



Landsoverenskomst for studentsamskipnader 2022–2024

Parat

Virke



LANDSOVERENSKOMST FOR STUDENTSAMSKIPNADER 2022-2024

Inngått: 1. april 2022

Utløp: 31. mars 2024

mellom

Hovedorganisasjonen Virke

på den ene side

og

Norsk Tjenestemannslag, Parat

og

Utdanningsforbundet

på den annen side

Innholdsfortegnelse

Del I	HOVEDAVTALEN	4
Del II	LANDSOVERENSKOMST FOR STUDENTSAMSKIPNADER	4
Kap I.	FELLESBESTEMMELSER	4
§ 1	Omfang	4
§ 2	Ansettelse	5
§ 3	Oppsigelsesfrister	6
§ 4	Arbeidstid	6
§ 5	Overtidsarbeid	8
§ 6	Helge- og høytidsdager	9
§ 7	Ferie / Avtalefestet ferie	9
§ 8	Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon	9
§ 9	Permisjon	11
§ 10	Militærtjeneste	11
§ 11	Forsikringsordninger	12
§ 12	Yrkesskadeforsikring	12
§ 13	Opplysnings- og utviklingsfond	13
§ 14	Avtalefestet pensjon	13
§ 15	Smusstillegg	14
§ 16	Arbeidstøy	14
§ 17	Varighet og regulering 2. avtaleår	14
Kap II.	LØNNS- OG FORHANDLINGSBESTEMMELSER	14
§ 18	Sentralt fastsatt minstelønssystem	14
Kap III.	SÆRBESTEMMELSER	18
§ 19	Generelt	18
§ 20	Bestemmelser for ansatte i spise- og serveringssteder (kantine)	19
§ 21	Bestemmelser for ansatte i hotell- og restaurant-/pubdrift	19
§ 22	Bestemmelser for ansatte i virksomhetsområdene bokhandel og butikkdrift/kiosk mv.	19
§ 23	Bestemmelser for ansatte i trenings/idrettsaktivitetslokaler og lignende	20
§ 24	Bestemmelser for øvrige ansatte	20
Vedlegg 1.	FERIE	21
Vedlegg 2.	OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFOND	24
Vedlegg 3.	SLITERORDNINGEN	25
Vedlegg 4.	AVTALE OM NY AFP-ORDNING	29
TILLEGG TIL HOVEDAVTALEN (DEL I)		32
1.	TJENESTEFRI MV.	32
1.1	Tillitsvalgte og tjenestefri	32

1.2	Permisjon med lønn	32
1.3	Permisjon uten lønn	32
1.4	Medlemsmøte i arbeidstiden	32
1.5	Særlig krevende tillitsvern	32

Del I HOVEDAVTALEN

Hovedavtalen mellom LO/YS og Virke har fått et tillegg som vedlegges denne landsoverenskomsten under Tillegg til Hovedavtalen del I.

Del II LANDSOVERENSKOMST FOR STUDENTSAMSKIPNADER

Kap I. FELLESBESTEMMELSER

§ 1 Omfang

1.1 Omfangsbestemmelse

Denne overenskomst gjelder for alle arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold hos studentsamskipnader mv.

Vikarer og andre midlertidig ansatte med et ansettelsesforhold av kortere varighet enn 9 mnd., omfattes ikke av denne overenskomstens §§ 7, 8, 9 og 11. Dette reduserer ikke den enkeltes rettigheter etter lovverket.

Sesongarbeidere og timelønnede (for eksempel studenter og tilkallingshjelp) omfattes ikke av denne overenskomsten.

Arbeidstakere ansatt i barnehager er ikke omfattet av denne overenskomsten.

1.2 Ledere mv.

Etter drøftinger med de lokale arbeidstakerorganisasjoner kan styret ta den øverste administrative leder, og andre i den øverste ledelse som er engasjert i utforming og gjennomføring av virksomhetens personalpolitikk, ut av overenskomstens bestemmelser om fastsetting og regulering av lønn.

Styret skal minst en gang per år vurdere lønnsvilkårene for de som er tatt ut.

Merknad:

Stillinger som per 30.4.2006 er tatt ut av tidligere overenskomst, skal fortsatt være unntatt med mindre partene lokalt blir enige om noe annet.

1.3 Hjemmel for å avtale andre vilkår

Partene kan avtale at lønns- og arbeidsvilkår for bestemte grupper arbeidstakere skal fastsettes på annen måte enn det som fremkommer i denne overenskomst.

§ 2 Ansettelse

2.1 Ansettelser

Ansettelser skal være i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser. Skriftlig arbeidsavtale skal foreligge før tiltredelsen.

Det kan avtales et tilsettingsreglement i den enkelte bedrift.

Merknad:

Partene er enige om at bedrifter som alt har egne tilsettingsreglementer fortsatt skal ha slike reglementer.

2.2 Deltid / Midlertidig tilsatt

Det skal som hovedregel tilsettes i full stilling, med mindre omfanget av arbeidet eller en vurdering av arbeidssituasjonen tilsier noen annet.

Ved ledig stilling bør deltidsansatte ved intern utlysning tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen.

Arbeidsgiver skal informere og drøfte bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte. Arbeidsmarkedstiltak forutsettes behandlet etter de regler som gjelder for disse.

De lokale parter bør drøfte og utarbeide retningslinjer for hvordan det kan tilstrebes redusert bruk av deltidsstillinger.

Merknad vedrørende innleie av arbeidstakere, bortsetting av arbeid mv.:

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.

Før virksomheten benytter innleid arbeidskraft/setter bort arbeid, skal behov og omfang drøftes med de tillitsvalgte, jf. Hovedavtalen.

2.3 Omplasseringer mv.

Blir arbeidstakere overtallig som følge av at arbeidsoppgavene opphører, skal partene i fellesskap søke å finne frem til tilfredsstillende løsninger eller omplasseringer innen bedriften for den eller de arbeidstakere det gjelder.

Ved omplassering som medfører overgang til ny stilling som følge av omorganisering, sykdom, yrkesskade mv. som ikke skyldes arbeidstakerens eget forhold, skal arbeidstakeren som hovedregel beholde sin nåværende grunnlønn som en personlig ordning frem til tariffestet lønn for den nye stillingen overstiger denne. Det er en forutsetning at arbeidsforholdet har vart i minst 1 år.

Arbeidstaker kan, når arbeidsomfanget tilsier redusert bemanning, etter avtale overføres til andre oppgaver i bedriften.

Ved avstengning av en enhet i en avdeling på enkeltdager, tilbys tilsvarende arbeid annet sted i bedriften. Dersom slikt arbeid ikke kan tilbys, gis fri med lønn.

Det sørges for vikarer under kurs, møter og sykdom, såfremt avdelingsleder etter drøfting med tillitsvalgte mener det er behov for vikar.

Ved intern rekruttering kan ansatte gis rettigheter begrenset til 6 måneder, og tilsvarende prøvetid i den nye stilling.

§ 3 Oppsigelsesfrister

3.1 Hovedregel

Som hovedregel gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder med mindre lengre frist følger av arbeidsmiljøloven § 15-3 (3).

3.2 Prøvetid mv.

For arbeidstakere som er tilsatt med en prøvetid og for arbeidstakere som er inntatt til å utføre et arbeid av forbigående art av inntil 2 måneders varighet gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager.

3.3 Andre frister

Ved oppsigelse av arbeidsavtaler i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-9 før avtalens utløp, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 - en - måned.

3.4 Oppsigelsesfristens starttidspunkt

Oppsigelsesfrister fastsatt i 1. og 3. punktum løper fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted, jfr. arbeidsmiljøloven § 15-3 (4).

§ 4 Arbeidstid

4.1 Hovedregel dagarbeidende

Med mindre de lokale parter avtaler noe annet, gjelder følgende bestemmelser for dagarbeidende arbeidstakere:

4.1.1 Bestemmelser for alle ansatte som arbeider innen virksomhetsområdene butikk/bokhandel/kiosk og hotell-/restaurantdrift

Den ordinære effektive arbeidstid skal ikke overstige 37,5 timer per uke. Det vises til arbeidsmiljøloven § 10-9 (1).

Arbeidstiden skal om mulig legges i tidsrommet mellom kl. 0700 – kl. 1700 på mandag til og med fredag og kl. 0900 – kl. 1300 på lørdag.

Ordinær arbeidstid kan etter drøfting med tillitsvalgte, i den enkelte bedrift, gå ut over kl. 1700 og fordeles på 6 dager i uken. Behovet for å fastsette arbeidstid før kl. 0700 eller etter kl. 1700 drøftes med de tillitsvalgte.

Ordningen med 6 dagers uke skal i tilfelle begrenses til hver 4. uke.

4.1.2 Øvrige ansatte

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige 37,5 timer per uke inklusiv spisepause.

Arbeidstiden skal i den utstrekning det er mulig, legges i tidsrommet mellom kl. 0700 og kl. 1700 og fordeles på 5 dager per uke.

4.2 35,5 timer – Natt / Søndag / Døgnskift

Ukentlig arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer i følgende tilfelle:

1. Turnusordninger hvor ordinært arbeid må utføres mellom kl. 2000 og kl. 0600 og/eller minst hver 3. søndag
2. Ved døgnskiftarbeid

4.3 33,6 timer - Helkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbare turnusordninger

Ukentlig arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 33,6 timer ved helkontinuerlig skiftarbeids eller i sammenlignbare turnusordninger.

4.4 Arbeidstidens inndeling

Når arbeidet utføres til forskjellige tider av døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan som viser den enkelte arbeidstakers arbeidstid og fritid, jfr for øvrig arbeidsmiljøloven § 10-3. Ved oppsetting av arbeidsplaner/turnusplaner skal det tas hensyn til at arbeidstiden fordeles mest mulig likt på arbeidstakerne.

Inndeling av arbeidstiden avtales i den enkelte bedrift etter forutgående drøfting med de tillitsvalgte.

4.5 Helgeaftener og lignende

Arbeidstakere med ordinær dagarbeidstid slutter arbeidet uten trekk i lønn kl. 13.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften.

4.6 Gjennomsnittsberegning av arbeidstid

Partene ved den enkelte bedrift kan treffe skriftlig avtale om en arbeidstidsordning over en nærmere fastsatt periode på høyst 1 år, jfr arbeidsmiljøloven § 10-5.

Det henvises for øvrig til den adgang bedriften og de tillitsvalgte etter arbeidsmiljøloven § 10-5 (2) har til å avtale skriftlig en arbeidstid utover de grenser som er nevnt ovenfor.

4.7 Forkortet arbeidsår

Arbeidstakerne kan ansettes på forkortet år, slik at de ansettes i stillingsprosent som deltidsansatt. Det forutsettes at lønnen utlignes på hele året.

Beregning av forkortet år gjøres på følgende måte:

Helt arbeidsår inklusiv ferie og 9 bevegelige helligdager

- Friperioder (inkl. ferie)
- + beregnede feriedager
- = Grunnlag for stillingsprosent på året

§ 5 Overtidsarbeid

5.1 Generelt

Overtidsarbeid skal være pålagt og kontrollerbart og begrenses i overensstemmelse med forutsetningen i arbeidsmiljøloven. Overtid skal i alminnelighet utføres i direkte tilknytning til den ordinære arbeidstid.

Overtidsarbeidet og merarbeidet må ikke gjennomføres som en fast ordning, men søkes for delt på en slik måte at det ikke blir for stor belastning for den enkelte.

Før overtidarbeid og merarbeid pålegges skal arbeidsgiveren, dersom det er mulig, drøfte nødvendigheten med de tillitsvalgte. I drøftelsene skal årsaker til overtiden og belastningen på arbeidstakerne belyses og eventuelle tiltak vurderes.

Ved overtidarbeid i umiddelbar fortsettelse av den ordinære arbeidstid, som blir pålagt samme dag eller som antas å vare over 2 timer, skal ansatte ha inkludert en spisepause på 30 minutter som betales som overtid. Pålagt tjeneste på ukefriday/ turnusfriday betraktes som overtidarbeid og kompenseres etter bestemmelsene i denne paragraf.

5.2 Tillegg til timelønn (Overtidsgodtgjørelse)

For pålagt overtidarbeid utbetales et tillegg til timelønnen på 50 % (overtidsgodtgjørelse). Tillegget økes til 100 % (forhøyet overtidsgodtgjørelse) for overtidarbeid mellom kl. 2000 og kl. 0600 og for overtidarbeid på lørdager, søn- og helgedager og etter kl. 1300 onsdag før skjærtorsdag, jul- og nyttårsaften.

Overtidstillegg utregnes etter 1 850 timer pr. år (divisor).

5.3 Avspasering

Etter avtale med arbeidsgiver kan den enkelte arbeidstaker inngå avtale om avspasering time for time. Overtidstillegg skal utbetales.

5.4 Merarbeid (Deltidsansatt)

For deltidstilsatte regnes pålagt arbeid ut over den fastsatte deltid som merarbeid, og godtgjøres med ordinær timebetaling. For pålagt arbeid ut over den alminnelige arbeidstid pr. dag eller pr. uke for tilsvarende heltidsstilling utbetales overtidsgodtgjøring etter pkt. 5.2 eventuelt at det avtales avspasering i samsvar med pkt. 5.3.

5.5 Tilkalling

Arbeidstakere som etter tilkalling blir pålagt overtidsarbeid uten direkte tilknytning til sin ordinære arbeidstid, betales for 2 timer selv om arbeidet varer kortere. Dersom arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidsarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer.

§ 6 Helge- og høytidsdager

1. og 17. mai samt nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag er fridager såfremt tjenesten tillater det.

Ordinært arbeid på slike dager godtgjøres med ordinær timelønn tillagt 100 %, så fremt det ikke avtales at helgedagstjeneste skal kompenseres med fritid. Fritiden skal eventuelt svare til det dobbelte antall arbeidede timer på nevnte dager.

Hvis noen må arbeide på onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul – og nyttårsaften etter kl. 13.00 (se § 5 pkt. 5.2), utbetales timelønn tillagt 100 %.

Kompensasjon etter denne paragraf kommer i tillegg til godtgjørelse etter overenskomstens kapittel III.

§ 7 Ferie / Avtalefestet ferie

Rett til ferie og feriepenger følger av ferieloven.

Sykdom under ferie dokumentert ved legeerklæring gir rett til tilsvarende antall feriedager på et senere avtalt tidspunkt.

Feriegodtgjøring utbetales i juni/juli måned.

Vedrørende avtalefestet ferie vises til vedlegg 1 om avtalefestet ferie.

§ 8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon

8.1 Lønn under sykdom

- a) Arbeidstaker med en fast ukentlig arbeidstid, har rett til full lønn under sykdom i 52 uker jfr. Folketrygdloven kap 8. Det er en forutsetning at arbeidstakeren har tiltrådt stillingen, og at Folketrygdlovens bestemmelser er oppfylt.

Med full lønn menes ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt turnusplan/tjenesteplan.

- b) Når arbeidstakeren etter en sykeperiode på 52 uker har vært helt arbeidsfør i minst 26 uker, har vedkommende på ny rett til sykelønn etter pkt. a). Det ses bort fra sykefravær i arbeidsgiverperioden(e).
- c) Retten til lønn under sykdom opphører ved utløpet av eventuell oppsigelsesfrist.

I tillegg bortfaller retten til lønn under sykdom dersom fraværet ikke blir tilfredsstillende dokumentert.

- d) Bedriftene vil legge til rette for aktivt bruk av attføring i samarbeid med de offentlige myndigheter.

8.2 Svangerskap, fødsel og adopsjon

- a) Arbeidstaker som har vært ansatt og hatt pensjonsgivende inntekt i 6 av de siste 10 måneder før permisjonen tar til, har rett til full lønn under permisjon ved svangerskap, fødsel og adopsjon, jf. folketrygdloven kap. 14.
- b) Arbeidstaker som har hatt permisjon med lønn etter bestemmelsene i a) må ha gjeninntrekk i stillingen for å få lønn under ny permisjon.
- c) I forbindelse med fødsel har faren rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn for å bistå moren.
- d) Adoptivforeldre har rett til 2 ukers permisjon med full lønn i forbindelse med omsorgsovertakelse. Dette gjelder ikke ved stebarnsadopsjon eller hvis barnet er over 15 år.
- e) Bor foreldrene ikke sammen, kan farens rett til 2 uker omsorgspermisjon utøves av en annen arbeidstaker som bistår moren under svangerskapet.
- f) Arbeidstaker som er omsorgsperson og har en relasjon til barnet uten å være biologisk mor eller far har rett til 2 ukers omsorgspermisjon, hvis vedkommende lever i registrert partnerskap i henhold til Lov om registrert partnerskap, eller er samboere i ekteskapslignende forhold, hvis det av folkeregisteret fremgår at de har hatt samme adresse de to siste årene.
- g) Fedrekvote
Faren har rett til full lønn på de vilkår og i det omfang som fremgår av folketrygdloven §§ 14-10 og 14-19 (§ 14-12 etter 1. januar 2007).
- h) Kvinnelige arbeidstakere som arbeider full dag gis i inntil 1 år etter fødselen, eller til barnet er 1 år ved adopsjon, fri til amming i 2 timer per dag med lønn.

Dersom det foreligger bekreftelse fra lege/helsestasjon om at amming finner sted, innrømmes ytterligere permisjon med lønn. Ny bekreftelse kan kreves hver 3. måned.

Merknad:

Friperioden vurderes i forhold til antall timer det arbeides per dag.

- i) Behovet for permisjon og fordeling av permisjonstiden mellom foreldrene, skal meddeles bedriften senest 3 måneder før sannsynlig nedkomstdato/omsorgsovertakelse.

Merknad:

Dersom arbeidstakeren senere av velferdsgrunner ønsker å endre fordelingen av permisjonen bør slikt ønske innfris med mindre tungtveiende tjenstlige forhold er til hinder for det.

- j) Gravid arbeidstaker med risikofyllt arbeid som ikke kan omplasseres i samsvar med lov og forskrift og derfor må slutte i arbeidet, har utvidet rett til permisjon med lønn som svarer til perioden fra fratreddelse og inntil 3 uker før fødselen. Denne permisjonen skal ikke berøre de 42 ukene disse kvinnene har rett til etter pkt. a.
- k) Stønad ved barn og barnepassers sykdom reguleres av folketrygdloven kapittel 9.

Lønn utbetales av virksomheten etter reglene om egen sykdom. Arbeidstaker som har omsorg for barn under 16 år med livstruende eller annen alvorlig sykdom eller skade, har rett til sykefravær med full lønn i 1 år og deretter 65% av lønn i ytterligere 2 år for det enkelte barn etter folketrygdloven §§ 9-11, 9-13 og 9-14. Sykdommen legitimeres med egenmelding ved fravær inntil 3 fraværsdager, utover dette kreves legeattest.

§ 9 Permisjon

Når vektige velferdsgrunner foreligger, kan arbeidstakeren tilstås velferdspermisjon med lønn inntil 10 (12) dager innen kalenderåret.

Arbeidstaker kan etter søknad innvilges velferdspermisjon med eller uten lønn utover disse 2 nevnte uker.

Utdanningspermisjon

Arbeidstaker som har vært ansatt i bedriften i ett år, kan etter søknad innvilges permisjon med full, redusert eller uten lønn for kompetanseheving og etter- og videreutdanning. Ved vurdering av søknaden skal det tas hensyn til bedriftens behov, utdanningens betydning for stillingen samt hvor lenge arbeidstakeren har vært ansatt i bedriften. Ved permisjon med full lønn forutsettes det at arbeidstakeren gjeninntre i stillingen for like lang tid som det ytes permisjon.

§ 10 Militærtjeneste

10.1 Generelt

Arbeidstakere med minst 6 måneder sammenhengende tjeneste i virksomheten har rett til slik lønn som nevnt i pkt. 10.2 ved militær førstegangstjeneste, plikttjeneste i sivilforsvaret, i politireserven og i heimevernet. Ved tvungne repetisjonsøvelser gis tilsvarende lønn for inntil 1 måned i kalenderåret.

10.2 Lønnens størrelse

10.2.1 Arbeidstaker med forsørgeransvar

Arbeidstakere med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig.

Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under 17 år. Det samme gjelder dersom ektefelle/samboer har lavere inntekt enn kr. 160 000,-.

10.2.2 Arbeidstaker uten forsørgeransvar

Arbeidstaker uten forsørgeransvar utbetales 1/3 av full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig.

10.2.3 Gjeninntredelse

Forutsetningen for at lønn utbetales, er at vedkommende gjeninntre i tjenesten for et tidsrom av minst 3 måneder.

§ 11 Forsikringsordninger

Kollektiv Pensjonsforsikring, avtalte gruppelivsforsikringer og avtalte Kollektive Ulykkesforsikringer pr 30.4.2006 videreføres, med mindre partene lokalt blir enige om noe annet.

§ 12 Yrkesskadeforsikring

12.1 Yrkesskade

Ved yrkesskade/yrkessykdom (godkjent av NAV som yrkesskade) som følge av arbeid i virksomheten, tilstår en engangserstatning utregnet etter folketrygdens grunnbeløp på skademeldingstidspunktet.

Erstatningen inklusive renter etter forsikringsavtaleloven skal likevel minst tilsvare erstatning beregnet etter grunnbeløpet på oppgjørstidspunktet.

12.2 Skade på reise

Tilsvarende erstatning som ytes etter § 12 pkt. 12.1-12.7 utbetales når arbeidstakeren skades ved ulykke på direkte reise mellom hjem og arbeidssted og på tjenestereise.

12.3 Alle tilsatte / Tidligere tilsatte

Alle arbeidstakere tilsatt i virksomheten omfattes av ordningen. Arbeidstakere som har vært tilsatt i virksomheten dekkes også, forutsatt at skaden ble konstatert etter 1.5.86.

12.4 Tap av fremtidig erverv

Ved yrkesskade/yrkessykdom som fører til ervervsmessig uførhet på 100 %, settes erstatningssummen til 15 G. Erstatningen reduseres forholdsmessig hvis den ervervsmessige uførhet er lavere.

12.5 Menerstatning

Ved varig medisinsk invaliditet på minst 15 % ytes i tillegg menerstatning på følgende måte:

15 – 30 % medisinsk invaliditet	1 G
30 – 70 % medisinsk invaliditet	2 G
over 70 % medisinsk invaliditet	3 G

12.6 Død

Når yrkesskade/yrkessykdom medfører død, utbetales et beløp på 15 G til de etterlatte som definert i forsikringsavtalen.

12.7 Samordning av gruppeliv og § 12

Den samlede erstatning til de etterlatte etter § 11 og § 12 kan ikke overstige 18 G.

12.8 Samordning av reglene med lov om yrkesskadeforsikring

I de tilfeller lov om yrkesskadeforsikring medfører høyere erstatning enn etter ovennevnte regler ved erstatningsutmålingen, utbetales bare erstatning etter loven.

I de tilfeller der den skadelidte eller etterlatte vil oppnå høyere samlet erstatning etter § 12, pkt. 12.1-12.7 enn etter lov om yrkesskadeforsikring, utbetales differansen i tillegg til erstatning etter lov om yrkesskadeforsikring.

12.9 Tegning av forsikring

Virksomheten plikter å tegne forsikring som dekker ytelsene etter § 12, jf. for øvrig gruppelivsforsikringen.

§ 13 Opplysnings- og utviklingsfond

Det vises til avtale mellom LO og Virke/YS og Virke og vedlegg 2 til denne overenskomst.

§ 14 Avtalefestet pensjon

De ansatte i studentsamskipnadenes virksomheter mv. er omfattet av Avtalefestet pensjon fra fylte 62 år.

Avtale mellom Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) om Avtalefestet pensjon følger som vedlegg 4 til denne overenskomst.

§ 15 Smusstillegg

Det vises til eventuell særavtale i den enkelte bedrift.

§ 16 Arbeidstøy

Det vises til eventuell særavtale i den enkelte bedrift.

§ 17 Varighet og regulering 2. avtaleår

Landsoverenskomsten gjøres gjeldende fra 1. april 2022 til 31. mars 2024 og videre for 1 – ett – år av gangen hvis den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 3 – tre – måneders varsel.

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

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LO/YS sine Representantskap, eller det organ LO/YS bemyndiger, og Virke.

Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har framsatt krav innen 14 – fjorten - dager etter forhandlingens avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 - fjorten - dagers varsel (dog ikke til utløp før 31. mars 2023).

Kap II. LØNNS- OG FORHANDLINGSBESTEMMELSER

§ 18 Sentralt fastsatt minstelønnssystem

1. Innledende bestemmelser

Partene er enige om at dette er et minstelønnssystem. Oppgitt minstelønn er bruttolønn basert på hel stilling.

Lønnsfastsettelsen skjer lokalt ved ansettelse etter avtale med arbeidsgiver basert på den ansattes utdanning, kompetanse, erfaring, ansvarsområde og arbeidsoppgaver.

Ledere

Ledere med direkte lederansvar skal som hovedregel lønnes høyere enn arbeidstakere de er satt til å lede.

Ledere med personal- og budsjettansvar for ansatte som får sine lønnsvilkår regulert etter samme landsoverenskomst som dem de er satt til å lede, skal avlønnes over høyeste minstelønnsnivå.

Unntak for dette kan bl.a. gjelde for underordnet som har personlig avlønning på grunn av spesial-, spisskompetanse eller lignende.

2. Ansiennitetsberegning / Innplassering på lønnskalaen

Følgende ansiennitetsregler gjelder alle arbeidstakere i samskipnadens virksomheter, med mindre annet er fastsatt i overenskomstens kap. III, særbestemmelser.

Ved ansettelse i bedriften innplasseres arbeidstakere på lønnskalaen på grunnlag av dokumentert utdanning, praksis og alder.

Hovedregler

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:

- Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år
- Ansiennitetsdatoen fastsettes på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet. Datoen fastsettes til den 1. i tilsettingsmåneden
- Ved tilsetting i virksomheten godskrives all relevant tjeneste fullt ut. Arbeid i hjemmet og omsorgsarbeid godskrives med inntil 3 år, for lønnskategori A inntil 6 år. Verneplikt regnes som tjeneste
- Fagarbeider med avlagt fagprøve får verdiskapningsdelen av læretiden medregnet i lønnsansienniteten
- Fravær uten lønn i forbindelse med nedkomst og adopsjon medregnes med inntil 2 års lønnsansiennitet
- Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom
- Ved omgjøring av stilling som følge av utdanning og/eller endrede arbeidsoppgaver beholdes tidligere fastsatt lønnsansiennitet

Ansiennitet for ekstrahjelp og timelønne

Ansiennitetsbestemmelsene gjelder tilsvarende for ekstrahjelp og timelønne som over en periode på ½ år har vært i tjeneste i gjennomsnitt 14 timer eller mer pr. uke.

Lønn for deltidstillinger

Lønn for deltidstillinger beregnes forholdsmessig ut fra de bestemmelser som gjelder for hel stilling med tilsvarende arbeidsområde.

Timelønnet arbeid/ekstrahjelp

Lønningen fastsettes på grunnlag av tidligere praksis som for faste stillinger med tilsvarende arbeidsområde.

Timelønningen beregnes etter det årstimetall som gjelder for heltidstilsatte i samme arbeidsområde.

Avlønning av vikarer

Lønn for vikarer beregnes ut fra de bestemmelser som gjelder for stillingen.

Årstimettall

Ordinær timelønn beregnes ut ifra en årslønn dividert med 1950 timer.

3. Lønnskategorier / Minstesatser

Arbeidstakere som er ansatt i stillinger som omfattes av minstelønnssatsene garanteres følgende lønnsutvikling fra 1. april 2022:

Ny minstelønn 1.4.2022

Stillingsgrupper	0 år	4 år	8 år	12 år
A. Stillinger uten særskilt krav til utdanning	294 741	300 218	316 103	347 105
B. Stillinger hvor det kreves fagarbeiderutdanning eller tilsvarende utdanning	323 004	328 482	338 889	363 537
C. Stillinger hvor det kreves 3 års høyskoleutdanning	364 304	370 877	379 531	406 151
D. Stillinger hvor det kreves høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning.	398 499	404 165	411 531	439 182
E. Stillinger med krav om mastergrad	422 183	445 414	468 645	487 910

Unge arbeidstakere	Minstelønn – 1.4.2022
Yngre enn 16 år	226 173
Fra 16 til 18 år	249 945

4. Stillingsbenevnelser

Aktuelle lokale stillingsbenevnelser og innplassering i lønnskategorier fastsettes etter drøftinger mellom arbeidsgiver og lokale tillitsvalgte.

5. Forhandlingsbestemmelser**5.1 Lønnspolitikk**

Partene lokalt skal samarbeide om å utarbeide en overordnet langsiktig lønnspolitikk for virksomheten basert på virksomhetens mål.

5.2 Drøftingsmøte

De lokale parter skal hvert år foran lokale forhandlinger gjennomføre et drøftingsmøte hvor partene bl.a. skal diskutere de prinsipper og de retningslinjer partene mener lønnsfastsettelse skal foretas etter, med sikte på å oppnå en mest mulig objektiv vurdering og et mest mulig rettferdig resultat.

Arbeidsgiver skal forut for drøftingsmøte legge fram tallmateriale som viser lønnsnivå og lønnsutvikling fordelt på kjønn.

Likeledes skal partene bli enige om praktisk gjennomføring av forhandlingene.

Det settes opp protokoll fra møtet.

5.3 Lokale forhandlinger

Sentrale parter kan ved enighet overlate hele eller deler av fastsettelsen av den økonomiske rammen til lokale forhandlinger, med eller uten føringer. Sentrale parter fastsetter virkningstidspunkt for når forhandlinger skal være sluttført.

Dersom de sentrale parter overlater fastsettelsen av den økonomiske ramme for lokale forhandlinger til de lokale parter, skal forhandlingene lokalt føres etter den enkelte virksomhets fremtidsutsikter, produktivitet, økonomi og konkurranseevne.

Partene lokalt beregner – for de som omfattes av forhandlingene - virksomhetens økonomiske ramme basert på utbetalt grunnlønn for de stillingene forhandlingene omfatter (dvs. årslønn uten tillegg) pr. 31.12. foregående år og den sentralt fastsatte ramme (prosentsats).

De organisasjoner som er part i avtalen, kan fremme krav overfor den enkelte arbeidsgiver via sine lokale tillitsvalgte. Dette innebærer ikke at de sentrale parter kan møte i lokale forhandlinger på virksomheten.

Som lokale parter regnes på den ene side virksomheten ved deres ledere, og på den annen side tillitsvalgte ansatt i og valgt av de ansatte i virksomheten.

Dersom en organisasjon ikke har tillitsvalgte i virksomheten kan lønnskrav fra medlemmet i organisasjonen etter fullmakt ivaretas av tillitsvalgte fra andre organisasjoner.

De sentrale parter tilrår at de arbeidstakerorganisasjoner som er tilsluttet samme hovedorganisasjon opptrer som part.

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

Det skal føres protokoll fra forhandlingene.

5.4 Anke

Oppnås ikke enighet, skal arbeidstakerorganisasjonen meddele arbeidsgiver skriftlig 14 dager etter avsluttede forhandlinger om uenigheten opprettholdes. Arbeidsgiver kan iverksette resultatet dersom, slik bekreftelse ikke er meddelt innen fristen.

Opprettholdes uenigheten, skal denne meddeles de sentrale parter skriftlig senest 4 uker etter utgangen av avtalt tidsfrist for gjennomføring av forhandlingene i virksomheten. De sentrale parter kan anbefale fornyet lokal forhandling eller definere den endelige løsningen på tvisten.

Ved fortsatt uenighet kan hver av partene sentralt bringe saken inn for en sentral ankenemnd som avgjør tvisten med bindende virkning. Nemnda består av 3 medlemmer sammensatt slik: 1 representant for vedkommende arbeidstakerorganisasjon, 1 representant for Virke og en nøytral leder, som om nødvendig oppnevnes av riksmeklingsmannen.

5.5 Særskilte forhandlinger

Uavhengig av pkt. 5.3 kan partene lokalt føre forhandlinger for enkeltarbeidstakere i de tilfeller det er helt spesielle problemer med å beholde kvalifiserte arbeidstakere.

Kommer partene ikke til enighet, iverksettes arbeidsgivers siste tilbud.

Det kan også føres forhandlinger i følgende tilfeller:

- Når det er foretatt betydelige organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringer hvor arbeidstaker som følge av dette har fått vesentlige endrede arbeids- og ansvarsoppgaver.
- Når det er skjedd betydelige endringer i de forhold som ble lagt til grunn ved fastsetting av en arbeidstakers arbeids- og ansvarsområde.

Kommer partene ikke til enighet, forelegges saken virksomhetens styre for endelig behandling.

Det skal føres protokoll fra forhandlingene.

5.6 Livsfasepolitikk

Partene lokalt skal samarbeide om å utvikle en overordnet helhetlig livsfasepolitikk, som ivaretar ulike livsfaser og krevende livssituasjoner. Politikken bør omhandle ulike livssituasjoner så som småbarnsfasen, seniorfasen mv.

Kap III. SÆRBESTEMMELSER

For at studentsamskipnadene skal kunne betjene studenter, andre samarbeidspartnere og øvrige kunder på en god måte kan det være nødvendig å holde åpent utover normal arbeidsdag.

Før særbestemmelser om tillegg for ubekvem arbeidstid innen fagene bokhandel butikk/kiosk mv, hotell- og restaurant-/pubdrift og trenings- og idrettsaktiviteter iverksettes, skal dette drøftes med de tillitsvalgte i virksomheten. Inntil dette gjelder bestemmelsene i § 21.

Dersom lokale forhold, konkurransesituasjon og økonomi gjør det nødvendig for å etablere eller fortsette drift, kan bestemmelsene i § 22 gjøres gjeldende for virksomheter under § 21 etter avtale mellom lokale parter.

§ 19 Generelt

Arbeidstakere med en gjennomsnittlig arbeidstid på mindre enn 12 timer pr. uke omfattes ikke av overenskomstens bestemmelser om tillegg for ubekvem arbeidstid.

§ 20 Bestemmelser for ansatte i spise- og serveringssteder (kantine)

Tillegg for ubekvem arbeidstid

- a) For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl. 2000 og kl. 0600 gis et tillegg per time som svarer til 45 % av timelønn.

Arbeidstakere som etter avtale har overtidsbetaling for ordinært nattarbeid, skal ikke ha godtgjørelse etter dette punkt.

- b) For ordinært arbeid i tiden mellom kl 0600 og kl. 0700 og mellom kl. 1700 og kl. 2000 på dagene mandag til fredag utbetales et tillegg på kr 12,- per arbeidet time.
- c) Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide på lørdag og søndag, utbetales et tillegg per arbeidet time på kr. 27,00 fra lørdag kl 0600 til søndag kl 2400.
- d) For reservetjeneste/hvilende vakt betales det et tillegg til tidsberegning følgende godtgjørelse:

Fra kl. 0600 – kl. 2000, kr 3,50 per løpende time

Fra kl. 2000 – kl. 0600, kr 6,50 per løpende time

§ 21 Bestemmelser for ansatte i hotell- og restaurant-/pubdrift

Med mindre partene lokalt blir enige om noe annet gjelder følgende særbestemmelser for ovennevnte virksomhetsområder:

Kveldsarbeid

For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl. 2100 og kl. 2400 betales et tillegg med kr 10,50 per arbeidet time.

Nattarbeid

For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl 2400 og kl 0600 betales et tillegg med kr 37,-- per arbeidet time.

Lørdags- og søndagsarbeid

For arbeid på lørdager i tidsrommet 1400 – 2400 og på søndager i tidsrommet 0600 – 2400 utbetales et tillegg på kr 21,- per arbeidet time.

§ 22 Bestemmelser for ansatte i virksomhetsområdene bokhandel og butikkdrift/kiosk mv.

Med mindre partene lokalt blir enige om noe annet, gjelder følgende særbestemmelser for ovennevnte virksomhetsområder:

For kvelds-/helgearbeid

Mandag til fredag:

Etter kl. 1800: kr. 22,- pr. time

Etter kl. 2100: kr. 45,- pr. time

Lørdag:

Etter kl. 1300: kr. 45,- pr. time

Etter kl. 1600: kr. 90,- pr. time

Søndag:

Hele døgnet: kr 96,- pr. time

§ 23 Bestemmelser for ansatte i trenings/idrettsaktivitetslokaler og lignende

Med mindre partene lokalt blir enige om noe annet gjelder følgende særbestemmelser for ovennevnte virksomhetsområder:

Kveldsarbeid

For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl 2100 og kl 2400 betales et tillegg med kr 11,- per arbeidet time.

Nattarbeid

For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl 2400 og kl 0600 betales et tillegg med kr 37,- per arbeidet time.

Lørdags- og søndagsarbeid

For arbeid på lørdager i tidsrommet kl. 1400 – kl. 2400 og på søndager i tidsrommet kl. 0600 – kl. 2400 utbetales et tillegg på kroner 21,- per arbeidet time.

§ 24 Bestemmelser for øvrige ansatte

Tillegg for ubekvem arbeidstid

- a) For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl. 2000 og kl. 0600 gis et tillegg pr time som svarer til 45 % av timelønn.

Arbeidstakere som etter avtale har overtidsbetaling for ordinært nattarbeid, skal ikke ha godtgjørelse etter dette punkt.

- b) For ordinært arbeid i tiden mellom kl. 0600 og kl. 0700 og mellom kl. 1700 og kl. 2000 på dagene mandag til fredag utbetales et tillegg på kr 15,- per arbeidet time.
- c) Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide på lørdag og søndag, utbetales et tillegg per arbeidet time på kr 30,- fra lørdag kl. 0600 til søndag kl. 2400.
- d) For reservetjeneste/hvilende vakt betales det et tillegg til tidsberegning følgende godtgjørelse:

Fra kl. 0600 – kl. 2000, kr 3,50 per løpende time

Fra kl. 2000 – kl. 0600, kr 6,50 per løpende time

Vedlegg 1. FERIE

Innledning

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

A. Fleksibilitet

- 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.

Merknad:

Avtalte og godkjente forsøksordninger skal dog ikke svekke tariffbestemte godtgjørelser.

B. Avtalefestet ferie

1. Utvidet feriefritid

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. 2.

Arbeidstaker kan kreve 5 virkedager fri hvert kalenderår, jf. ferieloven § 5 nr. 1.

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. Beregning av feriepenger

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

Den alminnelige prosentsats for feriepenger skal være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferieloven § 10 nr. 2 og 3.

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

For arbeidstakere over 60 år med rett til ekstraferie etter ferieloven § 5 nr. 2 forhøyes prosentsatsen med 2,3 prosentpoeng, jf. ferieloven § 10 nr. 3.

3. Fastsetting av avtalefestet ferie mv.

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 2 måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

Arbeidstaker kan kreve å få ferietid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepenger.

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

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. De sentrale parter oppfordrer partene lokalt til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, f.eks. i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jule- og nyttårshelgen.

4. Overføring av avtalefestet ferie

Ved skriftlig avtale med den enkelte kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

5. Skiftarbeidere

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

6. Utbetaling av feriepenger

Partene er enige om, jf. ferieloven § 11 nr. 1, at opptjente feriepenger, uavhengig av bestemmelsene ovenfor, kan utbetales samlet i juni og juli måned, uavhengig av tidspunktet for faktisk avvikling av feriefritid.

Merknad:

I tariffavtaler hvor ferien 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.

Vedlegg 2. OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFOND

Om partenes avtale om OU-fond opplyses følgende:

Formål:

OU-fond har til formål å gjennomføre eller støtte tiltak til fremme av opplysning og utdanning i arbeidslivet.

Virkemidler:

Opplysnings- og utdanningstiltak, herunder kurs- og skolevirksomhet, skal bl.a. ta sikte på

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

Finansiering:

OU-fond finansieres gjennom de avtaleregulerte tilskudd fra virksomhetene.

Det er etablert en forenklet innkrevingsmodell hvor antall ansatte som danner grunnlaget for premieberegningen fastsettes ut fra opplysningene bedriften har gitt til trygdekantorenes arbeidstaker-/arbeidsgiverregister med følgende gruppeinndeling og satser pr måned:

- Gruppe 1: f.o.m. 4 t/uke inntil 20 t/uke - sats kr 15,-
Gruppe 2: f.o.m. 20 t/uke inntil 30 t/uke - sats kr 25,-
Gruppe 3: f.o.m. 30 t/uke og derover - sats kr 40,- (kr 44 fra 1. juli 2008)

Ansatte som kommer inn under denne avtalen trekkes 3,25 pr. uke til delvis dekning av bedriftens utgifter.

Innkrevning av premie:

Premie innbetales kvartalsvis og etter nærmere avtale mellom partene.

Premieinnbetalingen skal dekke virksomhetens samlede forpliktelser til alle OU-fond.

Premie innkreves for tiden etter avtale med Felleskontoret for LO/NHO-ordningene.

Vedlegg 3. SLITERORDNINGEN

SLITERORDNINGEN

mellom

Landsorganisasjonen i Norge og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

§ 1 Bakgrunn og formål

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

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

Denne protokollen (Sliterbilaget) erstatter protokollen fra oppgjøret 2018.

§ 2 Etablering

Sliterordningen opprettes mellom LO og YS som et eget rettssubjekt. Sliterordningen hefter bare for egne forpliktelser. Gjennom opprettelsen av Sliterordningen vil LO og YS ivareta sin tariffoppliktelse 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 slitter tillegg 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

Vedlegg 4. AVTALE OM NY AFP-ORDNING

I. Avtale om ny AFP-ordning

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. Ny AFP-ordning

Ny AFP ytes til arbeidstakere født i 1944 eller senere og som tilstår 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.

5. 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 pensjongsgivende 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 pensjongsgivende 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.

6. Pensjonsnivåer i den nye AFP-ordningen

AFP beregnes med 0,314 pst. av årlig pensjongsgivende inntekt fram til og med det kalenderår arbeidstakeren fylte 61 år, og opp til en øvre grense på 7,1 G. Pensjongsgivende inntekt fastsettes på samme måte som ved beregningen av inntekstpensjon 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 inntekstspensjon i ny alderspensjon i folketrygden, både under opptjening og utbetaling.

7. 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.

8.

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

oooOooo

Vedtekter fås også ved henvendelse til Virke.

TILLEGG TIL HOVEDAVTALEN (DEL I)

1. TJENESTEFRI MV.

1.1 Tillitsvalgte og tjenestefri

Tillitsvalgte har rett til fri med lønn fra ordinært arbeid for å utføre sine oppgaver i tråd med Hovedavtalens bestemmelser. Med lønn menes i denne forbindelse stillingens faste regulativlønn, samt alle faste og variable tillegg som arbeidstakeren ville hatt om vedkommende hadde vært i ordinært arbeid.

1.2 Permisjon med lønn

- a) Deltakelse i lokale og sentrale forhandlinger på Virke-området
- b) Det kan ikke uten tvingende grunn nektes permisjon med lønn inntil 12 arbeidsdager pr. år

for valgte, faste medlemmer som skal møte i en arbeidstakerorganisasjons styrende (vedtektsfestede) sentrale organer, styrende (vedtektsfestede) distrikts/fylkesorganer eller som valgte medlemmer og delegater til den enkelte arbeidstakerorganisasjons høyeste organ (landsmøter m.m.)

representanter i faste organ som er opprettet av og/eller rådgivende for avdelings-, forbunds- eller landsstyre når møtene ikke kan holdes utenom arbeidstiden.

Tillitsvalgtoppplæring/organisasjonsfaglige kurs dersom dette er nødvendig for den ansattes Virke som tillitsvalgt. Vedkommende arbeidstakerorganisasjon sentralt skal attestere på at kurset er å betrakte som faglig. Arbeidsgiver kan kreve slik attestasjon fremlagt.

1.3 Permisjon uten lønn

De som skal overta verv i egen arbeidstakerorganisasjon/forhandlingssammenslutning.

1.4 Medlemsmøte i arbeidstiden

Etter avtale med arbeidsgiver kan organisasjonene i saker av generell karakter i arbeidstiden avholde medlemsmøter som partene er enige om er av vesentlig betydning for å gi alle rask informasjon.

1.5 Særlig krevende tillitsverv

Partene kan lokalt, hvor tillitsverv pga. virksomhetens størrelse, karakter, medlemsstokkens sammensetning, omstillinger for virksomheten eller lignende er særlig krevende, oppta drøftinger om hel eller delvis permisjon for tillitsvalgt.

Ved avtale om slik permisjon for tillitsvalgte (lokal tillitsvalgt/hovedtillitsvalgt), skal det stilles nødvendig kontor med utstyr til rådighet for den tillitsvalgte.

parat

ORGANISERT 