdager som på en ukedag, betales kr. 30,-. Det regnes inntil 3 skift pr helligdag, som regel i tiden fra kl. 22.00 før vedkommende helligdag til kl. 22.00 på helligdagen, eventuelt siste helligdag.

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

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

d) Skifttillegg i forbindelse med overtidsarbeid for skift- og turnusarbeidere
Det betales skifttillegg på overtidstimer kun for ansatte som inngår i skiftplan.

e) Betalte fridager
Julaften, nyttårsaften, påskeaften og pinseaften er betalte fridager. Vedrørende godtgjørelse henvises til bilag: "Godtgjørelser for helligdager og 1. og 17. mai."

§ 9 – Overføring til annet arbeid, annen arbeidstid, venting m.m.

1. **Om retten til å endre arbeidstiden**
Ansatte kan, når driftsmessige hensyn gjør det påkrevet, overføres til andre tidspunkt enn deres vanlige arbeidstid.
Det betales en engangskompensasjon på kr. 1500,- ved en slik overføring. Kompensasjonen bortfaller hvis varsel om overførsel er gitt minst 14 dager i forkant. Ved tilbakeføring fra midlertidig arbeidstid til opprinnelig arbeidstid, gis det ikke noen kompensasjon.

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

2. **Betaling i forbindelse med endring av arbeidstiden**
Når overføring til annen arbeidstid finner sted, betales skifttillegg i henhold til § 8, pkt. b. For skiftveksel som medfører dobbelt skift, betales 50 % tillegg (eksempel: overgang fra nattskift til formiddagsskift gir 50 % overtidstillegg).

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

Hvis en ansatt eventuelt må gå skift uten å ha hatt den lovbestemte arbeidsfri mellom skiftene,

gjelder ordinære regler for overtidsarbeid.

3. **Betaling ved driftsstans**
Ved driftsstans og all venting i forbindelse med driftsstans, betales full lønn for inntil fem tapte skift etter hverandre.

§ 10 Forskuttering av sykepenger

Bedriften har ikke adgang til å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger.

§ 11 – Akkordarbeid

1. Hvor ikke annen avlønningsform er fastlagt, som særavtale inkludert akkordkompensasjoner, prosentavlønning av andre akkorder, skal akkord kunne anvendes slik partene er enige om i lokale forhandlinger.

2. Akkordprisen fastsettes eller forandres gjennom fri forhandling mellom bedriftens leder eller hans representant og den eller de ansatte akkorden tilbys. De som på lagets vegne forhandler om akkordprisen, har på sin side plikt til å konferere med sitt akkordlag før akkorden endelig vedtas.

   Oppnås ikke enighet om akkordprisen, og arbeidsgiveren likevel ønsker arbeidet utført, betales etter gjeldende timelønn.

3. Ved akkorders utsettelse utskrives en akkordseddel eksklusiv personlig timelønn med tydelig angivelse av pris, arbeidssted, arbeidets art, omfang, lagets størrelse samt måten arbeidet skal utføres på, og mulige andre bestemmelser for arbeidets utførelse. Ved akkorder av lengre varighet skal akkordseddelen være underskrevet av begge parter 4 dager etter at arbeidet er påbegynt, med mindre begge parter er enige om å vente med å fastsette akkordprisen noen tid. For akkorder av kortere varighet utskrives akkordseddelen før arbeidet påbegynnes.

4. Hvis nye arbeidsmetoder og maskiner eller forandrede arbeidsforhold nødvendiggjør en endring i de tidligere fastsatte akkorder, skal det forhandles med akkordlaget, eventuelt med de ansattes tillitsmenn.

5. Ved ekstraarbeid forstås arbeid som ikke uttrykkelig er innbefattet i akkordavtalen, og som må utføres av akkordlaget i forbindelse med og utenfor den utsatte hovedakkord, mens det er beskjeftiget med denne.

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

   Er et akkordlag på grunn av maskinskade eller mangel på arbeidsmateriell, eller som følge av annet pågående arbeid – og intet av dette skyldes akkordlaget – hindret i å utføre arbeid som henhører under akkorden, og stansen strekker seg over ½ time, godtgjøres tiden etter timesats. Den ansatte må straks gi melding til overordnet om slik stans.

§ 12 Arbeidsmiljø og verneombud

Norsk Arbeidsmandsforbund og Norsk Industri er enige om at det på den enkelte bedrift skal drives planmessig verne- og miljøarbeid.

I denne sammenheng vil partene arbeide aktivt for at også bedrifter med færre enn 10 ansatte følger lovens intensjoner om å ha verneombud. Videre at bedrifter med mindre enn 10 arbeidstakere, som følger lovens bestemmelse om unntak fra dette, har skriftlig avtale om annen ordning.

Verneombud og bedriftsleder oppfordres til i fellesskap å gjennomgå grunnkurs i verne- og miljøarbeid som tilfredsstiller lovens krav.

§ 13 - Lokale lønnsforhandlinger

En gang hvert avtaleår skal det forhandles om en eventuell regulering av lønnsnivået. Tidspunktet for en eventuell regulering fastlegges i lokal avtale.

For øvrig henvises til Hovedavtalens § 9. Ved årlige konferanser mellom bedriftsledelsen og de tillitsvalgte om lønnsforholdene skal fremlegges oppgave som viser den gjennomsnittlige fortjeneste og spredning.

Lokale forhandlinger skal føres på basis av overenskomsten og slik at tillegg skal gis på grunnlag av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet, dvs. bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne.

Lokale forhandlinger skal føres mellom de stedlige parter og skal være reelle, uavhengig av hvilke begreper overenskomstene inneholder med hensyn til forhandlinger, drøftinger, vurderinger e.l.

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

§ 14 – Reiseutgifter, flyttegods – reiser til / fra fastlandet

1. Billettutgifter ansatte, familiemedlemmer

a) Ansatte

Ved ansettelse

Store Norske dekker fri reise fra bosted i Norge til Svalbard.

Ved slutt

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

Det kreves 6 måneders ansettelsestid for å oppnå fri reise til fastlandet. Dette gjelder ikke ved korttidsansettelser. Ansatte som slutter i Store Norske før de har opparbeidet rett til fri reise, betaler selv sine reisekostnader.

Med "bosted" regnes der man er registrert i Folkeregisteret.

Prøvetid
Når den ansatte sier opp i prøveperioden, dekker vedkommende selv billettutgiftene for returreise.

Når Store Norske sier opp den ansatte i prøveperioden, dekker Store Norske billettutgiftene.

Ved ferie
For ansatte som inngår i Store Norskes ferieplan, dekker Store Norske reisekostnader i henhold til § 13, 5, en gang pr. år.

b) Familiemedlemmer som skal bo eller bor på Svalbard
Med familiemedlemmer forstås ektefelle/samboer og deres barn t.o.m. det året barnet fyller 18 år som er tildelt familiebolig/tjenesteleilighet/hybelleilighet på Svalbard.

Med samboer forstås enten person som arbeidstaker har levet sammen med på Svalbard i et ekteskapslignende forhold i de siste 2 år eller person som har felles bopel på Svalbard og felles barn med arbeidstakeren.

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

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

Ved slutt
Store Norske dekker fri reise fra Svalbard til ektefelles / samboers bosted i Norge for familiemedlemmer når den ansatte har oppfylt betingelsene etter pkt. a).

Ved ferie
Store Norske dekker reisekostnader i henhold til § 14-5, en gang pr. år, forutsatt at den ansatte (familieforsørger) inngår i Store Norskes ferieplan.

Krav om dekning av reiseutgifter/flyttegods
Arbeidstaker plikter til enhver tid å informere arbeidsgiver om forandringer på hjemstedsadresse og navn på familiemedlemmer som omfattes av bestemmelsene om fri reise.

"Dersom ektefelle/samboer har forskjellige arbeidsgivere, dekker Store Norske ikke fri reise for den som har annen arbeidsgiver". "Ansatte som bevisst reiser krav overfor Store Norske om reiseutgifter, flyttegods for familiemedlemmer eller andre som ikke er berettiget til det, vil selv miste retten til frie reiseutgifter, flyttegods ved overføring til/fra fastlandet i inntil 2 år".

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

2. Reisegods, frakt flyttegods

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

Selskapet dekker fraktutgifter for flyttegods fra/til bosted i Norge ved ansettelse og ved slutt. Det er en forutsetning at det skjer en reell flytting fra Svalbard.

Etter avtale med den ansatte, kan bedriften forskuttere sluttflytting ved for eksempel langtidspermisjon eller flytting til nytt bosted. Det gis da ingen dekning til flytting ved slutt.

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

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

3. Reise for egen regning

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

Den ansatte må i tillegg selv dekke sine reiseomkostninger. De samme regler skal gjelde i de tilfeller hvor en ansatt er avskjediget og hjemsendes etter arbeidsreglementets § 11.

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

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

§ 15 Ferie

1. Ferie gis etter ferielovens og tariffavtalens bestemmelser (Bilag til Overenskomsten). I sammenheng med ferien har den ansatte rett til 2 reisedager for tur-retur-reisen til fastlandet. Disse reisedagene registreres som ulønnet permisjon. Vedrørende den femte ferieuke henvises til bilag "Utvidet ferie mv".

2. Feriegodtgjørelse

Feriegodtgjørelse beregnes og utbetales i henhold til ferielovens bestemmelser.

3. Feriegodtgjørelse av sykelønn

Arbeidsgiver betaler feriepenger av sykepenger som blir utbetalt i arbeidsgiverperioder.
Når ansatte har krav på full lønn og den utgjør mer enn 6 G, skal arbeidsgiver dekke sykepenger og feriepenger av differansen mellom trygdens ytelse og full lønn.
NAV i Longyearbyen utbetaler feriepenger av sykepenger som den ansatte har mottatt direkte fra trygdekontoret.

4. Lovfestet ekstraferie for eldre ansatte

Ansatte som er fylt 60 år har rett til en ukes ekstra ferie etter reglene i gjeldende lov.

5. Reiseomkostninger

Store Norske dekker reiseomkostninger med fly og offentlige transportmidler.
Dersom det ikke finnes offentlig kommunikasjon mellom flyplass og bosted, dekkes km-godtgjørelse etter statens reiseregulativ.

§ 16 Velferdspermisjoner m.m.

1. Korte velferdspermisjoner godtgjøres i henhold til vedlegg, se LO-NHO Bilag

2. Den ansatte har rett til ett års ulønnet permisjon etter hvert femte års sammenhengende tjenestetid. (eksl. læretid) uavhengig av stillingsbrøk.

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

§ 17 Gravide arbeidstakere

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

§ 18 Sluttvederlag

Bedriften finansierer selv sluttvederlag etter de regler som er avtalt mellom LO og NHO.

§ 19 Pensjons- og forsikringsordninger

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

I tillegg har Store Norske egne forsikringsordninger for sine ansatte.

§ 20 Etter- og videreutdanning

Partene i bedriften bør jevnlig diskutere behovet for etter- og videreutdanning, jfr. Hovedavtalens § 16.

§ 21 Forbundets ansvar

Forbundets ansvar for tariffens overholdelse

Forbundet kan ikke støtte noen ulovlig konflikt som måtte iverksettes av Store Norskes ansatte på Svalbard, men på enhver måte søke den bilagt. Forbundet påtar seg for øvrig den samme forpliktelse for tariffens overholdelse som det har like overfor lignende overenskomst vedrørende arbeidsforholdene i Norge.

Hvis det i Norge oppstår konflikter som ikke står i forbindelse med tariffrevisjoner ved Store Norske, skal sympatistreik ikke anvendes på Svalbard.

§ 22 Overenskomstens varighet

a Overenskomstens varighet

Denne overenskomst trer i kraft 1. april 2024 og gjelder til 31. mars 2026 og videre 1 – ett - år av gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to – måneders varsel.

b Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom NHO 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 NHOs representantskap. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 - fjorten - dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 - fjorten - dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2025).

Oslo, november 2024.

Jon Claudi /s/
Næringslivets Hovedorganisasjon

Geir Høibråten /s/
Landsorganisasjonen i Norge

Mari Indgjerdingen /s/
Norsk Industri

Brede Edvardsen /s/
Norsk Arbeidsmandsforbund

Del III

Vedlegg 1 a

LØNNSREGULATIV TIMELØNNETE ANSATTE
STORE NORSKE GRUVEDRIFT AS

Satser pr. 01.04.2024

	1-skift	2-skift	3-skift	Gruve		
Tab. - 1-	**37,50**	**36,50**	**35,50**	**33,60**	**Mnd(37,5)**	
0 - 2 år	266,74	274,02	281,77	297,68	**43 345,25**	Messebetjent,
2 - 5	271,04	278,44	286,31	302,48	**44 044,00**	Hjelpearbeider,
5 - 10	275,33	282,85	290,84	307,27	**44 741,13**	Renholdsbetjent i dagen,
10 - 15	279,63	287,26	295,38	312,07	**45 439,88**	
15 - 20	283,92	291,67	299,92	316,85	**46 137,00**	
over 20	288,22	296,09	304,46	321,65	**46 835,75**	
Tab. - 2-	**37,50**	**36,50**	**35,50**	**33,60**	**Mnd(37,5)**	
0 - 2 år	271,32	278,73	286,61	302,79	**44 089,50**	Transportarbeider, Oppredning, lagring
2 - 5	275,62	283,14	291,15	307,59	**44 788,25**	og lasting, Lagerekspeditør, Laboratorieassistent,
5 - 10	279,92	287,56	295,69	312,39	**45 487,00**	Mekaniker, Elektriker, Kokk
10 - 15	284,21	291,97	300,22	317,18	**46 184,13**	Maskinist i Svea og Vaktmester
15 - 20	288,51	296,39	304,76	321,98	**46 882,88**	i dagen
over 20	292,80	300,79	309,30	326,76	**47 580,00**	
Tab. - 3-	**37,50**	**36,50**	**35,50**	**33,60**	**Mnd(37,5)**	
0 - 2 år	275,98	283,51	291,53	307,99	**44 846,75**	Hjelpearbeider **under dagen**
2 - 5	280,27	287,92	296,06	312,78	**45 543,88**	Renhold under dagen
5 - 10	284,56	292,33	300,59	317,57	**46 241,00**	Gruveaspiranter, elektriker og mekaniker*
10 - 15	288,86	296,75	305,13	322,37	**46 939,75**	
15 - 20	293,15	301,15	309,67	327,16	**47 636,88**	* Etter 6 mnd opplæring flyttes disse til tab 4
over 20	297,45	305,57	314,21	331,95	**48 335,63**	
Tab. - 4-	**37,50**	**36,50**	**35,50**	**33,60**	**Mnd(37,5)**	
0 - 2 år	287,42	295,27	303,61	320,76	**46 705,75**	Gruvearbeider, Mekaniker og
2 - 5	291,72	299,68	308,15	325,56	**47 404,50**	Elektriker **under dagen**
5 - 10	296,01	304,09	312,69	330,35	**48 101,63**	Apparatkontrollør
10 - 15	300,31	308,51	317,23	335,15	**48 800,38**	
15 - 20	304,60	312,92	321,76	339,93	**49 497,50**	
over 20	308,90	317,33	326,30	344,73	**50 196,25**	

Kompetansetabell:

1-skift	2-skift	3-skift	Gruve		
37,50	**36,50**	**35,50**	**33,60**	**Mnd(37,5)**	
17,00	17,46	17,96	18,97	**2762,50**	**Hovedfagbrev**
4,00	4,11	4,23	4,46	**650**	**Relevant fagbrev**
4,00	4,11	4,23	4,46	**650**	**Teknisk fagskole**

Tilleggstabell:

1-skift	2-skift	3-skift	Gruve		
37,50	**36,50**	**35,50**	**33,60**	**Mnd(37,5)**	
4,75	4,88	5,02	5,30	**772**	**Svea-timer**
4,70			5,25		Skrapedrift
17,30	17,77	18,27	19,31	**2811**	Gruve 7 - t.o.m. 10.06.2014
1,40	1,44	1,48	1,56	**228**	ORV
8,65			9,65	**1406**	Lavdriftstillegg f.o.m. 11.06.2014
25,53	26,23	26,97	28,50		Teamledertillegg i dagen 10%
27,10	27,84	28,63	30,24		Teamledertillegg under dagen 10%
10,00	10,27	10,56	11,16		Smusstillegg
10,00	10,27	10,56	11,16		Støvtillegg

Skifttillegg

80,00					**Skift**
11,09	11,40	11,72	12,38		Gj.snitt. skifttillegg(F/E/N)
13,28	13,64	14,03	14,82		Ettermiddagsskift 16.6%
24,00	24,66	25,35	26,79		Nattskift 30%
60,00	61,64	63,38	66,96		Helkontinuerlig 75%
144,00	147,95	152,11	160,71		Helkontinuerlig 180%

* Ved arbeid på stuff med handholdte luftdrevne maskiner gis et tillegg på 3,33 pr. time for den tiden det utføres slikt arbeid
* Stigervikarer gruve/gruveverksted og formannsvikarer ute, betales med arbeidslederlønn 0-2 år
* Lærlinger betales etter eget regulativ

Diverse:

- Betaling for mannskaper i gruvenes redningskorps

a) Ved aktiv innsats:
Utpurring på vakt kompenseres i henhold til § 7 g).
Kurs på fritiden kompenseres i henhold til gjeldende avtaler.

b) Godtgjørelse for medlemskap i gruvenes redningskorps eller akuttberedskapen.

Fast månedlig godtgjørelse for røykdykkere:	kr	1.834,00
Grunngodtgjørelse for arbeidede normaltimer (timesats):	kr	16,60
Satsene omregnes til timesats og knyttes til arbeidede normaltimer (33,6 t/u)	kr	4,60
Fast månedlig godtgjørelse for øvrige i redningskorpset og aspiranter	kr	917,00
Grunngodtgjørelse for arbeidede normaltimer (timesats):	kr	6,30
Satsene omregnes til timesats og knyttes til arbeidede normaltimer (33,6 t/u)	kr	2,30
Fast månedlig godtgjørelse for akuttberedskapen	kr	610,00
Satsene omregnes til timesats og knyttes til arbeidede normaltimer (33,6 t/u)	kr	4,60

c) Godtgjørelse for brannvernet og oljevernet (i Svea)

Fast månedlig godtgjørelse	kr	232,00
Satsene omregnes til timesats og knyttes til arbeidede normaltimer (37,5 t/u)	kr	1,55

d) Godtgjørelse for verneombud

Fast månedlig godtgjørelse	kr	400,00
Satsene omregnes til timesats og knyttes til arbeidede normaltimer		

- Kost og losji for selskapets regning betales etter Statens regulativ

- Trekk for nedreise i kontraktsperioden kr 1.600,-

Vedlegg 1 b Hovedfagbrev og relevante fagbrev.

Avlønning for fagbrev skal vurderes ut fra følgende kriterier:
a) fagets relevans for stillingens arbeidsområde
b) ønske om fleksibilitet
c) myndighetenes krav til faglige kvalifikasjoner
Selskapet vil for hver stilling definere hva som er hovedfagbrev og hva som er relevant fagbrev.
Det gis kompetansetillegg for inntil 2 fagbrev – hovedfag og/eller relevant fagbrev.
For at et fagbrev kan regnes som *hovedfagbrev* må det i det daglige arbeid utøves praksis som er fagets sentrale kompetanseområde, og fagarbeidet må inngå som en fast del av stillingens arbeidsområde.
For at et fagbrev skal regnes som *relevant fagbrev* må det i det daglige arbeid utøves praksis som har betydelig relevans til fagets kompetanseområde, og fagarbeidet må inngå som en fast del av stillingens arbeidsområde.

Fordeling av hovedfagbrev og relevante fagbrev innen de ulike stillingskategorier

Stilling	Hovedfagbrev	Relevant fagbrev
Gruvearbeider	Fjell- og bergverksfaget	Anleggsmaskinførerfaget Veg- og anleggsfaget Grunnarbeid og anleggs-teknisk arbeid Produksjonsteknikkfaget Bilfaget Landbruksmaskinmekanikerfaget Anleggsmaskinmekanikerfaget Steinfaget Tømrerfaget Industrimekaniker
	Elektriker/Energimontørfaget	Sveisefaget
Operatør opprednings-verk	Produksjonsteknikkfaget Elektriker Industrimekaniker Automatiseringsfaget Platearbeiderfaget Sveiserfaget	Anleggsmaskinførerfaget Fjell og bergverksfaget Rørlegger Energimontørfaget
	Prosess og kjemifaget	Reparatør tunge kjøretøy Flislegger fagbrev
Elektrikere	Elektriker Automatiseringsfaget Telekommunikasjonsfaget	Energimontørfaget
Elektrikere (ute)	Energimontørfaget	
Elektrikere (gruve)	Elektriker Automatiseringsfaget Telekommunikasjonsfaget Energimontørfaget	Energimontørfaget Fjell- og bergverksfaget

Mekanikere (gruve)	Industrimekanikerfaget Anleggsmaskinmekanikerfaget Landbruksmaskinmekanikerfaget Bilfag - tunge kjøretøy Bilfag - lette kjøretøy	Fjell- og bergverksfaget
Mekanikere (ute) (mekanisk verksted/ ORV)	Industrimekanikerfaget CNC-maskineringsfaget Platearbeiderfaget Sveisefaget	Motormannfaget
Bilmekanikere (reparatør av anleggsmaskiner og kjøretøy)	Bilfaget Anleggsmaskinmekanikerfaget Landbruksmaskinmekanikerfaget Bilskadefaget Billakkererfaget	Industrimekanikerfaget Motorsykkelmekaniker
Maskinist (kraftstasjon i Svea)	Maskinistutdanning * Motormannsfaget Elektriker Energioperatørfaget	Industrimekanikerfaget Platearbeiderfaget Sveiserfaget
Transportarbeidere	Anleggsmaskinførerfaget Yrkessjåførfaget	Veg- og anleggsfaget Fjell og bergverksfaget Grunnarbeid og anleggs-teknisk arbeid
Logistikkmedarbeider	Logistikkfaget	Anleggsmaskinførerfaget Yrkessjåførfaget

**** Maskinistutdanning kompenseres med hovedfagbrev og teknisk fagskole.***

Ved eventuelle nye oppføringer av hovedfagbrev og/eller relevante fagbrev til vedlegg 1 B i løpet av tariffperioden, skal den økte kostnaden dette innebærer medregnes i rammen for neste års lønnsoppgjør.

Vedlegg 1 c. Teknisk fagskole som er relevant for fagområde.

Avlønning for teknisk fagskole blir etter satsene for relevant fagbrev.

Bilag 1

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

(Endret siste gang i 2024)

§ 1
Formål

Fondet har til formål å gjennomføre eller støtte tiltak til fremme av opplysning og utdannelse 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 verdiskaping,

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 oppgitt via A-meldingen til Aa-registeret med følgende gruppeinndeling:

Gruppe 1:	F.o.m. 0 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.
Fra og med 3. kvartal 2011 gjelder følgende premiesatser per måned for O/U-fondet:

Gruppe 1:	kr. 17,-
Gruppe 2:	" 27,-
Gruppe 3:	" 46,-

Arbeidsgiver kan, som en del av finansieringsordningen, trekke arbeidstakere som kommer inn under Hovedavtalen for arbeidere mellom LO og NHO og Hovedavtalen NHO-LO/FLT/HK, kr. 3,25 pr. uke. Beløpene reguleres av Sekretariatet i LO og NHOs styre, etter innstilling fra Fondsstyret, jfr. § 5.

§ 4
Innkreving av premie

Fondet omfattes av OU-samordningen. Den premie som er nevnt i § 3 skal derfor innbetales kvartalsvis til OU-samordningen. Premieinnbetalingen skal dekke foretakets samlede forpliktelser til alle OU-fond. Avtalen om OU-samordningen supplerer denne Avtale.

§ 5
Administrasjon

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

§ 6
Midlenes anvendelse og fordeling

Fondsstyret fastsetter for hvert år de beløp som forskuddsvis skal avsettes til fellesformål som en finner det ønskelig å støtte. Fondets øvrige midler disponeres - med en halvpart til hver - av spesialutvalg oppnevnt av hver av de to hovedorganisasjonene. Det utarbeides spesialvedtekter for disse utvalgs virksomhet.
Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge holder hverandre gjensidig underrettet om de planer spesialutvalgene har for midlenes anvendelse og for hvilke tiltak som har vært gjennomført.
Alle bedrifter som innbetaler til fondet, skal etter nærmere fastsatte regler ha adgang til å delta i tiltak som finansieres av fondets midler.

§ 7
Regnskap og årsberetning

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

§ 8
Oppløsning

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

§ 9
Ikrafttredelse

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

Oslo, april 2024

Jon F. Claudi	Tone Faugli
_____	_____
NHO	LO

Bilag 2

GODTGJØRELSE FOR HELLIGDAGER OG 1. OG 17. MAI

A-ordningen

Endret siste gang 2024

Til erstatning for arbeidsfortjeneste utbetales uke-, dag-, time eller akkordlønnede arbeidstakere 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.

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

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

4. 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.

5. 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 arbeidstakeren i tilfelle får utbetalt for vedkommende dag av arbeidsgiveren eller av trygdeinstitusjon som helt eller delvis finansieres ved pliktmessig bidrag fra arbeidsgiveren.

6. For unge arbeidstakere og lærlinger, fastsettes betalingen tilsvarende den gjennomsnittlige timefortjeneste i bedriften for disse arbeidstakere under ett, med mindre partene blir enige om en annen beregningsmåte.

7. For arbeidstakere ved bedrifter som praktiserer fastlønnssystemer, betales en godtgjørelse beregnet etter den enkeltes timefortjeneste i den uke høytids- eller helligdag faller.

8. For ukelønnede arbeidstakere 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 arbeidstaker skal ha etter overenskomsten, utbetales skiftarbeidere for hvert fulle arbeidede skift på helligdager som faller på en ordinær ukedag kr. 56,51.

   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 sats, derimot ikke skift- eller overtidsprosenter.

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 arbeidstaker 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.

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 godtgjørelse for henholdsvis 1. mai og 1. januar.

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 feriegodt-gjørelsen. Den regnes ikke med ved beregningen av tillegg for overtidsarbeid.

Bilag 3
(Endret siste gang i 2006)

Lønn under repetisjonsøvelse

Etter 6 måneders ansettelse i Store Norske har den ansatte ved repetisjonsøvelse inntil 1 månedslønn etter følgende regler:
Som lønn pr. dag benyttes de siste beregnede satser for helligdagsgodtgjørelse basert på arbeidstid uten tillegg for avspasering. Feriepenger legges til og utbetales samtidig med lønnen.
Alle utbetalinger fra Forsvaret som f.eks. familietillegg, offiserslønn, tjenestetillegg, dagpenger, botillegg etc. gir fradrag fra Store Norske med beregnet bruttobeløp.
Store Norske utbetaler lønn for den tid som den ansatte er inne til repetisjonsøvelse. Vedlagt denne henvendelse skal det følge en skriftlig erklæring fra Forsvaret som viser tidsrom for tjenesten og hvilken bruttolønn og andre utbetalinger som den ansatte har mottatt fra Forsvaret.

Bilag 4
(Endret siste gang i 2004)

Lønnssystemer

I den senere tid er det innen enkelte bransjer registrert en økende interesse for fastlønnssystemer som ofte kombineres med produktivitetstillegg i form av bonus, produksjonspremier eller lignende. Bakgrunnen kan bl.a. ha vært at de praktiserte lønnssystemer ikke har virket hensiktsmessig, at man har ønsket større ensartethet i lønnssystemene innenfor bedriften eller ønsket om en tilnærming mellom de lønnssystemer som praktiseres for arbeidere og funksjonærer, for eksempel ved utlønninger pr. måned (4 uker).

Hovedorganisasjonene understreker betydningen av å finne frem til de mest hensiktsmessige lønnssystemer og vil bistå med råd og veiledning hvis partene på den enkelte bedrift, med godkjennelse av tariffpartene, tar opp til drøftelse gjennomføring av nye lønnssystemer. Man er i denne forbindelse klar over at valg av lønnssystem, enten det gjelder fastlønn eller akkord, må vurderes på grunnlag av en rekke faktorer. Det gjelder bransjene og bedriftens teknologi, arbeidets art, kravet til produktivitet og andre forhold som partene i det enkelte tilfelle ønsker å tillegge vekt. Hvis drøftelser som nevnt i disse bestemmelser fører til forslag om nytt lønnssystem, må dette godkjennes av tariffpartene før dette settes i verk.

Bilag 5
(Endret siste gang i 2004)

Skadestatistikk i bergindustrien

Bergindustriens Landsforening og Norsk Arbeidsmandsforbund vil samarbeide om en representativ skadestatistikk for bergindustrien. Statistikken baseres på årsoppgaver fra bedriftene over inntrufne skader. Intensjonen er å videreføre statistikken fra den tidligere Bergverksoverenskomsten, men opplegget tilpasses den nye bedriftsstrukturen innen overenskomstområdet.

Bilag 6
(Endret siste gang i 2004)

Likestilling

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

I tariffperioden skal de lokale parter drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med henblikk på å opprette en bedriftstilpasset likestillingsavtale. Formålet med en slik avtale skal være:

– å oppnå at alle arbeidstakere – uansett kjønn – gis samme mulighet til arbeid og faglig utvikling, og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement,

– å bidra til at flere kvinner vil finne seg en arbeidsplass i bergindustrien,

– legge forholdene til rette for at kvinner tar fagbrev,

– avtalene sentralt og lokalt gjennomgås for å fjerne kjønnsbetingede ulikheter.

Bilag 7
(Endret siste gang i 2004)

Overtid

Partene har ved årets tariffoppgjør drøftet forskjellige forhold i tilknytning til overtid. Bruk av overtid kan ha mange årsakssammenhenger som varierer fra bedrift til bedrift og over tid.
Partene oppfordrer til at man ved den enkelte bedrift, med basis i gjeldende lov og avtale-bestemmelser, drøfter hvordan man best kan oppnå en bedre styring og riktig bruk av overtid.
Partene i den enkelte bedrift bør gjennomgå bruken av overtid (d.v.s. overtid etter tariffavtale) og om mulig redusere denne.
I drøftelsene bør årsaker til overtiden og belastningen på arbeidstakerne belyses, og eventuelle tiltak vurderes.

Bilag 8

AVTALE OM KORTE VELFERDSPERMISJONER AV 1972 MED ENDRINGER I 1976, 1982, 1990, 1992, 1998, 2002, 2006, 2010 og 2012

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

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon:

1. Permisjon ved dødsfall og for deltagelse i begravelse når det gjelder den nærmeste familie.

   Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstageren, 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 og kiropraktor når trygden gir stønad til behandlingen. Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfeller vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. Forøvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfeller som oftest være sykmeldt.

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 ikke kan skaffes, og arbeidstagerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte permisjoner for at arbeidstageren 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.
   Partene er enig i at bestemmelsen først kommer til anvendelse ved flyttedag i Longyearbyen til umøblert bolig.

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

10. Permisjon ved deltakelse i egne barns konfirmasjon.

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.

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

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.

ooOOoo

Bilag 9
(Endret siste gang i 2002)

Tjenestepensjoner

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

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

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

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

Norsk Industri og NAF vil anmode sine respektive hovedorganisasjoner, NHO og LO om i fellesskap å:

- utarbeide nødvendig informasjonsmateriell til bruk i de enkelte virksomheter

- legge til rette for og bistå partene i den enkelte virksomhet med råd og veiledning i forbindelse med drøftingene

- ta opp forhandlinger med enkelte tilbydere av alderspensjonsordninger med sikte på å komme fram til standardkontrakter som kan benyttes i de virksomheter som ønsker å etablere ordninger.

- ta opp til drøfting mulighetene for og eventuelt inngå avtale om en felles alderspensjonsordning for de virksomheter som ut fra ulike forhold skulle ønske en slik ordning.

Bilag 10

Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO)

§ 1 Bilagets omfang
Bilaget gjelder for arbeidstakere som er 100% ufør og er fast ansatt i bedriften på VTA-tiltaket i ordinær virksomhet (VTO), eller gjennom andre tilsvarende ordninger.

Der hvor annet ikke følger av bilaget, gjelder overenskomstens bestemmelser også for ansatte som omfattes av dette bilaget.

§ 2 Arbeidstakerens oppgaver i bedriften
Arbeidstakeren utfører de oppgaver hun/han blir pålagt av bedriften.

Før det ansettes drøftes det med tillitsvalgte hvordan arbeidstakeren skal ivaretas, og få den oppfølging og utvikling som kvalifiseringsplanen krever.

§ 3 Ansettelse, arbeidsavtale, oppsigelse/avskjed
Arbeidstakeren ansettes i bedriften i henhold til arbeidsmiljøloven.
Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale.

Oppsigelse/avskjed skal ha saklig grunn og foretas i henhold til arbeidsmiljølovens (AMLs) bestemmelser.

§ 4 Lønnsbestemmelser
Den lønn som omfattes av denne bestemmelsen, er lønn utbetalt fra bedriften til sine arbeidstakere som er omfattet av dette bilaget. Trygdeytelser skal ikke medregnes.

Minstesats for lønn fremgår av det til enhver tid gjeldende VTA-bilag til AMB-overenskomsten. Fra 21. april 2023 er minstesats for lønn kr 28,- per time. Se gjeldende sats her (VTO-bilaget er lagt inn øverst i listen på nettsiden)

Uavhengig av type overenskomst bedriften er bundet av, gjelder ovenstående minstesats og ledelsen skal én gang per år drøfte med de tillitsvalgte evt justering av bedriftens lønnsats(er) for de som er omfattet av bilaget.

§ 5 Arbeid utenfor tjenestestedet
Ved arbeid utenfor det daglige arbeidssted kan dette kompenseres etter lokale avtaler.

§ 6 Arbeidstidsordninger, Arbeid utenfor tjenestestedet
Ved arbeide utenfor arbeidstakers daglige arbeidssted kan det avtales at arbeidstiden følger arbeidstiden i ekstern bedrift.

§ 7 Lønn under sykdom mv.
Bedriften skal betale sykepenger i henhold til de til enhver tid gjeldende bestemmelser i folketrygdloven, basert på den enkeltes lønn i arbeidsgiverperioden.