



Flyoverenskomsten 2022–2024

Parat
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

Næringslivets Hovedorganisasjon
NHO Luftfart



Avtale nr. 225
Flyoverenskomsten
Utløpsdato: 31.03.2024
Overenskomst av 2024

Overenskomst

mellom

Næringslivets Hovedorganisasjon NHO)/
NHO Luftfart

på den ene side

og

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund/
Parat

på den annen side

Innholdsfortegnelse

Del I	Hovedavtalen mellom NHO og YS.....	8
Del II	Flyoverenskomsten	8
Kapittel I		8
§ 1	Vilkår for å bli anerkjent som flytekniker/sertifisert Personell- fagarbeider- spesialarbeider og hjelpearbeider	8
§ 1.1	Omfang	8
§ 1.2	Sertifisert personell	8
§ 1.2.1	Autorisert fagarbeider	9
§ 1.3	Fagarbeidere	9
§ 1.4	Alderskrav og årsverksskrav for spesialarbeidere	10
§ 1.5	Opplæring teknologisk utvikling	10
§ 1.6	Likeverd	12
§ 1.6.2	Likestillingsavtale	13
§ 1.6.3	Likelønn	13
§ 1.7	Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse	14
§ 1.8	Etniske minoriteter	15
§ 1.9	Partenes gjensidige plikter	15
§ 1.9.1	Ikke ansettes på ringere vilkår	15
§ 1.9.2	Krav om alminnelig lønnsforhøyelse	16
§ 1.9.3	Reduksjon i individuell timelønn	16
§ 1.9.4	Arbeid på ringere vilkår	16
Kapittel II		16
§ 2	Lønnsbestemmelser	16
§ 2.1	Lønnsbestemmelser	16
§ 2.1.1	Minstelønn	16
§ 2.1.2	Definisjon minstelønn	16
§ 2.1.3	Lønnsfastsettelse ut over minstelønn	16
§ 2.1.4	Status, personlig lønn med tillegg, fortjeneste	17
§ 2.1.5	ID-kort og sikkerhetsklarering	17
§ 2.2	Minstelønn	17
§ 2.2.1	Fagarbeidere	17
§ 2.2.2	Spesialarbeidere	17
§ 2.2.3	Hjelpearbeidere	18
§ 2.2.4	Lærlinger etter REFORM-94	18

§ 2.2.5	Unge arbeidere	19
§ 2.2.6	Lagerarbeidere og ekspeditører.....	20
§ 2.2.7	Sjåførere	20
§ 2.2.8	Vaktpersonell	20
§ 2.2.9	Sertifisert personell	20
§ 2.2.10	Rengjørings- og kantinepersonell	21
§ 2.3	Diverse tillegg	21
§ 2.3.1	Beregningsgrunnlag.....	21
§ 2.3.2	Sertifisert personell faste tillegg	21
§ 2.3.3	Sertifisert personell- vikartillegg	21
§ 2.3.4	Øvrige personell - faste tillegg	22
§ 2.3.5	Øvrige personell - vikartillegg.....	22
§ 2.3.6	Behovsvurdering.....	23
§ 2.3.7	Andre betegnelser og tillegg	23
§ 2.3.8	Prøveflyging.....	23
§ 2.3.9	Smusstillegg	23
2.3.12	Signeringstillegg	23
§ 2.4	Tjeneste som flyvende mekaniker	24
§ 2.4.1	Definisjon	24
§ 2.4.2	Arbeidsbestemmelse	24
§ 2.4.3	Tillegg	24
§ 2.4.4	Diett	24
§ 2.5	Godtgjørelse for helligdager og for 1. og 17. mai.....	24
§ 2.6	Det generelle tillegget gis med virkning fra og med 1. april 2020.....	24
Kapittel III		25
§ 3	Arbeidstidsbestemmelser	25
§ 3.1	Ordinær arbeidstid	25
§ 3.1.1	Arbeids og hviletider	25
§ 3.1.2	Ordinær arbeidstid	25
§ 3.1.3	Skiftarbeid.....	25
§ 3.1.4	Fleksitid	25
§ 3.1.5	Nedsettelse av arbeidstid	25
§ 3.1.6	Fleksibilitet.....	25
§ 3.2	Overtidsarbeid	26
§ 3.2.1	Begrensning.....	26

§ 3.2.2	Beregnes som overtid	26
§ 3.2.3	Fritakelse for overtid	27
§ 3.2.4	Matpenger.....	27
§ 3.2.5	Avspasering av overtid	27
§ 3.3	Overtidsbetaling	27
§ 3.3.1	Beregningsgrunnlag.....	27
§ 3.3.2	50 % overtidstillegg.....	28
§ 3.3.3	100 % overtidstillegg.....	28
§ 3.3.4	150 % overtidstillegg.....	28
§ 3.3.5	Påbegynt tid.....	28
§ 3.3.6	Forskjøvet arbeidstid	28
§ 3.3.7	Forberedende arbeid	28
§ 3.3.8	Overtid direkte tilknyttet skiftet.....	28
§ 3.3.9	Ekstraordinært overtidсарbeid.....	29
§ 3.4	Skiftarbeid.....	30
§ 3.4.1	Adgang til skiftarbeid	30
§ 3.4.2	1. og 17. mai.....	30
§ 3.4.3	Grunnlaget for skifttillegget	30
§ 3.4.4	Skifttillegg	31
§ 3.4.5	Bevegelige helligdager/høytidsdager	31
§ 3.5	Korte velferdspermisjoner	31
§ 3.5.1	Definisjon	31
§ 3.5.2	Retningslinjer	33
§ 3.6	Permisjon.....	34
§ 3.6.1	Permisjon i forbindelse med utdannelse	34
§ 3.6.2	Omsorgspermisjon.....	34
§ 3.7	Ytelser under militærtjeneste etc.	34
§ 3.7.1	Omfang	34
§ 3.7.2	Lønnsbetingelser	34
§ 3.7.3	Trekk.....	34
§ 3.7.4	Lønnsansiennitet	34
Kapittel IV		35
§ 4	Lønnssystemer	35
§ 4.1	Generelt.....	35
§ 4.1.1	Oppsigelse av lokal avtale om lønnssystemet	35

§ 4.1.2	Regulering av satsene i lønnssystemet	35
§ 4.2	Lønn	36
§ 4.2.1	Lønnssystemet	36
§ 4.2.2	Beregningsgrunnlag overtid, skift og faste tillegg.....	37
§ 4.3	Akkordavsavn	37
§ 4.3.1	Forutsetning.....	37
§ 4.3.2	Størrelse	38
§ 4.3.3	Oppsigelse av akkordavtalen.....	38
§ 4.4	Trekk av fagforeningskontingent.....	38
§ 4.4.1	Kontingenttrekk.....	38
Kapittel V		38
§ 5	Arbeidsmiljø, vernearbeid og arbeidstøy	38
§ 5.1	Arbeidsmiljø og vernetiltak.....	38
§ 5.2	Arbeidstøy.....	39
§ 5.2.1	Vask av arbeidstøy	39
Kapittel VI		40
§ 6	Nedsatt arbeidsevne - endrede arbeidsforhold.....	40
§ 6.1	Attføring	40
§ 6.2	Gravide arbeidstakere	41
Kapittel VII		41
§ 7	Arbeid utenfor bedriften.....	41
§ 7.1	Generelt.....	41
§ 7.1.1	Forståelse	41
§ 7.1.2	Utlandet	41
§ 7.1.3	Fri før reisen	41
§ 7.1.4	Fri etter reisen.....	41
§ 7.2	Arbeidstid.....	42
§ 7.2.1	Lokal arbeidstidsordning	42
§ 7.2.2	Godtgjørelse	42
§ 7.3	Lønnsbestemmelser	42
§ 7.3.1	Sikret lønn og skifttillegg	42
§ 7.3.2	Arbeid utenfor fastsatt arbeidsplan	42
§ 7.4	Transporttid.....	42
§ 7.4.1	Godtgjørelse	42
§ 7.4.2	Beregning	42

§ 7.4.3	Ventetid	42
§ 7.4.4	Reise på fridag.....	43
§ 7.5	Kost- og losjigodtgjørelse på arbeidsstedet	43
Kapittel VIII		43
§ 8	Ferie	43
§ 8.1	Ferie	43
§ 8.1.1		43
§ 8.1.2	Tillegg til feriegodtgjørelsen	43
Kapittel IX		44
§ 9	Spesielle bestemmelser	44
§ 9.1	Forsikringer.....	44
§ 9.1.1	Tjenestereise	44
§ 9.1.2	Prøveflyvning/Arbeid i brennstofftank	44
§ 9.1.3	Bombeattentat etc.....	44
§ 9.1.4	Generelt.....	44
§ 9.2	Innskrenkninger	44
§ 9.3	Vikarer og midlertidig ansatte	45
§ 9.4	Fortrinnsrett deltidsansatte	45
§ 9.5	Uorganiserte bedrifter – tariffrevisjoner.....	45
§ 9.6		46
§ 9.7	Tjenestepensjon	46
Kapittel X		46
§ 10	Varighet, oppsigelse, bilag	46
§ 10.1	Ikrafttreden og varighet	46
§ 10.2	Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår	46
§ 10.3	Bilag	47
Bilag 1	Sliterordningen	48
Bilag 2	Opplysnings- og utviklingsfond (OU)	52
Bilag 3	Avtale om ny AFP-ordning (AFP)	54
Bilag 4	Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987.....	58
Bilag 5	Likestilling.....	66
Bilag 6	Ferie mv.	68
Bilag 7	Tjenestepensjoner.....	71
Bilag 8	Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid mm.	73

Bilag 8a	Ansatte i vikarbyråer	77
Bilag 9	Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai	78
Bilag 10	Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstagere	81
Bilag 11	Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste.....	82
Bilag 12	Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO)	83

Del I [Hovedavtalen](#) mellom NHO og YS

Del II Flyoverenskomsten

Kapittel I

§ 1 Vilkår for å bli anerkjent som flytekniker/sertifisert Personell- fagarbeider- spesialarbeider og hjelpearbeider

§ 1.1 Omfang

Denne overenskomst kan gjøres gjeldende for flyselskaper og andre som driver flyrelatert virksomhet etter krav fra YS/ Parat på den ene side og NHO/NHO Luftfart på den annen side. Jf. hovedavtalen § 3-7 og for følgende arbeidstakere i flyselskapene, herunder bl.a.:

Sertifiserte flyteknikere, inspektører, produksjonskontrollører, kontrollører, planleggere, arbeidsledere, formenn, arbeidende formenn, team-koordinatorer, teamledere, lagledere, senior flyteknikere, senior mekanikere, NDT II personell, fagarbeidere, spesialarbeidere, hjelpearbeidere, lærlinger, lagerarbeidere, ekspeditører, stuere, sjåførere, vaktpersonell, trykkeripersonell, rengjøringspersonell, kantinebetjening, unge arbeidere samt ellers personell beskjeftiget med pakking, lasting og lossing av flyenes forbruksvarer og andre arbeidstakere som er knyttet til den fysiske, manuelle ekspedisjon av flyankomster og flyavganger på flyplassene. En del av disse arbeidstakere er kun nevnt i overenskomsten som vikariater. Utvidelse til full overenskomst er avhengig av at partene er enige om dette.

Overenskomsten kan også dekke nye fag, yrker og bransjer som skapes av den teknologiske utvikling og som har forankring i den virksomhet som denne overenskomst omfatter.

Arbeidsoppgaver omfattet av denne overenskomst som blir erstattet av andre arbeidsoppgaver (herunder også ny teknologi) bør inngå i denne overenskomst der dette er naturlig.

§ 1.2 Sertifisert personell

Selskapet bestemmer selv antallet av sertifisert personell. For å bli ansatt midlertidig eller fast som sertifisert flytekniker (se [§ 2.2.9.](#)), fly kontrollør, fly sveiser, INRAEL teknikere og NDT II personell må man oppfylle de av myndighetene og/eller selskapets fastsatte kvalifikasjoner, og til enhver tid være i besittelse av gyldig sertifikat innen sitt fagområde.

På selskapets forlangende kan sertifisert personell bli pålagt å utvide sitt sertifikat. Selskapet sørger for at angjeldende arbeidstaker får den nødvendige praktiske utdanning for å ta de nødvendige sertifikater, og selskapet dekker da gebyrer i forbindelse med slik fornyelse og utvidelse av sertifikater. Det er forutsetningen at disse arbeidstakere skal rykke opp som sertifisert personell når behovet er tilstede. Før utdannelsen begynner skal vedkommende gjøres kjent med gjeldende lønn for sertifisert personell.

§ 1.2.1 Autorisert fagarbeider

Med autorisert fagarbeider (certifying staff) forstås fagarbeider som er autorisert av den godkjente vedlikeholdsorganisasjonen, i henhold til prosedyrer akseptable for myndighetene, og som følge av sin funksjon i vedlikeholdsorganisasjonen attesterer/-utsteder release to service (CRS) for arbeidsoperasjoner (TASK) eller flykomponenter/deler.

§ 1.3 Fagarbeidere

Vilkår for å bli anerkjent som fagarbeider er bestått offentlig fagprøve i samsvar med opplæringsloven [§ 3-5](#).

For nye fag som kommer til i den enkelte bedrift og som reguleres av opplæringsloven, skal partene sentralt avtale prinsippene for lønnsfastsettelse.

Anmerkning

For de under § 1.3. nevnte fagarbeidere som ved attester fra andre bedrifter og godkjente fagplaner kan legitimere at de er fagarbeidere, kan det ikke forlanges avlagt noen dyktighetsprøve. Unntatt herfra er de prøver som forlanges av det offentlige.

Dyktighetsprøven skal holdes innenfor rammen av det vanlige fagarbeid som utføres av den som skal avlegge prøven. Utgiftene ved dyktighetsprøven betales av bedriften.

- § 1.3.1 For allerede etablerte fag, protokoll av 10.12.2004 mellom Parat og NHO Luftfart, betales et kompetansetillegg/fagbrevtillegg på 4 % beregnet av grunnlønn.

§ 1.4 Alderskrav og årsverkskrav for spesialarbeidere

Vilkår for å bli anerkjent som spesialarbeider er at arbeidstakeren kan utføre arbeid som krever spesiell opplæring og innsikt innenfor sitt arbeidsfelt, men som likevel ikke er vidtfavnende nok til å kalles et fag, selv om vanskelighetsgraden kan være like høy som ved fagarbeid. Dessuten må arbeidstakeren ha to årsverk praksis, gjeldende fra tiltredelse i tariffområdet, samt ha tilegnet seg avtalt kompetanse i bedriften for å bli anerkjent som spesialarbeider.

De lokale partene avtaler hvilke kurs og opplæring som må gjennomføres, og består for å gi den ansatte rett på spesialarbeiderstatus. For øvrig vises til [§ 4.2.1](#), strekpunkt 7.

Det er bedriftens ansvar å legge til rette for at den ansatte gis den opplæringen som kreves for å bli spesialarbeider innenfor sitt arbeidsfelt i praksisperioden, med mindre partene enes om at det er saklig grunn for å avtale avvik gjeldende for praksisperioden.

§ 1.5 Opplæring – teknologisk utvikling

§ 1.5.1 Fagopplæring, etterutdanning og videreutdanning skjer i samsvar med norsk lov, herunder lov om videregående opplæring og opplæringsloven og de bestemmelser som til enhver tid blir gitt i henhold til disse lover og til hovedavtalens bestemmelser.

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få dokumentert sin realkompetanse.

§ 1.5.2 For lærlinger som ikke består ordinær fagprøve, kan ny fagprøve avlegges etter opplæringsloven [§ 3-5](#).

Partene anmoder bedriftene om å inngå slik frivillig avtale mellom lærebedrift og lærling om forlenget læretid slik at ny prøve kan avlegges.

§ 1.5.3 Opplæring og teknologisk utvikling

Endringer i overenskomsten, som følge av ny teknologi. Partene er oppmerksomme på nødvendigheten av at den teknologiske utvikling fortsetter. Denne utviklingen innvirker både på arten og utførelsen av de arbeidsområder som hører inn under denne overenskomst. Partene vil i tariffperioden søke å avklare behov for eventuelle endringer i overenskomsten for å tilpasse denne til ny teknologi.

Protokolltilførsel

Flyselskapenes fremtidige konkurranseevne vil bl.a. være avhengig av tilpasning til ny teknologi og tilgang på fagarbeidere og annen kvalifisert arbeidskraft.

Med sikte på at arbeidstakerne som omfattes av Flyoverenskomsten skal kunne kvalifiseres til nye arbeidsoppgaver som utviklingen fører med seg og skal kunne oppfylle de krav som i fremtiden vil bli stilt til dem, er partene enige om:

at det er av stor betydning å øke interessen og mulighetene for fagutdanning samt legge forholdene til rette slik at bedrifter som har en forutsetning for det, i større utstrekning tar inn lærlinger.

- Å anmode de lokale parter om å vurdere behov og tiltak som øker mobilitet og tilgang av lærlinger.
- Å anbefale de lokale parter å drøfte aktuelle ordninger som støtte til læremateriell, støtte til oppholdsutgifter og støtte til reise- og flytteutgifter.
- At Fagråd Elektro søker å utarbeide opplæringstilbud for ajourføring av fagarbeideres kvalifikasjoner, som endrede arbeidskrav, arbeidsforhold og ny teknologi mv. vil kreve,
- at ved innføring av ny teknologi skal berørte arbeidstakere gis nødvendig opplæring. Opplæringens karakter og omfang skal drøftes mellom partene i det enkelte tilfellet, jf. kap. VI tilleggsavtale II til hovedavtalen. Opplæring innenfor den enkelte arbeidstakers ordinære arbeidstid skal skje uten tap av fortjeneste,
- å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter opplæringsloven [§ 3-5](#) opprettholdes også i fremtiden.
- at videreutdanning er en oppgave for ulike utdanningsinstitusjoner, bedrifter og de enkelte arbeidstakere

Partene vil søke å påvirke myndighetene slik at tilbud om videreutdanning kan gis så vel i arbeidstiden som i fritiden, avhengig av lokale forhold,

- at bedriften og tillitsvalgte hvert år drøfter generelle opplærings-spørsmål med tanke på å øke de ansattes kompetansenivå. Partene skal drøfte effektiv og fleksibel tilrettelegging for opplæring, herunder bruk av digital opplæring, der dette er hensiktsmessig.
- at bedrift og tillitsvalgte regelmessig drøfter om det er et kompetansegap i henhold til bedriftens behov for kompetanse og hvordan det i så fall eventuelt kan legges til rette for at arbeidstakere får anledning til å ta fag-, etter- og videreutdanning.

Drøftingene skal ta utgangspunkt i bedriftens og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det bør være en målsetting at det drives fagopplæring i alle bedrifter som oppfyller kravene for å være opplæringsbedrift.

- At det legges til rette for kompetansehevende tiltak gjennom Industrifagskolen eller andre relevante etter- og videreutdanningsløp, i den grad dette ikke er til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift- og personaldisponeringer. Det er en forutsetning at utdanningen øker produktiviteten og omstillingsevnen til bedriften og den enkelte arbeidstaker. Eventuelle tiltak skal avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

For at den enkelte skal motiveres og gis mulighet til etter- og videreutdanning, kan det etter enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker gis anledning til å gjennomføre kompetansehevende tiltak som nevnt over av inntil 7,5 timers varighet pr. år, betalt med ordinær lønn. innvilgelse av dette krever en målsetting om fullføring og at arbeidstaker selv bidrar med egeninnsats i fritiden. Øvrige kriterier avtales lokalt.

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

§ 1.6 Likeverd

- § 1.6.1 Parat og NHO Luftfart er enige om at et målrettet arbeid med mangfold og likeverd vil være viktig for å bedre rekrutteringen til bedriftene. Bedriftenes samfunnsansvar på dette området kan bidra til større motivasjon blant medarbeideren. Dette vil medvirke til å sikre bedriftenes konkurranseevne og markedstilpasning. For øvrig vises til hovedavtalens tilleggsavtale II, rammeavtale om likestilling i arbeidslivet.

Likestilling mellom kvinner og menn og ikke diskriminering

Partene skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse fremme likestilling og hindre 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 grunnlagene. Partene skal videre søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Arbeidsgiver har ansvaret for bedriftens lovpålagte likestillingsarbeid, men begge parter har ansvaret for å ta initiativ i likestillingsspørsmål. Der det ikke inngås lokal avtale, skal likestillingsarbeidet gå inn i det etablerte systemet for samarbeid, informasjon og drøftelser i bedriften.

Det vises også til § 1.6.3 om likelønn, fellesbilag 6 og hovedavtalen tilleggsavtale II – rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

§ 1.6.2 Likestillingsavtale

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

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

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

§ 1.6.3 Likelønn

Partene er enige om at kvinner og menn etter Flyoverenskomsten under ellers like forhold skal vurderes likt, så vel fortjenestemessig som faglig. Ved lokale lønnsforhandlinger skal derfor partene gjennomgå både menns og kvinners lønnsforhold og vurdere årsakene til eventuelle lønnsforskjeller, ref. likestillings- og diskrimineringslovens bestemmelser.

Partene lokalt skal, gjennom forhandlinger, rette opp skjevheter som måtte være på bedriften og som skyldes forskjellsbehandling på grunn av kjønn. Ved forhandlingene skal de lokale parter:

- fremskaffe oversikt over lønn for de ulike grupper, fordelt på kvinner og menn, for å klarlegge om eventuelle forskjeller skyldes kjønn
- klarlegge hvem som gis tilbud om formell kompetanse, faglig oppdatering, kompetanseheving og lignende tiltak som gir grunnlag for annen lønns plassering og vurdere om tilbudene er tilpasset kvinners yrkesdeltakelse. De lokale parter må sikre at kvinner og menn likebehandles.
- klarlegge hvilke kriterier som benyttes for ansiennitetstillegg, herunder skal partene vurdere om lønssystemet har tatt tilstrekkelig hensyn til at kvinner i sterkere grad enn menn har ulønnet permisjon for å påta seg omsorgsoppgaver. (Partene er enige om at teksten i dette strekpunktet skal revurderes ved oppgjøret i 2022).
- kartlegge hvilke kriterier som er benyttet ved inndeling i ulike lønnsgrupper
- gjennomgå kriteriene for lønnsfastsettelse med sikte på å sørge for at kriteriene er kjønnsnøytrale
- sjekke at arbeidstakere som har permisjon med rett til fødsels penger eller adopsjonspenger etter folketrygdloven [§ 14-4](#) og [§ 14-14](#) er blitt vurdert på samme måte som andre arbeidstakere ved lokale forhandlinger.

Dersom partene, etter gjennomgangen iht. ovenstående, konstaterer at det foreligger forskjellsbehandling på grunn av kjønn, skal forskjellsbehandlingens rettes opp.

I alle bedrifter som etter loven har plikt til å gjennomføre kjønnsdelt lønnskartlegging annethvert år, skal de tillitsvalgte delta i planlegging og evaluering av lønnskartleggingen.

§ 1.7 Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse

- § 1.7.1 YS/Parat og NHO er enige om både sentralt og lokalt å arbeide for at det legges til rette for en personalpolitikk slik at eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse, kan fortsette å arbeide frem til ordinær pensjonsalder.

- § 1.7.2 Partene på den enkelte bedrift skal regelmessig og minst en gang pr år drøfte arbeidssituasjonen for eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne. I denne sammenhengen henstiller partene til at det bør særlig tas hensyn til at tunge løft, arbeidstidsordninger, overtid, reiseoppdrag og særlig smussig arbeid kan medføre belastninger som kan være spesielt uheldige for disse arbeidstakere.

Av denne grunn bør eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse så vidt mulig ut fra en leges vurdering eller etter eget ønske, kunne fritas for slike arbeidsoppgaver.

Dersom det i drøftelsene konstateres at det er vanskelig å frita eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne fra slike arbeidsoppgaver beskrevet over, skal partene utarbeide en overordnet plan for nevnte gruppe.

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

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

§ 1.8 Etniske minoriteter

- § 1.8.1 Parat og NHO Luftfart er enige om at det både sentralt og lokalt må arbeides for å tilrettelegge forholdene slik at etniske minoritetsgrupper i større grad velger å ta arbeid innenfor flybransjen. På denne bakgrunn bør derfor partene lokalt diskutere bedriftskulturelle problemstillinger knyttet til rekruttering av minoritetsgrupper, som for eksempel praktisk tilrettelegging og holdningsspørsmål.

§ 1.9 Partenes gjensidige plikter

§ 1.9.1 Ikke ansettes på ringere vilkår

Selskapet kan ikke ansette noen arbeidstakere på ringere vilkår enn fastsatt i overenskomsten.

§ 1.9.2 Krav om alminnelig lønnsforhøyelse

Forbundet forplikter seg til så lenge denne overenskomst gjelder ikke å støtte noen organisasjonsmessige krav om alminnelig lønnsforhøyelse for forbundets medlemmer overfor selskapet.

§ 1.9.3 Reduksjon i individuell timelønn

Så lenge denne overenskomst gjelder må ingen bedrift redusere gjeldende individuelle timelønn for bedriftens arbeidstakere unntatt for den som er tilstått delvis uførepensjon. Oppstår tvist om en slik lønnsreduksjon er berettiget, skal det konfereres om dette mellom bedriftens representant og tillitsvalgte, jf. hovedavtalen [§ 2](#).

Heller ikke må noen bedrift i tariffperioden ved en oppsigelse og gjeninntagelse av arbeidstakere søke å nedsette deres individuelle timelønn.

§ 1.9.4 Arbeid på ringere vilkår

Arbeid som omfattes av denne overenskomst må ikke innenfor verkstedet bortsettes på ringere vilkår enn denne overenskomst bestemmer til bedrifter hvis virksomhetsområde ikke er tydelig avgrenset så de fremtrer som selvstendige bedrifter.

Kapittel II

§ 2 Lønnsbestemmelser

§ 2.1 Lønnsbestemmelser

§ 2.1.1 Minstelønn

I selskaper som omfattes av denne overenskomst skal ingen arbeidstaker betales under de i overenskomstens fastsatte minstelønnssatser, unntatt § 2.2.4, § 2.2.5 og § 2.2.6.

§ 2.1.2 Definisjon minstelønn

Med minstelønn forstås den laveste lønn som kan betales noen arbeidstaker som er i besittelse av de i overenskomstens [§ 1](#) bestemte kvalifikasjoner.

§ 2.1.3 Lønnsfastsettelse ut over minstelønn

Etter dyktighet, jobbinnhold, kvalifikasjoner, praksis, ansvar/myndighet, skal den enkelte arbeidstaker betales høyere lønn enn minstelønn. Lønnen fastsettes etter nærmere avtale mellom bedriftens leder eller dennes representant og hver enkelt arbeidstaker, og eventuelt etter konferanse med tillitsvalgte.

Hvis den enkelte arbeidstaker eller tillitsvalgte mener at det er urimeligheter tilstede som gir grunnlag for en fornyet vurdering, kan saken tas opp i konferanse med bedriftsledelsens representant.

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

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

NHO Luftfart og Parat forutsetter at partene på den enkelte bedrift vurderer om arbeidstakere med spesielle kvalifikasjoner eller kunnskaper ut over det som normalt kreves av fag-, spesial- og hjelpearbeidere, herunder arbeidstakere som kvalifiserer seg til de nye arbeidsoppgaver som innføring av ny teknologi fører med seg, jf. [§ 1.5](#) skal gis en høyere lønn.

§ 2.1.4 Status, personlig lønn med tillegg, fortjeneste

Tillitsvalgte skal etter anmodning utleveres lister som viser status og personlig lønn med tillegg og fortjeneste for den sist kjente lønningsperiode, eventuelt det nødvendige materiale som gir grunnlag for slik oversikt.

§ 2.1.5 ID-kort og sikkerhetsklarering

Ved rekruttering av arbeidskraft dekker bedriften kostnader til ID-kort og bakgrunnssjekk. Dette under forutsetning av at kandidatene oppfyller kravene for ansettelse.

§ 2.2 Minstelønn

§ 2.2.1 Fagarbeidere

Minstelønn	Fra 1. april 2022
Fagarbeider (begynner)	kr. 28 682,- pr. måned
Etter 1 år	kr. 28 903,- pr. måned

§ 2.2.2 Spesialarbeidere

Minstelønn	Fra 1. april 2022
Spesialarbeidere	kr. 27 058,- pr. måned
Etter 1 år	kr. 27 626,- pr. måned

§ 2.2.3 Hjelpearbeidere

Minstelønn	Fra 1. april 2022
Hjelpearbeidere	kr. 25 202,- pr. måned
Etter 1 år	kr. 25 418,- pr. måned

§ 2.2.4 Lærlinger etter REFORM-94

- § 2.2.4.1 Hovedmodellen for yrkes- og fagopplæring har 2 års opplæring i videregående skoler (VG1 og VG2), pluss 2 års læretid i bedrift med 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapingstid.

Grunnlaget for fastsetting av lærling lønn skal være ordinær lønn for nyutdannet fagarbeider i bedrift.

Innen nye fag utgjør lærlingens timefortjeneste en prosentandel av ordinær timefortjeneste for nyutdannede fagarbeidere i bedriften.

I bedrifter hvor det ikke er etablert fagarbeiderskala for nye fag legges timefortjeneste av ordinær timefortjeneste for nyutdannede fagarbeidere i bedriften.

<u>1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. halvår</u>
Skole 30 40 50 80 prosent

Lærlinger i fag som har 3 års opplæring i videregående skole (VG1, VG2 og VG3) pluss ett års læretid i bedrift, følger følgende lønnsskala:

<u>7. 8. halvår</u>
50 80 prosent

Lærlinger i fag som har 3 års opplæring i videregående skole (VG1, VG2 og VG3) pluss 2 års læretid i bedrift, følger følgende lønnsskala:

<u>7. 8. 9. 10. halvår</u>
30 40 50 80 prosent

Disse satsene gjelder for lærlingepoptak etter skoleåret 96/97.

- § 2.2.4.2 Parat og NHO Luftfart er enige om at det er viktig å sikre rekruttering til bransjen. På denne bakgrunn anbefaler Parat og NHO Luftfart de lokale parter å drøfte aktuelle ordninger som blant annet støtte til læremateriell, støtte til oppholdsutgifter og støtte til reise- og flytteutgifter. Parat og NHO Luftfart anmoder derfor de lokale parter om å vurdere behov for tiltak som øker mobilitet og tilgang av lærlinger.

§ 2.2.4.3 Overtid

Overtid for lærlinger og lære kandidater som er lønnet i henhold til lærlingeskala og fylt 18 år, betales som begynnerlønn for bedriftens hjelpearbeidere.

§ 2.2.4.4 Grunnlag for skifttillegget

For lærlinger skal begynnerlønn for hjelpearbeidere legges til grunn.

§ 2.2.4.5 Fast ansatt spesial- og hjelpearbeidere, som etter minst 18 måneders ansettelse i bedriften, inngår lærekontrakt, beholder sin lønn.

Støtteordninger i henhold til § 2.2.4.3 utbetales ikke til lærlinger som er lønnet i henhold til 2.2.4.6.

§ 2.2.4.6 Lønn ved prøveavleggelse

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

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 halvårs-sats. Det vises for øvrig til opplæringsloven.

Lærlinger og kandidater etter opplæringsloven [§ 3-5](#), skal være fritatt for utgifter, og uten tap av lønn i forbindelse med praktiske og teoretiske prøveavleggelse samt den videregående privatisteksamen. Bedriften dekker utgifter til nødvendig kompetansebevis.

§ 2.2.5 Unge arbeidere

Lønn for unge arbeidstakere skal utgjøre en prosentdel av lokalt avtalt begynnerlønn for bedriftens hjelpearbeidere:

15 år	60 %
15,5 år	65 %
16 år	70 %
16,5 år	74 %
17 år	77 %
17,5 år	80 %

§ 2.2.6 Lagerarbeidere og ekspeditører

Lønn for lagerarbeidere og ekspeditører ved verktøy- eller delelagre fastsettes i lokal avtale.

§ 2.2.7 Sjåfører

Lønn for sjåfører fastsettes i lokal avtale.

§ 2.2.8 Vaktpersonell

Lønn for vaktpersonell fastsettes i lokal avtale.

For 37 ½ time pr. uke, natt, søn.- og helligdager iberegnet. Arbeid utover 37 ½ time pr. uke betales forholdsvis. Arbeid utover den for vedkommende fastsatte arbeidstid i heltidsstilling betales med overtidstillegg i henhold til [§ 3.3.](#)

Protokolltilførsel til § 2, pkt. 2.2.6., 2.2.7. og 2.2.8.

Overgang fra tariffestede minstelønnsatser til lokalt fastsatt lønn, skal ikke av denne grunn kunne påberopes som grunnlag for endret lønnsmessig plassering i de enkelte selskaper.

§ 2.2.9 Sertifisert personell

Minstelønn. Sertifisert tekniker/sveiser fra 1. april 2022 kr. 29 518 pr. måned.

For ICAO Type I og Type II sertifikater gis sertifikattillegg.

Beregning av sertifikattillegg:

De respektive selskapers lokalt avtalte basistall er begynnerlønnsats for sertifisert flytekniker fratrukket første sertifikattillegg.

Beregningsgrunnlag for sertifikattillegg er basistallet fratrukket tilsvarende prosentsats som akkordavsavnet, ref. [§ 4.3.2.](#)

For første sertifikat utbetales sertifikattillegg på 14 % av beregningsgrunnlaget.

For øvrige sertifikater er sertifikattillegget 4 % av beregningsgrunnlaget.

Personell som må sveise materiell hvor Luftfartstilsynet krever nærmere definert ferdighetsbevis på materialområdet (eksempelvis aluminium, rustfritt stål, krom, molybden etc.) lønnes som sertifisert flytekniker med ett flytypesertifikat.

For sveising av materialer ut over det første materialområdet, gis et tillegg på 2 % av beregningsgrunnlaget, maksimert til 3 materialområder.

Sertifiserte sveisere må ta ut ferdighetsbevis, sveisesertifikat på de materialområder som selskapet til enhver tid anser nødvendig uten ytterligere lønnskompensasjon.

Protokolltilførsel

Dersom Luftfartstilsynet i løpet av tariffperioden skulle innføre nye retningslinjer mht. sertifisering av flysveisere, er partene enige om å ta saken opp til fornyet drøftelse.

Merknad

En flytekniker/sertifisert personell som er over 55 år, opprettholder sertifikattilleggene dersom de typer sertifikater han innehar ikke lenger er aktuelle for selskapet og han ikke klarer en utvidelse til andre flytyper.

§ 2.2.10 Rengjørings- og kantinepersonell

Lønns- og arbeidsvilkår for rengjørings- og kantinepersonell skal fastsettes i avtale mellom partene på bedriften.

Slik avtale er ikke til hinder for at bedriften kan sette bort rengjøringsarbeidet og kantinedriften.

§ 2.3 Diverse tillegg

De lokale parter kan avtale at tillegg nevnt i denne § erstattes med ett tillegg eller innregnes i fast lønn. En slik lokal avtale må presisere hvilke av overenskomstens tillegg det lokale tillegget innbefatter og hvilke kategorier som tilkommer dette.

§ 2.3.1 Beregningsgrunnlag

Beregningsgrunnlaget for faste prosentuelle tillegg er personlig lønn fratrasket akkordavsnets størrelse (ref. [§ 4.3.2](#)).

§ 2.3.2 Sertifisert personell faste tillegg

Sertifisert personell i fast stilling som inspektør, kontrollør, lagleder eller senior flytekniker, skal ha et fast tillegg på 10 % av beregningsgrunnlaget.

§ 2.3.3 Sertifisert personell- vikartillegg

Sertifisert personell som vikarierer som stasjonsingeniør, skal ha et tillegg 15 % av beregningsgrunnlaget.

Sertifisert personell som vikarierer som formann, underformann, lagleder, inspektør, kontrollør eller senior flytekniker, skal ha et tillegg på 10 % av beregningsgrunnlaget.

§ 2.3.4 Øvrige personell - faste tillegg

§ 2.3.4.1 Kontrollør – lagleder og lignende stillinger/-funksjoner

Andre arbeidstakere i fast stilling som kontrollør, lagleder eller lignende stilling/funksjon, skal ha et tillegg på 10 % regnet av beregningsgrunnlaget.

§ 2.3.4.2 Autorisert fagarbeider - komponentnivå

Autorisert fagarbeider som attesterer/utsteder CRS på komponentnivå i den godkjente JAR-145 organisasjonen, skal som følge av dette tilkomme et ansvarstillegg på 7 % av beregningsgrunnlaget. Forutsetningen er at de til enhver tid er i besittelse av gyldig autorisasjon.

§ 2.3.4.3 Autorisert fagarbeider – arbeidsoperasjoner (task)

For kategori A – rating betales et sertifikat-/sertifiseringstillegg for første flytypeserie på 3,5 % uavhengig av antall task, og 1 % for hver ytterligere flytypeserie, uavhengig av antall task. Tilleggene beregnes ut fra fagarbeiderlønn fratrukket akkordavsavnet. Forutsetningen for utbetaling av tillegg er at fagarbeideren er i besittelse av gyldig autorisasjon.

Det forutsettes at det ikke lokalt differensieres i lønn for kategori A avhengig av fagforeningstilknytning.

Merknad

Ansvarstillegget (CRS) kan etter lokal avtale kombineres med øvrige prosenttillegg basert på vurdering av ansvarsinnhold, virkeområdet og organisatorisk plassering. Arbeidstaker i fast stilling som kontrollør og som samtidig attesterer/utsteder CRS, kan maksimalt få et tillegg på 12 %.

§ 2.3.5 Øvrige personell - vikartillegg

Andre arbeidstakere som vikarierer som lagleder, kontrollør eller lignende stilling/funksjon, får et tillegg på 10 % av beregningsgrunnlaget for hele skiftets lengde. Vikarierer en lagleder, kontrollør, eller innehaver av lignende stilling/funksjon som allerede har 10 % av beregningsgrunnlaget, får vedkommende ytterligere 10 % av beregningsgrunnlaget, når de vikarierer som formenn eller arbeidende formenn.

Andre arbeidstakere får 20 % av beregningsgrunnlaget når de tjenestegjør som formenn, arbeidende formenn eller i stilling med lignende eller tilsvarende ansvar.

§ 2.3.6 Behovsvurdering

For å få utbetalt godtgjørelse i forbindelse med vikariater forutsettes en forutgående vurdering av behovet for vikar i høyere stilling.

§ 2.3.7 Andre betegnelser og tillegg

Disse bestemmelsene er ikke til hinder for at partene lokalt kan avtale andre betegnelser og tillegg som er mer relevante for situasjonen i det enkelte selskap.

§ 2.3.8 Prøveflyging

Arbeidstaker som settes til å tjenestegjøre som observatør under prøveflyging, oppbærer et tillegg på kr. 327,- pr. tur.

§ 2.3.9 Smusstillegg

For arbeid i motorvaskeriet, sentralvaskeriet og galvanisk verksted og for arbeid med motordemontering betales et smusstillegg på kr. 4,- pr. time.

Merknad

Bestemmelsen er ikke til hinder for at arbeidstakere i andre deler av selskapet med særlig smussig arbeid kan tilstås smusstillegg.

§ 2.3.10 Toalettømming

For tømning av toalettbøtter som må bæres ut av flyet og når det ved uhell i forbindelse med betjening av toalettvogn medfører tilgrising av operatøren, betales kr. 82,- pr. fly.

Ansatte som utfører toalett- eller avfallstømming skal tilbys vaksiner som helsetjenesten tilrår. Bedriften holder personlig verneutstyr og egnet personlig arbeidstøy som skal benyttes til oppgavene.

§ 2.3.11 Avising

Ved avising av fly betales operatøren i kurven et tillegg. Retningslinjer avtales i den enkelte bedrift.

§ 2.3.11.1 Avisingsansvarlig

Omfang og tillegg for avisningsansvarlig avtales i den enkelte bedrift.

2.3.12 Signeringstillegg

Arbeidstakere som pålegges av arbeidsgiver å signere lasterapporten før flyavgang skal ha et tillegg på 10 prosent regnet av beregningsgrunnlaget for hele skiftets lengde, dersom arbeidstaker ikke allerede har lagledertillegg iht. 2.3.4.1 eller 2.3.5.

§ 2.4 Tjeneste som flyvende mekaniker

§ 2.4.1 Definisjon

Med flyvende mekaniker forstås arbeidstaker som medfølger fly for å foreta teknisk service på flyet på bakken. Selv om han i tillegg foretar teknisk service på andre fly enn det han medfølger, regnes det som tjeneste som flyvende mekaniker.

§ 2.4.2 Arbeidsbestemmelse

Flyvende mekaniker skal utføre den nødvendige tekniske service uansett tidspunkt, og kan settes til arbeid ombord etter spesiell avtale i hvert enkelt tilfelle.

Flyvende mekaniker godtgjøres under slik tjeneste som under [§ 7.3.1](#).

§ 2.4.3 Tillegg

Flyvende mekaniker oppebærer et flytillegg på kr. 114,- pr. time regnet etter flyets loggbok.

§ 2.4.4 Diett

Diettgodtgjørelse utbetales etter samme bestemmelser som for flyvende personell.

§ 2.5 Godtgjørelse for helligdager og for 1. og 17. mai

Overensstemmende med avtale mellom YS og NHO - se bilag [9](#).

§ 2.6 Det generelle tillegget gis med virkning fra og med 1. april 2020.

Lønnsforhøyelsene gjøres ikke gjeldene for arbeidstaker som har sluttet i bedriften før vedtakelsen. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg mv. før vedtakelsen.

Kapittel III

§ 3 Arbeidstidsbestemmelser

§ 3.1 Ordinær arbeidstid

§ 3.1.1 Arbeids og hviletider

Ved fastsettelse av arbeids- og hviletider skal det forhandles med arbeidstakernes tillitsvalgte.

§ 3.1.2 Ordinær arbeidstid

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 time pr. uke. Den daglige arbeidstid legges i tiden mellom kl. 06.00 og kl. 17.00 de første 5 virkedager i uken, og med like lang arbeidstid pr. dag. Hvor saklige grunner gjør det nødvendig, kan ordinær arbeidstid legges til lørdager mellom kl. 06.00 og kl. 12.00.

§ 3.1.3 Skiftarbeid

For arbeidstakere som arbeider skift kan arbeidstiden legges når som helst i døgnet når dette ikke strider mot gjeldende lov.

Det skal betales for minst 3 timer for hver arbeidsøkt, med mindre annet er avtalt lokalt.

§ 3.1.4 Fleksitid

Partene på den enkelte bedrift kan innenfor de tidsrammer som er angitt § 3.1.2. avtale fleksibel arbeidstid for alle ansatte eller grupper av ansatte. Avtalen må inneholde bestemmelser om rammetid, kjernetid og glidetid. Kjernetiden skal være lik alle dager, dette er dog ikke til hinder for at partene lokalt kan drøfte varierende kjernetid. Arbeid utover normal arbeidstid i en 4 ukers periode betales med overtidsgodtgjørelse.

§ 3.1.5 Nedsettelse av arbeidstid

Vedrørende arbeidstid henvises til riksmeklerens forslag om nedsettelse av arbeidstiden pr. 01.01.1987.

Bilag nr. [4](#) til denne overenskomst.

§ 3.1.6 Fleksibilitet

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

- b) Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i arbeidsmiljøloven [§ 10-5](#). Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres.
- c) Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker mv. 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.

§ 3.2 Overtidsarbeid

§ 3.2.1 Begrensning

Overtidsarbeid kan benyttes i den utstrekning gjeldende lov hjemler. (Jf. arbeidsmiljøloven [§ 10-6](#)).

Overtidsarbeid bør innskrenkes til det minst mulige og i særdeleshet ikke overdrives av eller overfor den enkelte arbeidstaker.

Protokolltilførsel til § 3.2.1

Partene har ved årets tariffoppgjør i 1996 drøftet forskjellige forhold i tilknytning til overtid. Bruk av overtid kan ha mange årsakssammenhenger som varierer fra bedrift til bedrift og over tid. Partene oppfordrer til at man ved den enkelte bedrift med basis i gjeldende lov og avtalebestemmelser, drøfter hvordan man best kan oppnå en bedre styring og riktig bruk av overtid.

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

§ 3.2.2 Beregnes som overtid

Som overtidarbeid regnes for heltidsansatte alt arbeid utenfor den for vedkommende arbeidstakers ordinære arbeidstid med fradrag av den tid som er gått med til å spise og hvile (ref. arbeidsmiljøloven [§ 10-9](#) nr. 2).

For deltidsansatte bør det inngås avtale i bedriftene om beregning av mertid og overtidarbeid. En slik avtale skal bl.a. inneholde bestemmelser om overtidsgodtgjørelse sett i relasjon til den daglige og ukentlige arbeidstid samt avdelingens ordinære åpningstid.

- § 3.2.2.1 Arbeid på dager der arbeidstaker har fått innvilget fri, betales som for overtid bestemt.

§ 3.2.3 Fritakelse for overtid

Arbeidstakeren skal innenfor rammen av den i loven fastsatte begrensning av adgangen til overtidarbeid enkeltvis være berettiget til fritakelse for overtidarbeid ved særlige anledninger som møter mv. samt også andre private grunner (ref. arbeidsmiljøloven [§ 10-6](#) nr. 10).

§ 3.2.4 Matpenger

Når en arbeidstaker blir tilsagt til overtidarbeid samme dag og overtiden varer minst 2 timer, betales kr. 96,- i matpenger. I stedet for matpenger kan partene bli enige om at bedriften sørger for gratis middag eller annen forpleining.

Ved overtidarbeid som vil vare utover 5 timer, forutsettes at bedriften sørger for ytterligere forpleining, eventuelt at det avtales et beløp til dekning av matutgifter. Denne bestemmelse skal ikke forringe tidligere avtalte ordninger.

Ovenstående bestemmelser kommer også til anvendelse når deltidsansatte på forhånd har avtalt arbeidstid på mindre enn 5,5 time, og hvor man samme dag blir tilsagt mertid på 3,5 timer eller mer.

Deltidsansatte vil få utbetalt matpenger når deres avtalte arbeidstid angjeldende dag er av samme lengde som for heltidsansatte, og når de samme dag blir tilsagt til mertid på 2 timer eller mer.

§ 3.2.5 Avspasering av overtid

Ved lokal enighet, kan partene i den enkelte bedrift inngå avtale om avspasering av opparbeidet overtid. Arbeid godtgjøres med overenskomstens overtidstillegg. I avtalen skal det tas inn bestemmelser om når og hvordan avspasering skal foretas.

§ 3.3 Overtidsbetaling

§ 3.3.1 Beregningsgrunnlag

For månedslønnede arbeidstakere finnes den til enhver tid gjeldende timelønn ved å dividere personlig lønn (PL), ref. [§ 4.2](#), med det tall som fremkommer ved å multiplisere ukentlig arbeidstid med 4 1/3. For ansatte med faste tillegg, benyttes PLT.

Overtid for lærlinger over 18 år betales som begynnerlønn for hjelpearbeidere.

Overtid lærlinger – se pkt. [2.2.4.4](#).

§ 3.3.2 50 % overtidstillegg

Overtidstillegget er 50 % av timelønn for alle overtidstimer bortsett fra overtidstimer som ifølge § 3.3.3 skal betales med 100 % eller som ifølge [§ 3.3.4](#) skal betales med 150 %.

§ 3.3.3 100 % overtidstillegg

Overtidstillegget er 100 % av timelønn for:

- Overtidsarbeid mellom kl. 2100 - 0700
- Overtidsarbeid etter kl. 0700 på lørdager, jul-, nyttårs-, påske- og pinseften og dager før andre hellig- og høytidsdager fra kl. 1600 til første virkedag kl. 0700 etter søn.-, hellig- og høytidsdag
- Overtidsarbeid på avtalte frilørdager etter kl. 0700 og for øvrige fridager etter kl. 1600
- Overtid som starter før kl. 0400 og som varer utover 0700 og frem til overtidsslutt
- Overtid direkte etter nattarbeid (nattskift)

§ 3.3.4 150 % overtidstillegg

For overtid natt til en hellig-/høytidsdag betales et overtidstillegg på 150 % fra kl. 21.00 til kl. 07.00.

§ 3.3.5 Påbegynt tid

Påbegynt halvtime regnes for halvtime.

§ 3.3.6 Forskjøvet arbeidstid

Ved forskjøvet arbeidstid skal tillegget utenom ordinær arbeidstid for vedkommende arbeidstaker være som for overtid bestemt.

§ 3.3.7 Forberedende arbeid

For arbeid som oppfyring og andre forberedende arbeider for den daglige drift som påbegynnes kl. 04.00 eller senere og går over i den ordinære arbeidstid, betales 50 % tillegg til den ordinære arbeidstid begynner.

§ 3.3.8 Overtid direkte tilknyttet skiftet

Skiftarbeidstaker som arbeider overtid før eller etter skiftet skal ha de ordinære overtidsprosentene i tillegg til skiftprosentene for sitt skift.

§ 3.3.9 Ekstraordinært overtidssarbeid

For ekstraordinært overtidssarbeid, hvorved forstås arbeid hvor arbeidstakeren etter å ha forlatt arbeidsstedet, får beskjed om hurtigst mulig og uten forutgående varsel må komme for å delta i uforutsett vedlikehold eller reparasjon eller lossing og lasting av fly, betales 100 % tillegg inntil vedkommendes ordinære arbeidstid begynner. For sådant fremmøte betales for minst 3 timer med 50 % tillegg så sant dette utgjør mer enn betaling for faktisk arbeidet tid iht. ovenstående. Dessuten dekkes de nødvendige reiseutgifter såfremt bedriften ikke sørger for transport.

§ 3.3.9.1 Betalt fritid etter overtid/mertid om natten

En arbeidstager som etter full arbeidsdag arbeider overtid har rett på avtalt hvile etter overtidsens avslutning. I den utstrekning denne hviletiden går inn i neste dags avtalte arbeidstid, opprettholdes normal lønn (PLT) for de timer som går inn i neste dags avtalte arbeidstid.

§ 3.3.10 Tillegg for tilfeldig skiftarbeid

Tilfeldig skiftarbeid vil si at dagtidspersonell for en avtalt tidsavgrenset periode overføres til skiftarbeid.

Det anvendes følgende retningslinjer ved utbetaling av tillegg for tilfeldig skiftarbeid:

§ 3.3.10.1 Under 14 dager

Varer slikt arbeid mindre enn 14 dager, betales tillegg etter overenskomstens [§ 3.3](#) om overtidssprosjenter.

§ 3.3.10.2 14 dager eller mer

Varer arbeidet 14 dager eller mer, betales tillegg fra første dag etter overenskomstens [§ 3.4](#) om skiftarbeid.

§ 3.3.10.3 Fastsettelse av varighet

Arbeidets varighet skal, så vidt mulig, fastsettes på forhånd. Såfremt bedriften finner å måtte forlenge den opprinnelige fastsatte periode, skal arbeidstakeren utbetales skifttillegg for tidsrommet fra og med den 14. dag.

Reduseres den opprinnelige fastsatte periode, skal arbeidstakeren utbetales overtidssprosjenter såfremt den endrede skiftplan medfører at arbeidet varer mindre enn 14 dager.

§ 3.3.10.4 **Unntak**

Ovennevnte bestemmelser skal ikke anvendes ved tilfeldig skiftarbeid i forbindelse med periode fly overhaling.

§ 3.3.11 **Beregningsgrunnlag**

Beregningsgrunnlag for overtid er personlig lønn (PL eventuelt PLT), ref. [§ 4.2](#)).

§ 3.4 **Skiftarbeid**

§ 3.4.1 **Adgang til skiftarbeid**

Det skal være adgang til å anvende 2- og 3 skiftarbeid.

Vedrørende arbeidstiden ved skiftgang henvises til riksmeklernes forslag om nedsettelse av arbeidstiden pr. 01.01.1987, jf. bilag [4](#).

Ved igangsetting av skift skal det på forhånd konfereres med arbeidstakernes tillitsvalgte. Fra konferansen skal det settes opp referat.

§ 3.4.2 **1. og 17. mai**

Skiftarbeidstakere har krav på å få en av høytidsdagene 1. og 17. mai fri i løpet av 1 år, dersom driftsmessige forhold ikke er til hinder for det, eller i løpet av 2 år. Partene kan inngå avtale om ordningens praktisering på den enkelte bedrift.

Anmerkning

Skiftarbeidstakere som mister skift foran høytider på grunn av arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven, skal ha godtgjørelse for disse skift som for helligdag.

Hvis det tapes en del av skiftet på disse dager, skal godtgjørelsen være forholdsvis etter den tid de taper, jf. [§ 2.5](#).

§ 3.4.3 **Grunnlaget for skifttillegget**

Ved beregning av skifttillegg legges vedkommende arbeiders personlige timelønn til grunn (ref. § 4.2.), fratrasket akkordavsavnet.

For måneds lønnede arbeidstakere finnes den til enhver tid gjeldende timelønn ved å dividere månedslønnen med det tall som fremkommer ved å multiplisere ukentlig arbeidstid med 4 1/3, ref. § 3.3.1.

For lærlinger skal begynnerlønn hjelpearbeider legges til grunn.

Grunnlag skift lærlinger – se pkt. 2.2.4.5.

§ 3.4.4 Skifttillegg

For arbeidstakere som arbeider skift betales følgende tillegg for ordinært skift:

Fra kl. 17.00 kl. 22.00.....24 prosent

Fra kl. 22.00 kl. 06.00.....34 prosent

Lørdager og dager før søn.- og helligdager

Fra kl. 13.00 kl. 21.00.....40 prosent

Fra kl. 21.00 dager før søn.- og helligdager
til søn.- eller siste helligdag kl. 22.00: 75 prosent

Fra kl. 14.00 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseften til siste helligdag
kl. 22: 100 prosent.

De tariffestede tillegg for skift kan i forbindelse med fastsettelse av skiftplan avtales som et fast gjennomsnittlig prosenttillegg.

§ 3.4.5 Bevegelige helligdager/høytidsdager

For å kunne utarbeide turnusskiftplan som ivaretar så vel de ansatte som selskapets behov, er partene i det enkelte selskap enige om å avtale arbeidstidsordninger som dispenserer fra arbeidsmiljøloven [§ 10-8](#) (4) 2. pkt. for så vidt gjelder de bevegelige helligdager som ikke faller på søndag, jf. arbeidsmiljøloven [§ 10-8](#) (4) 3. pkt.

Arbeidstakere som arbeider skift og som må arbeide på en slik bevegelig hellig-/høytidsdag, skal i tillegg til den tariffestede godtgjørelse for denne dag ha en tilleggskompensasjon tilsvarende 100 % overtidstillegg på nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kristi Himmelfartsdag, 2. pinsedag, 1. og 2. juledag.

I stedet for denne tilleggskompensasjon kan det med den enkelte avtales avspasering.

§ 3.5 Korte velferdspermisjoner

§ 3.5.1 Definisjon

I tilslutning til Riksmeklerens forslag av 1972 vedrørende likestilling mellom arbeidere og funksjonærer når det gjelder korte velferdspermisjoner, skal det på alle bedrifter inngås avtale om slike permisjoner. Med korte velferdspermisjoner etter ovenstående regler menes permisjoner for nødvendig tid, inntil 1 dags varighet.

Ordningen skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjoner:

§ 3.5.1.1 Dødsfall og for deltakelse i begravelse

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

Med nærmeste familie siktes til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstakeren, så som ektefelle/samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn.

Permisjon ved begravelse av ansatte slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.

§ 3.5.1.2 Undersøkelse, behandling, kontroll

Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege, samt behandling av fysioterapeut eller kiropraktor og kiropraktor når trygden gir stønad til behandling. Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfeller vil arbeidstaker 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 sykemeldt.

§ 3.5.1.3 Sykdom

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

§ 3.5.1.4 Akutte sykdomstilfelle i hjemmet

Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet.

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

§ 3.5.1.5 Permisjon ved deltakelse i egne barns konfirmasjon.

§ 3.5.1.6 Fødsel

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

§ 3.5.1.7 Flytting

Permisjon ved flytting til ny fast bolig.

§ 3.5.1.8 **Blodgivning**

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

§ 3.5.1.9 **Første dag i skole og barnehage**

Permisjon for å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner på skolen.

§ 3.5.1.10 **Konferansetimer grunnskole**

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

§ 3.5.1.11 **Amme barn**

Kvinner som ammer barn har rett til den fritid hun av den grunn trenger og minst en halv time 2 ganger daglig eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time pr. dag. Betaling for dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen og opphører når barnet fyller ett år.

§ 3.5.1.12 **Permisjon for oppmøte på sesjon.**

§ 3.5.2 **Retningslinjer**

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

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.

Ved permisjon etter ovenstående regler skal den enkelte betales PL, eventuelt PLT i henhold til [§ 4.2.1](#) og eventuelle skifttillegg i henhold til § 4.2.2.2.

Ved besøk hos lege eller sykehus som er forårsaket av ulykkeshendelser under arbeidet, men ikke fører til arbeidsudyktighet i lengere eller kortere tid, skal den tid som medgår til besøket og som faller innenfor den ordinære arbeidstid ikke fratrekkes i arbeidstakernes lønn.

§ 3.6 Permisjon

§ 3.6.1 Permisjon i forbindelse med utdanning

Se hovedavtalen kap. X [§ 10-11](#) og XVI.

§ 3.6.2 Omsorgspermisjon

Bedriften dekker ordinær lønn i permisjonstiden for ansatte som innvilges omsorgspermisjon i samsvar med arbeidsmiljøloven [§ 12-3](#).

§ 3.7 Ytelser under militærtjeneste etc.

§ 3.7.1 Omfang

Bestemmelsen i 3.7. skal også anvendes på arbeidstakere som blir beordret til ordinær pliktig tjeneste i heimevernet, sivilforsvaret, politi-reserven eller siviltjeneste.

§ 3.7.2 Lønnsbetingelser

Arbeidstakere som har minst 6 måneders ansettelse i bedriften og som beordres til militærtjeneste, betales følgende lønn:

- a) For samlet førstegangs tjenestegjøring halv lønn inntil 3 måneder med fradrag av den godtgjøring vedkommende oppebærer av det offentlige, unntatt familietillegg.
- b) For senere tjenestegjøring full lønn inntil 1 måned med fradrag av den godtgjøring vedkommende oppebærer av det offentlige, herunder også familietillegg.

Militærtjeneste kan ikke nyttes som oppsigelsesgrunn.

§ 3.7.3 Trekk

Betaling av lønn under militærtjeneste bygger på den forutsetning at arbeidstakeren er i arbeid i minst 3 måneder i bedriften umiddelbart etter avtjent militærtjeneste. Fratrer arbeidstakeren etter egen oppsigelse innen utløpet av denne tid, har bedriften adgang til å foreta motregning i til gode-havende vedkommende måtte ha i bedriften.

§ 3.7.4 Lønnsansiennitet

Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste, se [§ 4.2](#).

Kapittel IV

§ 4 Lønnssystemer

§ 4.1 Generelt

Partene omfattet av denne overenskomst avtaler lokalt hvilken type lønnssystem som skal benyttes. Hvis partene ikke kommer til enighet om hvilket lønnssystem som skal anvendes, skal lønnssystemet bygges opp omkring de prinsipper som denne overenskomsten bygger på, se § 4.2.

Protokolltilførsel til § 4.1.

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

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

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

§ 4.1.1 Oppsigelse av lokal avtale om lønnssystemet

Lokale avtaler om lønnssystemet kan, dersom ikke annet er avtalt, sies opp med 1 måneds varsel. Det forutsettes at partene har ført forhandlinger på bedriften, hvis en av partene krever det også med organisasjonens hjelp uten ugrunnet opphold, før oppsigelse finner sted.

Når oppsigelsestiden er utløpt og forhandlingene avsluttet og enighet ikke er oppnådd, skal det gå minst 2 dager før aksjon kan iverksettes.

I denne periode kan hver av partene kreve saken brakt inn for organisasjonene til fornyet behandling.

§ 4.1.2 Regulering av satsene i lønnssystemet

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

Grunnlaget for vurderingen skal være bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter, konkurranseevne og den aktuelle arbeidskraftsituasjon.

Ekstern lønnsstatistikk, andre bedrifters lønnsnivå eller lønnsutvikling skal ikke kunne påberopes som grunnlag for regulering utover det som fremgår av foregående setning. Ved vurderingen skal det tas hensyn til eventuelle tariffmessige tillegg gitt siden forrige vurdering.

§ 4.2 Lønn

§ 4.2.1 Lønnssystemet

Dersom intet annet er avtalt lokalt skal lønnssystemene for arbeidstakere som omfattes av denne overenskomst bygges opp omkring følgende prinsipper:

- Lønnen i lønnssystemet skal fastsettes som månedslønn.
- Lønningene skal baseres på de i denne overenskomstens [§ 2](#) avtalte minstelønnssatser.
- I tillegg til minstelønnssatsene skal lønnssystemet bestå av følgende elementer:
 - o Lokalt avtalte tillegg som kommer i tillegg til overenskomstens minstelønnssatser. Minstelønnssatsene tillagt lokalt avtalte tillegg er de laveste lønnssatsene noen arbeidstaker kan tilsettes på.
 - o Lønnssystemet skal videre inneholde lokalt avtalte bestemmelser om tillegg for ansiennitet. Avtjent førstegangs-tjeneste i Forsvaret og pålagt tjeneste som sivilarbeider skal godskrives som lønnsansiennitet ved ansettelse i første stilling etter avsluttet tjeneste. Alle ansatte som kan dokumentere relevant praksis skal godskrives denne ved innplassering på hjelp/spesial/fagarbeider lønnstabellene.
 - o Spesialarbeider innen groundhandling skal minst ha en lønnsvekst på 10 % over 7 år og 16 % over 14 år (årsverks-praksis for hjelpearbeiderperioden jf. [§ 1.4](#)) sammenlignet med første lønnstrinn for hjelpearbeider, forutsatt at vedkommende besitter den avtalte kompetanse som kreves for å være spesialarbeider i bedriften.

Merknad

Partene er enige om at kostnadene ved justering av minstelønnssatsen som påvirker 7- og 14 års nivået skal kostnadsberegnes i tarifforhandlingene.

- Arbeidstaker som har permisjon fra arbeidet for å utføre tilsvarende tjeneste, gis lønnsansiennitet på samme måte.
- Arbeidstaker som har permisjon i forbindelse med svangerskap/fødsel og adopsjon, opparbeider lønnsansiennitet for permisjonsperioden.

Basert på ovenstående kan den enkelte arbeidstakers personlige lønn bestå av:

Overenskomstens minstelønnssatser
 + Bedriftsvisse avtalte tillegg
 + Eventuelle alderstillegg
 + Eventuelle sertifikattillegg
 + Akkordavsavn
 = Personlig lønn (PL)
 + Eventuelt fast tillegg (ref. § 4.2.2.3.)
 = Personlig lønn med tillegg (PLT)

§ 4.2.2 Beregningsgrunnlag overtid, skift og faste tillegg

§ 4.2.2.1 Overtid

Overtid beregnes av personlig lønn, ref. § 3.3. For ansatte med faste tillegg, benyttes PLT.

§ 4.2.2.2 Skifttillegg

Skifttillegg beregnes av personlig lønn (PL) fratrullet akkordavsavnet. Ref. § 3.4.

For ansatte med faste tillegg, benyttes PLT.

§ 4.2.2.3 Faste tillegg

Fast tillegg (ref. § 2.3.) beregnes av personlig lønn fratrullet akkordavsavnet, ref. 4.3.2.

§ 4.3 Akkordavsavn

§ 4.3.1 Forutsetning

Dersom partene lokalt ikke er enige om at arbeidet skal utføres på akkord skal lønssystemet inneholde bestemmelser om akkordavsavn. Det er en forutsetning for utbetaling av akkordavsavn at arbeidet utføres i akkordtempo.

§ 4.3.2 Størrelse

Akkordavsavnets størrelse skal utgjøre 20 % av arbeidstakerens personlige lønn (PL).

§ 4.3.3 Oppsigelse av akkordavtalen

Dersom partene under de lokale forhandlingene (ref. 4.1.2.) ikke kommer til enighet om satsene i det avtalte lønnssystemet, eventuelt etter organisasjonsmessige forhandlinger, kan akkordavsavnsdelen i lønns-systemet sies opp. Dette medfører at betalingsgrunnlaget da blir personlig lønn fratrasket akkordavsavnet. Det forutsettes da at arbeidsytelsen kan reduseres tilsvarende til 80 % av vanlig arbeidsinnsats.

§ 4.4 Trekk av fagforeningskontingent

§ 4.4.1 Kontingenttrekk

Bedrifter som etter hovedavtalens [§ 11-3](#) skal sørge for trekk av fagforeningskontingent for de organiserte arbeidstakere, skal foreta kontingenttrekk og rapportering av dette etter systemer eller ordninger godkjent av Parat og NHO Luftfart. Det forutsettes at det skal foreligge et samlet antall systemer eller ordninger som er godkjent av de to organisasjoner og som bedriften fritt kan velge mellom.

Kapittel V

§ 5 Arbeidsmiljø, vernearbeid og arbeidstøy

§ 5.1 Arbeidsmiljø og vernetiltak

§ 5.1.1 Parat og NHO Luftfart er opptatt av at verne- og miljøarbeid i sin minnelighet blir styrket på bedriften. I den forbindelse er partene enige om:

Akutte problemer som måtte oppstå, bør umiddelbart søkes løst på bedriften i samsvar med tariffavtale, lov og forskrifter. Om nødvendig tas kontakt med Statens arbeidstilsyn eventuelt med andre offentlige organer.

Med sikte på å motvirke helsefare og forebygge skader kan det - foruten bruk av verneutstyr også være aktuelt å ta opp til drøftelse mellom partene på bedriften innføring av spesielle tekniske hjelpemidler, jobbalternering og andre organisatoriske tiltak (herunder ekstra hvilepauser). (Jf. arbeidsmiljølovens [§ 7-2](#) (5)).

Bedriftens arbeidsmiljøutvalg kan fremme for bedriftsledelsen påbud vedrørende bruken av verneutstyr, herunder personlig verneutstyr, jf. arbeidsmiljølovens [§ 3-2](#) (2).

Personlig verneutstyr og vernefottøy, der det er nødvendig, skal tildeles arbeidstakerne etter behov.

Partene vil 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 tilfredsstillende lovens krav.

§ 5.2 Vask av arbeidstøy

§ 5.2.1 Arbeidstøy og verneutstyr

Selskapet holder arbeidstakerne med arbeidstøy etter behov. Arbeidstøy er selskapets eiendom. Vasken besørges av selskapet, eller arbeidstakerne betales kr 50,- pr. uke til dekning av utgiftene, dette uavhengig av stillingsprosent.

Ved behov skaffer arbeidsgiver til veie tilpasset ordinært, arbeidstøy til kvinner og menn der unisexmodell ikke er tilfredsstillende. Det er en forutsetning at arbeidstøyet tilfredsstillende nødvendige HMS krav, og at dette er praktisk mulig og økonomisk forsvarlig.

Der hvor arbeidstaker utfører arbeid hvor arbeidet krever vernebriller, skal bedriften tilby vernebriller med styrke til arbeidstakerne som har et dokumentert behov for dette og hvor vernebriller som benyttes utenpå ordinære briller ikke gir hensiktsmessig vern. Nærmere retningslinjer for ordningens praktisering, f.eks. utgiftsdekning, arbeidets varighet mv., utarbeides på den enkeltes bedrift.

Kapittel VI

§ 6 Nedsatt arbeidsevne - endrede arbeidsforhold

§ 6.1 Attføring

§ 6.1.1 Partene er enige om betydningen av en effektiv yrkesmessig attføring basert på bedriftsinterne tiltak av ulik art.

I bedrifter som har opprettet arbeidsmiljøutvalg, skal utvalget samordne alt attføringsarbeid på bedriften, med mindre partene blir enige om en annen ordning. Det forutsettes at man på den enkelte bedrift avtaler nærmere retningslinjer for dette arbeid.

Retningslinjene bør bl.a. inneholde følgende punkter:

§ 6.1.1.1 Arbeidsmiljøutvalget sørger for registrering av arbeidstakere som har behov for attføringshjelp.

§ 6.1.1.2 Arbeidsmiljøutvalget skal vurdere deres yrkesmessige muligheter til opplæring og eventuell beskjeftigelse.

§ 6.1.1.3 Arbeidsmiljøutvalget skal om nødvendig arbeide for å bruke ulike hjelpeinstanser utenfor bedriften, med henblikk på løsninger av bedriftens attføringsarbeid.

§ 6.1.1.4 Partene er enige om at myndighetenes økonomiske støttetiltak på dette området kommer til nytte.

Derfor skal arbeidsmiljøutvalget legge forholdene til rette for at det opprettes en mønsteravtale med den stedlige arbeidsformidling.

Merknad

Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven har bl.a. som målsetning at det skal tas hensyn til den enkelte arbeidstakers forutsetninger. Dette innebærer at bedriften så langt det er mulig legger forholdene slik til rette at yrkeshemmede kan arbeide der.

Dette fremgår bl.a. av de generelle bestemmelsene om arbeidsplassens

- utforming og innredning (arbeidsmiljøloven [§ 4-4](#))
- tekniske innretninger og utstyr (arbeidsmiljøloven [§ 4-4](#))
- tilrettelegging av arbeidet (arbeidsmiljøloven [§ 4-1](#))

- organisering og tilrettelegging av arbeidet under hensyn til den enkelte arbeidstakers alder, kyndighet, arbeidsevne og øvrige forutsetninger, (arbeidsmiljøloven [§ 4-2](#))
- foruten de spesielle bestemmelsene om de hensyn som skal tas til yrkeshemmede arbeidstakere (arbeidsmiljøloven [§ 4-1](#))

Med sikte på å stimulere til økt utførelsesvirksomhet har myndighetene etablert ulike økonomiske støtteordninger.

§ 6.2 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.

Kapittel VII

§ 7 Arbeid utenfor bedriften

§ 7.1 Generelt

§ 7.1.1 Forståelse

Med tjenestereiser forstås tjeneste på annet sted enn det faste arbeidsstedet av kortere varighet enn 9 måneder.

§ 7.1.2 Utlandet

Ved midlertidig eller fast stasjonering i utlandet kommer bestemmelsene i de respektive selskapers avtaler for utenlandsstasjonerte mekanikere til anvendelse.

§ 7.1.3 Fri før reisen

Før avreisen gis fri med lønn i den utstrekning dette ansees nødvendig for å forberede reisen.

§ 7.1.4 Fri etter reisen

Har fraværet vart mer enn 8 døgn, betales personlig lønn for 4 timer etter hjemkomsten. Har fraværet vart mer enn 4 uker, betales for 1 dag (7 timer). Hvis vedkommende ønsker det kan det i stedet gis tilsvarende fri første arbeidsdag etter hjemkomsten med godtgjørelse som under [§ 7.3.1](#).

§ 7.2 Arbeidstid

§ 7.2.1 Lokal arbeidstidsordning

Under tjenestereise, hvor vedkommende skal delta i det daglige arbeidet, går vedkommende inn på den lokale arbeidstidsordning (skiftplan).

§ 7.2.2 Godtgjørelse

Gjelder tjenestereisen tilfeldig arbeid som medfører en annen arbeidstid enn arbeidstakerens vanlige på hjemstedet (forskjøvet arbeidstid), godtgjøres arbeidstimer utenfor vedkommendes vanlige arbeidstid med tillegg som for overtid bestemt, ref. [§ 3.3](#).

§ 7.3 Lønnsbestemmelser

§ 7.3.1 Sikret lønn og skifttillegg

Under tjenestereiser skal arbeidstaker være sikret sin lønn + eventuelt skifttillegg på sitt faste arbeidssted.

§ 7.3.2 Arbeid utenfor fastsatt arbeidsplan

Arbeid utenfor fastsatt arbeidsplan etter [§ 7.2.2](#), betales som for overtid bestemt.

§ 7.4 Transporttid

§ 7.4.1 Godtgjørelse

For all transporttid godtgjøres arbeidstaker som i [§ 7.3.1](#).

§ 7.4.2 Beregning

Transporttiden regnes fra 1 time før ruteavgang fra hjem stedet/ bestemmelsesstedet til 1 time etter ankomsten til bestemmelsesstedet/ hjemstedet.

Dette gjelder dog ikke om ruteavgang er innen 1 time etter arbeidstidens slutt eller om arbeid påbegynnes umiddelbart etter ankomst til bestemmelsesstedet.

§ 7.4.3 Ventetid

Ventetid på den enkelte stasjon under transport på inntil 6 timer regnes som transporttid. Ventetid utover dette regnes som fritid.

§ 7.4.4 Reise på fridag

Foregår en reise på vedkommendes fridag eller opparbeidet fridag i henhold til hjemstedets avtalte arbeidstidsplan, gis pr. reisedag en godtgjørelse tilsvarende 8 timer overtid med 50 % overtidstillegg uavhengig av reisens lengde.

Reise på fridag hvor den enkelte arbeidstaker umiddelbart etter ankomst påbegynner arbeidet, betales hele reisetiden som om det var overtid med 50 % overtidstillegg. Det samme gjelder hjemreise på fridag hvor reisen foregår samme dag som arbeidet avsluttes. Arbeidstid og transporttid skal minimum utgjøre 8 timer med 50 % overtidstillegg.

§ 7.5 Kost- og losjigodtgjørelse på arbeidsstedet

§ 7.5.1 Selskapet skaffer ordentlig kost og losji eller betaler utgiftene etter regning. Såfremt ikke annen ordning treffes før avreisen, betales kostpengene etter inngått avtale pr. dag på den enkelte bedrift. Forøvrig får de respektive selskapers "Særbestemmelser for mekanikere under tjenestereiser og forflytninger (utestasjonering)" anvendelse. Hvis vesentlige endringer i leveomkostningene i det enkelte land gjør det nødvendig, skal bedriften og tillitsvalgte konferere om regulering av satsene.

Kapittel VIII

§ 8 Ferie

§ 8.1 Ferie

§ 8.1.1 Ferie gis i samsvar med ferieloven eller inngått avtale med hjemmel i ferieloven. Se bilag [6](#).

§ 8.1.2 Tillegg til feriegodtgjørelsen

Skiftarbeidere som tjenestegjør noen av de store høytider, 1. juledag, 1. påskedag eller 1. pinsedag, regnet fra kl. 14.00 jul- påske- og pinseaften til kl. 06.00 annen helligdag, skal i tillegg til feriegodtgjørelsen betales 0,4 % av feriepengegrunnlaget.

Anmerkning

Bestemmelsen gjelder ikke sertifisert personell (ref. [§ 2.2.9](#)).

Kapittel IX

§ 9 **Spesielle bestemmelser**

§ 9.1 **Forsikringer**

§ 9.1.1 **Tjenestereise**

For ansatte som er på tjenestereiser, tegner og vedlikeholder selskapet en ulykkesforsikring under reisen for forsikringssummene 17 G ved død og 17 G ved 100 % invaliditet. Ved mindre grad av invaliditet betales en prosentvis erstatning herav.

§ 9.1.2 **Prøveflyvning/Arbeid i brennstofftank**

Under prøveflyvning og arbeid i brennstofftanker er forsikringssummen 17 G.

§ 9.1.3 **Bombeattentat etc.**

Ved bombeattentat eller andre terrorhandlinger i tjeneste, tegner og vedlikeholder selskapene en ulykkesforsikring for forsikringssummen 26 G ved død og 100 % invaliditet.

Det forutsettes at partene lokalt nærmere drøfter en presisering av polisens omfang.

§ 9.1.4 **Generelt**

Beløpene kommer til utbetaling overensstemmende med forsikringsvilkårene og er da full kompensasjon for krav som arbeidstakeren eller hans arvinger måtte ha mot selskapet i anledning av ulykker dersom disse ikke skyldes forsett eller grov uaktsomhet fra selskapets side.

Protokolltilførsel til § 9.1

Partene i den enkelte bedrift kan avtale at bestemmelsene om forsikringer, ikke skal komme til anvendelse. Forutsetningen for at de tillitsvalgte kan avtale dette er at selskapet har/etablerer annen forsikringsordning som finnes like tilfredsstillende.

§ 9.2 **Innskrenkninger**

Hvis midlertidig mangel på arbeid nødvendiggjør innskrenkninger, skal arbeidet så vidt mulig fordeles likt mellom samtlige innenfor de enkelte avdelinger, slik at man slipper oppsigelse.

§ 9.3 Vikarer og midlertidig ansatte

Det vises i denne forbindelse til arbeidsmiljølovens bestemmelser.

§ 9.4 Fortrinnsrett deltidsansatte

I alminnelighet skal deltidsansatte som er i arbeid og som har vært sammenhengende beskjeftiget i minst ett år under ellers like vilkår gis fortrinnsrett, fremfor ekstern rekruttering, til øket arbeidstid i tilsvarende stilling.

§ 9.5 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 av "erklæringsavtalen" sies opp.

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

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

Forbundet har rett til å ta medlemmer i disse bedrifter ut i arbeidskamp med varslingsplassoppsigelse og eventuell plassfratredelse i henhold til fristene i hovedavtalen [§ 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 hovedavtalen [§ 3-1](#) nr. 3.

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

§ 9.6 NHO Luftfart og Parat vil anbefale lokale parter å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenger der dette ikke gjøres. Partene anmoder bedriftene om ikke å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger.

§ 9.7 Tjenestepensjon

NHO Luftfart og Fellesforbundet vil understreke viktigheten av at de lokale parter 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, 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 drøftingen skal det settes opp protokoll.

Kapittel X

§ 10 Varighet og oppsigelse

§ 10.1 Ikrafttrede og varighet

Denne overenskomst trer i kraft pr. 1. april 2022 og gjelder til 31. mars 2024 og videre 1 - ett år om gangen dersom den ikke av partene blir sagt opp skriftlig med 2 to måneders varsel.

Øvrige endringer gjøres gjeldende med virkning fra og med at ny avtale er vedtatt. Lønnsforhøyelsene gjøres ikke gjeldende for arbeidstaker som har sluttet i bedriften før vedtakelsen. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg mv. før vedtakelsen.

§ 10.2 Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår

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

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i YS' hovedstyre, eller det organ YS bemyndiger, og NHOs representantskap.

Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremmet 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 2023).

§ 10.3 Bilag

- 1 Sliterordningen
- 2 Avtale om opplysnings- og utviklingsfondet
- 3 Avtalefestet pensjon (AFP)
- 4 Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987
- 5 Aktivitetsprogram mellom LO og NHO – Likestilling mellom menn og kvinner
- 6 Ferie
- 7 Tjenestepensjon
- 8 Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid mm.
- 8a Ansatte i vikarbyråer
- 9 Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai - A ordningen
- 10 Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere
- 11 Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste
- 12 Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO)

Yrkesorganisasjonenes
Sentralforbund
Christopher Navelsaker

Næringslivets
Hovedorganisasjon

Parat
Turid Svendsen

NHO Luftfart

Bilag 1 Sliterordningen

Avtale 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 Eablering

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 tariffforpliktelse 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 inndrivning 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
LO

Ole Erik Almlid
NHO

Vegard Einan
YS

Bilag 2 Opplysnings- og utviklingsfond (OU)

Avtale om et opplysnings- og utviklingsfond mellom Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)

Opprettet 1. januar 2022

§ 1 Formål

Fondet har til formål å gjennomføre eller støtte tiltak til fremme av opplysning og utdanning i norsk arbeidsliv.

§ 2 Virkemidler

Opplysnings- og utdanningstiltakene, herunder kurs- og skolevirksomhet, skal blant annet 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 pkt. 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

Fondets midler bringes til veie ved at arbeidsgiverne hvert kvartal etterskuddsvis innbetaler kr 198,- (til sammen kr 792,- per år), for hvert av YS-forbundenes medlemmer som er omfattet av tariffavtale mellom YS og tilknyttet forbund og NHO.

I de kr 198,- er inkludert kr 42,25 (til sammen kr 169,- per år), som trekkes av arbeidstakerens lønn ved hvert trekk.

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

§ 4 Innkreving av premie

Bedrifter som er bundet av overenskomst med LO-forbund, innbetaler kvartalsvis bedriftens samlede forpliktelser for alle OU-fond til OU-samordningen.

Dersom bedriften ikke er bundet av overenskomst med LO, mottar bedriften hvert kvartal fra OU-samordningen samlet krav om premieinnbetaling for medlemmer av YS-forbund i bedriften.

§ 5 Administrasjon

Fondet ledes av et styre på 6 medlemmer, hvorav partene oppnevner tre hver. Vervet som styreleder alternerer mellom YS og NHO.

§ 6 Midlenes anvendelse og fordeling

Fondsstyret fastsetter hvert år de beløp som forskuddsvis skal avsettes til administrasjons- og revisjonskostnader samt fellesformål som en finner det ønskelig å støtte. Fondets øvrige midler disponeres - med en halvpart til hver - av forbundet og NHO, og med utgangspunkt i kriteriene nevnt i § 2.

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

§ 7 Regnskap og årsberetning

Fondets regnskapsår er kalenderåret. Ved hvert regnskapsårs avslutning utarbeides et årsregnskap som skal revideres av en statsautorisert revisor.

§ 8 Oppløsning

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

§ 9 Iverksettelse

Denne avtale erstatter med virkning fra 1. januar 2022 alle forbundsvis OU-avtaler mellom NHO/landsforeningen og YS-forbund. Ny avtale er ikke ment å innebære noen realitetsendringer mellom partene.

Eksisterende fondsstyres knyttet til ovennevnte avtaler opphører fra samme dato. Partene er imidlertid opptatt av at samarbeidsaktiviteter som har funnet sted i regi av fondsstyrene kan videreføres på annen måte.

Oslo, 15. desember 2021

Jon F. Claudi (NHO)

Christopher Navelsaker (YS)

Bilag 3 Avtale om ny AFP-ordning (AFP)

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 pensjongivende 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 pensjongivende 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 inntektpensjon i folketrygdens alderspensjon.

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

AFP utformes nøytralt slik at det øker ved senere uttak. AFP økes ikke ytterligere ved uttak etter 70 år. Samme levealdersjustering som for alderspensjon fra folketrygden benyttes ved beregning av AFP. Arbeidsinntekt kan kombineres med AFP og alderspensjon fra folketrygden uten avkorting i noen av ytelsene.

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

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

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

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

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten. Foretakene betaler premie til fellesordningen til dekning av den delen av utgiftene som ikke dekkes av statens tilskott. Nærmere bestemmelser om premiebetaling fastsettes i vedtektene for fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP) og i fellesordningens styrevedtak.

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

Foretakene skal for ny AFP betale en premie for arbeidstakere og andre som har mottatt lønn og annen godtgjørelse som rapporteres under kode 111-A i Skattedirektoratets kodeoversikt. Premiesatsen fastsettes av styret

for fellesordningen. Premien skal utgjøre en prosentdel av de samlede utbetalinger fra foretaket i henhold til bedriftens innberetning på kode 111-A. Foretaket skal bare betale premie av den del av utbetalingene til den enkelte i foregående inntektsår som ligger mellom 1 og 7,1 ganger gjennomsnittlig grunnbeløp.

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

- VIII.** Foruten tariffbundne medlemsbedrifter i NHO, skal avtalen også gjøres gjeldende for bedrifter utenfor NHO som har tariffavtale med forbund tilsluttet LO eller YS.

Bilag 4 Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987

A. Fra 1. januar 1987 gjennomføres følgende arbeidstidsnedsettelse:

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

B. Gjennomføringen av kompensasjon for nedsettelse av arbeidstiden

- a. Rene uke-, måneds- og årslønninger beholdes uforandret. Dersom det i tillegg ytes bonus, produksjonspremie el som er avhengig av arbeidstiden, reguleres den bevegelige del i henhold til pkt. d. nedenfor.
- b. Timelønninger (minstelønnssatser, normallønnssatser, individuelle lønninger og akkordavsavn) forhøyes med 6,67 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 40 til 37,5 timer, 6,85% for de som får arbeidstiden nedsatt fra 39 til 36,5 timer, 7,04% for de som får arbeidstiden nedsatt fra 38 til 35,5 timer. 7,14 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 36 til 33,6 timer.

- c. Andre lønssatser som er uttrykt i kroner og øre per time forhøyes på tilsvarende måte som bestemt i pkt. b når det er på det rene at arbeidstakerens ukentlige fortjeneste ellers ville synke ved nedsettelsen av arbeidstiden hvis satsene ikke ble regulert.
- d. Akkordtariffer, faste akkorder og prislister, produksjonspremieordninger, bonusordninger og andre lønnsordninger med varierende fortjeneste, reguleres slik at timefortjenesten økes med prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt. b.

Inntil enighet om regulering av akkorder mv er oppnådd, betales tilleggene per arbeidet time. Det skal også være adgang for partene til å avtale at tilleggene skal holdes utenfor akkorder mv og betales per arbeidet time.

- e. Akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag) reguleres slik at akkordfortjenesten stiger med det prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt. b. Inntil enighet om regulering av akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag) er oppnådd, benyttes de gamle akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag), og tilleggene betales per arbeidet time.

Hvor bedriften innen et overenskomstområde med akkordnormal i hovedoverenskomsten måtte anvende høyere tall enn overenskomstens akkordnormal, skal disse tall bare reguleres i den utstrekning det er nødvendig for å bringe dem opp til den nye overenskomsts akkordnormal.

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

C. Generelt om gjennomføringen

- 1. Ved gjennomføringen av arbeidstidsreduksjon etter pkt. A er det av avgjørende betydning at man på den enkelte bedrift oppnår en større fleksibilitet med hensyn til når arbeid skal utføres, opprettholde en hensiktsmessig driftstid samt sikre en effektiv og rasjonell utnyttelse av arbeidstiden.
- 2. Før arbeidstidsforkortelsen settes i verk, skal det forhandles på den enkelte bedrift om den praktiske gjennomføringen.

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

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

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

8. Når vilkårene for bytte av fridag foreligger, ytes ikke tilleggsbetaling for ordinær arbeidstid inntil kl. 12.00 på lørdager og inntil kl. 16.00 på ukens øvrige hverdager.
9. I bedrifter hvor hjemmevaktbestemmelsene i arbeidsmiljøloven [§ 10-4](#) (4), kommer til anvendelse skal reduksjonen av den ukentlige arbeidstid i seg selv ikke føre til en videre adgang til kompensasjon i fridager enn det som er praktisert under en ordning av ukentlig arbeidstid med 40 timer i gjennomsnitt.
10. Hvor skiftarbeid innenfor arbeidsmiljølovens ramme ønskes opprettholdt, innført eller utvidet og hvor man ikke allerede har tariffhjemmel for dette, skal partene oppta forhandlinger i tariffperioden om skiftbestemmelser.

D. Dagarbeid

Hovedorganisasjonene anbefaler at arbeidstiden fordeles på 5 dager i uken såfremt saklige grunner ikke tilsier en annen ordning, og at arbeidstidsforkortelsen gjennomføres med en ½ times forkortelse av den daglige arbeidstid.

Det kan også bli spørsmål om andre løsninger, eksempelvis:

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

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

Blir bedriften og arbeidstakerne - eventuelt med bistand fra organisasjonene – ikke enige, skal den daglige arbeidstid forkortes med ½ time på 5 av ukens virkedager eller med 25 minutter hver dag hvis det arbeides 6 dagers uke.

Bedriften skal drøfte med tillitsvalgte om forkortelsen skal skje ved arbeidstidens begynnelse eller slutt eller begge deler. Ved valg av alternativ bør det legges vekt på det som bedriftens ansatte ønsker og at arbeidstidsordningen så langt det er mulig blir den samme for alle grupper i bedriften. Hvis enighet – eventuelt med bistand fra organisasjonene – ikke oppnås, fastsetter bedriften innenfor tariffavtalens ramme hvorledes arbeidstidsforkortelsen skal gjennomføres.

Foranstående bestemmelser er for det første ikke til hinder for at det kan treffes bransjevis avtale om hvordan arbeidstidsforkortelsen skal gjennomføres og kan dernest heller ikke påberopes under de forbundsvise forhandlinger for så vidt angår tariffavtaler som inneholder eksakte bestemmelser om inndelingen av arbeidstiden.

E. Overgang til ny skiftplan

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

F. Opprettholdelse av produksjon, produktivitet og effektiv arbeidstid

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

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

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

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

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

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

G. Nærmere om arbeidsmiljølovens § 10

1. § 10-4

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

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

- b. Med sammenlignbart turnusarbeid menes en arbeidstidsordning som påfører arbeidstakerne samme eller tilnærmet de samme ulemper som døgnkontinuerlig skiftarbeid, som regel vil være tilfelle når arbeidet drives mer enn 5 timer hver natt, selv om det antall timer den enkelte arbeidstaker arbeider om natten vil ligge noe under det som vil være tilfelle om virksomheten ble drevet døgnet rundt.
- c. Uttrykket "søn.- og helgedager" betyr i denne bestemmelse "søn.- og/eller helgedager". Dette innebærer at for arbeid på to skift og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på bevegelige helligdager, men ikke nødvendigvis på søndager, skal den alminnelige arbeidstid heller ikke være over 35,5 timer per uke.

For at arbeid skal regnes som arbeid på søn.- og/eller helgedag, må vedkommende arbeidstaker enten ha arbeidet minst 4 timer inn i det døgn hvor det etter loven skal være helligdagshvile, dvs. samtlige 4 timer mellom kl.18.00 og 22.00, eller etter kl. 22.00.

I sistnevnte tilfelle uten noe krav til miste lengde av tiden.

- d. Bevegelige helligdager skal regnes som søndager ved fortolkningen av uttrykket "hver tredje søndag". Dette innebærer at en arbeidstaker som ikke arbeider så ofte på søndag som hver tredje søndag, likevel vil kunne få 35,5 timer per uke dersom han i tillegg arbeider på bevegelige helligdager i slik utstrekning at han når opp i minst hver tredje søn.- og helligdag.
- e. Uttrykket "arbeid som hovedsakelig drives om natten" innebærer at arbeidstakere går inn under bestemmelsen hvis $\frac{3}{4}$ av arbeidstiden, dog minst 6 timer etter den gjeldende arbeidstidsordning, faller om natten. (I tidsrommet fra kl. 21.00 – kl. 06.00).

2. [§ 10-4:](#)

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

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

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

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

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

H. **Overgangsordning**

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

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

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

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

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

Bilag 5 Likestilling

Aktivitetsprogram mellom YS og NHO – med mål om å fremme likestilling og hindre diskriminering

Innledning

Hovedavtalen mellom YS 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.

YS 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 bransjevisе 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 bransjevisе 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 YS 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 YS og NHOs hjemmesider; www.ys.no og www.nho.no.

Bilag 6 Ferie mv.

Innledning

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

A. Fleksibilitet

I samtlige overenskomster inntas følgende bestemmelser:

- a) "Der partene lokalt er enige om det, kan det som en forsøksordning iverksettes bedriftstilpassede ordninger som går ut over overenskomstens bestemmelser for så vidt gjelder arbeidstid og godtgjørelser for dette. Slike ordninger skal forelegges forbund og landsforening til godkjenning."
- b) "Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i arbeidsmiljøloven [§ 10-5](#). Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres."
- c) "Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker mv. 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. ferieloven [§ 15](#), forskutteres ved at den resterende delen innføres som en avtalefestet ordning og tas inn som et bilag i alle overenskomster.

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

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

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

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

Feriepenger beregnes i samsvar med ferieloven [§ 10](#).

Når den femte ferieuken er gjennomført skal den alminnelige prosentsats for feriepenge være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferieloven § 10 nr. 2 og 3.

Økningen foretas ved at prosentsatsen for opptjeningsåret endres slik:

2000 settes til 11,1

2001 settes til 12,0

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

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

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

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

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

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

6. Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.
7. For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

Merknader

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

Bilag 7 Tjenstepensjoner

YS/Parat og NHO Luftfart vil understreke viktigheten av at tjenstepensjonsordninger drøftes på de enkelte bedriftene med det formål å etablere bedriftsvis tjenstepensjonsordninger. YS/Parat og NHO Luftfart 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 tjenstepensjonsordninger, skal partene på den enkelte bedrift drøfte alle sider vedrørende tjenstepensjon og forsikringsordninger som ofte er knyttet til slike.

På de bedriftene hvor det ikke er etablert tjenstepensjonsordninger, 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 tjenstepensjonsordninger. Partene bør også drøfte ulike forsikringsordninger som ofte er knyttet til tjenstepensjonsordninger. Fra drøftingene skal det settes opp protokoll.

På de bedriftene hvor det allerede er etablert pensjonsordninger vil YS/Parat og NHO Luftfart 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.

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

- utarbeide nødvendig informasjonsmateriell til bruk i de enkelte virksomheter
- legge til rette for og bistå partene i den enkelte virksomhet med råd og veiledning i forbindelse med drøftingene

- ta opp forhandlinger med enkelte tilbydere av alderspensjonsordninger med sikte på å komme fram til standardkontrakter som kan benyttes i de virksomheter som ønsker å etablere ordninger.
- ta opp til drøfting mulighetene for og eventuelt inngå avtale om en felles alderspensjonsordning for de virksomheter som ut fra ulike forhold skulle ønske en slik ordning.

Bilag 8 Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid mm.

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, jf. 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 flyoverenskomsten virkeområde, jf. § 1.

1.3. Innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer)

1.3.1 Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer) gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12.

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

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom LO og en arbeidsgiverforening gjelder ikke fellesbilag 1,2,3,4,5,6 og 8.

- 1.3.3. Innleiebedriften plikter å gi bemanningsbyrået/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt. 1.3.2 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.

- 1.3.4 Hovedavtalen kap. 5 gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av hovedavtalen mellom LO og NHO, er tvister om den utleides 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 i pkt. 1.3.2 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 tillitsvalgtarbeid, jf. hovedavtalens § 5-6.

Merknad

Punktene i 1.3., 1.3.3 og 1.3.4 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jfr. Prop /74L (2011-2012).

2. Utsetting av arbeid og entrepriselignende ordninger
Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale med underleverandør om utsetting av arbeid skal behov og omfang drøftes med de tillitsvalgte, jf. hovedavtalen § 9-3 – 9-6.

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

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

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

3. Personvern og taushetsplikt

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

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

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

5. Bruk av vikarer

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

6. Andre forhold

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

Protokolltilførsel

Tiltak mot et useriøst arbeidsliv

Fellesforbundet og NHO Luftfart ser med uro på den økende tendens til useriøsitet og ulovligheter i arbeidslivet. Selv om de aller fleste bedrifter opptrer seriøst og lovlig, er det mange som ikke gjør det, særlig i den uorganiserte del av arbeidslivet. Dette rammer alle parter i samfunnet.

Arbeidstakere som får dårlige og usikre lønns- og arbeidsforhold, seriøse bedrifter som taper i konkurransen med de useriøse og samfunnet i form av tapte skatte- og avgiftsinntekter. Partene har også registrert en utvikling der mange av de som begår ulovligheter gjør det på en kynisk og mer utpekulert måte enn før. Partene mener derfor at det må gjøres mer for å få et seriøst og lovlig arbeidsliv.

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

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

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

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

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

Bilag 8a Ansatte i vikarbyråer

Bestemmelsene i dette bilaget regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst jf. § 1.

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 jf. § 1.
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 legger til grunn at LO sier opp bemanningsavtalen mellom LO og NHO.
2. Partene er i tariffperioden enige om å praktisere hovedavtalen 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 hovedavtalens 3-7 (2) andre ledd på vanlig måte fra tariffrevisjonen 2014.

Bilag 9 Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai

Endret siste gang 2020

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:

Godtgjørelsen

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.

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.

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.

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.

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.

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

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

I tillegg til den betaling vedkommende arbeidstaker skal ha etter overenskomsten, utbetales skiftarbeidere for hvert fulle arbeidete skift på helligdager som faller på en ordinær ukedag kr. 55,57.

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 overtidspresenter.

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.

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.

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.

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

Bilag 10 Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstagere

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

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

Bilag 11 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 utdanning. 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.

Bilag 12 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 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. For tariffperioden 2022-2024 er minstesats for lønn kr 25,- pr. time.

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 lønnsatts(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.

parat

ORGANISERT 