Fritids- og aktivitetsavtale
Gjelder 01.05.2026 – 30.04.2028

Overenskomst mellom
Næringslivets Hovedorganisasjon
NHO Reiseliv
på den ene side og
Landsorganisasjonen i Norge
Norsk Arbeidsmandsforbund
på den annen side
om lønns- og arbeidsvilkår for ansatte

Innholdsfortegnelse:

§ 1 Virkeområde 2
§ 2 Ansettelse og oppsigelse 2
§ 3 Arbeidstid 2
§ 4 Lønnsbestemmelser 2
§ 5 Godtgjørelse for arbeid på hellig- og høytidsdager 3
§ 6 Overtid 3
§ 7 Utbetaling av lønn og trekk av kontingent 3
§ 8 Arbeidstøy - Opplæring m.m 3
§ 9 Forskuttering av sykepenger, pleiepenger og foreldrepenger 4
§ 10 Omsorgspermisjon 4
§ 11 Ferie 4
§ 12 Godtgjørelse for 1. og 17. mai - A-ordningen 4
§ 13 Varighet 4

Særtrykk for bowlinghaller og treningsstudioer 8
Særtrykk for solstudioer 10
Særtrykk for badeland 11
Særtrykk for Dyreparken 12
Særtrykk for taubaner, gondolbaner, tog og annet skinnegående materiell 13

Bilag 1 Sliterordningen 14
Bilag 2 Korte velferdspermisjoner 17
Bilag 3 Opplysnings- og utviklingsfondet 19
Bilag 4 Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai – A-ordningen 22
Bilag 5 Avtale om ny AFP-ordning 25
Bilag 6 Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste 28
Bilag 7 Likestilling, Aktivitetsprogram 29
Bilag 8 Ferie m.v. 31
Bilag 9 Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO) 33
Bilag 10 Forskuttering av sykepenger, pleiepenger og foreldrepenger 35

Del I: Hovedavtalen mellom LO og NHO
Del II:

§ 1 Virkeområde

Denne overenskomst omfatter alle organiserte i Norsk Arbeidsmandsforbund som er ansatt ved bowling- og andre haller, treningsstudioer, solstudioer, badeanlegg, dyreparker, fornøyelsesparker, taubaner, gondolbaner, tog og annet skinnegående materiell som hovedsakelig frakter turister og personer for fritidsformål. Lønnsbestemmelser m.v. for de enkelte områdene fremgår av de enkelte særtrykkene til overenskomsten.

§ 2 Ansettelse og oppsigelse

1. ANSETTELSE
   Ansettelsesavtale settes opp for helårs-, sesong- og deltidsansatte, og undertegnes av arbeidsgiver og arbeidstaker. Vedrørende fortrinnsrett for deltidsansatte vises det til AML § 14-3.

   Eventuelt avtale om prøvetid og opplysning om hvem som er tillitsvalgt skal angis i ansettelsesavtalen.

2. OPPSIGELSE
   Oppsigelse skal skje skriftlig fra begge parter.
   Om oppsigelse og avskjed henvises det for øvrig til Arbeidsmiljølovens bestemmelser.

§ 3 Arbeidstid

1 A. Den ordinære arbeidstid skal i gjennomsnitt ikke overstige 37,5 timer pr. uke.
Arbeidstakere som omfattes av 37,5 timer pr. uke er:
- Dagtidsarbeidere.
- Turnusarbeide og andre arbeidstidsordninger som ikke går under pkt. B.

B. Arbeidstakere som omfattes av 35,5, timer pr. uke er:
- Arbeid som drives "hovedsakelig" om natten.
- 2-skiftsarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeide som regelmessig drives på søn- og/eller helligdager.
- Arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte må arbeide minst hver tredje søn- og/eller bevegelig helligdag.

  "For at arbeide skal regnes som arbeide på søn- og/eller helligdag etter Arbeidsmiljølovens § 10-10 må vedkommende arbeidstaker enten ha arbeidet minst 4 timer inn i det døgn hvor det etter loven skal være helligdagshvile (dvs. samtlige 4 timer mellom kl. 18.00 og kl. 22.00) eller etter kl. 22.00, og i sistnevnte tilfelle uten noe krav til minste lengde av tiden."

2. For gjennomsnittsberegning av arbeidstiden vises til Arbeidsmiljølovens § 10-5.

3. Det skal settes opp skriftlig vaktliste i samarbeid med de tillitsvalgte.

§ 4 Lønnsbestemmelser

Se særtrykk til denne avtale for det enkelte område som står nevnt i § 1.

§ 5 Godtgjørelse for arbeid på hellig- og høytidsdager

PKT. 1. Ordinær arbeidstid 1. og 17. mai, samt nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag, godtgjøres med timelønn tillagt 100 %.

PKT. 2. Ordinært arbeid påske-, pinse-, jul- og nyttårsaften fra kl. 15.00, godtgjøres med timelønn tillagt 100 %.

PKT 3. Når ovennevnte tillegg kommer til utbetaling kommer ikke tillegg i h.h.t. særtrykket til anvendelse.

§ 6 Overtid

PKT. 1. For pålagt overtidsarbeid gis et tillegg til timelønnen på 50 %. Tillegget øker til 100 % for overtidsarbeid mellom kl. 21.00 og kl. 06.00, samt på fridager etter vaktliste, helligdager, 1. og 17. mai og etter kl. 15.00 påske-, pinse-, jul- og nyttårsaften.

PKT. 2. For overtidsarbeid som varsles samme dag og som varer minst 2 timer, betales kr 114,00 i matpenger dersom bedriften ikke sørger for forpleining.

PKT. 3. På sesongbaserte bedrifter kan partene avtale at overtidsarbeid avspaseres time for time. Det prosentvise tillegget skal dog komme til utbetaling.

§ 7 Utbetaling av lønn og trekk av kontingent

Når det gjelder utbetaling av lønn og trekk av fagforeningskontingent m.v. vises det til Hovedavtalen mellom LO/NHO § 11-3.

Det er en forutsetning at lønnsavregningen er utformet slik at de ansatte kan kontrollere at avregningene er i overensstemmelse med utført arbeid.

Bedriften skal på hensiktsmessig måte opplyse om den til enhver tid gjeldende pensjonsleverandør.

§ 8 Arbeidstøy - Opplæring m.m

PKT. 1 a) Bedriften skal holde de ansatte med hensiktsmessig arbeidstøy og verneutstyr etter behov.

b) Arbeidslokaler og personalrom skal tilfredsstille Arbeidsmiljølovens bestemmelser - (jfr. §§ 8 og 14 samt forskrifter nr. 391).

PKT. 2. Bedriften plikter å gi den enkelte opplæring og instruksjon i:

a) Drift og vedlikehold av tekniske apparater og utstyr.

b) Renholds- og vedlikeholdsmetoder. Renholdsmidler skal være merket i henhold til merkeforskriftene.

c) Øvrige arbeidsoppgaver som skal utføres.

§ 9 Forskuttering av sykepenger, pleiepenger og foreldrepenger
Partene er enige om å innføre bestemmelser om forskuttering av syke-, pleie- og foreldrepenger i inntil 4 måneder for ansatte som har vært sammenhengende ansatt i bedriften i minst 12 måneder. For bedrifter som jevnlig sysselsetter færre enn 50 ansatte kan partene lokalt avtale en kortere forskutteringsperiode. Se bilag 10 for utfyllende vilkår. Bedriftene har ikke adgang til å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger.

Merknad:
Ordningen trer i kraft 1. juli 2027.

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

§ 11 Ferie
Ferie gis i samsvar med Ferieloven. For øvrig vises det til bilag 8 Ferie m-v.

§ 12 Godtgjørelse for 1. og 17. mai - A-ordningen
Ansatte som fyller opptjeningsreglene, skal som godtgjøring for helligdager og 1. og 17. mai ha utbetalt sin vanlige lønn. For øvrig vises til bilag 4.

§ 13 Varighet
Denne overenskomst trer i kraft pr. 1. mai 2026 og gjelder til og med 30. april 2028 og videre 1 år - ett år - om gangen dersom den ikke av partene blir sagt opp skriftlig med 2 - to - måneders varsel.

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 2027).

Innleide.
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.

Lønns- og arbeidsvilkår for innleide
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 bilag 1 Sliterordningen, 3 Avtale om et opplysnings- og utviklingsfond, 5 Avtalefestet pensjon og 7 likestilling.

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.

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

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 tilfredsstiller arbeidstvistlovens 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 i hht fristene i Hovedavtalens § 3-1

nr. 1, 2 og nr. 4, samtidig som det varsles plassoppsigelse/plassfratredelse i hovedoppgjøret. Eventuell arbeidskamp i uorganiserte bedrifter opphører samtidig med opphør av arbeidskampen i hovedkonflikten.

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

Disse bestemmelser er en nødvendig konsekvens av Hovedavtalens § 3-1 nr. 3. Dersom forbundet eller bedriften ønsker å gjennomføre en selvstendig tariffrevisjon må *"erklæringsavtalen"* sies opp i hht de oppsigelsesregler som gjelder.

Generelle bestemmelser
Bilag 1 Sliterordningen
Bilag 2 Avtale om korte velferdspermisjoner - LO/NHO
Bilag 3 Avtale om et opplysnings- og utviklingsfondet - LO/NHO
Bilag 4 Godtgjørelse for helligdager, 1. og 17. mai - A-ord. - LO/NHO
Bilag 5 Avtalefestet pensjon (AFP) - LO/NHO
Bilag 6 Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste - LO/NHO
Bilag 7 Likestilling - LO/NHO
Bilag 8 Ferie m.v.
Bilag 9 Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO)

Oslo, oktober 2026

Elisabeth Kloster /s/
NHO Reiseliv

Brede Edvardsen /s/
Norsk Arbeidsmandsforbund

Jørgen Wille /s/
Næringslivets Hovedorganisasjon

Geir Høibråten /s/
Landsorganisasjonen i Norge

Særtrykk for bowlinghaller og treningsstudioer til overenskomsten for fritids- og aktivitetsanlegg for perioden 2026 - 2028

§ 4 Lønnsbestemmelser

1 a. Normallønn:

	37,5 t/uke	35,5 t/uke
Grunnlønn	194,50	205,46
1 års praksis i samme bedrift	196,87	207,96
2 års praksis i samme bedrift	202,08	213,46
4 års praksis i samme bedrift	206,82	218,47

b For skoleelever og ansatte under 18 år fastsettes lønnen etter avtale mellom bedriften og de tillitsvalgte.

Ved uenighet fastsettes lønnen til 2/3 av ovennevnte respektive begynnerlønn.

c. Vikarer, sesonghjelp, ekstrahjelp og andre med kortere arbeidstid enn 50 % av normaltid, får beregnet ansiennitetstid i forhold til lønnsskalaen med 50 %.

d. For arbeid på fredag fra kl. 21.00 til kl. 24.00 betales et tillegg på kr 13,50 pr. time, deretter betales et tillegg på kr 23,50 til stengetid.

For arbeid på lørdager etter kl. 16.00 og for arbeid på søndager som ikke er helligdager, høytidsdager eller helligdagsaftener betales et tillegg på kr 23,50 pr. time.

e. Dersom arbeidstakere pålegges lederoppgaver, bør det inngås avtale om tillegg for dette på den enkelte bedrift.

f. Når ansatte i sin fritid pålegges å komme til møter, opplæring eller kurs eller lage program for undervisning som bedriften tar initiativ til, beholdes ordinær lønn for møte/kurstid uten overtidstillegg.

g. Godkjent praksis i samme arbeid ved andre bedrifter og annet relevant arbeid regnes som opptjeningstid på lønnsskalaen.

h. Tilfeldig frammøte:
Når arbeidstakeren tilkalles til ekstraarbeid, overtidsarbeid uten å få arbeide eller får arbeide under 2 timer betales for oppmøte med minst 2 timer.

2 Ekstrabestemmelser for arbeidstøy:
I bedrifter der ansatte har behov for spesielle sko for å utføre sitt arbeid, stilles sko til disposisjon av bedriften.

I de tilfelle bedriften ikke stiller sko til disposisjon, gis en godtgjørelse til sko på kr 0,75 pr. arbeidet time.

I bedrifter der det er behov for daglig skift av det arbeidstøy som er stilt til

disposisjon for de ansatte i henhold til overenskomstens § 8 pkt. 1, og vask av dette ikke utføres av bedriften, utbetales kr 85,- pr. måned til dette formål.

For arbeidstakere som ikke arbeider full tid utbetales beløpet forholdsmessig i forhold til arbeidet tid.

Særtrykk for solstudioer til overenskomsten for fritids- og aktivitetsanlegg for perioden 2026 - 2028

§ 4 Lønnsbestemmelser

1 a. Normallønn:

	37,5 t/uke	35,5 t/uke
Grunnlønn	195,22	206,22
1 års praksis i samme bedrift	197,59	208,72
2 års praksis i samme bedrift	200,90	212,22
4 års praksis i samme bedrift	204,69	216,22

b. Godkjent praksis i samme arbeid ved andre bedrifter og annet relevant arbeid regnes som opptjeningstid på lønnen.

c. For skoleelever og ansatte under 18 år fastsettes lønnen etter avtale mellom bedriften og de tillitsvalgte.

Ved uenighet fastsettes lønnen til 2/3 av ovennevnte respektive begynnerlønn.

d. Vikarer, sesonghjelp, ekstrahjelp og andre med kortere arbeidstid enn 50 % av normaltid, får beregnet ansiennitetstid i forhold til lønnsskalaen med 50 %.

e. For arbeid på fredag fra kl. 21.00 til kl. 24.00 betales et tillegg på kr 13,50 pr. time, deretter betales et tillegg på kr 23,50 til stengetid.

For arbeid på lørdager etter kl. 16.00 og for arbeid på søndager som ikke er helligdager, høytidsdager eller helligdagsaftener betales et tillegg på kr 23,50 pr. time.

f. Dersom arbeidstakere pålegges lederoppgaver, bør det inngås avtale om tillegg for dette på den enkelte bedrift.

g. Tilfeldig frammøte:
Når arbeidstakeren tilkalles til ekstraarbeid, overtidsarbeid uten å få arbeide eller får arbeide under 2 timer betales for oppmøte med minst 2 timer.

2 a. Ekstrabestemmelser for arbeidstøy:
I bedrifter der ansatte har behov for spesielle sko for å utføre sitt arbeid, stilles sko til disposisjon av bedriften.

I de tilfelle bedriften ikke stiller sko til disposisjon, gis en godtgjørelse til sko på kr 0,75 pr. arbeidet time.

Særtrykk for badeland til overenskomsten for fritids- og aktivitetsanlegg for perioden 2026 - 2028

§ 4 Lønnsbestemmelser

Pkt. 1 Voksne arbeidstakere - timelønnssatser fra 01.05.2026 er som følger:

	37,5 t/u	35,5 t/u
Grunnlønn 0 år	194,96	205,94
Grunnlønn 1 år	196,46	207,53
Grunnlønn 2 år	200,97	212,29
Grunnlønn 3 år	202,30	213,70
Grunnlønn 4 år	204,48	216,00

Pkt. 2 For skoleelever og ansatte under 18 år fastsettes lønnen etter avtale mellom bedriften og tillitsvalgte.

Pkt. 3 Ansatte som også utfører arbeidslederoppgaver skal for denne tiden godtgjøres med et tillegg på kr 5,00 pr time.

Pkt. 4

a) For arbeid på virkedager unntatt lørdag mellom kl. 21.00 og kl. 01.00 utbetales et tillegg på kr 12,50 pr. time.

b) For arbeid på virkedager unntatt mandag mellom kl. 01.00 og kl. 06.00 utbetales et tillegg på kr 17,50 pr. time.

c) For arbeid på lørdager etter kl. 16.00 og på søndag når disse dager ikke faller på en helligdagsaften eller på en helligdag og/eller høytidsdag skal arbeidstakeren utbetales et tillegg på kr 23,50 pr. time.

d) Det beregnes ikke overtidsprosenter av tilleggene i punktene a) b) og c) ovenfor.

e) Tilfeldig frammøte:
Når arbeidstakeren tilkalles til ekstraarbeid, overtidsarbeid uten å få arbeide eller får arbeide under 2 timer betales for oppmøte med minst 2 timer.

Pkt. 5

Når ansatte pålegges å delta på personalmøter i sin fritid godtgjøres medgått møtetid med ordinær lønn uten overtidstillegg. Med ordinær lønn forstås vanlig timelønn uten andre tillegg.

Særtrykk for Dyreparker til overenskomsten for fritids- og aktivitetsanlegg for perioden 2026 - 2028

§ 4 Lønnsbestemmelser

1 a. Normallønn

	37,5 t/uke	35,5 t/uke
Begynnerlønn	199,35	210,58
1 år	201,35	212,69
2 år	203,35	214,81
4 år	207,85	219,56
6 år	212,85	224,84
8 år	218,35	230,65

Kompetansetillegg	37,5 time/uke	35,5 time/uke
Agronom/el. tilsvarende	kr 10,00	kr 10,50
Agronomtekn./el. tilsvarende	kr 13,00	kr 13,70

Dyrepassere uten kompetansetillegg betales etter 10 års tjeneste i samme bedrift, samme lønn som for agronom.

b. For skoleelever og ansatte under 18 år fastsettes lønnen etter avtale mellom bedriften og de tillitsvalgte. Ved uenighet fastsettes lønnen til 2/3 av ovennevnte respektive begynnerlønn.

De tillitsvalgte skal informeres før bedriften fastsetter lønns- og arbeidsvilkår for sesonghjelp og grupper som ikke er bundet av denne overenskomst.

c. For ekstrahjelp og andre med kortere arbeidstid enn 50 % av normaltid, får beregnet ansiennitetstid i forhold til lønnsskalaen med 50 %.

d. For arbeid på lørdager og for arbeid på søndager som ikke er helligdager, høytidsdager eller helligdagsaftener betales et tillegg på kr 23,50 pr. time.

NB: Avtaler som tidligere er inngått fortsetter som en personlig ordning for dem det gjelder.

e. Ansvarstillegg: Når dyrepasserne har eneansvar for dyreavdelingen i helg og på helligdager betales et tillegg på kr 19,- pr. time til dyrepasseren.

f. Når de ansatte i sin fritid pålegges å komme til møter, opplæring eller kurs som bedriften tar initiativ til, beholdes ordinær lønn for møte/kurstid uten overtidstillegg.

g. Godkjent praksis i samme arbeid ved andre bedrifter, annet relevant arbeid og utdanning regnes som opptjeningstid på lønnsskalaen.

h. Tilfeldig frammøte:
Når arbeidstakeren tilkalles til ekstraarbeid, overtidsarbeid uten å få arbeide eller får arbeide under 2 timer betales for oppmøte med minst 2 timer.

Særtrykk for til Fritids- og aktivitetsavtalen for perioden 2026 - 2028 for taubaner, gondolbaner, tog og annet skinnegående materiell som hovedsakelig frakter turister og personer for fritidsformål.

Lønnsbestemmelser:
Avlønning fastsettes lokalt.

En gang hvert avtaleår skal partene drøfte lønnsbildet og foreta en vurdering og eventuell regulering av fortjenestenivået. Tidspunktet for vurderingen fastlegges nærmere i lokal avtale. Grunnlaget for vurderingen skal være bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne.

Ved årlig konferanse mellom bedriftsledelsen og tillitsmennene kan det prinsipp eller den form bedriftens lønnsfastsettelse foretas etter, tas opp til drøftelse. Til denne konferanse skal tillitsmennene utleveres ajourført liste over samtlige voksne arbeidstakeres personlige timelønn.

Hvis den enkelte medarbeider mener urimeligheter er til stede som gir grunnlag for fornyet vurdering av vedkommendes lønn, kan for øvrig tillitsvalgtes på hans/hennes vegne ta saken opp i konferanse med bedriften.

Godtgjørelse for nattarbeid, søndagsarbeid m.v.

A. For arbeid på virkedager unntatt lørdager, mellom kl. 21.00 og kl. 06.00 utbetales et lokalt avtalt tillegg.

B. For arbeid i tidsrommet fra lørdag kl. 16.00 til mandag kl. 06.00 utbetales et lokalt avtalt tillegg.

SLITERORDNINGEN

Mellom
Landsorganisasjonen i Norge og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

§ 1 Bakgrunn og formål

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

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

Denne protokollen (Sliterbilaget) erstatter protokollen fra oppgjøret 2018

§ 2 Etablering

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

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

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

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

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

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

§ 3 Tariffavtaler med Sliterbilag

LO og YS skal innta Sliterbilaget i alle tariffavtaler med AFP inngått med NHO. LO og YS skal for alle tariffavtaler med AFP de har med Virke, Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening (AAF), Arbeidsgiverorganisasjonen for samvirkeforetak (SAMFO), Arbeidssamvirkenes Landsforening (ASVL), Glass- og fasadeforeningen (GF), Maskinentreprenørenes Forbund (MEF), Norges Lastebileierforbund (NLF), Norges Rederiforbund (NR) og KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomhet, tilby Sliterbilaget inntatt uendret.

Sliterbilaget kan etter samtykke fra Sliterordningen inntas uendret i tariffavtaler inngått mellom andre tarifforganisasjoner enn i første avsnitt, når avtalen er

oppført på AFP-listen. Hadde tariffavtalen AFP-bilag pr. 31.12.2018 skal samtykke gis.

I privat sektor skal LO- og YS-forbund innta Sliterbilaget uendret i alle direkteavtaler med AFP. Dette gjelder ikke dersom annen lignende sliterordning allerede er gjort gjeldende i bedriften. Bedrift som ved direkteavtale har vært tilsluttet annen sliterordning, kan ved direkteavtale ikke senere tilsluttes Sliterordningen.

Unntakene for AFP-dekning og -tilslutning gjelder tilsvarende for Sliterordningen.

§ 4 Individuelle krav

Slitertillegg ytes til arbeidstaker født i 1957 eller senere, og er betinget av at arbeidstakeren

- har fått innvilget AFP fra Fellesordningen for avtalefestet pensjon,
- på uttakstidspunktet for AFP var ansatt i bedrift tilsluttet Sliterordningen, og
- har hatt en gjennomsnittlig inntekt de tre siste kalenderår før mottak av ytelsen som ikke overstiger 7,1 G.

Etter uttak av slitertillegg tillates en brutto årsinntekt på inntil 15.000 kroner. Høyere inntekt medfører at Slitertillegget bortfaller i sin helhet, og at nytt slitertillegg ikke kan innvilges.

Sliterordningen kan vedta regler om hva som menes med gjennomsnittlig inntekt og hva som menes med brutto årsinntekt, samt regulere inntektsgrensen på kr 15 000.

For de til enhver tid gjeldende regler for rett til Slitertillegg, se Sliterordningens nettsider www.sliterordningen.no.

§ 5 Ytelsen

Full ytelse tilsvarer 0,25 G (grunnbeløp i folketrygden) per år for personer født i 1963 eller senere. Ytelsen er gradert slik:

- Ved uttak ved fylte 62 år får man full ytelse.
- Ved uttak ved fylte 63 år får man 2/3 av full ytelse.
- Ved uttak ved fylte 64 år får man 1/3 av full ytelse.

Ved avgang etter fylte 65 år gis ingen ytelse.

Personer født i 1957 får 1/7 av ytelsene nevnt i første avsnitt og de som er født senere får ytterligere 1/7 av ytelsene for hvert årskull inntil 1963-årgangen.

Ytelsen opphører ved død eller ved fylte 80 år.

Ytelsene reguleres på samme måte som løpende utbetalinger fra folketrygden og AFP.

§ 6 Finansiering

Sliterordningen finansieres ved kapital som overføres ordningen fra Sluttvederlagsordningen, premie fra bedriftene og avkastning på midlene.

Bedriftene skal betale premie fra 01.01.2019 til og med 31.12.2023. Premiesatsene skal være lik satsene som gjaldt for Sluttvederlagsordningen pr.

31.12.2018. Fra og med 01.01.2019 påløper det ikke lenger premie til Sluttvederlagsordningen.

Premie beregnes på grunnlag av det antall ansatte i bedriften som er omfattet av Sliterordningen. Premiesatsene pr. måned er:

Arbeidstid pr. uke	Premiesatser pr. måned (13-67 år)
0-19 timer	Kr 12
20-29 timer	Kr 16
Mer enn 30 timer	Kr 20

Sliterordningen fastsetter nærmere regler om beregning og inndriving av premier. Partene er enige om at kvartalspremien søkes omgjort slik at den beregnes på grunnlag av antall ansatte ved utgangen av hver måned i foregående kvartal.

Bedriftene eller NHO har ikke ansvar for Sliterordningens forpliktelser.

§ 7 Endring og avvikling

Dersom AFP-ordningen blir endret og det får betydning for retten til å ta ut slitertillegg, skal Sliterordningen vurdere nødvendige endringer, herunder kravet om lengre tids medlemskap i norsk folketrygd.

LO og YS skal løpende evaluere Sliterordningen og vurdere ordningens økonomiske bæreevne. Om det skulle vise seg nødvendig for å ivareta soliditeten til Sliterordningen, kan LO og YS ved avtale seg imellom foreta nødvendige endringer som avviker fra bilagets bestemmelser om rett til ytelse og ytelsens størrelse.

Fra det tidspunkt økonomien tilsier at ordningen ikke skal påføres ytterligere forpliktelser, kan LO og YS beslutte at nye slitertillegg ikke lenger skal innvilges.

Sliterordningen skal avvikles etter siste utbetaling av slitertillegg.

Midler som er igjen etter at alle forpliktelser er dekket, skal tilbakeføres det som var Sluttvederlagsordningens parter (NHO og LO) og brukes til et beslektet formål bestemt i fellesskap av disse partene. Det forutsettes at NHO og LO, i samråd med YS, finner fram til løsninger om bruk av midlene som forholdsmessig hensyntar at også øvrige tariffområder har bidratt til Sluttvederlagsordningens og Sliterordningens økonomi.

Hvis avtalen mellom LO og YS etter § 2 andre avsnitt sies opp, gjelder foregående avsnitt tilsvarende.

Oslo, 1. april 2019

Hans-Christian Gabrielsen	Ole Erik Almlid	Vegard Einan
LO	**NHO**	**YS**

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.

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.

ooOoo

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.

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.
   Godtgjørelse 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 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.

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 arbeidstakeren 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 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.

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

7. 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 62,05

   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 feriegodtgjørelsen. Den regnes ikke med ved beregningen av tillegg for overtidsarbeid.

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 fratre med førtidspensjon før oppnådd pensjonsalder etter folketrygden.

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

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

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

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

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

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

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 7,1 G. Pensjonsgivende inntekt fastsettes på samme måte som ved beregningen av inntektspensjon 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 inntektspensjon 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 NHO, skal avtalen også gjøres gjeldende for bedrifter utenfor NHO som har tariffavtale med forbund tilsluttet LO eller YS.

Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste

Av forskjellige årsaker er det bare en tredjedel av hvert ungdomskull som avtjener førstegangstjeneste. Disse grupper mister ett års yrkesaktivitet eller forsinkes ett år i sin utdannelse. Gjennomført førstegangstjeneste gir den vernepliktige en erfaring som er av verdi ved den senere utdanning/yrkesaktivitet, og det er derfor viktig at de som har avtjent sin verneplikt i Forsvaret ikke settes tilbake for andre med hensyn til lønnsansiennitet.

På denne bakgrunn er partene enige om at:

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

AKTIVITETSPROGRAM MELLOM LO OG NHO – MED MÅL OM Å FREMME LIKESTILLING OG HINDRE DISKRIMINERING

INNLEDNING

Hovedavtalen mellom LO og NHO, tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet, fastsetter at partene deler felles mål om et likestilt arbeidsliv og har en felles forpliktelse til å arbeide for likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

LO og NHO er enige om et felles aktivitetsprogram med tiltak på flere områder for å følge opp målsettingene:

AKTIVITETSPROGRAM

Hovedorganisasjonene vil gjennom aktiv handling ta ansvar for å få til endringer, både strukturelt og kulturelt, gjennom følgende aktiviteter/tiltak:

Et arbeidsliv med likestilling og mangfold – uten diskriminering

- Partene vil arbeide aktivt for likestilling og mangfold i arbeidslivet, og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller en kombinasjon av disse grunnlagene.
- Partene vil arbeide for at tillitsvalgte og arbeidsgivere har kunnskap om lov- og avtaleverk som gjelder vern mot diskriminering, trakassering og seksuell trakassering.
- Partene vil arbeide for at tillitsvalgte og arbeidsgivere har kunnskap om lov- og avtaleverk som gjelder tilrettelegging for ansatte som har krav på det.

Sammen mot seksuell trakassering

- Hovedorganisasjonene vil arbeide for at tiltak mot seksuell trakassering blir en del av det aktive, forebyggende arbeidet med arbeidsmiljø og likestilling i virksomhetene.
- Hovedorganisasjonene vil støtte opp om lokale eller bransjevise initiativer for å forebygge og hindre seksuell trakassering.

Lokale avtaler og prosjekter om likestilling og ikke-diskriminering

- Hvis de lokale parter ønsker å utarbeide en avtale om arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering i bedriften eller ønsker å igangsette konkrete tiltak som skal fremme likestilling og motvirke diskriminering, kan hovedorganisasjonene bistå gjennom rådgivning.

Arbeidsliv –familiepolitikk

- Hovedorganisasjonene vil arbeide for en foreldrepermisjonsordning som fremmer likestilling.
- Hovedorganisasjonene vil arbeide for en familiepolitikk som balanserer hensynet til familie- og arbeidsliv, og som har som mål å sikre likestilt tilknytning til arbeidslivet for begge foreldre.

Likelønn

- Hovedorganisasjonene vil jobbe for å motvirke lønnsforskjeller knyttet til kjønn, følge opp eventuelle tiltak initiert i tariffoppgjørene, og yte informasjon og veiledning til medlemmer og tillitsvalgte om lønnskartlegging.

Heltid/deltid

- Partene vil arbeide for heltidskultur, tilpasset partenes ønsker og behov lokalt.
- Partene vil jobbe for å øke bevissthet og holdninger om betydningen heltid har for produktivitet, kompetanseutvikling, og inntekt gjennom livsløpet.

Likestilling i utdannings- og yrkesvalg

- Partene vil arbeide for å motvirke kjønnsforskjeller i utdannings- og yrkesvalg.
- Partene vil støtte opp under lokale eller bransjevise initiativer/ prosjekter som vil fremme rekruttering og likestilling av det underrepresenterte kjønn.

Hovedorganisasjonene tar sikte på årlige samarbeidsmøter som drøfter status for samarbeidet og vurderer felles konkrete aktiviteter i det kommende året.

Partene viser til Hovedavtalen mellom LO og NHO for tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet, foruten informasjon om arbeid for likestilling og for å hindre diskriminering på LO og NHOs hjemmesider; www.lo.no og www.nho.no

FERIE M.V.

Innledning

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

A. Fleksibilitet

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 godkjennelse."

b) "Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i arbeidsmiljølovens § 10-5. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres."

c) "Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker m.v. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekontoordning. Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte."

B. Avtalefestet ferie

1. Den utvidede ferien, 5 virkedager jf. ferielovens § 15, forskutteres ved at den resterende delen innføres som en avtalefestet ordning og tas inn som et bilag i alle overenskomster.

   Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jf. ferielovens § 5 nr. 1 og 2.

   Arbeidstaker kan kreve 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

feriepenger være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

Økningen foretas ved at prosentsatsen for opptjeningsåret endres slik:

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

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

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

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

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

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

5. Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

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

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

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 en hver tid gjeldende VTA-bilag til AIB-overenskomsten. Minstelønn gjeldende fra 1. april 2025 er kr 33,- per time. Oppdatert minstelønnssats finnes på NHOs sider; https://www.nhosh.no/jus-hjelp/lonn-og-tariff/oppgjoret-2026/nyesatser2026/

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.

§ 8 OU-premie
Arbeidstakere som kommer inn under ordningen med varig tilrettelagt arbeid med uføretrygd som hovedinntekt, skal unntas fra OU-ordningen.

Bedriften skal ikke betale premie for arbeidstakere med et VTA vedtak, og disse skal ikke trekkes for arbeidstakers egenandel.

Forskuttering av sykepenger, pleiepenger og foreldrepenger

1. Partene er enige om å innføre bestemmelser om forskuttering av syke-, pleie- og foreldrepenger, på nærmere angitte vilkår.

2. For bedrifter som jevnlig sysselsetter færre enn 50 ansatte kan partene lokalt avtale en kortere forskutteringsperiode enn det som fremgår i pkt. 3 bokst. b.

3. Det settes følgende vilkår for ny tariffestet rettighet om forskuttering av syke-, pleie- og foreldrepenger:

   Forskuttering er begrenset til de tilfeller der arbeidstaker har rett på sykepenger fra arbeidsgiver og trygden yter sykepenger etter utløp av arbeidsgiverperioden (ftrl. § 8-17 (1) bokstav a, d og e). Vilkårene for rett til syke-, pleie- og foreldrepenger må til enhver tid være oppfylt.

   a. Beløpet som forskutteres er begrenset til det beløpet som refunderes fra NAV. Refusjon fra trygden tilfaller arbeidsgiver.

   b. Forskutteringens lengde begrenses til inntil 4 måneder (inkl. arbeidsgiverperioden for sykepenger) ila. kalenderåret, med mindre bedre ordninger fastsettes i den enkelte bedrift.

   c. Arbeidsgiver skal varsle arbeidstaker senest en måned før forskuttering opphører.

   d. Forskutteringsplikten omfatter arbeidstakere som har vært sammenhengende ansatt i bedriften i minst 12 måneder.

   e. Plikt til forskuttering bortfaller:
      - dersom arbeidstaker misligholder sin opplysningsplikt, ikke oppfyller de forpliktelser som sikrer arbeidsgiver (løpende) refusjon eller ikke yter nødvendig medvirkning til rett tid
      - dersom NAV avslår søknad om ytelse
      - når arbeidstaker er permittert, eller arbeidsforholdet opphører
      - dersom arbeidstaker ikke har tilbakebetalt tidligere feilutbetalinger eller urettmessig forskutterte sykepenger

   f. Sykefraværet skal dokumenteres med sykemelding iht. bedriftens rutiner.

   g. Arbeidstaker har tilbakebetalingsplikt ved feil eller urettmessig forskuttering. Arbeidstaker skal tilbakebetale feil eller urettmessig forskutterte sykepenger, etter krav fra arbeidsgiver.

Det skal inngås skriftlig avtale om tilbakebetaling av skyldig beløp, herunder avtale egnet oppgjørsform. Det anbefales at dette gjøres iht. arbeidsmiljøloven § 14-15 (3) bokstav c. Det gir grunnlag for nødvendig korrigering av inntektsmelding og skattetrekk.

h. Forskutteringsplikten ved sykmelding fra lege utenfor EØS-land inntrer først fra det tidspunkt arbeidsgiver har fått bekreftelse fra Nav på at sykmeldingen gir rett til refusjon.

i. Arbeidstaker skal ifm. sykemelding opplyse om andre arbeidsforhold/bierverv.

4. Det er arbeidstaker som har rettigheter til sykepenger fra NAV. Dette er derfor et forhold mellom arbeidstaker og NAV, og gir ikke grunnlag for lokal tvistbehandling mellom arbeidstaker/tillitsvalgt og bedrift. Hovedavtalens tvistesystem gjelder ikke i slike saker.

5. Eksisterende bedre avtaler eller ordninger i den enkelte bedrift skal ikke forringes som en følge av denne avtalen.