

parat



Vekteroverenskomsten 2022–2024

Parat
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

Næringslivets Hovedorganisasjon
NHO Service og Handel



Overenskomst

mellom

Næringslivets Hovedorganisasjon

og

NHO Service og Handel

på den ene side

og

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

og

Parat

på den annen side

vedrørende

lønns- og arbeidsvilkår for vektere.

Gjelder 01.04.2022-31.03.2024

Innholdsfortegnelse

Del I	Hovedavtalen.....	4
Del II	Overenskomsten	4
§ 1	Overenskomstens virkeområde	4
§ 2	Ansettelsesvilkår.....	4
§ 3	Arbeidstid.....	5
§ 4	Lønnsutbetaling	7
§ 5	Lønnsbestemmelser	7
§ 6	Overtid	11
§ 7	Fremmøte i fritiden	12
§ 8	Forsikring.....	12
§ 9	Ferie	12
§ 10	Sykepenger	12
§ 11	Organisering av mobilruter	12
§ 12	Omsorgspermisjon	13
§ 13	Bakvakt/Beredskap.....	13
§ 14	Vektersikkerhet.....	13
§ 15	Kompetanseutvikling	14
§ 16	Reiseutgifter	14
§ 17	Felles ansvar for det ytre miljø.....	14
§ 18	Varighet	14
Bilag 1	Sliterordningen	17
Bilag 2	Opplysnings- og utviklingsfond.....	21
Bilag 3	Garantiordning.....	23
Bilag 4	Velferdspermisjoner.....	24
Bilag 5	Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai.....	26
Bilag 6	Avtale om ny AFP-ordning.....	29
Bilag 7	Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste	33
Bilag 8	Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987	34
Bilag 9	Aktivitetsprogram mellom YS og NHO – med mål om å fremme likestilling og hindre diskriminering	42
Bilag 10	Gravide arbeidstakere	44

Bilag 11	Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse.....	45
Bilag 12	Ferie mv.....	46
Bilag 13	Tjenestepensjoner	49
Bilag 14	Funksjonstilleggene	51
Bilag 15	Kompetanse	54
Bilag 16	Beskrivelse av tjenestegrenstilleggene.....	55
Bilag 17	Bemanningspolitikk.....	57
Bilag 18	Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO).....	60
Bilag 19	Heltid og deltid.....	62

Del I Hovedavtalen

Del II Overenskomsten

§ 1 Overenskomstens virkeområde

Denne overenskomst gjelder for vektere som er ansatt i vaktelskaper tilsluttet NHO Service og Handel der det er opprettet tariffavtale med Parat.

Selskap som utvikler nye manuelle tjenestetyper, skal avtale med de tillitsvalgte om, og i tilfelle hvordan, avtalen skal gjøres gjeldende for gruppen. På tjenestesteder hvor det i tillegg til vanlig tjeneste pålegges spesiell tjeneste, drøftes dette med de tillitsvalgte.

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 [18](#).

§ 2 Ansettelsesvilkår

Alle ansettes i selskapet med skriftlig arbeidsavtale hvor minste månedlige timetall er angitt.

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

Ledige stillinger utlyses internt. Ansatte som søker utlyste stillinger har fortrinnsrett til disse, dersom det ikke er saklige grunner til å fravike dette. Partene er enige om at flest mulig skal ha heltidsstilling.

Deltidsansatte med mer enn 50 % arbeidstid kan ha måneds- eller årskontrakter med garantert minst halv månedslønn. Disse skal ha fast turnus, men kan etter eget ønske utføre merarbeide. For deltidsansatte under 50 % av heltidsstilling kreves ikke fast turnus, men de skal følge alle lovens og denne overenskomst bestemmelser om daglig, ukentlig og månedlig arbeidstid.

Det kan betales timelønn for deltider til og med 20 % stilling. For deltider over 20 % stilling og til og med 50 % stilling, kan timelønn avtales med den enkelte arbeidstaker etter skriftlig godkjenning fra tillitsvalgt valgt etter hovedavtalen. Godkjenning kan bare nektes dersom det er saklig grunn for det.

Timelønn for deltid over 20 % stilling gjennomføres som en prøveordning og bortfaller 30. april 2026 dersom partene ikke er enige om å videreføre den. Avtaler om timelønn som er inngått i perioden løper uansett videre. Ordningen skal evalueres av NHO Service og Handel og Parat i løpet av første kvartal 2026.

Det opptjenes ansiennitet etter arbeidede timer.

Det gis opplæring i tråd med oppgavene som skal ivaretas.

Ved gjennomføring av lovpålagt opplæring og annen pålagt opplæring får den ansatte lønn fra arbeidsgiver. Om den ansatte under opplæring da får kortere arbeidstid enn det han/hun etter sin arbeidsplan skulle hatt, godtgjøres det som om arbeidsplan var fulgt.

Prøvetiden er 6 – seks – måneder med gjensidig oppsigelsestid på 14 dager.

Det inngås avtale mellom bedriften og tillitsvalgte om dekning av utgifter til uniform med tilhørende sko og utstyr som arbeidsgiver pålegger arbeidstaker å bruke i tjeneste. Arbeidsgiver kan isteden velge å utlevere hele eller deler av ovennevnte arbeidsantrekk.

Merknad 1

Partene er enige om at man skal arbeide for å redusere ufrivillig deltid. Arbeidsgiver skal utarbeide oversikt over stillingsprosent og bedrifts-ansiennitet. Deltidsansatte skal oppfordres til å melde fra om at de ønsker høyere stilling, og dette skal tas med i oversikten.

Arbeidstidsordninger må tilpasses både den ansatte og bedriftens behov. Oversikten legger grunnlag for, og gjennomgås minimum to ganger årlig med formål om å heve gjennomsnittlig stillingsprosent i bedrift.

Se bilag [19](#).

§ 3 Arbeidstid

Den ordinære ukentlige arbeidstid skal ikke overstige 37,5 timer, og med de unntak arbeidsmiljøloven gir adgang til legges mellom kl. 06.00 og kl. 21.00.

Ved benyttelse av skift/turnusordninger skal det som følge av bestemmelsene i arbeidsmiljøloven [§§ 10-1](#), [10-4](#) og bokstav A pkt. 3 og 4 i bilag [8](#), arbeides henholdsvis 35,5 og 33,6 timers arbeidsuke.

Timesatsene omregnes tilsvarende med økning med henholdsvis 5,63 % og 11,61 %.

Spise/hviletider inngår i arbeidstiden i alle tilfeller hvor vekteren ikke fritt kan forlate arbeidsstedet til fastsatt tid eller det ikke finnes tilfredsstillende spise/hvilerom.

Ved planlegging av kommende års tjeneste, skal det tas hensyn til arbeidstakernes innmeldte behov/ønsker for fri i de store høytider. Det føres årlig lokale drøftelser om dette.

Vakter av mindre enn 3 timers varighet, betraktes som 3 timers tjeneste. Ved sykdom skal arbeidstager varsle arbeidsgiver så lang tid i forveien som mulig før arbeidet skal påbegynnes.

Merknad 1

Den tid som medgår til forflytning mellom lokasjoner/objekter innenfor et skift, regnes inn i arbeidstiden.

Den enkelte ansattes faste ordinære tjenestetid skal være kjent senest 14 dager før tjenesten begynner.

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.

Merknad 2

Vektere som arbeider fast dagtid (37,5 timers uke) har rett til fri på bevegelige helligdager og høytidsdager, uten tap av normal lønn. Ansatte som ellers følger fast turnus har rett til fri med lønn på bevegelige helligdager og høytidsdager i de tilfeller kunden (ordinært arbeidssted) holder stengt og bedriften ikke kan bruke vedkommende til annet arbeid innenfor ordinært oppsatt tid.

Merknad 3

Arbeidstidsordninger drøftes på ordinær måte med de tillitsvalgte.

Den enkelte lærlings faste ordinære tjenestetid skal være kjent senest 14 dager før tjenesten begynner.

Partene skal to ganger årlig gjennomgå lærlingenes arbeids- og turnusplaner med det formål å etterleve dette.

§ 4 Lønnsutbetaling

Lønn utbetales under henvisning til hovedavtalens kapittel [11](#). Dette skal ikke være til hinder for at også andre ordninger kan avtales i det enkelte selskap.

Eventuelle endringer av utbetalingstidspunkt for lønn skal drøftes med tillitsvalgte jf. hovedavtalens bestemmelse.

§ 5 Lønnsbestemmelser

1. Lønnsregulativ

Satser gjeldende fra 01.04.2022:

	Pr. mnd.	Pr. time		
		37,5 t/uke	35,5 t/uke	33,6 t/uke
Ansettelse 0-12 mnd.	kr 32 452,50	kr 199,72	kr 210,96	kr 222,91
Ansettelse 1-3 år	kr 32 858,73	kr 202,22	kr 213,60	kr 225,70
Ansettelse 3-5 år	kr 33 216,21	kr 204,42	kr 215,93	kr 228,15
Ansettelse 5-7 år	kr 33 378,70	kr 205,42	kr 216,99	kr 229,27
Ansettelse 7-9 år	kr 33 671,18	kr 207,22	kr 218,89	kr 231,28
Ansettelse 9 år og over	kr 33 996,16	kr 209,22	kr 221,00	kr 233,51

Tillegg for vekterfagbrev gir minst kr 9,50.

Deltidsansatte lønnes etter 37,5 timer for dagtid, og 35,5 timer for natt- og helgearbeid, jf. arbeidsmiljøloven §§ [10-1](#), [10-4](#) og bilag [8](#).

Nyansatte med praksis fra annet tariffbundet vakselskap gis ansiennitet. Retningslinjer for dette avtales lokalt. Parat gir oppdatert oversikt over tariffbundede virksomheter.

Der partene lokalt på bedriften har inngått skriftlig avtale kan annen arbeidslivserfaring gi lønnsansiennitet.

Lønnstabell for lærlinger, basert på 37,5 timers uke:

1. læreår i bedrift: 40 % av den til enhver gjeldende begynnerlønn for fagarbeider, kr. 79,19 pr time.

2. læreår i bedrift: 60 % av den til enhver gjeldende begynnerlønn for fagarbeider, kr. 118,78 pr time.

Tillegg godtgjøres med 50 % av satsene.

Lærlinger som utfører vektertjeneste utover lærlingekontrakten/ opplæringsplanen lønnes etter vektertariff for ordinær vekter på laveste ansiennitetstrinn inkludert tilleggene.

Gjennomført lærlingetid skal godskrives med ett års lønnsansiennitet ved ansettelse i første stilling etter bestått fagprøve.

2. Funksjonstillegg

Vektere som ansettes av selskapet til å inneha stillingen som instruktører, områdeleder, vaktleder eller objektledere, skal minst ha følgende tillegg til regulativlønnen.

Instruktør	kr. 750,- pr. måned
Objektleder	kr. 1000,- pr. måned
Vaktleder	kr. 1000,- pr. måned
Områdeleder	kr. 2000,- pr. måned

Definisjon:

Instruktør: Vekter som utfører særskilt undervisningsoppdrag, inkludert kurs og instruksjon/trening.

Vaktleder: Vekter med drifts- og opplæringsansvar for et vaktlag.

Objektleder: Vekter med drifts- og opplæringsansvar for et arbeidssted/oppdrag /kunde som er definert som et objekt.

Områdeleder: Vekter med drifts- og opplæringsansvar for flere objekter/kunder /ruter innenfor et vaktområde eller tjenestegren.

Tilleggene utelukker hverandre, med unntak av instruktørtillegg. Dette kommer i tillegg dersom man får instruktøroppdrag.

Det kan videre gis andre tillegg etter avtale mellom bedriften og de tillitsvalgte. I de tilfeller bedriften ønsker å inngå bonusavtaler med de ansatte, skal dette forhandles med de tillitsvalgte på bedriften. Hvis ønskelig kan NHO Service og Handel /Parat kobles inn.

3. Tjenestegrenstillegg

Innen de enkelte selskaper avtales tillegg for spesielle tjenester som verditransport, alarmstasjon, utrykning, resepsjonstjeneste, heliport/ flyplasstjeneste og helse- og sosialtjeneste.

Det skal minst betales følgende satser:

Verditransport	kr 1 600,-	pr. måned
Alarmstasjon	kr 1 600,-	pr. måned
Utrykning	kr 1 050,-	pr. måned
Helse- og sosialtjeneste	kr 1 050,-	pr. måned
Resepsjonstjeneste	kr 450,-	pr. måned
Heliport- / flyplasstjeneste, ikke sertifisert sikkerhetskontrollør	kr 1 350,-	pr. måned
Heliport- / flyplasstjeneste, sertifisert sikkerhetskontrollør	kr 1 750,-	pr. måned
Bom på dagtid 37,5 timer pr. uke	kr 150,-	pr. måned
Mobil	kr 150,-	pr. måned
Område- og sentervakt	kr 300,-	pr. måned
Svinn	kr 450,-	pr. måned
Telling	kr 500,-	pr. måned
Justis m/begrenset politimyndighet	kr 1 350,-	pr. måned
Vektertjeneste om bord på skip i internasjonalt farvann som underlegges Lov om skipssikkerhet	kr 300,-	pr. måned

For deltidsansatt vekter som arbeider innenfor overnevnte tjeneste utbetales tillegg forholdsmessig etter utførte timer.

Merknad 1

Det vises til beskrivelsene av tilleggene i bilag [16](#) Beskrivelse av tjenestegrenstillegg.

4. Partene er enige om at lønnsnivået i bransjen skal bedres. Dette er et ledd i arbeidet med å heve bransjens status og utvikling. Det skal innen utgangen av mars hvert år forhandles om en opptrapping av lønnsatsene med særlig vekt på kompetanse som øker verdiskapningen i bransjen. Økningen av satsene gis med virkning fra 1. april.

5. Tillegg for ubekvem arbeidstid

- For tjeneste i tiden fra kl. 21.00 til kl. 06.00, betales nattillegg på kr. 28,00 pr. time.
- For tjeneste i tidsrommet fra lørdag kl. 18.00 til mandag kl. 06.00, betales et helgetillegg på kr. 48,00 pr. time.
- For tjeneste innenfor følgende tidsrom betales et tillegg på 100 %:
Fra kl. 18.00 dagen før skjærtorsdag til kl. 06.00 3. påskedag.
Fra kl. 21.00 dagen før 1. og 17. mai til kl. 06.00 dagen etter.

Fra kl. 18.00 dagen før Kristi 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.

- d) Tillegget i pkt. C skal regnes fra den til enhver tid gjeldende begynnerlønn i lønnsregulativet. Divisor for alle arbeidstidsordninger er 162,5.
- e) Partene kan forhandle om tilleggene innenfor rammen av fremtidige oppgjør.

6. I den utstrekning døgn- eller helkontinuerlig skiftarbeid blir innført, gis følgende tillegg:

- a) For tjeneste i tiden fra kl. 14.00 til kl. 22.00, betales et tillegg på kr 21,75 pr. time.
- b) For tjeneste i tiden fra kl. 22.00 til kl. 06.00, betales et tillegg på kr 42,38 pr. time.
- c) For tjeneste innen følgende tidsrom:

Fra kl. 18.00 dagen før skjærtorsdag til kl. 06.00 3. påskedag.
Fra kl. 21.00 dagen før 1. og 17. mai til kl. 06.00 dagen etter.
Fra kl. 18.00 dagen før Kristi 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, betales et tillegg på 100 %.

- d) Tillegget i pkt. C skal regnes fra den til enhver tid gjeldende begynnerlønn i lønnsregulativet. Divisor for alle arbeidstidsordningene er 162,5. Når vekter får utbetalt tillegg i henhold til dette punkt, bortfaller alle tillegg i henhold til [§ 5.5](#).
- e) Partene kan forhandle om tilleggene innenfor rammen av fremtidige oppgjør.

Merknad 1

De tillitsvalgte skal innen utgangen av mars hvert år gis oversikt over bedriftens lønnskostnader for foregående år spesifisert i forhold til [§ 5](#) i någjeldende vekteroverenskomst.

Oversikten skal minimum vise en totaloversikt over hvor mange arbeidstimer det utbetales etter den enkelte sats.

§ 6 Overtid

1. Overtidsarbeid kan anvendes i den utstrekning loven hjemler.
2. For heltidsansatte er all tjeneste utover arbeidsplan overtid.
3. Deltidsansatte opparbeider normalt ikke overtid før arbeidstiden overstiger den tid som gjelder for heltidsansatte innenfor vedkommende tjeneste.
4. Daglig arbeidstid utover bestemmelsene i arbeidsmiljøloven og gjeldende dispensasjoner som er fastsatt for angjeldende tjenestegren, betraktes alltid som overtidarbeid.
5. Overtid i tidsrom det gis tillegg etter [§ 5-4](#), b og c, samt på lørdag etter kl. 12.00, betales med 100 % tillegg.
6. Øvrig overtid betales med 50 % tillegg.
7. Beregningsgrunnlaget for overtid er den personlige timelønn. Denne fremkommer ved å dele summen av månedslønnsatsen medregnet funksjonstillegg og tjenestetillegg med følgende månedsnormer:

145,59 timer v/33,6 timers uke
153,83 timer v/35,5 timers uke
162,49 timer v/37,5 timers uke.
8. Arbeid som faller i tilknytning til, og som varsles i løpet av påbegynt skift, godtgjøres alltid med 100 % overtidstillegg, uavhengig av punktene ovenfor.

Videre betales, hvis selskapet ikke skaffer mat, kr 96,- i matpenger dersom overtidarbeidet varer minst 2 timer og tilsvarende beløp ved varighet over 5 timer. Det skal også gis en pause på minst 1/2 time, som skal regnes med i arbeidstiden.
9. Påbegynt halv time regnes som halv time.

§ 7 **Fremmøte i fritiden**

Fremmøte i retten, hos politiet eller etter innkalling hos den enkelte avdelingsdriftsledelse i forbindelse med tjenestesaker, godtgjøres som tjeneste, dog minimum 3 timer. Fremmøte i retten eller hos politiet må bekreftes av disse instanser. Ved slikt fremmøte sikres arbeidstakeren 10 timers hvilepause uten tap av arbeidsinntekt, jfr. arbeidsmiljøloven §§ [10-8](#) og [10-9](#).

§ 8 **Forsikring**

Alle vektere skal holdes slik forsikret:

Ulykkesforsikring v/død 15 G (forsikringsdekning gjelder hele døgnet)

Ulykkesforsikring v/invaliditet 15 G (forsikringsdekning gjelder hele døgnet)

Gruppelivsforsikring 5 G

(Gruppelivsforsikringen omfatter bare ansatte som er tilsluttet firmaets pensjonsforsikring (forsikringsselskapets regler)).

Forsikringsvilkårene forelegges de tillitsvalgte, og det er mulig å avtale en annen ordning enn foran nevnt, så lenge denne totalt sett gir minst like god dekning.

§ 9 **Ferie**

Ferie gis etter ferieloven.

Se for øvrig bilag [12](#) – Ferie mv.

§ 10 **Sykepenger**

Bedriftene har ikke adgang til å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger. Likebehandlingen gjelder senest fra 1. august 2021.

§ 11 **Organisering av mobilruter**

Ved organisering av mobilruter skal det tas hensyn til spisepause, inn- og utrykning og beregnet kjøre-/gangtid.

Videre skal det tas rimelig hensyn til personlig tid.

Ved tvister om inspeksjonstiden hos den enkelte abonnent og om fastsettelse av kjøre-/gangtid, foretas kontrollkjøring.

Protokolltilførsel

Ved planlegging/endringer av verdiruter skal de tillitsvalgte delta.

§ 12 Omsorgspermisjon

Bedriften dekker ordinær lønn i permisjonstiden for ansatte som innvilges omsorgspermisjon i samsvar med arbeidsmiljøloven [§ 12-3](#), begrenset oppad til 6G.

§ 13 Bakvakt/Beredskap

På bedriften kan det avtales beredskapsordning hvor den ansatte forplikter seg til å møte på forut bestemt sted, innen en angitt tidsfrist.

Arbeidsmiljøloven [§ 10-4](#) (3) gir partene anledning til å treffe avtale om at en mindre/større del enn 1/5 av hjemmevaktene regnes med i den alminnelige arbeidstid, eller at hjemmevakt ikke skal regnes med.

Partene avtaler den økonomiske kompensasjon for beredskapen. Ved utkalling gis normal avlønning og evt. overtidsgodtgjørelse etter bestemmelsene i [§ 6](#), eller at overtiden avspaseres etter avtale.

§ 14 Vektersikkerhet

For virksomheter med risiko for ran, ransforsøk og vold, skal arbeidet med rutiner, forebyggende og ettervern knyttet til rans- og voldsproblematikk være en naturlig og sentral del av HMS arbeidet på det enkelte arbeidssted.

Arbeidsgiver skal kunne dokumentere dette i samsvar med de krav som er fastsatt i arbeidsmiljøloven [kap.3](#).

Bedriften skal vurdere risiko og sikkerhet ved nye oppdag for å sikre de ansatte fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Det skal utarbeides en plan for dette i samarbeid med de ansattes representanter.

Hvilke kontrolltiltak, innhenting av helse opplysninger og medisinske undersøkelser som er nødvendig for å ivareta liv og helse tilknyttet arbeidet skal avtales mellom virksomheten og de tillitsvalgte.

Ved ran, ransforsøk, vold, overfall eller alvorlige trusler skal arbeidsgiver sørge for at den ansatte og involverte får nødvendig vern og behandling. Det skal utarbeides en plan for dette.

Arbeidsgiver skal tegne forsikringer som dekker kostnader for nødvendig behandling ved slike fysiske og psykiske skader/belastninger.

Dersom arbeidstaker blir utsatt for vold i tjeneste eller blir politianmeldt for å ha utøvet vold i tjeneste, plikter bedriften å sørge for oppfølging og nødvendig bistand for den ansatte.

Arbeidsgiver skal ivareta den ansattes rettssikkerhet ved anmeldelser som følge av tjenesteutførelse, videre skal arbeidsgiver følge opp straffbare handlinger foretatt mot en ansatt i tjeneste. Gjelder bare tjenestesaker som ikke medfører en disiplinærsak.

Arbeidstaker med arbeidstid mellom kl. 2100 og 0600 skal gis tilbud om helsekontroll i henhold til arbeidsmiljøloven [§ 10-11](#) (7).

Partene er enige om at det skal nedsettes utvalg på bedriftene som skal jobbe videre med vektersikkerhet.

§ 15 Kompetanseutvikling

Praksiskandidater får dekket tapt arbeidsfortjeneste for å avlegge fagprøven første gang. Kandidaten skal sikres fri inntil 11 timer før avleggelse av fagprøven. Det vises til bilag [16](#).

§ 16 Reiseutgifter

Ved tjenestereise dekkes reise/diettkostnader etter statens regulativ eller etter regning.

§ 17 Felles ansvar for det ytre miljø

Partene erkjenner å ha et felles ansvar for å bidra til det grønne skiftet.

§ 18 Varighet

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

Merknad

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

Protokolltilførsel 1

Om NHO Service og Handel i etterfølgende forhandlinger med annen arbeidstakerorganisasjon kommer til enighet om en overenskomst som resulterer i bedre lønns- og arbeidsvilkår enn denne overenskomst, skal det føres nye forhandlinger mellom NHO Service og Handel og Parat.

Protokolltilførsel 2: 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 YS/forbundet sier opp overenskomsten, varsles de uorganiserte bedrifter om dette ved kopi av oppsigelsen. Dette varsel regnes som forutgående oppsigelse av tariffavtalen og tilfredsstillende arbeidstvistslovens 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.

Reguleringsbestemmelser 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 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).

Bilag

Følgende bilag gjelder for denne overenskomst:

- Bilag 1 Sliterordningen
- Bilag 2 Opplysnings- og utviklingsfondet
- Bilag 3 Garantiordning
- Bilag 4 Korte velferdspermisjoner
- Bilag 5 Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai – A-ordningen
- Bilag 6 Avtalefestet pensjon (AFP)
- Bilag 7 Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste
- Bilag 8 Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1.1.1987
- Bilag 9 Likestilling
- Bilag 10 Gravide arbeidstakere
- Bilag 11 Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse
- Bilag 12 Ferie mv.
- Bilag 13 Tjenestepensjoner
- Bilag 14 Funksjonstilleggene
- Bilag 15 Kompetanse
- Bilag 16 Beskrivelse av tjenestegrenstilleggene
- Bilag 17 Bemanningspolitikk
- Bilag 18 VTO-bilag
- Bilag 19 Heltid og deltid

Oslo, august 2022

Næringslivets Hovedorganisasjon

Yrkesorganisasjonenes
Sentralforbund

NHO Service og Handel

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 Etablering

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

LO og YS avtaler, innenfor dette bilagets rammer, de nærmere rettigheter og plikter for den enkelte arbeidstaker overfor sliterordningen. Det til enhver tid gjeldende regelverk for 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 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 premie-innbetaling 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 fondsstyrene 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 Garantiordning

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.

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

Bilag 4 Velferdspermisjoner

LO-NHO avtalen om korte velferdspermisjoner med tillegg avtalt mellom Norsk Industri og Fellesforbundet.

(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 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:

I. Godtgjørelsen

1. Godtgjørelsen betales for nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, Kristi Himmelfartsdag, 2. pinsedag samt 1. og 2. juledag når disse dager faller på en ukedag som etter fast arbeidsordning i bedriften ellers ville vært vanlig virkedag.
2. Godtgjørelse betales også når helligdager og 1. og 17. mai faller innenfor tidsrom hvor arbeidstakeren har ferie eller er permittert på grunn av driftsstans.
3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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.
7. For arbeidstakere ved bedrifter som praktiserer fastlønnssystemer, betales en godtgjørelse beregnet etter den enkeltes timefortjeneste i den uke høytids- eller helligdag faller.
8. For ukelønnede arbeidstakere skal det være adgang til å avtale at de istedenfor godtgjørelse etter ovenstående regler, skal beholde sin ukelønn uavkortet også i uker med bevegelige helligdager eller 1. og 17. mai.

Merknader

- a. I tillegg til den betaling vedkommende arbeidstaker skal ha etter overenskomsten, utbetales skiftarbeidere for hvert fulle arbeidede skift på helligdager som faller på en ordinær ukedag kr. 52,57.

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 overtidsprosjenter.

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

II. Opptjeningsregler

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

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

III. Utbetaling

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

IV. 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 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 fratruke 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 % 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 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 7 Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste

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

På denne bakgrunn er partene enige om at:
Avtjent førstegangstjeneste i Forsvaret skal godskrives som lønnsansiennitet ved ansettelse i første stilling etter avsluttet tjeneste.

Bilag 8 Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987

A. Fra 1. januar 1987 gjennomføres følgende arbeidstidsnedsettelse:

1. Til 37,5 timer per uke:
Dagarbeidstid
2. Til 36,5 timer per uke:
Vanlig 2-skiftarbeid som verken går lørdag aften eller i helligdagsdøgnet.
3. Til 35,5 timer per uke:
 - a. Arbeid som drives "hovedsakelig" om natten.
 - b. Døgnkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
 - c. 2-skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid som "regelmessig" drives på søn.- og/eller helligdager.
 - d. Arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte må arbeide minst hver tredje søn.- og/eller bevegelige helligdag.
4. Til 33,6 timer per uke:
 - a. Helkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
 - b. Arbeid under dagen i gruver.
 - c. Arbeid med tunneldrift og utsprenghing 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 lønnssetninger 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 (akkordberegningssgrunnlag) reguleres slik at akkordfortjenesten stiger med det prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt. b. Inntil enighet om regulering av akkordnormaler (akkordberegningssgrunnlag) er oppnådd, benyttes de gamle akkordnormaler (akkordberegningssgrunnlag), 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 produksjonskostningene og bedre bedriftenes konkurransevne.

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 konkurransevne og skape sikre arbeidsplasser.

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

G. Nærmere om arbeidsmiljølovens § 10

1. [§ 10-4](#)

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

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

- b. Med sammenlignbart turnusarbeid menes en arbeidstidsordning som påfører arbeidstakerne samme eller tilnærmet de samme ulemper som døgnkontinuerlig skiftarbeid, som regel vil være tilfelle når arbeidet drives mer enn 5 timer hver natt, selv om det antall timer den enkelte arbeidstaker arbeider om natten vil ligge noe under det som vil være tilfelle om virksomheten ble drevet døgnet rundt.

- c. Uttrykket "søn.- og helgedager" betyr i denne bestemmelse "søn.- og/eller helgedager". Dette innebærer at for arbeid på to skift og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på bevegelige helligdager, men ikke nødvendigvis på søndager, skal den alminnelige arbeidstid heller ikke være over 35,5 timer per uke.

For at arbeid skal regnes som arbeid på søn.- og/eller helgedag, må vedkommende arbeidstaker enten ha arbeidet minst 4 timer inn i det døgn hvor det etter loven skal være helligdagshvile, dvs. samtlige 4 timer mellom kl. 18.00 og 22.00, eller etter kl. 22.00. I sistnevnte tilfelle uten noe krav til miste lengde av tiden.

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

2. § 10-4:

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

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

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

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

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

H. Overgangsordning

I en overgangsperiode inntil 1. juli 1987 skal det være anledning til å benytte någjeldende skift-, turnus- og andre arbeidstidsordninger. De enkelte tariffparter kan dessuten avtale en ytterligere utsettelse med gjennomføringen av arbeidstidsnedsettelsen for vedkommende bransje eller bedrifter innen denne, dog ikke utover 1. oktober 1987.

I de uker hvor overgangsordninger benyttes, skal timer hvor med arbeidstiden i henhold til skift-, turnus- eller annen arbeidstidsordning i gjennomsnitt per uke overstiger den nye arbeidstid, regnes som overtidsarbeid. Overtidsgodtgjørelsen for de timer hvor med arbeidstiden i henhold til skift-, turnus eller annen arbeidstidsordning i gjennomsnitt per uke overstiger den nye arbeidstid skal være 50 % inntil 1. juli 1987. Dersom de enkelte tariffparter blir enige om å forlenge overgangsperioden utover 1. juli 1987 og inntil 1. oktober 1987 skal tilleggsgodtgjørelsen i denne periode være 75 %.

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

Bilag 9 Aktivitetsprogram mellom YS og NHO – med mål om å fremme likestilling og hindre diskriminering

Innledning

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

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

Aktivitetsprogram

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

Et arbeidsliv med likestilling og mangfold – uten diskriminering

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

Sammen mot seksuell trakassering

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

Lokale avtaler og prosjekter om likestilling og ikke-diskriminering

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

Arbeidsliv – familiepolitikk

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

Likelønn

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

Heltid/deltid

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

Likestilling i utdannings- og yrkesvalg

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

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

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

Bilag 10 Gravide arbeidstakere

Der overflytting er mulig, har gravide arbeidstakere krav på overflytting til annet arbeid i bedriften under graviditet, dersom arbeidet kan være skadelig for fosteret eller arbeidstakeren.

Slik overflytting skal, om mulig, også skje dersom graviditeten vanskeliggjør arbeidet. Ved midlertidig overflytting til annet arbeid skal lønnen ikke reduseres.

Bilag 11 Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse

Parat og NHO Service 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 arbeidssituasjonen 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, 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 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 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 feriepenger 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 feriepenger.

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

5. Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. 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 ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

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

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

Merknader

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

Bilag 13 Tjenestepensjoner

YS/Parat og NHO Service vil understreke viktigheten av at tjenestepensjonsordninger drøftes på de enkelte bedriftene med det formål å etablere bedriftsvise tjenestepensjonsordninger. YS/Parat og NHO Service oppfordrer derfor til at det etableres slike ordninger på den enkelte bedrift. At partene på bedriftene vurderer og eventuelt utvikler egne ordninger, gjør at pensjonsordningene kan tilpasses både bedriftens og de ansattes behov og muligheter, samtidig som partene lokalt kan drøfte lønn, pensjon og andre arbeidsvilkår i en total sammenheng.

For å følge opp partenes oppfordring om at flest mulig av bedriftene bør etablere tjenestepensjonsordninger, skal partene på den enkelte bedrift drøfte alle sider vedrørende tjenestepensjon og forsikringsordninger som ofte er knyttet til slike.

På de bedriftene hvor det ikke er etablert tjenestepensjonsordninger, skal de lokale partene innen utløpet av året 2002 gjennomgå de ulike ytelser som folketrygden gir ved oppnådd pensjonsalder, ved uførhet osv. for de enkelte grupper av arbeidstakere. På bakgrunn av dette skal partene drøfte behovet for å etablere ulike tjenestepensjonsordninger. Partene bør også drøfte ulike forsikringsordninger som ofte er knyttet til tjenestepensjonsordninger. Fra drøftingene skal det settes opp protokoll. På de bedriftene hvor det allerede er etablert pensjonsordninger vil YS/Parat og NHO Luftfart understreke viktigheten av at de lokale partene en gang i hver tariffperiode gjennomgår de etablerte bedriftsordningene, og hva disse gir i tillegg til de ulike ytelser som Folketrygden gir ved oppnådd pensjonsalder, ved uførhet osv. for de enkelte grupper av arbeidstakere. På bakgrunn av dette skal partene drøfte behovet for å gjøre endringer i de ordninger bedriften har. Fra drøftingene skal det settes opp protokoll.

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

- utarbeide nødvendig informasjonsmateriell til bruk i de enkelte virksomheter
- legge til rette for og bistå partene i den enkelte virksomhet med råd og veiledning i forbindelse med drøftingene
- ta opp forhandlinger med enkelte tilbydere av alderspensjonsordninger med sikte på å komme fram til standardkontrakter som kan benyttes i de virksomheter som ønsker å etablere ordninger.

- ta opp til drøfting mulighetene for og eventuelt inngå avtale om en felles alderspensjonsordning for de virksomheter som ut fra ulike forhold skulle ønske en slik ordning.

Bilag 14 Funksjonstilleggene

Vaktleder: Vekter med drifts- og opplæringsansvar for et vaktlag.

Objektleder: Vekter med drifts- og opplæringsansvar for et arbeidssted/oppdrag/kunde som er definert som et objekt.

Områdeleder: Vekter med drifts- og opplæringsansvar for flere objekter/kunder/ruter innenfor et vaktområde eller en tjenestegren.

Ovennevnte presisering skal inn i vekteroverenskomsten i § 5, pkt. 2, og bedriftene er pålagt å benytte disse titlene.

Videre er funksjonene spesifisert med arbeidsoppgaver:

Vaktleder: Hovedvekten av arbeidsoppgavene skal være som vekter, og arbeidsledelsesoppgaver kan innenfor vaktlaget være:

- Opplæringsansvarlig for alle ansatte tilknyttet oppdragets opplæringsplan
- Ekstraordinær bemanningsplanlegging
- Kvalitetssikre tjenesteutførelsen
- Følge opp ansatte som er syke i egenmeldingsperioden
- Rapportere om avvik iht. bedriftens rutiner/avvikssystemer
- Rettlede de ansatte og påtale feil (men ikke muntlig/skriftlig advarsler)
- Definere rekrutteringsbehov
- Påse at det settes opp og varsles om ferieplan og at ansatte søker om ferie iht. gitte frister
- Ansvar for jevnlig dialog relatert til arbeidsutførelse og trivsel
- Utarbeide og foreslå instruksverk
- Operativ kundekontakt
- Kontrollere timelister og avklare ev uenigheter. Ved tvister sendes saksfremstilling iht. bedriftens rutiner/avvikssystemer
- Tilegne seg god kjennskap til selskapets og kundens regler

Vaktleder skal ikke ha personalansvar/avgjørelsesmyndighet (ved ansettelse, oppsigelse, lønnsfastsettelse, sykefraværsoppfølging og lignende) eller økonomisk ansvar (som budsjettansvarlig eller avtalerett overfor kunde/leverandør).

Stillingen skal omfattes av egen arbeidsinstruks, og være underlagt egen opplæringsplan.

Objektleder: Vekter med drifts- og opplæringsansvar for et arbeidssted/ oppdrag/kunde som er definert som et objekt av bedriften.

Benyttes ved objekt med flere vektere. Med objekt menes et fysisk avgrenset bygg eller område som er definert som en kunde/oppdrag. Hovedvekten av arbeidsoppgavene skal være som vekter, og arbeidsledelsesoppgaver kan være:

- Opplæringsansvarlig for alle ansatte tilknyttet oppdragets opplæringsplan
- Ekstraordinær bemanningsplanlegging
- Kvalitetssikre tjenestutførelsen
- Følge opp ansatte som er syke i egenmeldingsperioden
- Rapportere om avvik iht. bedriftens rutiner/avvikssystemer
- Rettlede de ansatte og påtale feil (men ikke muntlig/skriftlig advarsel)
- Definere rekrutteringsbehov
- Påse at det settes opp og varsles om ferieplan og at ansatte søker om ferie iht. gitte frister
- Ansvar for jevnlig dialog relatert til arbeidsutførelse og trivsel
- Utarbeide og foreslå instruksverk
- Operativ kundekontakt
- Kontrollere timelister og avklare ev uenigheter. Ved tvister sendes saksfremstilling iht. bedriftens rutiner/avvikssystemer
- Tilegne seg god kjennskap til selskapets og kundens regler

Objektleder skal ikke ha personalansvar/avgjørelsesmyndighet (ved ansettelse, oppsigelse, lønnsfastsettelse, sykefraværsoppfølging og lignende) eller økonomisk ansvar (som budsjettansvarlig eller avtalerett overfor kunde/leverandør). Stillingen skal omfattes av egen arbeidsinstruks, og være underlagt egen opplæringsplan.

Områdeleder: Vekter med drifts- og opplæringsansvar for flere objekter/ kunder/ruter innenfor et vaktområde eller en tjenestegren.

Benyttes innenfor et område med flere objekt/kunder/ruter og/eller tjenestegrener og kunder der samordning er nødvendig. Områdeleder utfører vektertjenester innenfor ansvarsområdet, og arbeidsledelsesoppgaver kan være:

- Opplæringsansvarlig for alle ansatte tilknyttet oppdragets opplæringsplan
- Ekstraordinær bemanningsplanlegging
- Kvalitetssikre tjenestutførelsen

- Følge opp ansatte som er syke i egenmeldingsperioden
- Rapportere om avvik iht. bedriftens rutiner/avvikssystemer
- Rettlede de ansatte og påtale feil (men ikke muntlig/skriftlig advarsler)
- Definere rekrutteringsbehov
- Påse at det settes opp og varsles om ferieplan og at ansatte søker om ferie iht. gitte frister
- Ansvar for jevnlig dialog relatert til arbeidsutførelse og trivsel
- Utarbeide og foreslå instruksverk
- Operativ kundekontakt
- Kontrollere timelister og avklare ev uenigheter. Ved tvister sendes saksfremstilling iht. bedriftens rutiner/avvikssystemer
- Tilegne seg god kjennskap til selskapets og kundens regler

Områdeleder skal ikke ha personalansvar/avgjørelsesmyndighet (ved ansettelse, oppsigelse, lønnsfastsettelse, sykefraværsoppfølging og lignende) eller økonomisk ansvar (som budsjettansvarlig eller avtalerett overfor kunde/leverandør).

Stillingen skal omfattes av egen arbeidsinstruks, og være underlagt egen opplæringsplan.

De som sporadisk blir satt til å erstatte ovennevnte ledere (vakt-/objekt-/områdeledere) får betalt tillegget i forhold til utførte timer.

Bilag 15 Kompetanse

Fagkurs

Partene er enige om at kompetanse har en verdi for den enkelte ansatte, bedriften og for kunden. I denne forbindelse skal partene aktivt arbeide for å tilføre ansatte kompetanse gjennom kompetansehevende tiltak, herunder fagbrev for vektere og spesialiserte fagkurs (f.eks tjeneste innenfor alarmstasjon, verditransport, sikkerhetskontroll, områdekontroll).

Innenfor visse områder, hvor myndighetene eller kunden krever sertifisering, skal de respektive kompetansemodulene være kvalifiserende for dette.

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.

Fagarbeidere

Partene er enige om at det er viktig å sikre rekrutteringen til bransjen og beholde arbeidstakerne i yrket.

Bedriften skal dekke utgifter til læremateriell og 1. prøveavleggelse der arbeidstakeren i kraft av sin stilling trenger fagbrev.

Orientering til nyansatte

For nyansatte skal det så snart som mulig gis en innføring om bedriften (HMS, marked, kunder, produkter, samt bedriftens og den enkeltes rettigheter og forpliktelser, mm).

Tillitsvalgte

Tillitsvalgte som deltar på bransje / overenskomstkurs utviklet og arrangert av partene opprettholder sin ordinære lønn.

Bilag 16 Beskrivelse av tjenestegrenstilleggene

Tjenestegrenstilleggene omfatter alle som faller innenfor lov om vaktvirksomhet.

For deltidsansatt vekter som arbeider innenfor nedenfor nevnte tjeneste utbetales tillegg forholdsmessig etter utførte timer. Tjenestegrenstillegg utbetales uavhengig av funksjonstillegg.

Verditransport

Utbetales ved utførelse av verditransporttjenester og vedlikehold hos oppdragsgiver, hvor kjøretøy og øvrig utstyr som benyttes, er spesialtilpasset tjenesten.

Alarmstasjon

Utbetales ved utførelse av alarmstasjonstjenester, som aksjoner ved innkomne signaler og telefoner ved virksomhetens alarmstasjon. Gjelder ikke ved lokale objekter/kontrollrom hos oppdragsgiver.

Utrykning

Heliport-/flyplasstjeneste, ikke sertifisert sikkerhetskontrollør.

Heliport-/flyplasstjeneste, sertifisert sikkerhetskontrollør

Utbetales ved utførelse av tjeneste på flyplass og heliport, for personer som innehar sertifisert sikkerhetskontrollørutdanning fra Luftfartstilsynet.

Mobil

Utbetales ved utførelse av patruljebaserte tjenester, der arbeidstiden benyttes på kontrolloppdrag hos flere oppdragsgivere.

Område- og sentervakt

Utbetales ved utførelse av tjeneste på kjøpesenter og/eller ved flere butikker i et geografisk begrenset område. Tillegget utbetales i åpningstiden og i tilknytning til lukking av oppdraget.

Svinn

Utbetales ved utførelse av sivile kontrolltjenester.

Justis

Utbetales ved utførelse av tjenester der vedkommende er gitt begrenset politimyndighet iht. Politiloven.

Resepsjon

Utbetales ved utførelse av resepsjonstjenester. Tillegget utbetales i det tidsrom resepsjonen normalt er åpen for mottakelse av besøkende.

Telling

Utbetales ved utførelse av tjeneste ved virksomhetens egen tellesentral.

Bilag 17 Bemanningspolitikk

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

- 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 vekteroverenskomsten:

Bilag 1: Sliterordningen
Bilag 2: Opplysnings- og utviklingsfond
Bilag 6: Avtale om AFP-ordningen
Bilag 8: Nedsettelse av arbeidstiden av 1. januar 1987
Bilag 9: Likestilling
Bilag 13: Tjenestepensjoner

- III. 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 jfr. 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 H § 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 H 3-7 (2) andre ledd på vanlig måte fra tariffrevisjonen 2014.

Bilag 18 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 en hver 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 arbeidsgiverperioden.

Bilag 19 Heltid og deltid

Partene er enige om å prioritere arbeidet med heltidskultur i vaktbransjen. Det skal som hovedregel utlyses og ansettes i hel fast stilling, med mindre omfanget av arbeidet eller en vurdering av arbeidssituasjonen tilsier noe annet. Dersom forholdene ligger til rette for det, gis deltidsansatte fortrinnsrett til å utvide sin arbeidsavtale inntil hel stilling.

De lokale parter skal årlig drøfte virksomhetens retningslinjer for hvordan redusert bruk av deltidsstillinger kan oppnås.

De lokale retningslinjene skal bl.a. inneholde:

- Prinsipper for unntak fra hovedregelen om ansettelse i hel stilling
- Arbeidsgiver utarbeider oversikt over ansatte som ønsker utvidet stilling. Oversikten oppdateres fortløpende og skal være tilgjengelig for tillitsvalgte
- Deltidsansatte skal oppfordres til å melde fra om de ønsker utvidet stilling
- Ved ledighet foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling/objekter for å vurdere sammenslåing av deltidsstillinger
- Vurdering av om og eventuelt hvordan aktuelle arbeidstakere kan få utvidet stilling

For ansettelse i faste og midlertidige stillinger vises til arbeidsmiljølovens bestemmelser i kap. 14. Virksomheten skal minst en gang i året informere tillitsvalgte og drøfte prinsippene for bruk av innleid arbeidskraft og midlertidige stillinger, herunder omfang av og grunnlag for eventuelle midlertidige ansettelser.

parat

ORGANISERT 