



Overenskomst for barne- og ungdomsvern (536) 2022–2024

Parat
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

Næringslivets Hovedorganisasjon



Overenskomst 536

1. mai 2022 - 30. april 2024

mellom

Næringslivets Hovedorganisasjon

og

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund/
Parat

Innholdsfortegnelse

Del I	Hovedavtalen YS – NHO	4
Del II	Overenskomsten.....	4
§ 1	Avtalens virkeområde	4
§ 2	Ansettelse	4
§ 3	Lokale særavtaler	4
§ 4	Arbeidstidsbestemmelser	4
§ 5	Lønnsfastsettelse.....	6
§ 6	Lærlinger.....	9
§ 7	Overtidsarbeid – Godtgjørelse	9
§ 8	Godtgjøring for særskilt arbeidstid	10
§ 9	Ferie og feriegodtgjørelse	12
§ 10	Betaling under sykdom	12
§ 11	Omsorgspermisjon.....	12
§ 12	Ytelser under militærtjeneste	12
§ 13	Ytelser til etterlatte	13
§ 14	Reise- og transportbestemmelser	13
§ 15	Garderobe – oppholdsrom	14
§ 16	Arbeidssted, uniform og verneutstyr	14
§ 17	Likestilling	14
§ 18	Bilag til overenskomsten	14
§ 19	Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår	15
§ 20	Varighet.....	15
Bilag 1	Sliterordningen.....	17
Bilag 2	Opplysnings- og utviklingsfond	21
Bilag 3	Avtale om ny AFP-ordning	23
Bilag 4	Korte velferdspermisjoner	27
Bilag 5	Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987.....	29
Bilag 6	Godtgjørelse for helligdager, 1. og 17. mai	37
Bilag 7	Ferie mv.	40
Bilag 8	Innleie fra vikarbyrå	43
Bilag 9	Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstagere	44
Overenskomst for barne- og ungdomsverntjenesten (536)		2

Bilag 10	Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste.....	45
Bilag 11	Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO)	46
Bilag 12	Protokoll.....	48

Del I Hovedavtalen YS – NHO

Del II **Overenskomsten**

§ 1 **Avtalens virkeområde**

Denne overenskomst får anvendelse for ansatte i Aleris Ungplan & Boi, Rehabiliteringssentret Nord Norge, jf. utvalg.

Overenskomsten omfatter ikke ansatte som utgjør bedriftens øverste ledelse. Det samme gjelder medlemmer som er bedriftens representanter ved fastlegging av generelle lønns- og arbeidsvilkår.

§ 2 **Ansettelse**

Se arbeidsmiljøloven kapittel [14](#).

Ledige- og nyopprettede stillinger skal som hovedregel kunngjøres på en slik måte at de ansatte i virksomheten gis anledning til å søke.

Ved vakante stillinger bør behovet for sammenslåing av deltidsstillinger vurderes.

Deltidsansatte som har vært fast ansatt i bedriften i minst ½ år, gis under ellers like vilkår, fortrinnsrett til ledig hel- eller deltidsstilling.

Alle arbeidstakere – uansett kjønn – gis samme muligheter til faglig utvikling, og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement.

§ 3 **Lokale særavtaler**

Partene er enige om at denne overenskomst er en rammeavtale og at partene på den enkelte virksomhet inngår særavtaler om lønns- og arbeidsvilkår som utfyller overenskomsten.

§ 4 **Arbeidstidsbestemmelser**

1. **Arbeidstid**

Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiveren.

Den ordinære arbeidstid skal i gjennomsnitt ikke overstige 37,5 timer pr. uke, jf. arbeidsmiljøloven kapittel [10](#) og bilag [5](#) Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987.

2. Inndeling av arbeidstiden

Ved fastsetting av arbeidstiden skal det tas mest mulig hensyn til rasjonell drift og miljømessige forhold. Virksomheten og de tillitsvalgte skal forhandle om inndeling av arbeidstiden. Fra forhandlingene skal det settes opp protokoll.

3. Avtale om fleksitid kan inngås lokalt.

Avtalen må inneholde bestemmelser om rammetid, kjernetid og glidetid. Kjernetiden skal være lik alle dager.

4. Spesielt om arbeidstiden for skift- og turnuspersonell.

Den ukentlige arbeidstid skal i gjennomsnitt ikke overstige 35,5 t. pr uke for ansatte som arbeider:

- etter oppsatt turnusplan og/eller arbeider minst hver 3. søndag
- i turnusordninger som omfatter tjeneste mellom kl. 2000 og kl. 0600
- i fast natttjeneste samt ansatte i fast kveldstjeneste som er en del av turnusordningen når deler av

tjenesten faller i tidsrommet kl. 2000-0600

Den ukentlige arbeidstid skal i gjennomsnitt ikke overstige 33,6 timer pr uke for ansatte som arbeider helkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid.

5. Hjemmevakt

Se arbeidsmiljøloven [§ 10-4](#) (4).

Behovet for og omfanget av hjemmevakt skal drøftes med de tillitsvalgte før vaktordningen fastsettes. Vaktordningen innarbeides i en plan (jf. arbeidsmiljøloven [§ 10-3](#)).

§ 5 Lønnsfastsettelse

1. Minstelønnssatser

Overenskomsten er en minstelønnsavtale der de nedfelte lønnsbestemmelser uttrykker den garanterte minstelønn for de arbeidstakere som omfattes av overenskomsten.

Partene lokalt har rett og plikt til å føre reelle forhandlinger om lønnstillegg, jf. pkt. 3.

Minstelønnssatser gjeldende fra 1. mai 2022 (gjelder ikke kinobetjeningen)

	Årslønn	Nye lønnsatser 37,5 t per uke	Nye lønnsatser 35,5 t per uke
Under 18 år	235 000	120,51	127,30
Stillinger uten særskilt krav til utdanning	321 250	164,74	174,02
Stillinger med krav om fagbrev etter lov om fagopplæring	350 000	179,49	189,60
Stillinger med krav om 3 års høyskoleutdanning	415 000	212,82	224,81
Stillinger med krav om høyskoleutdanning med videreutdanning (minimum 60 studiepoeng /20 vekttall)	450 000	230,77	243,77

Midlertidig lønnsmatrise for bedrifter med hovedaktivitet innen sosiale tjenester, herunder bo- og omsorgstilbud innen barnevern, rus, psykisk helse, for mennesker med funksjonsnedsettelse samt botilbud for eldre reguleres i protokoll av 2. februar 2023 (bilag 12).

Minstelønnssatser for kinobetjeningen gjeldende fra 1. mai 2022:

	Stillinger uten særskilt krav til utdanning			Stillinger med krav om fagbrev etter lov om fagopplæring		
	0 år	3 år	6 år	0 år	3 år	6 år
Årslønn	274 430	288 453	306 322	302 561	315 639	337 989
37,5 t/u	140,73	147,92	157,09	155,16	161,87	173,33
35,5 t/u	148,66	156,26	165,94	163,90	170,99	183,09

Eventuell regulering av satsene for minstefortjeneste foretas ved den ordinære revisjon av overenskomsten. Eventuelle tillegg som gis i mellomoppgjøret tillegges minstelønnssatsene.

Unge arbeidstakere – kinobetjening

15år 70 % av minstelønn for ufaglært arbeidstaker (uten særskilt krav til utdanning)

16år 75 % av minstelønn for ufaglært arbeidstaker (uten særskilt krav til utdanning)

17år 80 % av minstelønn for ufaglært arbeidstaker (uten særskilt krav til utdanning)

2. Lønnspolitikk/Lønnssystem/Lønnsfastsettelse

Det er av avgjørende betydning at virksomheten har en bevisst lønns-politikk som er kjent. Med lønnspolitikk menes her en beskrivelse av de verdier, holdninger, handlinger og resultater som det er ønskelig å fremme gjennom lønnssystemets oppbygging og praktisering. Lønnspolitikken skal gi stabilitet og troverdighet i arbeidet med fastsettelsen av den enkeltes lønn.

Den enkelte virksomhet skal i samarbeid med ansatte og tillitsvalgte utarbeide et lønnssystem.

For å sikre et mest mulig objektivt og motiverende lønnssystem, skal partene utarbeideretningslinjer og vurderingskriterier som skal legges til grunn for lønnsfastsettelsen. Vurderingskriteriene må gis et konkret innhold basert på lokale forhold, og skal være kjent for alle berørte. Det er et felles ansvar for bedriften og de tillitsvalgte å gjøre lønnssystemet kjent for alle berørte.

3. Årlige lokale lønnsforhandlinger

Med utgangspunkt i virksomhetens økonomi, produktivitet, konkurranseevne og fremtidsutsikter, skal det en gang årlig føres reelle forhandlinger om lønnsnivået og lønnsutviklingen for virksomhetens ansatte, herunder hva som kan gis som generelt tillegg og rammen for hva som kan brukes til individuelle tillegg. Før forhandlingene skal bedriften legge frem det nødvendige underlag. Virksomhetens regnskap skal fremlegges og presenteres. Fra forhandlingene skal det settes opp protokoll, der partenes syn fremkommer.

De reguleringer som blir en følge av forhandlingene skal gjøres gjeldende fra en på forhånd fastsatt dato.

En eventuell regulering skal foretas etter en saklig vurdering av de krav som settes til stillingen og vedkommendes jobbutførelse, og være i samsvar med virksomhetens lønssystem. Vurderingen skal kunne begrunnes overfor den enkelte.

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

4. Fornyet vurdering

Dersom den enkelte ansatte mener at det er urimeligheter til stede som gir grunnlag for fornyet vurdering av den individuelle lønn, kan den ansatte gjennom de tillitsvalgte ta saken opp med virksomheten.

5. Stedfortredertjeneste i høyere stilling

Med mindre partene er enige om noe annet gjennomføres følgende: Ved stedfortredertjeneste i stilling med mer kvalifisert og ansvarsfullt arbeid som varer minst 2 uker i sammenheng (ikke ferievikariat), betales et tillegg som fastsettes ut fra lønnen i den stilling det tjenestegjøres i. Slik godtgjøring betales fra første dag.

Det kan fastsettes dellønn ved delvis tjenestegjøring i den høyere stilling.

6. Organisasjonsmessig behandling

Dersom de lokale partene ikke blir enige etter pkt. 3, kan partene oversende saken til sine respektive organisasjoner. Eventuelt møte mellom organisasjonene skal avvikles så fort som mulig. I alle tilfelle skal bedriften gjennomføre reguleringen.

§ 6 Lærlinger

Læretiden i bedriften består av opplæringstid og verdiskapingstid. Lønn utbetales bare for verdiskapingstiden. Lønn til lærlinger fastsettes som en prosentvis andel av nyutdannet fagarbeiders lønn.

Halvår	1	2	3	4
Prosentsats	30 %	40 %	50 %	80 %

Ved avvik fra hovedmodellen avtaler de lokale parter en annen prosentvis fordeling av lønn, innenfor den gitte rammen.

Prøveavleggelse

Arbeidsgiver dekker lønn ved første prøveavleggelse. Bedriften kan velge å dekke lønn for ytterligere prøveavleggelser.

Annet arbeid/Overtid

Lærlinger som unntaksvis utfører annet arbeid enn det lærlingkontrakten tilsier, lønnes i henhold til overenskomstens bestemmelser for slikt arbeid. Ved overtidsarbeid skal lærlingene minst lønnes som øvrige ufaglærte i bedriften.

§ 7 Overtidsarbeid – Godtgjørelse

Overtidsarbeid skal innskrenkes til det minst mulige overfor den enkelte arbeidstaker. Den enkelte arbeidstaker skal dessuten kunne fritas for overtidsarbeid når det foreligger saklig grunn.

Som overtidsarbeid regnes arbeid som utføres utenfor arbeidstakers ordinære arbeidstid i henhold til den avtalte arbeidstid for heltidsansatte.

Betaling for overtidsarbeid

Arbeidstaker som omfattes av arbeidsmiljøloven kap. 10 betales for overtidsarbeid en timelønn pluss et overtidstillegg fastlagt i prosent av timelønnen.

Med mindre partene blir enige om noe annet gjelder overtidssatsene nedenfor.

Ved fremmøte til overtid etter ordinær arbeidstid skal det betales for minst 2 timer.

Overtidstillegg

50 %:

- for alle overtidstimer i tidsrommet kl. 0600 til 2100.

100 %:

- for overtidstimer på virkedager i tiden mellom kl. 2100 og 0600.
- på søn.- og helligdager og på dager før søn.- og helligdager etter ordinær arbeidstids slutt, med mindre partene blir enige om noe annet.
- fra kl.1200 på lørdager hvis 5 dagers uke med lørdagsfri er innført.

For skiftgående personell betales for de to første timene etter kl. 21.00, 50 % tillegg og deretter 100 % tillegg.

Avspasering

Foranstående bestemmelser er ikke til hinder for at det lokalt kan inngås avtale om avspasering istedenfor betaling for overtidsarbeid. Avspasering skal i så fall foretas time for time og overtidstillegget skal utbetales.

Matpenger

En arbeidstaker som har arbeidet ordinær dagtid, og som samme dag blir pålagt overtidsarbeid i tilknytning til ordinær arbeidstids slutt, betales kr 96,- i matpenger. Dette under forutsetning av at overtiden varer minst 2 timer, og at bedriften ikke skaffer mat. Varer slik overtid ut over 5 timer, må virksomheten skaffe ny forpleining eller ytterligere betale kr 82,50.

§ 8 Godtgjøring for særskilt arbeidstid

1. Forskjøvet tid

Under særlige forhold og for kortere tidsrom, eller hvor arbeidet gjør det nødvendig, kan administrasjonen når tillitsvalgte er enige i det, forskyve arbeidstiden. Det betales da 50 % tillegg for den tid som faller utenom den ordinære arbeidstid.

Varsel om forskjøvet arbeidstid skal så vidt mulig gis 3 dager i forveien og aldri mindre enn 1 dag i forveien.

Hvis en arbeidstaker pålegges forskjøvet arbeidstid samme dag eller natt, etter at vedkommende har hatt alminnelig arbeidstid, betales som for overtid bestemt inntil arbeidstidens begynnelse neste dag.

2. Hjemmevakttjeneste

Vakttjeneste som innebærer at arbeidstakerne må oppholde seg i hjemmet for i påkommende tilfelle å utføre aktivt arbeid, regnes som hjemmevakt etter arbeidsmiljøloven [§ 10-4](#) (4). For slik hjemmevakttjeneste skal det på virksomheten treffes avtale om kompensasjon.

Oppnås ikke enighet om forskjøvet arbeidstid og hjemmevakt, skal arbeidet igangsettes og tvisten kan forelegges forbund og landsforening.

3. Turnus og Skiftarbeid

Denne bestemmelse gjelder ikke for kinobetjeningen.

A. Ettermiddag/kveldsarbeid

For arbeid mellom kl. 17.00 og 21.00 betales et tillegg på minst kr. 47,00 per time

B. Nattarbeid

For arbeid mellom kl. 21.00 og 06.00 betales et tillegg på minst kr. 49,00 per time

C. Helgearbeid

For arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og 24.00 søndag betales et tillegg på minst kr. 39,00 per time.

D. Høytidsdager mv.

For arbeid mellom kl. 00.00 og kl. 24.00 på helge- og høytidsdager, påskeaften, samt for arbeid mellom kl. 12.00 og 24.00 pinse-, jul-, og nyttårsaften, betales et tillegg på minst 100 %.

Merknad 1:

For omregning av arbeidstid fra ordinær arbeidstid til skift/turnusarbeid, viser partene til bilaget om Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987.

Merknad 2:

For kinobetjening gjelder følgende:

Partene kan drøfte og eventuelt inngå lokal avtale om godtgjørelse for særskilt arbeidstid.

Midlertidige turnus og skifttillegg for bedrifter med hovedaktivitet innen sosiale tjenester, herunder bo- og omsorgstilbud innen barnevern, rus, psykisk helse, for mennesker med funksjonsnedsettelse samt botilbud til eldre reguleres i protokoll av 2. februar 2023 (bilag [12](#)).

§ 9 Ferie og feriegodtgjørelse

Ferie gis i samsvar med ferieloven og avtale om ferie, se eget [bilag](#).

§ 10 Betaling under sykdom

Det vises til den offentlige sykelønnsordning.

Fra og med 1. januar 2015 forskutterer arbeidsgiver ytelser under sykdom og foreldrepermisjon i inntil 3 måneder, forutsatt at arbeidstakere oppfyller folketrygdlovens vilkår for rett til sykepenger/foreldrepenger, og forutsatt at arbeidstakeren leverer nødvendig dokumentasjon til arbeidsgiver i rett tid

Ytelsene beregnes iht. folketrygdlovens bestemmelser om sykepenger/foreldrepenger (for tiden inntil 6 G). Arbeidstakers rett til feriepenger av sykepenger/foreldrepenger følger folketrygdlovens regler. Refusjon for alle ytelser fra NAV tilfaller arbeidsgiver.

§ 11 Omsorgspermisjon

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

§ 12 Ytelser under militærtjeneste

Arbeidstaker som har minst 6 måneders ansettelse i virksomheten og som beordres til militærtjeneste betales følgende lønn:

- a. For samlet førstegangstjeneste; 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 familietillegget.

Militærtjeneste kan ikke nyttes som oppsigelsesgrunn.

Bestemmelsene ovenfor skal også anvendes på arbeidstakere som blir beordret ordinær pliktig tjeneste i heimevernet, sivilforsvaret eller politireserven.

Betaling av lønn under militærtjeneste bygger på den forutsetning at arbeidstakeren er i arbeid minst tre måneder i virksomheten umiddelbart etter avtjent militærtjeneste.

Fratrer arbeidstakeren etter egen oppsigelse innen utgangen av denne tiden, har virksomheten adgang til å foreta motregning i tilgodehavende vedkommende måtte ha.

Avtjent førstegangstjeneste i forsvaret skal godskrives som lønns-ansiennitet ved ansettelse i første stilling etter avsluttet tjeneste.

§ 13 Ytelser til etterlatte

Når en ansatt som har vært ansatt i virksomheten i minst tre år avgår ved døden, skal virksomheten utbetale ektefelle, uforsørgede barn eller andre personer som avdøde forsørger, et beløp som tilsvarer full lønn for to måneder.

Merknad:

§ 13 kommer ikke til anvendelse hvis det foreligger lokal avtale.

§ 14 Reise- og transportbestemmelser

Ved beordret overtidarbeid utenom de tider de kollektive transportmidler er i gang, forutsettes det at det i den enkelte virksomhet fastsettes generelle retningslinjer vedrørende transport til og/eller fra bedriften, eventuelt transportgodtgjørelse eller at det treffes avtale om dette for det enkelte tilfelle.

Reiser innenlands i virksomhetens tjeneste godtgjøres etter virksomhetens satser. Hvor forholdene gjør det nødvendig, skal den ansatte gis fri i rimelig tid til å forberede reisen. På tilsvarende måte gis nødvendig fritid før vedkommende etter avsluttet reise møter på arbeidsstedet.

Dersom egne retningslinjer ikke finnes, kan det for enkeltstående reiser utenom ordinær arbeidstid, isteden avtales en godtgjørelse i det enkelte tilfelle som inkluderer en kompensasjon, også for at den ansatte må reise på sin fritid.

Tvist om slike saker kan forelegges organisasjonene.

§ 15 Garderobe – oppholdsrom

Virksomheten skal såvidt mulig sørge for at personalet har garderobe og et hygienisk og oppvarmet lokale til oppholdssted i spisepauser.

§ 16 Arbeidssted, uniform og verneutstyr

Etter nærmere avtale mellom partene i virksomheten skal arbeidsgiver, der det kan påvises behov, bekoste hensiktsmessig arbeidstøy, uniform og verneutstyr. Slikt tøy og utstyr er virksomhetens eiendom om ikke partene blir enige om noe annet.

§ 17 Likestilling

Partene er enige om både sentralt og lokalt å fortsette arbeidet med å tilrettelegge forholdene slik at kvinner og menn gis like muligheter til å ta del i de forskjellige arbeidsoppgaver.

Virksomheten skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektiver ved ansettelser, forfremmelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning.

I forbindelse med eventuell oppretting av likestillingsavtale og som grunnlag for likestillingsarbeid i virksomheten peker partene blant annet på at:

- likestilling er et lederansvar.
- likestilling mellom kjønnene omfatter mer enn lønsspørsmål.
- likestilling gjelder også holdninger og normer og krever sterk medvirkning fra ledelsen og fra de tillitsvalgte.
- likestillingsarbeidet bør drøftes og følges opp i etablerte samarbeidsfora i virksomheten.

§ 18 Bilag til overenskomsten

Partene er enige om at følgende generelle bilag mellom YS og NHO inngår som del av denne overenskomst:

1. Sliterordningen
2. Avtale om Opplysnings- og utviklingsfond
3. Avtalefestet pensjon (AFP)

4. Avtale om korte velferdspermisjoner
5. Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987
6. Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai
7. Avtale om Ferie mv.
8. Innleie fra vikarbyrå
9. Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere
10. Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste
11. Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO)
12. Protokoll av 2. februar 2023

§ 19 Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

Før utløpet av 1. 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' representantskap eller det organ YS bemyndiger og NHOs representantskap. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2023).

§ 20 Varighet

Denne overenskomst gjelder fra 01.05.2022 – 30.04.2024.

Blir den ikke sagt opp av en av partene med minst 2 – to – måneders skriftlig varsel, blir den automatisk forlenget med 1 – ett – år ad gangen.

Protokolltilførsel 1

Kompetanse

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

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

Protokolltilførsel 2

Tjenestepensjon

Det vises til Riksmeklerens forslag i sak 2014-001, punkt 2

Tjenestepensjon, mellom Fellesforbundet og Norsk Industri. Partene gir sin tilslutning til at det gjennomføres en utredning slik det der er beskrevet.

Protokolltilførsel 3

Parat og NHO forutsetter at de lokale parter drøfter bruk av innleie av arbeidstakere, etter- og videreutdanning og fagopplæring i virksomhetene.

Oslo, februar 2023

Næringslivets Hovedorganisasjon

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

Parat

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

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 fondsstyrer 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)
Navelsaker (YS)

Christopher

Bilag 3 Avtale om ny AFP-ordning

I Innledning

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

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

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

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

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

II Vedtekter

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

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

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

III Opprinnelig AFP- ordning

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

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

IV Ny AFP- ordning

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

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

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

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

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

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

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

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

VI. Pensjonsnivået i den nye AFP- ordningen

AFP beregnes med 0,314 pst. av årlig pensjongivende inntekt fram til og med det kalenderår arbeidstakeren fylte 61 år, og opp til en øvre grense på 7,1 G. Pensjongivende inntekt fastsettes på samme måte som ved beregningen av inntekstspensjon 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.

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 Korte velferdspermisjoner

YS-NHO Avtalen om korte velferdspermisjoner med tillegg avtalt i frontfaget
(Gjelder punktene 4, 5 og 10)

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. Ordningene skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon:

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

Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstageren, så som ektefelle/samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn. Permisjon ved begravelse av ansatte slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.

2. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor når trygden gir stønad til behandlingen. Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfeller vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. Forøvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfeller som oftest være sykmeldt.
3. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
4. Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner i skolen.
5. Kvinner som ammer barn har rett til den tid hun av den grunn trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time pr. dag. Betaling til dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen, og ordningen opphører når barnet fyller 1 år.

6. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet.

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

7. Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.
8. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.
9. Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.
10. Permisjon ved deltakelse i egne barns konfirmasjon.
11. Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.
12. Permisjon for oppmøte på sesjon.

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

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

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

Bilag 5 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. Døgnskontinuerlig 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 prislistor, 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.

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

8. I bedrifter hvor 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.
9. 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

a. § 10-4

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).

1. [§ 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 6 Godtgjørelse for helligdager, 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. lønnsdag etter helligdagen. For de helligdager som regnes som en enhet betales den senest 2. lønnsdag 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 7 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 feriepenges grunnlaget, 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 arbeidende 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 8 Innleie fra vikarbyrå

1. Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12.
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.74 L (2011–2012)).

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom LO og en arbeidsgiversammenslutning gjelder ikke bilag 1, 2, 3, 5.

3. Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt. 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.
4. Hovedavtalen kap 6 gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av hovedavtalen mellom LO og NHO, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt. 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. hovedavtalen § 6-6.

Merknad:

Punktene 2, 3 og 4 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jf. Prop.74 L (2011–2012).

Bilag 9 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 10 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 11 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 lønnsats(er) for de som er omfattet av bilaget.

§ 5 Arbeid utenfor tjenestestedet

Ved arbeid utenfor det daglige arbeidssted kan dette kompenseres etter lokale avtaler.

§ 6 Arbeidstidsordninger, Arbeid utenfor tjenestestedet

Ved arbeide utenfor arbeidstakers daglige arbeidssted kan det avtales at arbeidstiden følger arbeidstiden i ekstern bedrift.

§ 7

Lønn under sykdom mv.

Bedriften skal betale sykepenger i henhold til de til enhver tid gjeldende bestemmelser i folketrygdloven, basert på den enkeltes lønn i arbeidsgiver-perioden.

Bilag 12 Protokoll

Protokoll

I forbindelse med tariffoppgjøret 2022 for Overenskomst 536, er partene enige om følgende:

NHO og Fagforbundet skal i tariffperioden arbeide videre med utvalgsarbeid rundt etablering av en ny avtale (454) for virksomheter med hovedaktivitet innen sosiale tjenester, herunder bo- og omsorgstilbud innen barnevern, rus, psykisk helse, for mennesker med funksjonsnedsettelse samt botilbud for eldre. Parat skal holdes løpende orientert og ha mulighet til å komme med innspill.

Det er et felles mål at en slik avtale over tid skal ha et lønnsnivå i tråd med etablert standard i bransjen og en lønnsutvikling i arbeidslivet for øvrig. Partenes målsetning er at utvalgsarbeidet skal være avsluttet innen 30. april 2024.

I perioden frem til tariffrevisjon for 2024, gjelder Overenskomst 536 med unntak av følgende minstelønnsatser og skift- og turnustillegg for virksomhet med ovennevnte hovedaktivitet.

Lønnsatser gjeldende fra 01.05.2022 (generelt tillegg er inkludert i satsene):

Gruppe	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	15 år
Uten særskilt krav til utdanning	321 250	322 000	327 516	330 456	338 394	364 580	401 800
Med krav om fagbrev eller tilsvarende	351 500	356 250	369 550	373 540	380 570	425 980	430 350
Med krav om 3-årig universitets-/høyskoleutdanning	422 400	427 584	449 000	459 400	469 400	508 800	516 480
Med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialisering	451 576	456 276	470 000	475 076	484 476	519 820	532 040
Med krav om mastergrad	479 776	484 476	493 876	503 276	512 676	551 216	573 400

Ansiennitetsbestemmelser:

Lønnsansiennitet regnes fra tidligst fylte 18 år. Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:

- tidligere praksis, med mindre den ikke er relevant for stillingen
- ansiennitet i bedriften
- lovfestet permisjon ved fødsel og adopsjon
- avtjent førstegangstjeneste
- fagarbeider med relevant fagbrev får verdiskapningsdelen av læretiden medregnet i lønnsansienniteten
- omsorgstjeneste godkjennes med inntil 3 års lønnsansiennitet. Med omsorgstjeneste menes omsorg for barn eller pleie av eldre eller syke

Det foretas ikke ny ansiennitetsberegning for medarbeidere som er ansatt før vedtakelsesdato.

Parat og NHO er også enige om å ta inn følgende tekst i overenskomsten § 5 om lønnsfastsettelse:

"Midlertidig lønnsmatrise for bedrifter med hovedaktivitet innen sosiale tjenester, herunder bo- og omsorgstilbud innen barnevern, rus, psykisk helse, for mennesker med funksjonsnedsettelse samt botilbud for eldre reguleres i protokoll av 2. februar 2023."

3. Turnus og Skiftarbeid

Gjeldende fra 01.04.23

- A. Ettermiddag/kveldsarbeid
For arbeid mellom kl. 17.00 og 21.00 betales et tillegg på minst kr. 50,- per time
- B. Nattarbeid
For arbeid mellom kl. 21.00 og 06.00 betales et tillegg på minst 57,- per time
- C. Helgearbeid
For arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og 24.00 søndag betales et tillegg på minst 50,- per time.

Gjeldende fra 01.04.2024

- A. Ettermiddag/kveldsarbeid
For arbeid mellom kl. 17.00 og 21.00 betales et tillegg på minst kr. 56,- per time
- B. Nattarbeid
For arbeid mellom kl. 21.00 og 06.00 betales et tillegg på minst 65,- per time
- C. Helgearbeid
For arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og 24.00 søndag betales et tillegg på minst 57,- per time.

Partene er videre enige om at protokollen ikke påvirker kommende tvister eller pågående tvistebehandling herunder rettstvister om forhold som ligger forut i tid for inngåelse av denne protokoll. Det er heller ikke partenes intensjon å fravike eller endre de posisjoner som er inntatt i rettstvister om medlevertturnus og protokollen kan ikke tas til inntekt for dette.

Ved opprettelse av Overenskomst 536 for nye bedrifter med ovennevnte hovedaktivitet, vil reguleringen i denne protokollen gjelde på tilsvarende måte.

Med mindre partene blir enige om annet ved revisjon av Overenskomst 536 i 2024, vil denne protokollen bortfalle uten videre. Protokollen vil ikke ha ettervirkninger eller individuelle ettervirkninger.

Oslo, 2. februar 2023



Parat

Turid Svendsen



NHO

Hilde-Marie Martinsen

parat

ORGANISERT 