



Service- og vedlikeholds- overenskomsten 2022–2024

Parat
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

NHO Service og Handel
Næringslivets Hovedorganisasjon



Service- og vedlikeholdsoverenskomsten
2022 - 2024

mellom

NHO Service og Handel og

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)

på den ene side og

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) og

Parat

på den andre side

Innholdsfortegnelse

Del I	Hovedavtalen mellom YS og NHO.....	3
Del II	Generelle bestemmelser.....	3
§ 1	Virkeområder	3
§ 2	Ansettelsesvilkår.....	3
§ 3	Introduksjon til arbeidet. Arbeidstøy, verneutstyr og annet utstyr	4
§ 4	Arbeidstid.....	5
§ 5	Merarbeid – overtid.....	5
§ 6	Hjemmevakt.....	6
§ 7	Nattarbeid, søn.- og helligdagsarbeid m.m.	6
§ 8	Godtgjørelse for reisetid	7
§ 9	Arbeidsoppdrag som krever overnatting	7
§ 10	Felles ansvar for det ytre miljø.....	7
§ 11	Varighet	8
Bilag A	Flyvedlikehold	12
Bilag B	Skadesanering og skadedyrbekjempelse	15
Bilag C	Vaktmestere mv.....	18
Bilag D	Industriservice.....	20
Bilag E	Flerfaglig tjeneste	22
Bilag 1	Sliterordningen.....	25
Bilag 2	Avtale om et opplysnings- og utviklingsfond	29
Bilag 3	YS-NHO Avtalen om korte velferdspermisjoner	31
Bilag 4	Garantiordningen	33
Bilag 5	Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai.....	34
Bilag 6	Nedsettelse av arbeidstiden.....	37
Bilag 7	Avtale om ny AFP-ordning.....	45
Bilag 8	Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste.....	49
Bilag 9	Likestilling og likeverd	50
Bilag 10	Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse	51
Bilag 11	Lærling og annen fag-, etter- og videreutdanning	52
Bilag 12	Ferie mv.....	53
Bilag 13	Bemanningspolitikk.....	56
Bilag 14	Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO).....	59

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

Del II Generelle bestemmelser

§ 1 Virkeområder

Denne overenskomst gjelder for ansatte i service- og vedlikeholdsbedrifter som utfører tjenester for kundebedrifter og som hovedregel utfører denne tjenesten i kundebedriftens lokaler.

Tjenester som omfattes av denne overenskomst er bl.a. vaktmester-tjenester, spesialrenhold, skadesanering og vedlikeholdstjenester og flerfaglige tjenester m.m.

Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde. Se bilag [13](#).

Der hvor lønnsbestemmelser ikke reguleres av bilag til service-overenskomsten gjelder minstelønnssats på:

kr 149,03 unge arbeidere (under 18 år)

kr 180,92 over 18 år

På samme måte er minste fagbrevtillegg kr 9,-. Øvrige tillegg avtales på bedriften så fremt dette ikke reguleres av bilag til serviceoverenskomsten.

For de områder denne tariffavtale gjøres gjeldende kan ingen av partene slutte nye avtaler med andre tariffmotparter om avvikende bestemmelser for lønns- og arbeidsvilkår.

§ 2 Ansettelsesvilkår

Alle ansatte skal ha skriftlig ansettelsesavtale som angir ansettelsesbetingelsene i henhold til arbeidsmiljøloven.

Arbeidstakerne ansettes på heltid (37,5 timer pr. uke) eller deltid. Den gjennomsnittlige månedlige arbeidstid skal fremgå også på den deltidsansattes arbeidsavtale. Deltidsansatte opparbeider ansiennitets-tillegg etter utført tjenestetid.

Personer med kontaktavtale skal ha skriftlig bekreftelse på hva som er normale eller ukentlige arbeidstid for det tildelte oppdrag.

Andre ansettelsesvilkår

Det foreligger lønnsplikt overfor alle ansatte etter lovens og denne overenskomstens bestemmelser om arbeidstid og arbeidstakerne har tilsvarende arbeidsplikt.

Ledige stillinger utlyses internt. Ansatte har, når det ikke er saklig grunn til å fravike dette, fortrinnsrett til slike stillinger.

Partene er enige om at flest mulig skal ha heltidsstilling. Utover dette vises til hovedavtalen [kap. 9](#).

Ved sykdom skal arbeidstaker varsle arbeidsgiver så lang tid i forveien som mulig før arbeidet påbegynnes.

Omsorgspermisjon:

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

Sykepenges:

Bedriftene har ikke adgang til å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenges. Likebehandlingen gjelder senest fra 1. januar 2022.

§ 3 Introduksjon til arbeidet. Arbeidstøy, verneutstyr og annet utstyr

A) Introduksjon til arbeidet

Bedriften plikter snarest mulig å gi nyansatte grundig opplæring i bruk av utstyr og arbeidsmetoder, verneutstyr, internkontroll etc. Særlig må det legges vekt på opplæring om bruk og håndtering av kjemikalier, gasser og giftstoffer. Kjemikalier og giftstoffer må være merket iht. merkeforskrifter.

B) Arbeidstøy, verneutstyr og annet utstyr

Bedriften holder de ansatte med nødvendig tilpasset arbeidstøy der unisex-modell ikke er tilfredsstillende, herunder vernefottøy og hansker. Det forutsettes at arbeidstøyet tilfredsstiller nødvendige HMS-krav og at dette er praktisk mulig og økonomisk forsvarlig. Arbeidsgiver plikter likeledes å stille nødvendig verneutstyr til disposisjon, og de ansatte pålegges å benytte utlevert verneutstyr og arbeidstøy. Arbeidstøy, legitimasjonskort, vernefottøy og verneutstyr er bedriftens eiendom hvis ikke annet uttrykkelig er avtalt og skal behandles med forsiktighet.

Manglende arbeidstøy, verktøy, verneutstyr og annet utstyr medfører erstatningsansvar med mindre tapsmelding er utfylt og signert av nærmeste overordnede.

Bedriften står for vask og vedlikehold av spesialarbeidstøy (dog ikke vanlig personlig arbeidstøy.) Den praktiske gjennomføringen avtales på bedriften.

Vaksine som er nødvendig for utførelsen av arbeidsoppdraget bekostes av bedriften.

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

§ 4 Arbeidstid

Den ordinære ukentlige arbeidstid skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke og skal normalt legges mellom kl. 06.00 og kl. 21.00. Det vises for øvrig til bilag [6](#) om nedsettelse av arbeidstiden til henholdsvis 36,5 timers, 35,5 timers og 33,6 timers arbeidsuke. Timesatsene omregnes tilsvarende med tillegg på 2,74 %, 5,63 % og 11,6 %.

Arbeidstiden fastsettes av bedriftsledelsen, om mulig i samråd med de ansatte og deres tillitsvalgte. Det er anledning til å ha kortere varslingsfrister enn arbeidsmiljøloven [§ 10-3](#).

Den tid som medgår til forflytning mellom flere arbeidsoppdrag/kunder innenfor skiftet/arbeidstiden regnes som arbeidstid når arbeidstakeren blir pålagt arbeidsoppdrag på flere arbeidssteder.

Dersom arbeidstaker pålegges å lade tjenestebilen hjemme, dekkes strømutgiftene av bedriften. Eventuelle utgifter til installering av lader må avtales med bedriften på forhånd. Utgiftene må kunne dokumenteres.

§ 5 Merarbeid – overtid

Overtid kan anvendes i den utstrekning loven hjemler. For ansatte inntre overtid først når arbeidstiden overstiger 37,5 timer pr. uke eller 9 timer på en enkelt dag.

Ved pålagt overtidsarbeid gis følgende tillegg til normallønn jf. [§ 1](#):

- a) For arbeidete overtidstimer: 50 %
- b) For overtidsarbeid på lørdager etter kl. 18.00, samt for arbeid på søn.- og helligdager: 100 %

Matpenger, kr 96,- betales ved pålagt overtidsarbeid samme dag som varer minst 2 timer, med mindre bedriften skaffer mat. Før overtidsarbeidet påbegynnes skal det gis en pause på minst ½ time, som skal regnes med i arbeidstiden.

Se også del III spesielle bestemmelser for bransjene som har fortrinn.

§ 6 Hjemmevakt

Utkalling der det er avtalt ordning som gir den ansatte mulighet til å bevege seg utenom hjemmet, godtgjøres med et fast beløp avtalt av partene, i tillegg til den ordinære betaling for medgått tid, eller avspaseres etter avtale mellom bedrift og de lokale tillitsvalgte.

Ved eventuell utrykning skal arbeidstiden beregnes fra avreise hjemsted til retur hjemsted.

§ 7 Nattarbeid, søn.- og helligdagsarbeid m.m.

- 1. For pålagt arbeid mellom kl. 21.00 og kl. 06.00 utbetales et tillegg på minst kr 25,52 pr. time
- 2. For pålagt arbeid i tidsrommet fra lørdag kl. 18.00 til mandag kl. 06.00, betales et tillegg på minst kr 48,72 pr. time.
- 3. For pålagt arbeid på 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kristi Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag betales i tillegg til dagnormen 1 timelønn for hver arbeidet time.
- 4. For pålagt arbeid påskeaften, julaften, nyttårsaften og pinseaften betales for arbeid etter kl. 13.00 i tillegg til dagnormen 1 timelønn for hver arbeidet time.

Se også del III spesielle bestemmelser for bransjene som har fortrinn.

§ 8 Godtgjørelse for reisetid

For oppmøte til første oppdragssted betales normalt ingen godtgjørelse. Hvis arbeidstaker må reise ekstra langt utenfor ordinært første oppdragssted og dette medfører lengre reisevei fra hjemmet, avtales det på bedriften et tillegg. Dette er imidlertid ikke å anse som arbeidstid iht. arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser, med mindre partene lokalt blir enige om noe annet.

§ 9 Arbeidsoppdrag som krever overnatting

1. Når en arbeidstaker sendes til arbeidsoppdrag utenfor fast arbeidssted og må overnatte (annen kommune el.), skal det på forhånd bestemmes hvilken av følgende ordninger for kost og losji som skal anvendes:
 - a) Bedriften holder kost og losji og godtgjørelse bortfaller.
 - b) Arbeidstakeren ordner selv med kost og/eller losji, og det avtales på forhånd hva som skal betales i godtgjørelse.
 - c) Kost og losji betales etter regning.
2. For reisetiden betales ordinær timelønn. Når soveplass benyttes og denne inntas før kl. 23.00, betales kun for tiden mellom kl. 08.00 og kl. 17.00.
3. Arbeidsgiveren betaler nødvendige reiseutgifter etter regning.
4. Dersom reisen etter pålegg fra arbeidsgiver skjer med egen bil, skal det på forhånd avtales godtgjørelse. Blir ikke annet avtalt gjelder Statens regulativ og satser.

§ 10 Felles ansvar for det ytre miljø

De lokale parter har et felles ansvar for å søke mer effektiv og bærekraftig ressursbruk, herunder reduksjon av forbruk, overgang til fornybare ressurser, økt gjenbruk og gjenvinning/gjenbruk og bruk av mindre forurensende metoder og materiell. I tråd med det grønne skiftet bør det satses mer på miljøvennlig transport.

§ 11 Varighet

Denne overenskomst trer i kraft per 1. mai 2022 til 30. april 2024 og videre 1 - ett - år av gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to - måneders varsel. Det skal ikke foretas omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg, diett penger mv. for arbeid utført før vedtagelsen.

Reguleringsbestemmelser for 2. halvår

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 sitt hovedstyre, 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).

Merknad:

Dersom denne overenskomst gjøres gjeldende for nye arbeidsteder/bedrifter, skal ingen av de ansatte av den grunn få sine lønns- og arbeidsvilkår forringet.

Protokolltilførsel 1 Lokale forhandlinger

Lokale lønnsforhandlinger skal gjennomføres på bakgrunn av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet, dvs. etter en samlet vurdering av bedriftens økonomi, produktivitetsutvikling, framtidsutsikter og konkurranseevne. Lokale lønnsforhandlinger skal være avsluttet innen 01.10. hvert år, men først etter at de sentrale forhandlingene er avsluttet. Utbetalingen av de lokale tilleggene skal skje med virkning fra 01.08.

Protokolltilførsel 2

Den tillitsvalgte har rett til å få opplyst antall arbeidstakere/årsverk som bedriften innrapporterer til SSB for denne overenskomsten.

Uorganiserte bedrifter. Tariffrevisjoner.

For uorganiserte bedrifter som er bundet av denne overenskomst gjennom direkte avtale med forbundet (såkalte "tiltredelsesavtaler", "hengeavtaler eller "erklæringsavtaler"), der partene er enige om å tiltre "den til enhver tid gjeldende overenskomst", gjelder følgende:

Disse bedrifter omfattes av tariffrevisjoner mellom overenskomstens parter, uten at "erklæringsavtalen" sies opp.

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

Når YS7forbundet sier opp overenskomsten, varsles de uorganiserte bedrifter om dette ved kopi av oppsigelsen. Dette varsel regnes som forutgående oppsigelse av tariffavtalen og tilfredsstiller arbeidstvistlovens krav for iverksettelse av lovlig arbeidskamp.

Forbundet har rett til å ta medlemmer i disse bedrifter ut i arbeidskamp med varslings av plassoppsigelse og eventuell plassfratredelse iht. fristene i hovedavtalen [§ 3-1](#) nr. 1, 2 og nr. 4, samtidig som det varsles plassoppsigelse/plassfratredelse i hovedoppgjøret. Eventuell arbeidskamp i uorganiserte bedrifter opphører samtidig med opphør av arbeidskampen i hovedkonflikten.

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

Disse bestemmelser er en nødvendig konsekvens av hovedavtalen [§ 3-1](#) nr. 3.

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

Protokolltilførsel 3

Partene støtter formålet i hovedavtalen [del B](#). Partene er derfor enige om å videreutvikle samarbeidet mellom de ansatte, deres representanter og ledelsen i den enkelte bedrift.

Formalisering av samarbeid må avklares i den enkelte bedrift.

Protokolltilførsel 4

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 5

Parat og NHO Service og Handel er enige om at det på den enkelte bedrift skal drives planmessig verne- og miljøarbeid.

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

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

Protokolltilførsel 6

I de tilfeller lærlingen stryker til første gangs fag-/svenneprøve, og dette ikke kan tilbakeføres til lærlingens eget forhold, anmodes bedriften om å tilrettelegge for videreføring av nødvendig praksistid for gjennomføring av ny fag-/svenneprøve. Ved forlengelse skjer avlønning etter siste halvårssats. Det vises for øvrig til opplæringsloven.

Bilag til del II:

- A. Flyvedlikehold
- B. Skadesanering og skadedyrbekjempelse.
- C. Vaktmestere mv.
- D. Industriservice
- E. Flerfaglig tjeneste (facility service/facility management)

Bilag:

- 1. Sliterordningen
- 2. Opplysnings – og utviklingsfondet
- 3. Korte velferdspermisjoner
- 4. Garantiordningen

5. Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai. A- ordningen
6. Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987
7. AFP- ordningen
8. Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste
9. Likestilling og likeverd
10. Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse
11. Lærling og annen fag-, etter- og videreutdanning
12. Ferie m.v.
13. Bemanningspolitikk
14. VTO-bilag

Oslo, september 2022

Næringslivets Hovedorganisasjon

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

NHO Service og Handel

Parat

Bilag A Flyvedlikehold

§ 1 Lønnsbestemmelse

Gjelder fra 1. mai 2022

§ 1 Lønnsbestemmelse

Faglært lakkerer med erfaring fra arbeide med fly

Ny sats:

Grunnsats:	200,65
3 - 6 års ansiennitet 3,50 %	207,07
6 - 9 års ansiennitet 4,00 %	207,99
over 9 års ansiennitet 5,50 %	210,74

Ufaglært lakkerer med erfaring fra arbeide med fly

Grunnsats:	197,85
3 - 6 års ansiennitet 3,50 %	204,14
6 - 9 års ansiennitet 4,00 %	205,04
over 9 års ansiennitet 5,50 %	207,75

Faglært bil/industri lakkerer

Grunnsats:	196,41
3 - 6 års ansiennitet 3,50 %	202,68
6 - 9 års ansiennitet 4,00 %	203,57
over 9 års ansiennitet 5,50 %	206,26

Senior operatør

Grunnsats:	186,54
3 - 6 års ansiennitet 3,50 %	192,46
6 - 9 års ansiennitet 4,00 %	193,31
over 9 års ansiennitet 5,50 %	195,83

Ufaglært bil/industri lakkerer

Grunnsats:	185,13
3 - 6 års ansiennitet 3,50 %	190,99
6 - 9 års ansiennitet 4,00 %	191,84
over 9 års ansiennitet 5,50 %	192,28

Operatør

Grunnsats:	173,84
3 - 6 års ansiennitet 3,50 %	179,31
6 - 9 års ansiennitet 4,00 %	180,08
over 9 års ansiennitet 5,50 %	182,44

Operatør prøvetid

Grunnsats:

168,19

§ 2 Lønnsforhandling

En gang årlig kan en lokalt ta opp prinsippene for hvilken stillingskategori de ansatte plasseres i. Tidspunktet for drøftelsene fastsettes nærmere i lokal avtale.

De tillitsvalgte skal etter anmodning utleveres lister som viser overtidbruk for det siste kjente kvartal, eventuelt annet materiale som gir grunnlag for slik oversikt.

§ 3 Kvelds-, natt- og helgetillegg

Kvelds-, natt- og helgetillegg avtales på bedriften.

§ 4 Søn.- og helligdagsarbeid m.m.

For tjeneste innenfor følgende tidsrom betales for flyvedlikehold et tillegg som utgjør 1 timelønn for hver arbeidet time. Beregningsgrunnlaget for tilleggene er den enkeltes grunnlønn eksklusive andre tillegg.

Fra kl. 24:00 dagen før skjærtorsdag til kl. 06:00 3. påskedag.

Fra kl. 24:00 dagen før 1. og 17. mai til kl. 06:00 dagen etter.

Fra kl. 24:00 dagen før Kr. Himmelfartsdag til kl. 06:00 dagen etter.

Fra kl. 15:00 pinseaften til kl. 06:00 3. pinsedag

Fra kl. 15:00 julaften til kl. 06:00 3. juledag.

Fra kl. 15:00 nyttårsaften til kl. 06:00 2. nyttårsdag.

§ 5 Merarbeid – overtid

Arbeides det mer en 2,5 timer ut over 37,5 timer i uken betales følgende overtidstillegg: For overtidarbeid – 50 %.

Beregningsgrunnlaget for overtid er den enkeltes grunnlønn eksklusive andre tillegg.

§ 6 Smusstillegg

Tillegg ved arbeid på TFZ kr 6,44 pr. time.

Strippetillegg kr 12,45 pr. time

Tankdykketillegg kr 42,96 pr. time.

Det avtales lokalt et tillegg for lagledere.

§ 7 Innleie av underentreprenører

Dersom bedriften ønsker å innleie underentreprenører eller andre, skal dette om mulig diskuteres med de tillitsvalgte på forhånd, jf. hovedavtalen [§§ 9–3 og 9–4](#).

Bilag B Skadesanering og skadedyrbekjempelse

§ 1 Arbeid på fridager

Hvor arbeidstidsinndelingen for heltidsansatte, er gjennomført slik at det er gitt fri enkelte dager, skal arbeidere som skulle hatt fri på disse dager, men blir pålagt å arbeide, betales et tillegg innenfor del II § 4 fastsatte arbeidstid på minst 50 % mandag – lørdag kl. 12.00.

§ 2 Lønnsbestemmelser

Minstelønnssatsene:

Skade, miljø og servicearbeider Ny sats fra 1. mai 2022:

0 - 6 mnd.	kr. 183,89
6 mnd. - 2 år	kr. 185,21
2 - 4 år	kr. 190,85
4 - 6 år	kr. 193,68
over 6 år	kr. 196,50

Spesialarbeider

0 - 2 år	kr. 188,03
2 - 4 år	kr. 193,67
4 - 6 år	kr. 196,50
over 6 år	kr. 199,33

Fagarbeider

0 - 2 år	kr. 201,00
2 - 4 år	kr. 203,83
4 - 6 år	kr. 206,65
over 6 år	kr. 209,47

En gang årlig kan en lokalt ta opp prinsippene for hvilken stillingskategori de ansatte plasseres i. Tidspunktet for drøftelsen fastsettes nærmere i lokal avtale. Utover minstelønnssatsene kan bedriften gi den enkelte arbeidstaker tillegg etter ansvar, dyktighet og praksis. Den gjennomsnittlige størrelse av disse tilleggene skal avpasses etter så vel stedlige som driftsmessige forhold. Det skal settes opp protokoll fra de lokale forhandlingene. Lokal lønnsvurdering skal skje en gang årlig og innen 01.10., men først etter at de sentrale forhandlingene er avsluttet. Utbetalingen av de lokale tilleggene skal skje med virkning fra 01.08.

Ved gjennomføring av de lokale forhandlinger skal det vurderes om spesielle grupper arbeidstakere, ut fra prinsippet om lik lønn for likt arbeid, har utviklet seg uheldig.

Verktøygodtgjørelse avtales på bedriften.

Det kan lokalt i bedriften avtales et tillegg for skift.

Partene på bedriften kan inngå avtale om akkord/bonussystemer innenfor bilagets virkeområde.

§ 3 Arbeid under spesielle forhold

3.1 Generelle bestemmelser

Partene er enige om at det kun er den tiden som medgår på det som er definert som tilleggsgivende, som utløser selve tillegget, og ikke hele jobben. Det gis ikke tillegg for flere av punktene 3.2 og 3.3 for det samme tidsrommet. Dersom flere av forholdene inntreffer på samme skade, er det tillegget som gir den høyeste kompensasjonen som skal brukes.

3.2 Likskader godtgjøres med timelønn tillagt 100 %.

3.3 For arbeid med asbest, muggsopp, ekstreme kloakkskader, ekstreme blodskader, samt arbeid i forurenset miljø* med pålagt bruk av gass- eller friskluftmaske, skal det lokalt avtales tillegg.

*Med forurenset miljø menes store mengder organisk avfallsmateriale som er definert som helseskadelig. Tillegget forutsetter at arbeidet ikke er en naturlig del av stillingen.

§ 4 Overtidsarbeid

Overtidsarbeid utover 37,5 timer i uken godtgjøres slik:

- a) For overtidarbeid inntil kl. 21.00 – 50 %
- b) For overtidarbeid etter kl. 21.00 – 100 %.
- c) For overtiden er beregningsgrunnlaget den enkeltes faste månedslønn: 162.5.
- d) Matpenger, kr 96,- betales ved pålagt overtidarbeid samme dag som varer minst to timer og kr 192,- ved overtid som varer ut over 5 timer, med mindre bedriften skaffer mat. Partene på bedriften kan bli enige om noe annet.

- e) Arbeid på bevegelige helligdager betales med timelønn tillagt 100 %, med mindre partene på bedriften blir enige om noe annet.

Det gis ikke etterbetaling for overtidsgodtgjørelse.

Partene på bedriften kan avtale at overtidstillegg skal utelukke andre ulempetillegg.

Merknad

Ingen av bedriftens ansatte skal få sine lønns- og arbeidsvilkår forringet ved inngåelsen av denne avtalen.

Bilag C Vaktmestere mv.

Som følge av nye tekniske løsninger og kompetansekrav, er vaktmesteryrket i endring og kan også omfatte teknisk service, byggdrift og driftsteknikk.

§ 1 Lønn

Gjelder fra 1. mai 2022.

Minstelønnssatser:

1. Vaktmester uten håndverksmessig eller liknende relevant utdanning eller praksis:

		Ny sats:
Begynnerlønn	0 år	180,94
	1 år	181,65
	2 år	184,85
	3 år	188,46

2. Vaktmester som er ansatt i stilling som nødvendiggjør håndverksmessig utdanning, bestått vaktmesterskole eller 3 års relevant allsidig praksis som vaktmester:

		Ny sats:
Begynnerlønn	0 år	184,23
	1 år	184,85
	2 år	192,36
	3 år	196,68
	etter 6 år	199,47

3. Ansatt i stilling som nødvendiggjør bestått maskinteknisk utdanning:

		Ny sats:
Begynnerlønn	0 år	195,98
	1 år	201,29
	2 år	206,27
	3 år	211,56
	etter 6 år	214,35

Partene på bedriften kan inngå avtale om akkord/bonussystemer innenfor bilagets virkeområde.

Lønn for arbeidslederfunksjoner

For den tid som medgår til lederfunksjoner skal vedkommende etter kvalifikasjoner, praksis og jobbinnhold utbetales et ansvarstillegg pr. time i tillegg til sin ordinære tariff lønn.

Timetilleggets størrelse fastsettes i avtale på bedriften.

Personlig tillegg

Utover lønssatsene i § 1 kan det gis et personlig tillegg ut fra arbeidsoppgaver og ansvarsområde, relevant sertifisering og til vaktmestere som utfører arbeid som sparer bedriften for drifts- og vedlikeholdsutgifter som ellers ville påløpt ved bruk av ekstern hjelp.

Tillegg for arbeid under spesielle forhold

Tillegg for arbeid med asbest, ekstreme kloakkskader og forurenset miljø* avtales på bedriften. Dette forutsetter at arbeidet ikke er en naturlig del av stillingen.

*Med forurenset miljø menes store mengder organisk avfallsmateriale som er definert som helseskadelig.

Tillegg for kvelds- og nattarbeid

Det gis et tillegg for 2. og 3. skift med hhv. 12 % og 30 %.

Lørdags- og søndagstjeneste

Arbeidstakere som har regulært arbeid på lørdager og/eller søndager gis et tillegg på 50 % pr. arbeidet time fra lørdag kl. 18.00 til søndag kl. 24.00.

Helligdagstjeneste

Skift og turnusarbeid på bevegelige helligdager og offentlige høytidsdager kompenseres med 100 %.

For tilsagt arbeid på påskeaften, julaften, nyttårsaften og pinseaften betales for arbeid etter kl. 13.00 i tillegg til dagnormen 1 timelønn for hver arbeidet time.

§ 2 Overtids- og helligdagsarbeid

Overtid kan anvendes i den utstrekning loven hjemler.

For overtidarbeid på vanlige virkedager	50 %
For overtidarbeid på lørdager etter kl. 18.00, samt for arbeid på søn.- og helligdager	100 %
For overtidarbeid etter kl. 21.00 på vanlige virkedager	100 %

Bilag D Industriservice

§ 1 Arbeid på fridager

Hvor arbeidsinndelingen er gjennomført slik at det er gitt fri enkelte dager, skal arbeidere som skulle hatt fri disse dager, men blir pålagt å arbeide, betales et tillegg innenfor del II § 4 fastsatte arbeidstid på minst 50 % mandag – lørdag kl. 12.00, dog forutsatt at medarbeideren har arbeidet full uke.

§ 2 Lønnsbestemmelser

Gjelder fra 1. mai 2022.

§ 2 Lønnsbestemmelser

Minstelønnssatser:	Ny sats:
Hjelpearbeider/håndlanger	177,68
Nybegynner	189,44
Lønn etter ½ års ansiennitet	196,50
Lønn etter 2 års ansiennitet	201,43

Hjelpearbeider er en ufaglært ansatt som arbeider med temporære oppdrag. En nybegynner er en ansatt som er på opplæring for spesialarbeid.

En gang årlig kan en lokalt ta opp prinsippene for hvilken stillingskategori de ansatte plasseres i. Tidspunktet for drøftelsen fastsettes nærmere i lokal avtale. Utover minstelønnssatsene kan bedriften gi den enkelte arbeidstaker tillegg etter ansvar, dyktighet og praksis. Den gjennomsnittlige størrelse av disse tilleggene skal avpasses etter såvel stedlige som driftsmessige forhold. Det skal settes opp protokoll fra de lokale forhandlingene. Lokal lønnsvurdering skal skje en gang årlig og innen 01.10, men først etter at de sentrale forhandlingene er avsluttet. Utbetalingen av de lokale tilleggene skal skje med virkning fra 01.08.

Bastillegg	kr 6,50 pr. time
Arbeidsledertillegg	kr 11,00 pr. time
Tanktillegg	kr 13,00 pr. time

Bastillegg gis for ledelse av et enkelt oppdrag iht. instruks.

Arbeidsledertillegg gis for fast ansvar for alle eller deler av avdelingens ansatte etter instruks.

Tanktillegg gis for arbeid med entring av tanker/rom/beholdere hvor det er påkrevd med spesielt verneutstyr utover vanlig verneutstyr.

Ansatt i stilling som nødvendiggjør fagbrev får et tillegg på kr 9,-.

Skifttillegg

Det gis et tillegg for 2. og 3. skift med henholdsvis 12 % og 30 %.

For skift som faller på helligdager, 1. og 17. mai og helligdagsaftener utbetales 100 % tillegg.

§ 3

Overtidsarbeid

Fra kl. 15.00 – kl. 21.00 de fem første virkedager i uken og fra kl. 07.00 – kl. 12.00 på lørdager 50 %.

Fra kl. 21.00 – kl. 06.00 100 %.

Fra kl.12.00 lørdag – kl. 06.00 mandag 100 %.

På bevegelige helligdager, helligdagsaftener samt 1. og 17. mai 100 %.

Merknad:

Partene på bedriften kan inngå avtale om akkord/bonussystemer innenfor industriservice.

Bilag E Flerfaglig tjeneste

§ 1 Definisjon/ anvendelse

Dette bilaget kommer til anvendelse for flerfaglig tjeneste (Facility Service/Facility Management). Med flerfaglig tjeneste (FS/FM) omfattes bedrifter som på grunnlag av FS/FM kontrakt betjener tjenester til en kunde og hvor arbeidstaker arbeider innenfor to eller flere tjenester uten at man i det vesentlige utfører kun én type arbeidsoppgaver. De aktuelle tjenesteområdene kan være renholds-, kantine-, eiendoms-, og kontor-støttetjenester m.m.

Ved uenighet om bilagets anvendelsesområde behandles tvisten etter hovedavtalen [kap. 3](#).

§ 2 Lønnsbestemmelser

Gjelder fra 1. mai 2022.

Minstelønnssatser:

For servicemedarbeidere som utfører flerfaglig arbeid etter dette bilaget gjelder følgende minstelønnssatser:

0-2 års ansiennitet	kr 186,11
2-4 års ansiennitet	kr 187,11
4-8 års ansiennitet	kr 188,11

Tillegg:

Natttillegg

For tilsagt arbeid fra kl. 21.00 til kl. 06.00 betales et tillegg på kr 25,52 per time.

Lørdags- og søndagsarbeid

For tilsagt arbeid på lørdag gis et tillegg på 50 % etter kl. 18.00. For tilsagt arbeid på søndager gis et tillegg på 75 %.

Helligdagstjeneste

For tilsagt arbeid på helligdager gis et tillegg på 100 %.

Overtid:

1. Overtid inntreffer ved:

- arbeid over 9 timer pr dag eller
- arbeid over 37,5 timer pr uke (henholdsvis 35,5 timer pr uke ved skiftordning som tilsier dette,)

2. Merarbeid - hvorved den samlede ukentlige arbeidstid ikke overskrider de i § 1 nevnte timer, betales med normallønn.
3. For deltidsansatte opparbeides ikke overtid før arbeidstiden overstiger den tid som gjelder for heltidsansatte.
4. Ved pålagt overtidsarbeid gis følgende tillegg til normallønn jf. § 2:
 - a) For de arbeidede overtidstimer: 50 %.
 - b) For overtidsarbeid på søn.- og helligdager samt på dager før disse: 100 %.
 - c) For overtidsarbeid etter kl. 21.00: 100 %.
 - d) For overtidsarbeid, etter overenskomstens bestemmelser, som varsles samme dag og som varer minst 2 timer, betales kr 96,- i matpenger med mindre bedriften sørger for forpleining.

Lokale lønnsforhandlinger

En gang hvert år avholdes lokale lønnsforhandlinger. Det skal føres reelle forhandlinger.

De tillitsvalgte skal i denne forbindelse på anmodning få utlevert ajourført liste over personlig timelønn for organiserte arbeidstakere som omfattes av overenskomstens bilag [E](#), og samlet gjennomsnittslønn for uorganiserte arbeidstakere.

Forhandlingene skal ikke påbegynnes før det samordnede/forbundsvis oppgjøret er avsluttet. Reguleringer gjøres gjeldende fra en på forhånd lokalt fastsatt dato mellom 1. mai og 1. september med mindre bedriften og de tillitsvalgte slutter skriftlig avtale om dato for det enkelte år.

Forhandlingene skal gjennomføres på bakgrunn av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet, dvs. etter en samlet vurdering av bedriftens økonomi, produktivitetsutvikling, fremtidsutsikter og konkurranseevne.

Det gjennomsnittlige lønnsnivået skal tilpasses stedlige og bransje- og bedriftsmessige forhold. Dette inkluderer blant annet lønnsnivåene for sammenlignbare grupper i bedriften.

Hvis de tillitsvalgte har vesentlige innvendinger mot gjennomføring av forhandlingene, de generelle prinsipper som er lagt til grunn for lønnsreguleringen, eller den totale regulering, kan saken bringes inn for Parat. Parat tar stilling til om innvendingene er av en slik art at det skal tas opp med NHO Service og Handel.

Etter ansvar, dyktighet, relevant fagbrev og praksis, skal den enkelte arbeidstaker utover minstelønnssatsen ha personlige tillegg. Dette blir personlig timelønn.

Partene skal videre behandle de prinsipper og retningslinjer som skal legges til grunn ved fordeling av tilleggene.

Det skal settes opp protokoll fra de lokale forhandlingene. Reguleringene gjennomføres i tråd med bedriftens praksis, uavhengig av en eventuell organisasjonsmessig behandling.

Et eventuelt møte mellom organisasjonene gjennomføres så snart som mulig og som hovedregel innen 20. oktober.

§ 3 Tillitsvalgte

Partene er enige i at YS/forbundene lokalt kan drøfte opprettelse av én felles YS-klubb slik at YS-organiserte arbeidstakere kan være representert med lokal tillitsvalgt fra Parat i forhold overfor bedriften.

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 kr 15 000,-. 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 Avtale om et 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)

Christopher Navelsaker (YS)

Bilag 3 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 4 Garantiordningen

NHO Service og Handel og Parat skal årlig med basis i NHOs lønnsstatistikk (kolonne 6 – avtalt lønn + bonus men uten uregelmessige tillegg) regulere lønnsnivået slik at gjennomsnittlig lønn på overenskomstområdet minst tilsvarer 85 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn.

Beregningsgrunnlaget er 4. kvartal. Utbetalingstidspunktet settes til overenskomstens utløpstidspunkt.

Bilag 5 Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai

A-ordningen

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 arbeidede 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. 22.00 før vedkommende helligdag til kl. 22.00 på helligdagen, eventuelt siste helligdag. Ovennevnte bestemmelser gjelder i den utstrekning følgende dager faller på en ordinær ukedag:

Nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, Kristi Himmelfartsdag, 2. pinsedag samt 1. og 2. juledag.

Feriegodtgjørelse beregnes av ovennevnte sats, derimot ikke skift- eller overtidspresenter.

Skiftarbeidere som mister skift foran helligdager på grunn av arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven, skal ha godtgjørelse for disse skift som for en helligdag. Hvis det tapes en del av skiftet på disse dager, skal godtgjørelsen være forholdsvis etter den tid de taper.

Opptjeningsregler

Rett til godtgjørelse har arbeidstaker som har hatt sammenhengende ansettelse ved samme bedrift i minst 30 dager forut for helligdagen eller er ansatt senere når arbeidet er av minst 30 dagers varighet. Når det gjelder denne opptjening, regnes de 3 helligdager i påsken som en enhet og de 2 helligdager i julen sammen med nyttårsdag som en enhet.

Dersom en arbeidstaker med minst 5 års sammenhengende ansettelse i bedriften blir oppsagt uten at det skyldes eget forhold, og oppsigelsesfristen utløper siste virkedag i april eller desember måned, skal arbeidsgiveren betale ham godtgjørelse for henholdsvis 1. mai og 1. januar.

Utbetaling

Godtgjørelsen betales senest 2. lønningsdag etter helligdagen. For de helligdager som regnes som en enhet betales den senest 2. lønningsdag etter henholdsvis 2. påskedag og nyttårsdag. Opphører tjenesteforholdet før dette tidspunkt, utbetales godtgjørelsen sammen med sluttoppgjøret.

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

Bilag 6 Nedsettelse av arbeidstiden

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.

a. Til 35,5 timer per uke:

Arbeid som drives "hovedsakelig" om natten.

b. Døgntkontinuerlig 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.

3. 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.

4. For dem som har forlenget arbeidstid pga. beredskapstjeneste eller passiv tjeneste iht. arbeidsmiljøloven [§ 10-4](#) (2) og (3), skal forlengelse skje på basis av overenskomstens timetall.

B. Gjennomføringen av kompensasjon for nedsettelse av arbeidstiden

a. Rene uke-, måneds- og årslønninger beholdes uforandret. Dersom det i tillegg ytes bonus, produksjonspremie el som er avhengig av arbeidstiden, reguleres den bevegelige del i henhold til pkt. d. nedenfor.

b. Timelønninger (minstelønnssatser, normallønnssatser, individuelle lønninger og akkordavsavn) forhøyes med 6,67 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 40 til 37,5 timer, 6,85% for de som får arbeidstiden nedsatt fra 39 til 36,5 timer, 7,04% for de som får arbeidstiden nedsatt fra 38 til 35,5 timer. 7,14 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 36 til 33,6 timer.

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

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

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

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

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

C. Generelt om gjennomføringen

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

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

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

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

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

1. [§ 10-4](#)

- a. Med døgnskiftarbeid 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 døgnskiftarbeid, 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 døgnet 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 minste lengde av tiden.

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

2. [§ 10-4](#):

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

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

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

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

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

H. **Overgangsordning**

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

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

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

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

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

Bilag 7 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 pensjongivende inntekt som omregnet til årsinntekt overstiger gjeldende grunnbeløp i folketrygden, og ha hatt en inntekt over gjennomsnittlig grunnbeløp i det foregående inntektsåret.

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

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

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

VI. Pensjonsnivået i den nye AFP- ordningen

AFP beregnes med 0,314 pst. av årlig pensjonsgivende inntekt fram til og med det kalenderår arbeidstakeren fylte 61 år, og opp til en øvre grense på 7,1 G. Pensjonsgivende inntekt fastsettes på samme måte som ved beregningen av inntektpensjon i folketrygdens alderspensjon.

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Bilag 8 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 9 Likestilling og likeverd

Partene skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller en kombinasjon av grunnlagene. Partene skal videre søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Partene understreker viktigheten av at eldre arbeidstakere og arbeidere med nedsatt helse, kan fortsette å arbeide frem til ordinær pensjonsalder.

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

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

Bilag 10 Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse

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

Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift diskuterer arbeids-situasjonen for eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse. Det bør særlig tas hensyn til at tunge løft, skift, overtid, reiseoppdrag og særlig smussig arbeid kan medføre belastninger som kan være spesielt uheldige for disse arbeidstakere. Av den grunn bør eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse så vidt mulig ut fra en leges vurdering eller etter eget ønske, kunne fritas for slike oppgaver.

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

Enkelte eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse blir i forbindelse med innskrenkninger og bedriftsnedleggelse gående flere år uten et reelt arbeidstilbud. Parat og NHO Service og Handel er enige om at det er viktig å kunne gi også disse arbeidstakerne et tilbud.

Offentlig medvirkning er nødvendig for å flere av de eldre arbeidsledige i arbeid.

Partene vil derfor foreslå at man sammen med myndighetene vurderer tiltak som kan være aktuelle for å fremme sysselsettingen blant eldre arbeidstakere.

Bilag 11 Lærling og annen fag-, etter- og videreutdanning

Med sikte på at arbeidstakerne skal kunne kvalifisere seg for nye oppgaver, og kunne oppfylle bedriftens fremtidige krav, er partene enige om:

- At bedriften og de tillitsvalgte regelmessig skal drøfte generelle opplæringsspørsmål med tanke på å øke de ansattes kompetansenivå. Partene skal drøfte effektiv og fleksibel tilrettelegging for opplæring, herunder bruk av digital opplæring der dette er hensiktsmessig.
- At det legges til rette for kompetansehevende tiltak og andre relevante etter- og videreutdanningsløp, i den grad dette ikke er til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drifts- og personaldisponeringer. Det er en forutsetning at utdanningen øker produktiviteten og omstillingsevnen til bedriften og den enkelte arbeidstaker. Eventuelle tiltak skal avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Bilag 12 Ferie mv.

Innledning

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

A. **Fleksibilitet**

I samtlige overenskomster inntas følgende bestemmelser:

- a) "Der partene lokalt er enige om det, kan det som en forsøksordning iverksettes bedriftstilpassede ordninger som går ut over overenskomstens bestemmelser for så vidt gjelder arbeidstid og godtgjørelser for dette. Slike ordninger skal forelegges forbund og landsforening til godkjenning."
- b) "Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i arbeidsmiljøloven [§ 10-5](#). Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres."
- c) "Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker mv. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekontoordning. Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte."

B. **Avtalefestet ferie**

- 1. Den utvidede ferien, 5 virkedager jf. ferieloven [§ 15](#), forskutteres ved at den resterende delen innføres som en avtalefestet ordning og tas inn som et bilag i alle overenskomster.

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

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

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

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

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

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

Økningen foretas ved at prosentsatsen for opptjeningsåret endres slik:

2000 settes til 11,1

2001 settes til 12,0

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

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

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

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

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

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

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

Merknader

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

Bilag 13 Bemanningspolitikk

- I. Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå gjelder arbeidsmiljøloven [§ 14-12](#).
- II. Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med arbeidsmiljøloven [§14-12 a](#), (forslag i Prop 74L).

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom YS og en arbeidsgiversammenslutning gjelder ikke følgende bilag i service- og vedlikeholdsoverenskomsten:

Bilag 1: Sliterordningen

Bilag 2: Avtale om et opplysnings- og utviklingsfond

Bilag 6: Nedsettelse av arbeidstiden av 1. januar 1987

Bilag 7: Avtale om AFP-ordningen

Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt. II 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.

- IV. Hovedavtalen [kap. 6](#) gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av hovedavtalen mellom YS 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 YS og NHO, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt. II 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 [§ 5-6](#).

Merknad:

Punktene II, III og IV iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jf. Prop 74L (2011-2012).

V. Ansatte i vikarbyråer

Bestemmelsene i dette punktet regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst jf. dette bilagets pkt. V nr. 1.

1. Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde.
2. Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.
3. Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.
4. Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.
5. Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratre etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.
6. Ved utleie til bedrift som er bundet av denne overenskomsten, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften, jf. pkt. II.
7. Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av denne overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.
8. Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og hovedavtalen.

Protokolltilførsel:

1. Partene legger til grunn at LO sier opp bemanningsavtalen mellom LO og NHO.
2. Partene er i tariffperioden enige om å praktisere hovedavtalen [§ 3-7](#)(2) andre ledd på samme måte som den har vært praktisert i forhold til nåværende bemanningsavtale.

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

Bilag 14 Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO)

§ 1 Bilagets omfang

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

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

§ 2 Arbeidstakerens oppgaver i bedriften

Arbeidstakeren utfører de oppgaver hun/han blir pålagt av bedriften.

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

§ 3 Ansettelse, arbeidsavtale, oppsigelse/avskjed

Arbeidstakeren ansettes i bedriften i henhold til arbeidsmiljøloven. Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale.

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

§ 4 Lønnsbestemmelser

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

Minstesats for lønn fremgår av det til en hver tid gjeldende VTA-bilag til AMB- overenskomsten. For tariffperioden 2020-2022 er minstesats for lønn kr 22,50 pr. time.

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

§ 5 Arbeid utenfor tjenestestedet

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

§ 6 Arbeidstidsordninger, arbeid utenfor tjenestestedet

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

§ 7 Lønn under sykdom mv.

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

parat

ORGANISERT 