

Verkstedsoverenskomsten

1. april 2012 – 31. mars 2014

mellom

Hovedorganisasjonen VIRKE

på den ene siden

og

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

**og
Parat**

på den andre side

Innholdsfortegnelse

Kap. I	Overenskomstens omfang	5
§ 1.1	Virkeområder	5
§ 1.2	Faggrupper	5
Kap. II	Arbeidstiden	6
§ 2.1	Ordinær dagarbeidstid	6
§ 2.2	Fleksibel arbeidstid og avvikende arbeidstidsordninger.....	6
§ 2.3	Overtidsarbeid	6
§ 2.4	Skiftarbeidstid	7
§ 2.5	Ferie	8
Kap. III	Lønnsfastsettelse	8
§ 3.1	Minste timefortjeneste per 1. april 2012.....	8
§ 3.2	Generelt om minste timefortjeneste	8
§ 3.3	Garantert fortjeneste.....	9
Kap. IV	Lønnssystemer	9
§ 4.1	Lønnssystemer generelt	9
§ 4.2	Tidlønn/fastlønn.....	11
§ 4.3	Bonussystem	12
§ 4.4	Produktivitetsavtale - produktivitets-tillitsvalgte.....	12
§ 4.5	Akkordarbeid alminnelige bestemmelser	12
§ 4.6	Månedslønn	14
§ 4.7	Utlønning	14
Kap. V	Overtids- , skift - og andre tillegg	14
§ 5.1	Overtidstillegg	14
§ 5.2	Overtidsgrunnlaget	15
§ 5.3	Skifttillegg	15
§ 5.4	Særlig smussig arbeid og arbeidstøy.....	16
Kap. VI	Arbeid utenfor bedriften	17
§ 6.1	Generelle bestemmelser.....	17
§ 6.2	Arbeidsoppdrag med tilsagt fremmøte utenfor bedriften, men hvor overnatting utenfor hjemmet ikke er nødvendig	17

§ 6.3	Arbeidsoppdrag hvor overnatting utenfor hjemmet er nødvendig (herunder arbeid inshore med adgang til nattekvarter eller daglig fritid i land).....	18
§ 6.4	Arbeidsoppdrag på faste og mobile plattformer i forbindelse med petroleums-virksomhet på den norske kontinentalsokkel, der det ikke er adgang til nattekvarter eller daglig fritid i land (offshorearbeid).....	20
§ 6.5	Reiser og oppdrag i utlandet.....	21
§ 6.6	Arbeidsoppdrag hvor arbeidstakerne starter sin arbeidsdag fra hjemstedet som en fast ordning.	21
Kap. VII	Andre bestemmelser.....	21
§ 7.1	Partenes gjensidige plikter	21
Kap. VIII	Varighet, oppsigelse, bilag og omfang.....	22
§ 8.1	Varighet oppsigelse.....	22
§ 8.2	Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår.....	22
§ 8.3	Bilag til overenskomsten	22
Bilag:		
Bilag 1	Sluttvederlagsavtalen.....	24
Bilag 2	Avtale om et opplysnings- og utviklingsfond	35
Bilag 3	Avtale om ny AFP-ordning.....	37
Bilag 4	Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987	41
Bilag 5	Regler for vurdering av faggrupper, innplassering og lønn samt regler for lærlinger mm	43
Bilag 6	Opplæring teknologisk utvikling	46
Bilag 7	Likestilling.....	47
Bilag 8	Spesielle arbeidstidsbestemmelser	48
Bilag 9	Korte velferdspermisjoner	49
Bilag 10	Godtgjøring for helligdager og 1, og 17. mai	51
Bilag 11	Ferie	54
Bilag 12	Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid mm.....	56
Bilag 13	Ansatte i vikarbyråer.	57
Bilag 14	Tariffavtale for arbeid offshore.....	58

Kap. I Overenskomstens omfang

§ 1.1 Virkeområder

Denne overenskomsten kan gjøres gjeldende på bedrifter med virksomhetsområdet innen mekanisk industri, verkstedsindustrien og samhörige bransjer, herunder montering og service av mekaniske maskiner og utstyr, etter krav fra YS og Parat på den ene side og VIRKE på den annen side.

Overenskomsten gjelder også for fag-, spesial- og hjelpearbeidere med kvalifikasjoner og/eller kunnskap utover overnevnte stillingsgrupper med mindre disse i henhold til praksis hører inn under andre overenskomstområder.

Når hovedavtalens vilkår for tariffavtaleoppsett foreligger, kan denne overenskomst gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/ vikarbyrå som er medlem i Virke og som har ansatte som blir leid ut og utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde, jf. første ledd.

§ 1.2 Faggrupper

- 1.2.1 Ved enhver bedrift skilles det mellom voksne arbeidstakere etter kvalifikasjoner og etter arbeidets art.
- 1.2.2 Vilkår for anerkjennelse som fagarbeider er bestått fagprøve i samsvar med opplæringsloven i arbeidslivet, enten etter utstått læretid på kontrakt eller praksis i samsvar med lovens § 3-5.
- 1.2.3 Vilkår for anerkjennelse som spesialarbeider er at arbeidstakeren har fylt 18 år og har fått slik øvelse, at vedkommende selvstendig og under eget ansvar kan betjene maskiner eller utføre annet spesialarbeid som er et nødvendig ledd i produksjonen. Se for øvrig bestemmelser for spesialfunksjoner.
- 1.2.4 Arbeidstakere som ikke fyller vilkårene i punkt 1.2.3 samt arbeidstakere som utfører enklere arbeid i produksjonen hvor øvelse som nevnt ovenfor ikke er nødvendig, er hjelpearbeidere.

En arbeidstaker må være fylt 18 år for å få hjelpearbeiders minstelønn.

Kap. II Arbeidstiden

§ 2.1 Ordinær dagarbeidstid

- 2.1.1 Ved fastsettelse av arbeids- og hviletider skal det forhandles med arbeidstakernes tillitsmenn.
- 2.1.2 Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke. Den daglige arbeidstid legges i tiden mellom kl. 06.00 og kl. 17.00 de første 5 virkedager i uken. Hvor saklige grunner gjør det nødvendig, kan ordinær arbeidstid legges til lørdager mellom kl. 06.00 og kl. 12.00.

§ 2.2 Fleksibel arbeidstid og avvikende arbeidstidsordninger

- 2.2.1 Innenfor rammen av denne overenskomst kan partene lokalt avtale fleksibel arbeidstid og godtgjørelser for dette for alle ansatte eller for grupper av ansatte i bedriften.
- 2.2.2 Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i aml § 10-5. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres.
- 2.2.3 Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker mv. Slike ordninger avtales med den enkelte, med bistand av de tillitsvalgte, eller med de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekontoordning.
- 2.2.4 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 Parat og Virke til godkjenning, dersom ukentlig arbeidstid overstiger 48 timer, jf. aml § 10-5, 2. ledd.

Merknad:

Bestemmelsen setter ikke begrensninger i inngåtte avtaler. Godkjennelsesordningen i punkt 2.2.4 gjelder avtaler med virkning fra og med 01.04. 2013. Avtaler som ikke må forelegges til godkjenning, skal sendes Parat og Virke til orientering før de kan iverksettes.

§ 2.3 Overtidsarbeid

- 2.3.1 Overtidsarbeid kan anvendes i den utstrekning som gjeldende lov hjemler (jfr. Arbeidsmiljøloven § 10-6). Overtidsarbeid bør innskrenkes til det minst mulige, og i særdeleshet ikke overdrives av eller overfor den enkelte arbeidstaker.

Partene er enige om at det er uheldig med bruk av overtid, når bedriften har permitterte ansatt, og at dette bør unngås. Er det nødvendig med overtid under permittering, skal dette om mulig drøftes med de tillitsvalgte.

- 2.3.1.1 Tillitsmennene skal ha adgang til å se overtidslister for alle arbeidere inklusiv leiarbeidere som er underlagt bedriftens styring og ledelse.

- 2.3.2 Som overtidsarbeid regnes alt arbeid utenfor den ordinære arbeidstid for vedkommende arbeidstaker ved den enkelte bedrift, med fradrag av den tid som er gått med til å spise og hvile.
- 2.3.3 Arbeidstakerne skal også innenfor rammen av den i loven fastsatte begrensning av adgangen til overtidsarbeid enkeltvis være berettiget til fritakelse for overtidsarbeid ved særlige anledninger som møter mv. samt også andre private grunner.

§ 2.4 Skiftarbeidstid

- 2.4.1 Det skal være adgang til å anvende 2- og 3-skiftarbeid (jfr. Arbeidsmiljølovens § 10-11) og bilag 10.
- 2.4.2 Arbeidstiden på 2-skift skal ikke overstige gjennomsnittlig 36,5 timer pr. uke.
- 2.4.3 Arbeidstiden på 3-skift skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer pr. uke (33,6 timer pr. uke for helkontinuerlig 3-skift).
- 2.4.4 Hvis en arbeidstaker ved overgang fra dagarbeid til skift får kortere arbeidstid regnet over en skiftsyklus, skal det gis kompensasjon for manglende timer. Det samme gjelder ved overgang fra skiftarbeid til dagarbeid.
- 2.4.5 Ved midlertidig overgang fra dagarbeid til skift og fra 2- til 3-skift, gis kompensasjon for arbeidstidsnedsettelsen ved at skiftarbeidernes fortjeneste på skift inkl. eventuell overtid på skift for hver lønnsperiode påplusses kompensasjonen:

Fra 37,5 timer	til 36,5 timer:	2,74 %
Fra 37,5 timer	til 35,5 timer:	5,63 %
Fra 37,5 timer	til 33,6 timer:	11,61 %
Fra 36,5 timer	til 35,5 timer:	2,82 %
Fra 36,5 timer	til 33,6 timer:	8,63 %

Eventuelt den prosentsats som forekommer hvor arbeidstidsnedsettelsen skjer fra andre timetall.

- 2.4.6 Ved fastsettelse av skiftplan skal det forhandles med arbeidstakernes tillitsvalgte.
- 2.4.7 Ved igangsetting av skift skal det på forhånd konfereres med arbeidstakernes tillitsvalgte.

Fra konferansen skal det settes opp referat.

- 2.4.8 Skiftene i en 2-skiftordning forutsettes å veksle hver uke mellom formiddag og ettermiddag. Skiftene i en 3-skiftordning forutsettes å veksle hver uke i kombinasjoner av formiddagsskift, ettermiddagsskift og nattskift.

Hvor produksjonsmessige forhold tilsier det kan bedriften iverksette andre ordninger. Det samme gjelder når partene på bedriften er enige om det.

- 2.4.9 Varsel om endring av arbeidstiden skal gis i så god tid som mulig, og senest 14 dager før iverksetningsdato for å være bindende for arbeidstakeren.

§ 2.5 Ferie

Ferie gis i samsvar med Ferieloven, og eventuell særavtale, samt bilag om avtalefestet ferie.

Kap. III Lønnsfastsettelse

§ 3.1 Minste timefortjeneste per 1. april 2012.

- 3.1.1 Fagarbeider nybegynner kr. 148,29
Etter 1 års arbeid som fagarbeider kr. 149,64
- 3.1.2 Spesialarbeider nybegynner kr. 141,53
Etter 1 års arbeid som spesialarbeider kr. 142,97
- 3.1.3 Hjelpearbeider nybegynner kr. 134,85
Etter 1 års arbeid som hjelpearbeider kr. 136,20
- 3.1.4 Regulering av satsene for minste timefortjeneste foretas ved tariffoppgjør og ved tilpasningsforhandlingene ved mellomoppgjør i tråd med tidligere praksis.
- 3.1.5 Ved bedrifter hvor et lønssystem krever det avtales det en akkordberegningstimelønn. Akkord-beregningstimelønnen differensieres i henhold til pkt. 4.1.3.

§ 3.2 Generelt om minste timefortjeneste

- 3.2.1 Ved bedrifter som omfattes av denne overenskomst skal ingen voksen arbeidstaker pr. arbeidet time betales under den fastsatte minste timefortjeneste hvis ingen annen bestemmelse i overenskomsten hjemler dette.
- For lærlinger, unge arbeidstakere og praktikanter henvises til Verksteds-overenskomstens bilag 6.
- 3.2.2 De tillitsvalgte skal etter anmodning utleveres lister som viser status og timefortjeneste for det siste kjente kvartal, eventuelt det nødvendige materiale som gir grunnlag for slik oversikt.

§ 3.3 Garantert fortjeneste

- 3.3.1 Arbeidstakernes lønnsforhold skal kontrolleres to ganger årlig på grunnlag av SSB's lønnsstatistikk for 3. kvartal og lønnsindeksen for industrien for 1. kvartal.
- 3.3.2 Beregningsgrunnlaget skal være den gjennomsnittlige timefortjenesten eksklusiv alle tillegg (avtalt lønn) for samtlige grupper som er omfattet av verkstedoverenskomsten.
- 3.3.3 For fagarbeidere skal regulering foretas dersom den gjennomsnittlige timefortjeneste eksklusiv alle tillegg for fagarbeidere er mindre enn 87 % av beregningsgrunnlaget.
- 3.3.4 For spesialarbeidere skal regulering foretas dersom den gjennomsnittlige timefortjeneste eksklusiv alle tillegg for spesialarbeidere er mindre enn 82 % av beregningsgrunnlaget.
- 3.3.5 For hjelpearbeidere skal regulering foretas dersom den gjennomsnittlige timefortjeneste eksklusiv alle tillegg for hjelpearbeidere er mindre enn 74 % av beregningsgrunnlaget.
- 3.3.6 Satsene for 1. kvartal fremkommer ved at beregningsgrunnlaget i 3. kvartal året før justeres med utviklingen i SSB' kvartalsvise lønnsindeks for industrien.

Merknad:

Partene er enige om at prosentsatsene i ovenstående bestemmelse innføres som en prøveordning for tariffperioden 2012-2014. Partene er enige om å vurdere ordningen opp mot bestemmelser i § 3.3 i Verkstedsoverenskomsten for avtaleperioden 2010-2012.

Kap. IV Lønnssystemer

§ 4.1 Lønnssystemer generelt

- 4.1.1 Forskjellige typer av lønnssystemer som tidlønn/fastlønn, bonussystemer og akkord skal kunne avtales. Hvis partene ikke blir enige om hvilket lønnssystem som skal anvendes, kan bedriften sette arbeidet ut på akkord.

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

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

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

4.1.2 Avtaler om lønssystemer kan, dersom ikke annet er avtalt, sies opp med 1 - en - måneds varsel. Det forutsettes at partene på bedriften har ført forhandlinger før oppsigelse finner sted. Dersom en av partene krever organisasjonenes medvirkning til utforming av lønssystem eller for å få avklart fortolkningsspørsmål vedrørende tariffavtale, skal slikt møte avholdes uten ugrunnet opphold. Det samme gjelder hvis organisasjonene blir enige om å avholde et organisasjonsmessig møte for å drøfte spørsmålet om lønnsregulering. Oppsigelsen utstår inntil slikt forhandlingsmøte er avholdt.

4.1.3 Etter dyktighet, kompetanse, praksis, ansvar og jobbinnhold, skal den enkelte betales et tillegg til minste timefortjeneste.

4.1.3.1 Avtjent førstegangstjeneste i Forsvaret og pålagt tjeneste som sivilarbeider godskrives som lønnsansiennitet.

Arbeidstakere som har permisjon fra arbeidet for å utføre tilsvarende tjeneste, gis lønnsansiennitet på samme måte.

Arbeidstakere som har permisjon i forbindelse med svangerskap/fødsel og adopsjon, opparbeider lønnsansiennitet i inntil ett år, såfremt arbeidstaker oppbeholder rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter Folketrygdlovens del V kap.14.

4.1.3.2 Tillegget fastsettes etter avtale mellom bedriftens leder eller dennes representant og hver enkelt arbeidstaker, og eventuelt etter konferanse med de tillitsvalgte. Hvis den enkelte arbeidstaker eller de tillitsvalgte mener at det er urimeligheter til stede som gir grunnlag for fornyet vurdering, kan saken tas opp i konferanse med bedriftsledelsens representant.

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

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

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

Grunnlaget for vurderingen skal være bedriftens økonomi, produktivitet, fremtids-utsikter, konkurranse-evne og den aktuelle arbeidskraftsituasjon.

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

Den tillitsvalgte kan kreve utlevert en oppgave over lønninger for de i forbundet organiserte ansatte.

- 4.1.4.1 VIRKE og Parat forutsetter at partene på den enkelte bedrift vurderer om arbeidstakere med spesielle kvalifikasjoner eller kunnskaper utover det som normalt kreves av fag-, spesial- og hjelpearbeidere, herunder arbeidstakere som kvalifiserer seg til de nye arbeidsoppgaver som innføring av ny teknologi fører med seg (jfr. § 1.3), skal gis en høyere fortjeneste.
- 4.1.4.2 Ved den lokale lønnsreguleringen bør også den etablerte lønnsdifferensieringen mellom fag-, spesial- og hjelpearbeidere vurderes.
- 4.1.5 Oppnås ikke enighet om satsene i et lønssystem, og avtalen er sagt opp i henhold til Verkstedsoverenskomstens punkt 4.1.2, betales den enkelte arbeidstaker 45 % av sin gjennomsnittlige time-fortjeneste eksklusiv alle tillegg i sist kjente kvartal. Det forutsettes tilsvarende arbeidsytelse. Partene kan avtale at gjennomsnittlig timefortjeneste eksklusiv alle tillegg for henholdsvis fag-, spesial- og hjelpearbeidere skal legges til grunn.
- 4.1.6 VIRKE og Parat vil påpeke at det er av avgjørende betydning at det arbeides for forbedring av den enkelte bedrifts totale produktivitet. Dette må gjøres ved en kontinuerlig forbedring vedrørende maskiner og utstyr, lokaler og arbeidsplasser, råmaterialer og halvfabrikata, metoder og prosesser, planlegging og arbeidsorganisasjon, samt andre tiltak som fremmer et godt arbeidsmiljø og en rasjonell og effektiv produksjon.

Det må også arbeides for en effektiv utnyttelse av maskiner og utstyr og av arbeidstiden. Det er nødvendig at partene til enhver tid samarbeider om dette, og erkjenner et felles ansvar for en positiv utvikling.

§ 4.2 Tidlønn/fastlønn

- 4.2.1 Med tidlønn/fastlønn forstås et lønssystem hvor fortjenesten beregnes i henhold til arbeidet tid (pr. år, måneder, uker, timer) der det ikke er praktisk mulig å føre oversikt over antall arbeidede timer, kan fastlønn/provisjon avtales. Partene har krav på at kontrollsystemer for medgått arbeidstid etableres.
- 4.2.2 Forskjellige tidlønnssystemer/fastlønnssystemer/provisjonslønnssystemer skal kunne anvendes for deler av bedriften eller felles for hele bedriften. Tidlønnssystemer/fastlønnssystemer/provisjonslønnssystemer skal avtales skriftlig.

- 4.2.3 Det kan avtales at fortjenesten i et tidlønnssystemer/fastlønnssystem/provisjonslønnssystem skal være oppdelt. Det avtales i så fall spesielle satser for akkordberegningstimelønn, jfr. pkt. 3.1.4 og for avsnitt jfr. § 4.8.

§ 4.3 Bonussystem

- 4.3.1 Bonussystemer består av en fast lønnsandel og en mindre bevegelig andel, felles for hele bedriften, avdelingen eller grupper.
- 4.3.2 Forskjellige former for bonussystemer kan anvendes. Bonussystemer skal avtales skriftlig.
- 4.3.3 Den faste lønnsandel behandles i henhold til bestemmelsene i Verkstedsoverenskomstens § 4.2 Tidlønn/fastlønn/provisjon.
- 4.3.4 Den bevegelige lønnsandel gjøres avhengig av bedriftens, eventuelt grupper, produksjonsresultat og behandles i henhold til bestemmelsene i Verkstedsoverenskomstens § 4.5 Akkord. Også andre kriterier skal kunne avtales, men målekriterier som skadefrekvens og sykefravær bør unngås. Det avtales retningslinjer for beregning av denne del.
- 4.3.5 Ved bonussystemer er arbeidstakerne garantert lønnssystemets faste del.
- 4.3.6 Andre arbeidstakerkategorier kan etter avtale delta i bonussystemer.
- 4.3.7 Partene anbefaler at det opprettes produktivitetsavtaler på bedrifter med bonussystem.

§ 4.4 Produktivitetsavtale - produktivitetstillitsvalgte

Når et lønnssystem med en spesiell produksjons- eller produktivitetsavtale krever det, kan det inngås avtale om at arbeidstakerne velger en produktivitetstillitsvalgt, som lønnes av bedriften for den tid partene er enige om skal brukes til dette arbeid.

Den produktivitetstillitsvalgte skal være en arbeidstaker med god kjennskap til bedriften. Vedkommende skal arbeide i nær kontakt med alle ledd vedrørende produktivitetsspørsmål, og skal ha et særlig ansvar for rent generelt å øke forståelsen for at hver enkelt kan bidra til å bedre bedriftens konkurransevne og derved skape økonomiske forutsetninger for trygge og gode arbeidsforhold.

§ 4.5 Akkordarbeid alminnelige bestemmelser

- 4.5.1 Med akkordarbeid forstås arbeid hvor hele fortjenesten eller en del av den varierer med ytelse, produsert mengde o.l.
- 4.5.2 Forskjellige akkordsystemer skal kunne anvendes. Det skal på forhånd treffes skriftlig avtale om hvilket akkordsystem som skal legges til grunn.
- 4.5.2.1 Ved akkordsystemer hvor det inngår en fast andel avtales det en egen akkordberegningstimelønn, jfr. pkt. 3.1.5.

- 4.5.3 Akkordprisen skal som hovedregel avtales før arbeidet påbegynnes. Bli partene enige om en utsettelse, bør akkorden likevel avtales før arbeidet er avsluttet.
- 4.5.4 Oppnås ikke enighet om akkordprisen, forholdes overensstemmende med Verkstedsoverenskomstens punkt 4.1.5.
- 4.5.5 Akkordoverskuddet skal utbetales senest 2. lønningsdag etter at akkorden er innlevert og godkjent. Ved felles akkorder får arbeidstakerne andel i overskuddet i forhold til sin timelønn, og det antall timer de har deltatt i akkorden.
- 4.5.5.1 Arbeidsledere skal ikke kunne overta eller være delaktige i akkorden.
- 4.5.6 Partene er enige om at arbeidsstudier skal kunne anvendes. Grunnlaget for anvendelsen er tilleggsavtale til Hovedavtalen.(retningslinjer for bruk av arbeidsstudier). Når arbeidsstudiene skal omfatte akkordtidsstudier (grunntidsstudier), skal det opprettes skriftlig avtale.

Før akkordtidsstudier (grunntidsstudier) påbegynnes, skal det dessuten foreligge skriftlig avtale inneholdende størrelse av akkordgrunnlag, de nødvendige tilleggstider og bestemmelse om gyldighetstid.

Ved avtaleakkord fastsettes eller forandres akkordprisen gjennom fri forhandling mellom bedriften og den arbeidstaker eller representant for de arbeidstakere som tilbys akkord. Arbeidstakerne kan dog konferere med sine Arbeidskamerater om prisen. Akkorder som skal gjelde for flere eller samtlige arbeidstakere i en bedrift eller avdeling, skal avtales skriftlig.

- 4.5.7 Engangsakkorder fastsettes etter forhandling mellom bedriftens representant og den eller de arbeidstakere som skal utføre arbeidet. Ved engangsakkorder er arbeidstakerne garantert Verkstedsoverenskomstens minste timefortjeneste.
- 4.5.8 Ved bedrifter hvor det er avtalt akkordberegningstimelønn, skal det for arbeid som ikke utføres på akkord avtales og betales akkordavsavn. Det er en forutsetning for utbetaling av akkordavsavn at arbeidet utføres i akkordtempo. Praktikanter kan også tilstås akkordavsavn etter avtale på bedriften.

Akkordavsavnets størrelse fastsettes i skriftlig avtale mellom partene på bedriften. Hvor partene på bedriften ikke blir enige om akkordavsavnets størrelse, forholdes overensstemmende med Verkstedsoverenskomstens punkt 4.1.5.

§ 4.6 Månedslønn

Det er anledning for de lokale parter å avtale at månedslønn skal kunne anvendes i stede for timelønn. Ved bruk av månedslønn gjelder alle Verkstedsoverenskomstens bestemmelser som er basert på timer, men med omregningsfaktor 162,5 timer pr. måned. Månedslønnede beholder sin månedslønn uavkortet også i uker med bevegelige helligdager eller 1. og 17. mai, med mindre retten til godtgjørelse tapes i henhold til bestemmelsene i punkt 5.1.3

§ 4.7 Utlønning

Hvis partene avtaler utlønning en gang pr. måned eller hver 4. uke, skal det være anledning til å få delutbetaling på forskudd. Slike avtaler skal være skriftlige.

Kap. V Overtids-, skift - og andre tillegg

§ 5.1 Overtidstillegg

5.1.1 Vanlig overtid

De 5 første virkedager i uken betales 50 % tillegg etter endt ordinær arbeidstid inntil kl. 21.00.

Etter kl. 21.00 betales 100 % tillegg.

Arbeidstakere som møter til tilsagt overtidarbeid, skal betales for 2 timer selv om overtidarbeidet utføres på kortere tid. Dette gjelder ikke ved overtidarbeid i tilknytning til den ordinære arbeidstid.

5.1.2 Forskjøvet arbeidstid

Forskjøvet arbeidstid betales som for overtid bestemt.

5.1.3 Arbeid på avtalte fridager

For arbeid på frilørdager og andre avtalte fridager betales arbeidstakere som skulle hatt fri, 50 % tillegg. Etter kl. 12.00 på lørdager og etter kl. 16.00 på øvrige hverdager betales dog 100 %.

5.1.4 Overtid på søn- og helligdager og dager før disse

Etter endt ordinær arbeidstid på lørdager og dager før helligdager og på søn- og helligdager inntil siste helligdagsaften kl. 22.00 betales 100 %.

5.1.5 Overtid på skift lørdag formiddag

For overtidarbeid på skift som utløper før bedriftens ordinære dagarbeidstids utløp lørdag middag betales dog fra skiftets utløp til lørdag middag bare 50 %.

5.1.6 Overtid direkte tilknyttet skiftet

Skiftarbeider som arbeider overtid før eller etter skiftet, skal ha de ordinære overtidsprosentene i tillegg til skifttillegget for sitt skift.

5.1.7 Forberedende arbeid

For arbeid med oppfyring og andre forberedende arbeider for den daglige drift som påbegynnes kl. 04.00 eller senere på hverdager og går over i den ordinære dagarbeidstid betales 50 % tillegg inntil den ordinære dagarbeidstid begynner.

5.1.8 Når en arbeidstaker blir tilsagt til overtidarbeid samme dag, og overtiden varer minst 2 timer, betales kr. 74,00 i matpenger. I stedet for matpenger kan partene bli enige om at bedriften sørger for gratis middag eller annen forpleining.

Ved overtidarbeid som vil vare utover 5 timer, forutsettes at bedriften sørger for ytterligere forpleining, eventuelt at det avtales et beløp til dekning av matutgifter.

§ 5.2 Overtidsgrunnlaget

Overtidsgrunnlaget utgjør timefortjenesten eksklusive overtids- og skifttillegg for gruppene fag-, spesial- og hjelpearbeidere innenfor den enkelte bedrift i sist kjente kvartal. Partene kan avtale at den enkelte arbeidstakers timefortjeneste eksklusive overtids- og skifttillegg skal legges til grunn.

§ 5.3 Skifttillegg

5.3.1 For 2 skiftarbeid (36,5 timer pr. uke) betales følgende tillegg pr. time:

1. skift: inntil lørdag kl.14.00:	Intet
2. skift:	kr 16,38

For 2 skiftarbeid etter kl.14.00 på dager før søn- og helligdager: kr. 34,99

Fra kl. 14.00 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften: kr. 50,18

5.3.2 For 3 skiftarbeid (35,5 timer pr. uke) betales følgende tillegg pr. time:

1. skift: inntil lørdag kl.14.00:	Intet
2. skift:	kr. 16,88
3. skift:	kr. 25,12

For 3 skiftarbeid etter kl.14.00 på dager før søn- og helligdager: kr.36,01

Fra kl. 14.00 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften: kr. 51,58

5.3.3 For helkontinuerlig 3 skiftarbeid (33,6 timer pr. uke) betales følgende tillegg pr. time:

1. skift: inntil lørdag kl.14.00:	Intet
2. skift:	kr. 17,89
3. skift:	kr. 26,54

For 3 skiftarbeid etter kl.14.00 på dager før søn- og helligdager:	kr. 38,02
Fra kl. 14.00 på jul -, nyttårs-, påske- og pinseaften:	kr. 54,51
Tillegg for helkontinuerlig skiftarbeidere:	kr. 39,57
Deltidsarbeide etter kl. 15:30:	kr. 7,30
Særlig smussig arbeid – per time:	kr. 7,32

5.3.4 Vaktmenn på 3 skiftordninger skal utbetales overenskomstens skiftsatser.

5.3.5 Ved overgang fra vanlig dagarbeid til skiftarbeid og fra 2 skift til 3 skift, betales for de første 6 dager som for overtid bestemt (5 dager når lørdag ikke er arbeidsdag).

Denne bestemmelse er ikke til hinder for at det på den enkelte bedrift kan treffes annen avtale med tilsvarende ytelse fra bedriftens side.

5.3.6 Skiftarbeidere (og deltidsarbeidere) som mister skift foran bevegelige helligdager og 1. og 17. mai på grunn av arbeidstidsbestemmelsen i Arbeidsmiljøloven, skal ha godtgjøring for disse skift som for en helligdag. Hvis det tapes en del av skiftet på disse dager, skal godtgjøringen være forholdsvis etter den tid de taper, jfr. Verkstedsoverenskomstens § 5.1.

5.3.7 For produksjonsarbeid som utføres på deltid betales kr. 6,80 per time fra kl. 15.30, eventuelt fra det tidspunkt partene lokalt blir enige om.

§ 5.4 Særlig smussig arbeid og arbeidstøy

5.4.1 Særlig smussig arbeid

For særlig smussig arbeid betales et tillegg på kr. 7,32 per time.

Hva som forstås med særlig smussig arbeid, må bedømmes i forhold til arbeidets alminnelige art ved hver enkelt bedrift. Spørsmålet om et arbeid skal betraktes som særlig smussig, skal avgjøres før arbeidet påbegynnes.

Hvis det ved en bedrift oppstår tvist om hvorvidt et arbeid skal betales med smusstilllegg eller ikke, kan arbeidstakerne av den grunn ikke nekte å utføre arbeidet eller fremkomme med krav om overflytting til annet arbeid.

Ved bedrifter hvor det ofte forekommer arbeid av mer smussig art, forutsettes at det er tatt hensyn til dette allerede ved fastsettelsen av bedriftens alminnelige lønninger.

5.4.2. Arbeidstøy

Bedriften holder nødvendige vareklær og arbeidstøy, og besørger dette vasket hvis partene ikke blir enige om en annen ordning. Nærmere retningslinjer for utlevering, vask mv. avtales på den enkelte bedrift. Arbeidstøyet skal være bedriftens eiendom. Arbeidstøy utleveres ved tiltredelse i bedriften.

Kap. VI Arbeid utenfor bedriften

§ 6.1 Generelle bestemmelser

Dette kapittel omfatter alle arbeidstakere som blir sendt til arbeidsoppdrag utenfor bedriften dog ikke arbeidstakere som blir inntatt på oppdragsstedet (disse omfattes forøvrig av bestemmelsene i overenskomsten) arbeidstakere som daglig registrerer arbeidstidens begynnelse og slutt på bedriften, arbeidstakere som blir sendt på kurs og sjåfører. Paragrafen omfatter dog arbeidstakere som blir beordret til opplæring utenfor bedriften når opplæringen i det vesentlige foregår ved at de betjener maskiner og produksjonsutstyr. For andre pålagte oppdrag utenfor bedriften treffes avtale i det enkelte tilfelle.

- 6.1.1 Bruk av uoppdelt lønn/timefortjeneste skal ikke innebære noen endring i betalings-grunnlaget i denne paragraf. Der hvor det tidligere har vært anvendt individuell timelønn, kan tilsvarende satser fortsatt benyttes.

§ 6.2 Arbeidsoppdrag med tilsagt fremmøte utenfor bedriften, men hvor overnatting utenfor hjemmet ikke er nødvendig

6.2.1 Reiseutgifter

Økte reiseutgifter ved fremmøte utenfor bedriften dekkes av bedriften. Det skal på forhånd treffes avtale om hvordan disse utgiftene skal dekkes (etter regning, i form av et avtalt fast beløp, fastlagt ved gjennomsnittsberegning, eller ved km godtgjøring når arbeidstakeren benytter egen bil (statens regulativ eller etter intern avtale)). Hvis arbeidsgiveren finner det hensiktsmessig å arrangere fellestransport fra bedriften, bortfaller retten til dekning av økte reiseutgifter for arbeidstakere som ikke benytter seg av fellestransporten., med mindre unntak for dette er avtalt.

6.2.2 Betaling for reisetid

Forlenget reisetid (reisetid utover 20 minutter hver vei) som ikke regnes med i arbeidstiden skal betales i henhold til pkt. 7.1.1.

Det er dog anledning til å avtale et fast beløp fastsatt ved gjennomsnittsberegning for den aktuelle arbeidsstyrke.

6.2.3 Arbeidstidsordninger

Innenfor Arbeidsmiljølovens og Verkstedsoverenskomstens rammer kan det avtales en spesiell arbeidstid eller skiftordning ved oppdrag utenfor bedriften.

På arbeidsplasser hvor det arbeider personell fra flere firmaer må arbeidstakerne være forberedt på at deres ordinære arbeidstid for oppdragstiden omlegges slik at den blir overensstemmende med de arbeidstidsordninger som på forhånd er lagt opp av hovedbedriften i samarbeid med de tillitsvalgte for denne bedrift. Det forutsettes at dette blir avklart før arbeidsoppdraget påbegynnes.

§ 6.3 Arbeidsoppdrag hvor overnatting utenfor hjemmet er nødvendig (herunder arbeid inshore med adgang til nattekvarter eller daglig fritid i land)

6.3.1 Reise til og fra oppdragsstedet (ved oppdragets begynnelse og avslutning)

6.3.1.1 Reisens forberedelse og avslutning

Den tid som medgår på bedriften til forberedelse og avslutning av et arbeidsoppdrag utenfor bedriften skal betales med timefortjeneste eksklusive alle tillegg.

Det betales i.h.t. pkt. 6.1.1 for 4 timer etter hjemkomsten når fraværet har vart mer enn 8 døgn. Har fraværet vart 4 arbeidsuker, betales i.h.t. pkt. 6.1.1 for en dag (7,5 timer). Dette gjelder dog ikke hvis arbeidstidsordningen gir fritid hjemme (avspasering) før nytt arbeidsoppdrag påbegynnes.

6.3.1.2 Reiseutgifter

Reiseutgifter (rutebåt, buss, 2. kl. jernbane, økonomiklasse fly) betales etter regning. Når arbeids-takeren etter avtale benytter egen bil, betales etter statens regulativ, eventuelt etter intern avtale.

6.3.1.3 Kostpenger under reise

Kostpenger under reise betales etter regning hvis det ikke er truffet avtale om et fast beløp.

6.3.1.4 Betaling for reisetid

Reisetid som faller innenfor den ordinære arbeidstid betales med timefortjeneste eksklusive alle tillegg.

Reisetid som faller utenfor den ordinære arbeidstid betales som følger:

Med soveplass:

Fra den ordinære arbeidstids avslutning og inntil kl. 20.00 i.h.t. pkt. 6.1.1.

Uten soveplass:

Timelønn i.h.t. pkt. 6.1.1. for hele reisetiden.

Søn- og helligdager:

50 % tillegg for reisetid som faller innenfor tidsrommet lørdag kl. 13.00 til søndag kl. 22.00, og på andre helligdager og 1. og 17. mai mellom kl. 07.00 og kl. 22.00.

Jul, påske og pinse:

100 % tillegg for reisetid som faller innenfor tidsrommet jul-, påske og pinseaften kl. 13.00 til siste helligdag kl. 22.00.

Ved fri hjemreise, jfr. Verkstedsoverenskomstens pkt. 6.3.8., ytes ikke betaling for reisetid.

6.3.2 Daglig reisetid

Dersom daglig reisetid (gangtid) mellom innlosjeringssted og arbeidssted en vei overskrider 20 minutter, skal overskridende tid betales i.h.t. pkt. 6.1.1.

6.3.3 Betaling for arbeidstiden

For arbeidet tid skal det betales et tillegg på 20 % av lønnsatsen i.h.t. pkt. 6.1.1.

Servicearbeidere som under slike oppdrag innenfor ordinær arbeidstid reiser mellom forskjellige arbeidsplasser, skal også utbetales 20 % tillegget for reisetiden.

6.3.4 Montørtillegg

Montør som leder arbeidslag eller som alene har et ansvar utover det som ligger i hans vanlige arbeidsoppgaver, skal ha et rimelig tillegg til sin timefortjeneste. Tilleggets størrelse skal avtales på forhånd.

6.3.5 Arbeidstid

Innenfor arbeidsmiljølovens og Verkstedsoverenskomstens rammer kan det avtales en spesiell arbeidstid eller skiftordning ved oppdrag utenfor bedriften.

På arbeidsplasser hvor det arbeider personell fra flere firmaer må arbeidstakerne være forberedt på at deres ordinære arbeidstid for oppdragstiden omlegges, slik at den blir overensstemmende med de arbeidstidsordninger som på forhånd er lagt opp av hovedbedriften i samarbeid med de tillitsvalgte for denne bedrift. Det forutsettes at dette blir avklart før arbeidsoppdraget påbegynnes.

Partene kan innenfor Arbeidsmiljølovens rammer (jfr. § 10-5) avtale en arbeidstidsordning eller innarbeidelsesordning som gir ekstra fritid ved hjemreise, jfr. Verkstedsoverenskomstens punkt 6.3.8 og bilag 9.

Den innarbeidede arbeidstid godtgjøres som vanlig arbeidstid uten overtidsgodtgjøring.

6.3.6 Kost- og losjigodtgjøring

Det skal på forhånd avtales om bedriften skal sørge for tilfredsstillende kost eller dekke kostutgiftene etter regning. Det er også adgang til å treffe avtale om et fast beløp avpasset etter de faktiske kost - og losjoutgifter på oppdragsstedet.

6.3.7 Innlosjering

Det skal sørges for tilfredsstillende innkvartering i rimelig avstand fra arbeidsstedet med enkeltrom som skal være i forsvarlig stand.

Hvor det ikke er egnet kjøkken- og kantineanlegg skal spiserommet ha kokemuligheter, kjøleskap, oppvaskkum og minimum 1 m² spiseplass pr. person.

Fra og med 15/5 2002 skal innkvarteringsstandard i brakker være enkeltrom med dusj og toalett på hvert rom.

Som norm for bedømmelse av vanlige krav til underbringelse i brakker, legges de til enhver tid gjeldende retningslinjer fra helseråd og arbeidstilsyn til grunn.

Protokolltilførsel

Partene vil medvirke til akseptable boforhold i brakkeleir ved anleggsstart. Det oppfordres derfor til å drøfte brakkestandard, og forhold forøvrig når det gjelder bekvemmeligheter i brakkeleir, mellom de berørte parter før oppdraget igangsettes.

Innen år 2000 er det en prioritert oppgave at nye boligrigger blir utstyrt med toalett og dusj på hvert soverom. Forskjellige riggstørrelser kan benyttes, men soverom inklusive bad bør ikke være mindre enn 8,6 m² og takhøyden bør minst være 2,30 m.

Organisasjonene er enige om at gjennomføringen av ny standard for en gradvis overgang søkes iverksatt ved nyinnkjøp av rigger i overgangsperioden.

6.3.8 Hjemreise under oppdragsperioden

Hvis partene ikke blir enige om en annen ordning, skal det gis en fri hjemreise etter 6 uker, deretter en fri hjemreise hver 3. uke. Bedriften sørger for fri hjemreise i forbindelse med jul og påske samt ved den enkeltes fastsatte sommerferie. Disse hjemreiser inngår i ovennevnte ordning.

Betaling for reisetid, jfr. Verkstedsoverenskomstens punkt 6.3.1.4, ytes ikke ved fri hjemreise.

6.3.9 Daglig reisetid

Forlenget reisetid som ikke regnes med i arbeidstiden skal ikke overskride 1 time hver vei.

§ 6.4 Arbeidsoppdrag på faste og mobile plattformer i forbindelse med petroleums-virksomhet på den norske kontinentalsokkel, der det ikke er adgang til nattekvarter eller daglig fritid i land (offshorearbeid).

Bestemmelsene er inntatt i bilag nr. 6.

§ 6.5 Reiser og oppdrag i utlandet

For reiser og oppdrag i utlandet treffes avtale i det enkelte tilfelle. Dog anbefales at bestemmelsene under Verkstedsoverenskomstens § 6.3 så vidt mulig legges til grunn for oppdrag i Danmark og Sverige.

§ 6.6 Arbeidsoppdrag hvor arbeidstakerne starter sin arbeidsdag fra hjemstedet som en fast ordning.

For arbeidstakere som betjener et distrikt med utgangspunkt i hjemmet, skal det ved avtale-inngåelsen på den enkelte bedrift treffes skriftlig avtale om kompensasjon for reisetid, ventetid, administrasjon, lagerhold og overnatting. Slik avtale kan inngå som en del av et lokalt lønssystem.

Når det foreligger lokal enighet om kompensasjonene, sendes denne til Parat og VIRKE til god-kjennelse. Ordningene kan ikke settes i verk før aksept fra begge organisasjoner foreligger. Blir man ikke enig ved forhandlingen eller avtalen underkjennes av en av partene i denne avtalen, gjøres de øvrige regler om kompensasjoner i denne avtale gjeldende på bedriften.

Kap. VII Andre bestemmelser

§ 7.1 Partenes gjensidige plikter

- 7.1.1 De bedrifter som denne overenskomst omfatter kan ikke ansette noen arbeidstakere til bedriftens regelmessige arbeid på ringere vilkår enn fastsatt i overenskomsten.
- 7.1.2 Parat og VIRKE forplikter seg så lenge denne overenskomst gjelder, til ikke å gi økonomisk støtte til partene på den enkelte bedrift under dagtidssituasjoner i henhold til Verkstedsoverenskomstens punkt 4.1.5.
- 7.1.3 Avtaler mellom arbeidstakere vedrørende arbeidet eller andre forhold som angår bedriften, er virkningsløse uten forbundets godkjenning.
- 7.1.4 **Kontingenttrekk**
Bedrifter som etter Hovedavtalens bilag 11.c skal sørge for trekk av fagforeningskontingent for de organiserte arbeidstakere, skal foreta kontingenttrekk og rapportering av dette etter systemer eller ordninger godkjent av Parat og VIRKE. Det forutsettes at det skal foreligge et samlet antall systemer eller ordninger som er godkjent av de to organisasjoner, og som bedriftene fritt kan velge mellom.
- 7.1.5 **Seniorpolitikk**
De sentrale parter vil understreke viktigheten av en helhetlig personalpolitikk som blant annet legger til rette for å vedlikeholde og utvikle seniormedarbeideres ressurser og kompetanse. Det er viktig at flest mulig skal kunne delta aktivt og være ettertraktet arbeidskraft helt frem til normal pensjonsalder.

Kap. VIII Varighet, oppsigelse, bilag og omfang

§ 8.1 Varighet oppsigelse

Denne overenskomst trer i kraft per 1. april 2012 og gjelder til 31. mars 2014 og videre 1 - ett - år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 to måneders varsel.

§ 8.2 Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom Virke 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 lønns-utviklingen i 1. avtaleår og kostnader knyttet til innføring av tjenestepensjon.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i YS' organer og Virke.

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 2013)

§ 8.3 Bilag til overenskomsten

Som egne bilag til denne overenskomst følger:

1. Sluttvederlag til arbeidstakere som blir sagt opp etter fylte 50 år
2. Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond
3. Avtalefestet pensjon (AFP)
4. Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987
5. Regler for vurdering av faggrupper, innplassering og lønn samt regler for lærlinger mm
6. Opplæring teknologisk utvikling mm
7. Likestilling mellom kvinner og menn
8. Spesielle arbeidstidsbestemmelser
9. Korte velferdspermisjoner
10. Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai
11. Ferie
12. Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.
13. Ansatte i Vikarbyråer
14. Tariffavtale for arbeid offshore

Oslo, 15. juni 2012

Virke

Pål Skarsbak /s/

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

Christopher Navelsaker /s/

Parat

Turid Svendsen /s/

Bilag 1 Sluttvederlagsavtalen

Gjeldende fra 1.1.2011 med endringer fra 1. juli 2011

1.0 Generelt

1.1 Opprettelse

Sluttvederlagsavtalen ble opprinnelig inngått mellom Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F) – nå Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) – i det følgende Partene – jfr. Rikslønnsnemndas kjennelse av 14. juni 1966, med senere endringer.

Avtalen trådte i kraft 1. oktober 1966 og inngår som en del av hver enkelt tariffavtale mellom forbund tilsluttet (LO) og (NHO).

Avtalen kan av hver av Partene sies opp med 2 måneders varsel til utløp 1. april i forbindelse med tariffrevisjonen. Hvis den ikke sies opp, gjelder den videre til utløpet av neste tariffperiode.

1.2 Formål og personkrets

Hensikten med denne avtale er å yte økonomisk kompensasjon til arbeidstakere som etter fylte 50år blir sagt opp uten at oppsigelsen skyldes eget forhold, eller når arbeidsforholdet opphører som følge av uførhet eller kronisk sykdom.

1.3 Rettstilling

Sluttvederlagsordningen er en selvstendig juridisk person med egen regnskapsføring. Sluttvederlagsordningens midler holdes skilt fra Partenes midler og hefter ikke for deres forpliktelser. Dette er ikke til hinder for at Sluttvederlagsordningen innkrever og fordeler Opplysnings- og utviklingsfonds midler på vegne av LO og NHO og eventuelle andre arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner, såfremt midlene holdes skilt fra midlene i Sluttvederlagsordningen.

Sluttvederlagsordningen ved styret kan reise og motta søksmål. Avtalt verneting er i alle tilfelle Oslo, som vedtas ved tilslutning til Sluttvederlagsordningen eller ved fremsetting av krav om AFP.

2.0 Kollektive vilkår

2.1 Hvilke bedrifter som er tilsluttet

Tilsluttet Sluttvederlagsordningen er:

- a) Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som har avtale med forbund innenfor LO.
- b) Tariffbundne bedrifter utenfor NHO som har tariffavtale med forbund innenfor LO.
- c) Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som ikke har tariffavtale med forbund innenfor LO, når arbeidsgiver og arbeidstakere er blitt enige om at bedriften skal slutte seg til ordningen. Slik tilslutning må godkjennes av styret for Sluttvederlagsordningen.

- d) Tariffbundne bedrifter tilhørende andre tariffområder enn de som faller inn under bokstavene a–c forutsatt at Partene er enige om at tariffområdet skal være med. Ved brudd på eventuelle vilkår som er satt for slik tilslutning i medhold av første ledd, kan Partene etter innstilling fra styret trekke tillatelsen tilbake.
- e) Bedrifter som etter tidligere avtale hadde anledning å være tilsluttet på frivillig basis.

Tilslutningen skjer automatisk om bedriften har inngått tariffavtale som omfatter Slutt-vederlagsbilaget til LØNHO.

Når en bedrift er med i Sluttvederlagsordningen, så omfatter premieplikten samtlige arbeidstakere.

2.2 Inn- og uttrede av Sluttvederlagsordningen

Tilsluttet Sluttvederlagsordningen blir bedriften fra det tidspunkt tariffavtale hvor Slutt-vederlagsbilaget til LØNHO inngår, trer i kraft. Det påhviler den relevante tarifforganisasjon å foreta tilmelding og kontrollere at vilkårene for deltakelse er tilfredsstillende. Bedrifter som er blitt medlem må opprettholde sitt medlemskap så lenge betingelsene for medlemskap etter tariffavtalen er tilstede. Ved oppsigelse av tariffavtalen i tariffperioden gjelder premieplikten til Sluttvederlagsordningen likevel alltid ut tariffperioden. Dette gjelder likevel ikke frivillig tilmeldte bedrifter – jfr. pkt. 2.1, bokstav e – som kan tre ut med umiddelbar virkning. Premie betales frem til uttreddesdato.

Dersom vilkårene for deltakelse ikke lenger er oppfylt, påhviler det den relevante tarifforganisasjon umiddelbart å melde fra til Sluttvederlagsordningen. Frivillige tilmeldte bedrifter kan på eget initiativ tre ut av Sluttvederlagsordningen når de måtte ønske.

I de tilfeller hvor bedriften er tilsluttet en arbeidsgiverorganisasjon skal denne anses for regnes denne som relevant tarifforganisasjon. For øvrig foretas tilmelding av den aktuelle arbeidstakerorganisasjon.

3.0 Individuelle vilkår

3.1 Tilknytning til ordningen

Arbeidstakeren må ha vært omfattet av ordningen i de siste 3 måneder før oppsigelsen ble gitt. Opphører arbeidsforholdet som følge av uførhet eller kronisk sykdom, må arbeidstakeren ha vært omfattet av ordningen før sluttdato – jfr. pkt. 3. 5.

3.2 Krav til alder og ansiennitet

For å kunne innvilges sluttvederlag må arbeidstakeren ved sluttdato ha fylt 50 år, men ikke ha rett til avtalefestet pensjon (AFP) og dessuten:

- a) ha vært ansatt minst 10 år i sammenheng i bedriften, eller
- b) ha sammenlagt 20 år i bedriften, herav de siste 3 år i sammenheng, eller

- c) ha minst 15 års sammenhengende medlemskap i sluttvederlagsordningen umiddelbart før sluttdato, eller
- d) ha arbeidet i et fag som hører inn under overenskomsten for anleggsgagnene, felles-overenskomsten for byggfag og elektromontører i til sammen 20 år – hvorav de siste 5 årene i sammenheng. Arbeidstaker må på søknadstidspunktet være ansatt i en bedrift som er omfattet av Sluttvederlagsavtalen. Ansienniteten som kreves etter dette punkt skal godtgjøres ved attestasjon fra arbeidsgiver(e) og/eller NAV, om nødvendig supplert med opplysninger fra forbund/fagforening. Om ikke uførhet/kronisk sykdom er årsak til at vedkommende måtte slutte, er det et tilleggsvilkår at vedkommende har mottatt dagpenger ved arbeidsledighet i minst 3 måneder uten å ha blitt tilvist passende arbeid.

Om ansiennitet er opptjent i flere bedrifter innen et konsern, må de aktuelle bedrifter ha vært tilsluttet Sluttvederlagsordningen da opptjeningen fant sted for å telle med.

Om en arbeidstaker ikke arbeider i bedriften som følge av at vedkommende er permittert eller mottar arbeidsavklaringspenger, anses vedkommende å beholde tilknytningen til bedriften i inntil ett år, regnet fra siste ordinære arbeidsdag.

3.3 Oppsigelse, sykdom m.m.

Sluttvederlag ytes til arbeidstakere som blir sagt opp fra sitt arbeid – helt eller delvis – på grunn av innskrenkning, nedbemanning, avvikling eller konkurs.

Avtale om fratreden som inngås i forbindelse med at en bedrift nedbemanner likestilles med oppsigelse. I den utstrekning det ytes etterlønn/sluttpakke, vil sluttvederlag likevel ikke kunne innvilges om arbeidstakeren har fått nytt arbeid før vedkommende er tilstått dagpenger. Arbeidstakere som fristilles uten noen bestemt fratredelsesdato tilstås ikke sluttvederlag.

Sluttvederlag ytes til arbeidstakere som innvilges uførepensjon.

Sluttvederlag kan ytes til arbeidstaker som mottar arbeidsavklaringspenger, såfremt Sluttvederlagsordningen legger til grunn at sykdommen er kronisk og det er lite sannsynlig at søkeren kommer tilbake i sitt tidligere arbeid i overskuelig fremtid. For sin vurdering kan Sluttvederlagsordningen kreve fremlagt dokumentasjon, herunder tilfredsstillende lege-erklæring og dokumenter i saksgang knyttet til søknad og innvilgelse av arbeidsavklaringspenger, som viser at søker ikke er i stand til å fortsette i sitt arbeid eller annet passende arbeid i bedriften, jfr. pkt. 3.4.

3.4 Annet passende arbeid mm.

Om en arbeidstaker som mister arbeidet, jfr. pkt. 3.3, tilbys annet passende arbeid i bedriften, eller i samme konsern som bedriften inngår i, eller hos nye eiere, eller i annet foretak som viderefører virksomheten, tilstås det ikke sluttvederlag.

Ved vurderingen av spørsmålet om arbeidstakeren skal anses å ha fått passende arbeid, skal det legges vekt på at hensikten med sluttvederlagsordningen er å yte vederlag til arbeidstakere som mister sin arbeidsplass. Arbeidstakere som i realiteten fortsetter sitt gamle arbeid, vil vanligvis ikke ha krav på sluttvederlag.

Det samme gjelder om arbeidstakeren selv overtar hele eller deler av bedriften, slik at vedkommende i realiteten fortsetter i sitt tidligere arbeid.

Blir det driftsstans i forbindelse med et eierskifte mv., skal arbeidstaker likevel innvilges sluttvederlag om det går mer enn 3 måneder før vedkommende har fått ny ansettelse/reansettelse.

Ved fusjon og ved virksomhetsoverdragelse som faller inn under virkeområdet til arbeidsmiljøloven kapittel 16 blir overtakende foretak (ny arbeidsgiver) tilsluttet Fellesordningen med plikt til premiebetaling. Dette gjelder likevel ikke dersom ny arbeidsgiver benytter sin rett hjemlet i arbeidsmiljøloven § 16-2 annet ledd til å reservere seg.

3.5 Fastsetting av sluttdato

Sluttdatoen er normalt oppsigelsestidens utløp.

Når uførhet eller kronisk sykdom nødvendiggjør opphør av arbeidsforholdet, skal sluttdatoen regnes å være 6 måneder etter siste arbeidsdag.

3.6 Vilkår for rett til nytt sluttvederlag

Etter at sluttvederlag er innvilget, må det gå minst 10 år før nytt sluttvederlag kan innvilges. Det er sluttdatoene og ikke tidspunktet for utbetalingen som er avgjørende for om dette vilkåret anses oppfylt.

3.7 Dødsfall og sluttvederlag

Bare arbeidstakeren selv kan kreve sluttvederlag. Et vilkår for utbetaling av sluttvederlag til de etterlatte, jfr. pkt. 7.3, er at krav om sluttvederlag er fremsatt før dødsfallet.

3.8 Førtidspensjon (bedriftsbaserte) og AFP

Førtidspensjon, avtalt mellom bedriften og den ansatte, må være et ledd i en reell bemanning-reduksjon for at sluttvederlag skal kunne innvilges.

Sluttvederlag ytes ikke til arbeidstakere som tar ut AFP.

I tilfeller der opprinnelig AFP er blitt utbetalt i påvente av uføretrygd, mister arbeidstakeren retten til senere å ta ut sluttvederlag. Om AFP-tillegget ikke er utbetalt i mer enn 6 måneder, kan retten til sluttvederlag gjenopprettes ved at utbetalt AFP-tillegg tilbakebetales.

4.0 Størrelsen på sluttvederlaget

4.1 Sluttvederlagssatsene

Følgende satser gjelder fra 1. juli 2011 for 1/1 stilling (normalt 37,5 timer i uken)

50 år : kr. 20 000,-	59 år : kr. 70 000,-
51 år : kr. 20 000,-	60 år : kr. 75 000,-
52 år : kr. 25 000,-	61 år : kr. 80 000,-
53 år : kr. 30 000,-	62 år : kr. 80 000,-
54 år : kr. 40 000,-	63 år : kr. 65 000,-
55 år : kr. 50 000,-	64 år : kr. 50 000,-
56 år : kr. 55 000,-	65 år : kr. 35 000,-
57 år : kr. 60 000,-	66 år : kr. 20 000,-
58 år : kr. 65 000,-	

Etter skattelovens § 5-15 (1), bokstav a, nr. 1 er sluttvederlaget skattefritt.

4.2 Lavere pensjonsalder enn 67 år

Ved utbetaling av sluttvederlag til arbeidstakere med lavere pensjonsalder enn 67 år, anvendes ovenstående skala tilsvarende, dog slik at det for siste året før oppnådd pensjonsalder utbetales kr 20 000,- for det nest siste året kr 35 000,- osv. inntil 50-årsgrensen er nådd.

Sjømenn som har anledning til å ta ut sjømannspensjon ved fylte 60 år, regnes å ha pensjonsalder på 62 år, om de ikke er ansatt i stilling med en høyere pensjonsalder.

5.0 Reduksjon av sluttvederlaget

5.1 Deltid

Arbeidstakere som arbeider mindre enn ordinær fulltid for stillingen, utbetales redusert slutt-vederlag. Reduksjonen skjer forholdsmessig.

5.2 Bibehold av deler av stillingen

Om oppsigelsen bare gjelder en del av stillingen – tvungen reduksjon av både arbeidstid og lønn, reduseres sluttvederlaget tilsvarende. Det er det forholdsmessige lønnstapet som er utgangspunktet for beregningen.

Arbeidstakere som må redusere sin yrkesaktivitet som følge av uførhet/kronisk sykdom, men som fortsetter i arbeid kombinert med uttak av redusert uføretrygd får sluttvederlaget redusert. Det er uføregraden som legges til grunn for beregningen.

5.3 Sluttdato mindre enn ett år før ordinær pensjonsalder

Inntreer sluttdato mindre enn ett år før ordinær pensjonsalder for stillingen, skal sluttvederlaget sammen med sosiale ytelser, så som arbeidsavklaringspenger, uførepensjon, etterlattepensjon, førtidspensjon eller dagpenger, ikke overstige den nettolønn arbeidstakeren ville ha fått ved å fortsette i arbeidet til fylte 67 år. Den som har sykepenger frem til pensjonsalder, har ikke krav på sluttvederlag.

Tilsvarende begrensninger gjelder også når pensjonsalderen er lavere enn 67 år. Bestemmelsen i første avsnitt gis da virkning i året før vedkommende kan ta ut alderspensjon.

6.0 Saksbehandling

6.1 Fremsetting av søknad

På vegne av arbeidstakeren skal bedriften/bobestyrer, på foreskrevet skjema sende søknaden om sluttvederlag til NAV lokalt. Etter at NAV har påført de nødvendige data, videresendes søknaden til Sluttvederlagsordningen.

Både arbeidsgiver og arbeidstaker er pliktig til å gi de opplysninger som er nødvendig for å avgjøre søknaden.

Alle forhold som må antas å ha betydning for saken skal dokumenteres.

Om det etter at søknaden er innsendt skjer endringer som må antas å ha betydning for behandling av søknaden, plikter både arbeidsgiver og arbeidstaker å underrette Slutt-vederlagsordningen.

6.2 Foreldelse

Krav om sluttvederlag må være fremmet innen 3 år etter sluttdato. I uføresaker må krav om sluttvederlag være fremmet innen 3 år etter at vedtak om uførepensjon ble truffet

Dersom søknad om sluttvederlag ikke er sendt fordi arbeidsgiver/ arbeidstaker manglet nødvendig kunnskap om muligheten til å søke sluttvederlag inntreer foreldelse tidligst 1 år etter den dag da fordringshaveren fikk eller burde skaffet seg slik kunnskap.

Foreldelsestiden kan ikke forlenges etter denne paragraf med mer enn til sammen 2 år.

6.3 Klage

Avgjørelser om sluttvederlag kan klages inn for ordningens styre eller et særskilt klageorgan oppnevnt av styret. Saker som er klagebehandlet kan begjæres gjenopptatt om det foreligger nye opplysninger.

Klage må være Sluttvederlagsordningen i hende eller postlagt innen 6 uker etter at melding om avgjørelsen er sendt til arbeidstakerens sist oppgitte adresse.

Klager som er fremsatt for sent, skal avvises. I særlige tilfeller kan administrasjonen til Sluttvederlagsordningen anmode styret om å behandle en klage selv om fristen er løpt ut.

6.4 Taushetsplikt

Enhver som utfører tjeneste eller arbeid for Sluttvederlagsordningen, plikter å hindre at andre får adgang eller kjennskap til det han i forbindelse med tjenesten eller arbeidet får vite om noens personlige forhold. Som personlige forhold regnes også fødested, fødselsdato, personnummer, statsborgerforhold, sivilstand, yrke, bosted og arbeidssted.

Taushetsplikten omfatter også tekniske innretninger og fremgangsmåter, samt drifts- eller forretningsforhold, som det vil være av konkurransemessig betydning å hemmeligholde av hensyn til den som opplysningen angår.

I tillegg gjelder avtalebasert taushetsplikt for ansatt i Sluttvederlagsordningen og oppdragstaker i samsvar med avgitt taushetserklæring. Taushetsplikt etter foregående punktum kan ikke omfatte opplysninger som er alminnelige kjent og heller ikke når opplysningsplikt følger av bestemmelse gitt i eller i medhold av lov.

7.0 Utbetaling

7.1 Utbetaling til søker

Om vilkårene for rett til sluttvederlag er til stede, skal utbetaling fra Sluttvederlagsfondet skje så raskt som mulig etter at fratredelsen har funnet sted.

Krav på sluttvederlag kan ikke overdras til andre.

I tilfeller hvor bedriften selv plikter å utbetale sluttvederlaget – jfr. pkt. 7. 2, men unnlater å betale ut sluttvederlaget som forutsatt, har arbeidstakeren krav på betaling direkte fra Sluttvederlagsordningen. I så fall overtar ordningen arbeidstakerens krav mot bedriften.

7.2 Utbetaling fra bedriften

Dersom bedriften er blitt krevd, men likevel skylder premie for 2 år eller mer, plikter bedriften selv å utbetale sluttvederlaget om en ansatt oppfyller vilkårene for rett til sluttvederlag etter denne avtale. Sluttvederlaget skal også i slike tilfeller utmåles etter bestemmelsene i denne avtale.

Bedriften kan også pålegges å utbetale sluttvederlaget til en arbeidstaker som har rett til sluttvederlag etter denne avtale, om bedriften har unnlatt å melde arbeidstakeren inn i arbeids-takerregisteret.

7.3 Utbetaling etter søkerens dødsfall

Dersom søker dør før sluttvederlaget er utbetalt, kan utbetaling skje til ektefelle/samboer (bodd sammen i minimum 12 av de siste 18 måneder) eller til forsørgede barn under 21 år.

Hvis avdøde etterlater seg både forsørgede barn og ektefelle eller samboer som nevnt, skal barnet ha fortrinnsrett til sluttvederlaget. Andre slektninger/arvinger kommer ikke i betraktning.

7.4 Tilbakebetaling av urettmessig utbetalt sluttvederlag

Dersom noen får utbetalt sluttvederlag som følge av at det er gitt uriktige eller ufullstendige opplysninger eller at situasjonen har endret seg etter at søknaden ble innsendt, vil sluttvederlaget bli krevd tilbakebetalt.

8.0 Premiebetalingen m.m.

8.1 Premien

Bedriften betaler premie for hver ansatt. Premiesatsen varierer etter arbeidstid. Beløpene reguleres av sekretariatet i LO og arbeidsutvalget i NHO etter innstilling fra styret.

Antall ansatte som skal være gjenstand for premieberegningen fastsettes ut fra opplysninger bedriften har gitt til Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret.

Grunnlaget for fastsetting av avgiften er antall arbeidstakere innmeldt i Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret. Kvartalspremien fastsettes på grunnlag av antall ansatte ved utgangen av foregående kvartal.

8.2 Innbetaling av premie

Premien innbetales kvartalsvis til Sluttvederlagsordningen.

8.3 Ansvar for premieinnbetalingen

Arbeidsgiveren har – uavhengig av om vedkommende blir krevd eller ikke – selv ansvaret for at premien blir betalt som fastsatt.

8.4 Konsekvenser av manglende premieinnbetaling m.m.

Om bedriften unnlater å betale innkrevd premie, sendes kravet til inkasso etter at det er sendt en purring.

Plikten til å innbetale skyldig premie opprettholdes uredusert, selv om arbeidsgiveren har måttet utbetale sluttvederlag etter bestemmelsen i pkt. 7.2.

9.0 Ledelse, administrasjon m.m.

9.1 Sluttvederlagsordningens styre

Sluttvederlagsordningens øverste myndighet er styret. Styret består av fire medlemmer og fire personlige varamedlemmer.

LO og NHO velger hver to medlemmer av styret. De personer som er valgt som medlemmer av styret i Fellesordningen for Avtalefestet pensjon fra LO og NHO anses samtidig valgt som medlemmer av styret i Sluttvederlagsordningen med mindre en part foretar særskilt valg av medlemmer til styret i Sluttvederlagsordningen. Vervet som leder i styret besettes for to år ad gangen av de to partene etter tur.

Styret kan vedta at det skal betales godtgjørelse for verv som styremedlem og varamedlem, samt særskilt klageorgan (jfr. pkt. 9.2) Styret fastsetter i tilfelle godtgjørelsens størrelse. Styret kan overlate til et utvalg bestående av inntil tre personer valgt av partene i Sluttvederlagsordningen å fastsette godtgjørelsen til styrets medlemmer.

9.2 Styrets oppgaver

Forvaltningen av Sluttvederlagsordningen hører under styret. Styret skal sørge for forsvarlig organisering av virksomheten.

Styret fastsetter planer og budsjetter for Sluttvederlagsordningens virksomhet.

Styret skal holde seg orientert om Sluttvederlagsordningens økonomiske utvikling og skal påse at dets virksomhet og regnskap er gjenstand for betryggende kontroll. Styret skal ha tilsyn med at forvaltningen av Sluttvederlagsordningens midler skjer overensstemmende med disse vedtekter og styrets vedtak.

Styret avgjør hvordan vedtektene skal fortolkes og kan avgjøre saker av prinsipiell karakter.

Styret behandler og avgjør klagesaker. Styret kan oppnevne et særskilt klageorgan til behandling av klagesakene.

Styret utarbeider forslag til endringer i vedtektene på grunnlag av den til en hver tid gjeldende Sluttvederlagsavtale.

Styret utøver for øvrig slik myndighet som det er tillagt i lov eller vedtekter eller som naturlig tilligger styret.

9.3 Styrets møter

Styret holder møte når lederen bestemmer eller et av de andre medlemmene krever det. Det skal holdes minst 4 møter hvert år med regelmessige mellomrom.

Møtet ledes av styrets leder. Er styrets leder fraværende ledes møtet av nestleder eller i dennes fravær av annen møteleder som styret velger. Er det stemmelikhet ved avgjørelse som vedtas med alminnelig flertall, gjelder det som møtelederen har stemt for.

For at styret skal være beslutningsdyktig, må minst 1 representant fra hver av partene være til stede.

Styret skal føre protokoll, som undertegnes av de medlemmer og/eller varamedlemmer som er tilstede.

Styret treffer sine vedtak med alminnelig flertall når ikke annet er bestemt i disse vedtekter.

9.4 Daglig ledelse

Sluttvederlagsordningen skal ha en administrerende direktør som daglig leder. Administrerende direktør tilsettes av styret. Styret kan fastsette instruks for stillingen.

9.5 Representasjonsforhold

Styret representerer Sluttvederlagsordningen utad.

Administrerende direktør representerer Sluttvederlagsordningen utad i saker som inngår i den daglige ledelse.

Styret kan gi styremedlemmer, administrerende direktør eller navngitte ansatte rett til å representere Sluttvederlagsordningen utad, meddele prokura eller annen fullmakt. Slik rett kan når som helst tilbakekalles.

Har styremedlem, administrerende direktør eller prokurist overskredet sin myndighet, er disposisjonen ikke bindende for Sluttvederlagsordningen når Sluttvederlagsordningen godt-gjør at medkontrahenten forsto eller burde ha forstått at myndigheten ble overskredet, og det ville stride mot redelighet å gjøre disposisjonen gjeldende.

9.6 Habilitet

Et styremedlem eller varamedlem må ikke delta i behandlingen eller avgjørelsen av spørsmål som har slik særlig betydning for egen del eller for noen nærstående at vedkommende må anses for å ha fremtredende personlig eller økonomisk særinteresse i saken. Det samme gjelder for administrerende direktør eller annen person som utfører arbeid for Sluttvederlagsordningen.

Et styremedlem eller daglig leder må heller ikke delta i en sak om lån eller annen kreditt til seg selv eller om sikkerhetsstillelse for egen gjeld.

9.7 Taushetsplikt

Taushetsplikten i pkt. 6.4 omfatter styrets medlemmer.

Styrets vedtak er ikke underlagt taushetsplikt, med mindre annet følger av første ledd eller er bestemt av styret.

Styremedlem og varamedlem har diskresjons- og taushetsplikt om opplysninger og syns-punkter som fremkommer i forbindelse med styrets arbeid når ikke annet er bestemt av styret.

Taushetsplikten i første punktum gjelder likevel ikke dersom det er behov for å drøfte en sak internt i den organisasjonen som medlemmet er knyttet til med mindre annet følger av første ledd.

Reglene i paragrafen her gjelder tilsvarende for medlem av særskilt klageorgan, med mindre annet er bestemt av styret i Sluttvederlagsordningen.

9.8 Felleskontoret

Styret kan bestemme at Sluttvederlagsordningens administrative oppgaver skal tillegges Felleskontoret for LO/NHO-ordningene (Felleskontoret).

Felleskontoret skal i tilfelle være sekretariat for Sluttvederlagsordningen og ivareta administrasjonen av Sluttvederlags-ordningen. Administrerende direktør for Sluttvederlagsordningen skal være administrerende direktør også for Felleskontoret.

- Felleskontoret skal blant annet på Sluttvederlagsordningens vegne
- (a) forberede sakene som skal behandles av styret, og øvrige organer for Sluttvederlagsordningen,
 - (b) innkreve premier og egenandeler fra bedriftene,
 - (c) behandle og avgjøre søknader om sluttvederlag og i denne forbindelse kommunisere med bedriftene, arbeidstakerne og NAV,
 - (d) representere Sluttvederlagsordningen i utenrettslige og rettslige tvister med arbeidstakere, foretak, organisasjoner og andre,
 - (e) sørge for at rettigheter og plikter etter denne avtale oppfylles i tråd med hovedorganisasjonenes intensjoner.

Styret kan gi fullmakt etter pkt. 9.5 til styremedlem eller ansatt i Felleskontoret.

Bestemmelsene i pkt. 6.4 om taushetsplikt gjelder tilsvarende for Felleskontoret.

Felleskontorets kostnader knyttet til Sluttvederlagsordningen dekkes av Sluttvederlagsordningen.

9.9 Revisor

Styret velger en statsautorisert revisor og godkjenner revisors godtgjørelse. Revisor skal ha tilgang til alle opplysninger som er nødvendige for utøvelsen av arbeidet.

10.0 Anbringelse av sluttvederlagsordningens midler

10.1 Kapitalforvaltning

Styret avgjør plasseringen av Sluttvederlagsordningens midler og fastsetter retningslinjer for kapitalforvaltningen. Styret kan innenfor de fastsatte retningslinjer delegere myndighet til å bestemme plasseringer til

Styret kan beslutte at Sluttvederlagsordningen skal overlate kapitalforvaltningen til et foretak med konsesjon til å drive aktiv forvaltning eller oppnevne en investeringskomité til å bestemme plasseringer eller på annen måte bistå ved kapitalforvaltningen.

Kapitalforvaltningen skal være forsvarlig.

Ajourførte vedtekter og annen informasjon om LO/NHO-ordningene, finnes på: www.sluttvederlag.no. Vedtekter fåes også ved henvendelse til Virke.

Bilag 2 Avtale om et opplysnings- og utviklingsfond

Opprettet av Virke og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

§ 1 Formål

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

§ 2 Virkemidler

Opplysnings- og utdanningstiltakene, herunder kurs- og skolevirksomhet, skal bl.a. ta sikte på en moderne skolering av tillitsvalgte med særlig vekt på produktivitet, miljø, økonomi og samarbeids-spørsmål utdanning av bedriftsledere og ansatte innenfor de samme områder som nevnt i pkt. 1 forberedelse, tilrettelegging og utvikling av opplæringstiltak gjennom ulike tiltak bidra til økt verdiskapning fremme av et godt samarbeid innenfor den enkelte bedrift.

§ 3 Finansiering

Fondet finansieres gjennom de avtaleregulerte tilskudd fra bedriftene.

Det etableres en forenklet innkrevingsmodell hvor antall ansatte som skal være gjenstand for premieberegningen fastsettes ut fra opplysningene bedriften har gitt trygdekontorenes arbeids-taker/arbeidsgiverregister med følgende gruppeinndeling:

Gruppe 1: f.o.m.	4 t/uke inntil 20 t/uke	- sats kr. 17,-
Gruppe 2: f.o.m.	20 t/uke inntil 30 t/uke	- sats kr. 27,-
Gruppe 3: f.o.m.	30 t/uke og derover	- sats kr. 46,-

Bedrifter som i 1998 betalte tilsvarende premie til OU-fondet ovenfor, skal for 1999 betale premie etter de samme regler.

Bedrifter som før 1. januar 1999 har vært bundet av tariffavtale mellom VIRKE og YS-forbund, men som ikke har innbetalt premie til OU-fondet, skal f.o.m. andre kvartal 1999 hvert kvartal innbetale etterskuddsvis premie etter ovenstående satser.

Bedrifter som i løpet av 1999 blir bundet av tariffavtale mellom VIRKE og YS-forbund, gis fritak fra å innbetale premie i et kvartal.

Ansatte som kommer inn under Hovedavtalen mellom YS og VIRKE trekkes fra 1. januar 2000 kr. 3,25 pr uke til delvis dekning av bedriftenes utgifter.

§ 4 Innkreving av premie

Den premie som er nevnt i § 3 innbetales kvartalsvis og etter nærmere avtale mellom partene. Premieinnbetalingen skal dekke bedriftens samlede forpliktelser til alle OU-fond.

Ved innbetaling til Felleskontoret for LO/NHO-ordningene eller annen ordning som partene blir enige om, utbetales midlene fra disse ordningene direkte til fondsstyret YS-VIRKE. Midlene fordeles etter bestemmelsene i § 6.

§ 5 Administrasjon

Fondet ledes av et styre på 6 medlemmer hvorav partene oppnevner 3 hver. Leder velges for 1 år og dette vervet går på omgang mellom partene. Premiesatsene fastsettes gjennom forhandlinger mellom VIRKE og YS. YS har sekretariats-ansvaret for fondet. Godtgjøring for dette avtales mellom partene.

§ 6 Midlenes anvendelse og fordeling

Fondsstyret fastsetter for hvert år de beløp som forskuddsvis skal avsettes til fellesformål som en finner det ønskelig å støtte. Fondets øvrige midler disponeres – med en halvpart til hver – av spesialutvalg oppnevnt av hver av de to hovedorganisasjonene. Det utarbeides spesialvedtekter for disse utvalgenes virksomhet. Midlene skal anvendes etter retningslinjene fastsatt i § 2.

VIRKE og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund holder hverandre gjensidig underrettet om de planer spesialutvalgene har for midlenes anvendelse og for hvilke tiltak som har vært gjennomført.

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

§ 7 Regnskap og årsberetning

Fondets regnskapsår er kalenderåret. Ved hvert regnskapsårs avslutning utarbeides et årsregnskap som skal revideres av en statsautorisert revisor. Regnskapet sendes sammen med årsberetningen til VIRKE og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund.

§ 8 Oppløsning

Ved fondets eventuelle oppløsning tilfaller de innestående midler VIRKE 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 avtalen § 2.

§ 9 Varighet

Avtalen inngår som en del av hver enkelt tariffavtale mellom forbund tilsluttet Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund og VIRKE. Avtalen kan sies opp av hver av de to hovedorganisasjonene med 2 – to – måneders varsel til utløp av tariffperioden. Hvis den ikke sies opp, gjelder den til utløp av neste tariffperiode.

Bilag 3 Avtale om ny AFP-ordning

1 Innledning

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

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

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

Partene har lagt til grunn Regjeringens standpunkt om at AFP videreføres i form av et nøytralt livsvarig påslag til alderspensjonen i folketrygden. Valgfritt uttakstidspunkt er i utgangspunktet fra 62 år, og de månedlige pensjonsutbetalingene reduseres ved tidlig uttak og øker ved senere uttak.

Den nye AFP – ordningen kan kombineres med arbeidsinntekt uten at AFP-pensjonen avkortes. Med en slik utforming vil AFP, sammen med ny alderspensjon i folketrygden, bidra til å nå de sentrale målene for pensjonsreformen.

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

2 Vedtekter

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

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

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

3 Opprinnelig AFP- ordning

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

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

4 Ny AFP- ordning

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

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

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

Arbeidstakeren må på uttakstidspunktet dessuten ha en 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 ansiennitets-perioden 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.

6 Pensjonsnivået i den nye AFP- ordningen

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

7 Den nye AFP- ordningen finansieres på følgende måte:

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

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

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

Foretakene betaler premie til Fellesordningen til dekning av den delen av utgiftene som ikke dekkes av statens tilskott. Nærmere bestemmelser om premiebetaling fastsettes i vedtektene for Felles-ordningen for avtalefestet pensjon (AFP) og i Fellesordningens styrevedtak.

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

Foretakene skal for ny AFP betale en premie for arbeidstakere og andre som har mottatt lønn og annen godtgjørelse som rapporteres under kode 111-A i Skattedirektoratets kodeoversikt. Premiesatsen fastsettes av styret for Fellesordningen. Premien skal utgjøre en prosentdel av de samlede utbetalinger fra foretaket i henhold til bedriftens innberetning på kode 111-A. Foretaket skal bare betale premie av den del av utbetalingene til den enkelte i foregående inntektsår som ligger mellom 1 og 7,1 ganger gjennomsnittlig grunnbeløp.

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

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

Ajourførte vedtekter og annen informasjon om LO/NHO-ordningene, finnes på: www.afp.no. Vedtekter fåes også ved henvendelse til Virke.

Bilag 4 nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987

A. Fra 1. januar 1987 gjennomføres følgende arbeidstidsnedsettelse:

1. **Til 37,5 timer pr. uke**
Dagarbeidstid
2. **Til 36,5 timer pr. uke**
Vanlig 2-skiftarbeid som verken går lørdag aften eller i helligdagsdøgnet.
3. **Til 35,5 timer pr. 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 pr. uke.**
 - a) Helkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
 - b) Arbeid under dagen i gruver.
 - c) Arbeid med tunneldrift og utsprenkning av bergrom under dagen.
5. For dem som har forlenget arbeidstid på grunn av beredskapstjeneste eller passiv tjeneste i henhold til arbeidsmiljølovens § 46 nr. 5 og 6, skal forlengelse skje på basis av overenskomstens timetall.
6. Overgang til kortere arbeidstid etter disse bestemmelser skal ikke føre til reduksjon i den ansattes totale fortjeneste. Ansatte med timelønn, må derfor få timesatsene justert. Jfr. Riksmeglingsmannens protokoll fra tariffrevisjonen 1987.

B. Nærmere om arbeidsmiljølovens § 10

1. **§ 10 - 4.5:**
 - 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, hvilket 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 ville være tilfelle om virksomheten ble drevet døgnet rundt.
- c) Uttrykket "søn- og helligdager" betyr i denne bestemmelse "søn- og/eller helligdager". 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 pr. uke.

For at arbeid skal regnes som arbeid på søn- og/eller helligdag, 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 kl. 22.00, eller etter kl. 22.00. I sistnevnte tilfelle uten noe krav til minste lengde av tiden.

- d) Bevegelige helligdager skal regnes som søndager ved fortolkningen av uttrykket "hver tredje søndag". Dette innebærer at en arbeidstaker som ikke arbeider så ofte på søndag som hver tredje søndag, likevel vil kunne få 38 timer pr. 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 3/4 av arbeidstiden - (I tidsrommet fra kl. 21.00 - kl. 06.00.)

2. § 10 - 4.6:

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 pr. 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.

Bilag 5 Regler for vurdering av faggrupper, innplassering og lønn samt regler for lærlinger mm

Sjåførere anerkjennes som spesialarbeidere. Det samme gjelder lagerarbeidere med slik øvelse at de selvstendig og under eget ansvar kan utføre vanlig lagerarbeid (arbeid med inn- og utpakking eller ekspedisjon av varer og materiell og som har sitt vesentlige arbeid på lageret).

Vaktmenn skal plasseres i gruppen spesialarbeidere eller gruppen hjelpearbeidere avhengig av arbeidets art og omfang. (Med hensyn til vaktmenns arbeidstid henvises til arbeidsmiljøloven § 10-4.)

Tvist om anerkjennelse av en arbeidstaker som spesialarbeider avgjøres med bindende virkning av en nemnd på fire medlemmer, hvorav hver av partene oppnevner to. Oppnås ikke enighet, tilkalles en oppmann, eventuelt oppnevnt av Teknologisk Institutt.

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

Lærlinger og ikke-lærlinger skal være fritatt for utgifter i forbindelse med prøveavleggelsen. Det er enighet om at eventuelle nye fagområder så snart som mulig skal søkes lagt inn under Lov om fag-opplæring i arbeidslivet som nye lærlingefag. Ved bedrifter hvor arbeidstakere utfører høyt kvalifisert spesialarbeid som ikke kan legges inn under Lov om fagopplæring i arbeidslivet som fag, kan partene avtale at arbeidstakeren etter 3 3/4 år i arbeidet og fylte 22 år avlegger en dyktighetsprøve som internt gir rett til lønnsmessig plassering som fagarbeider.

Dyktighetsprøven som fastsettes av partene på bedriften, skal i vanskelighetsgrad kunne sammenliknes med fag-prøver fastsatt i henhold til Lov om fagopplæring i arbeidslivet. Bestått dyktighetsprøve skal bekreftes skriftlig overfor den enkelte.

Lønnsbestemmelser for lærlinger og unge arbeidstakere Lærlinger etter gammel ordning:

Lærlingenes fortjeneste skal utgjøre en prosentandel av timefortjenesten eksklusiv alle tillegg for nyutdannede fagarbeidere i bedriften. Dette inkluderer eventuell bonus som er en del av fag-arbeidernes timefortjeneste.

For 3 års læretid gjelder følgende skala:

1.	2.	3.	4.	5.	6.	halvår
53	56	61	70	80	90	prosent

For 4 års læretid gjelder følgende skala:

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	halvår
53	56	61	70	80	90	91	92	prosent

Det gis fradrag i læretiden for grunnkurs og videregående kurs i henhold til fradragsbestemmelsene for faget.

Bedriften skal påmelde lærlinger til den pliktige skoleundervisning og gi lærlingene nødvendig fri til denne, uten tap av arbeidsinntekt.

Lærlinger etter Reform '94:

Hovedmodellen for yrkes- og fagopplæring har 2 års opplæring i videregående skole (GK og VK1), pluss 2 års læretid i bedrift med 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapningstid.

Lærlingenes timefortjeneste utgjør en prosentandel av timefortjenesten eksklusiv alle tillegg for nyutdannede fagarbeidere i bedriften. Dette inkluderer eventuell bonus som er en del av fagarbeidernes timefortjeneste.

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

Lærlinger i fag som har 3 års opplæring i videregående skole (GK, VK1 og VK2) pluss 1 års læretid i bedrift, følger følgende lønsskala:

7.	8.	halvår
50	80	prosent

Lærlinger i fag som har 3 års opplæring i videregående skole (GK, VK1 og VK2) pluss 1 ½ års læretid i bedrift, følger følgende lønsskala:

7.	8.	9.	halvår
40	50	80	prosent

For lærlinger som ikke har GK og VK1 i videregående skole etter Reform '94, avtales lokalt fordelingen av samlet en fagarbeiders lønn i løpet av læretiden.

Bedriften skal påmelde lærlinger til den pliktige skoleundervisning. Lærling, teknisk-allmennfag (TAF-lærling) lønnes som følger:

- De første årene (når kandidaten er elev) betales en timefortjeneste pr. time praksis i bedriften med 30 % av timefortjenesten eksklusiv alle tillegg for nyutdannet fagarbeider i bedriften.
- De to siste årene (når kandidaten er lærling) betales pr. time praksis i bedriften i henhold til Verkstedsoverenskomstens skala for avlønning av lærlinger.

VIRKE og Parat er enige om at det er viktig å sikre rekruttering til bransjen. På denne bakgrunn anbefaler VIRKE og Parat de lokale å drøfte aktuelle ordninger som støtte til læremateriell, støtte til oppholdsutgifter og støtte til reise- og flytteutgifter. VIRKE og Parat anmoder derfor de lokale parter om å vurdere behov for tiltak som øker mobiliteten og tilgangen av lærlinger.

Overtid for lærlinger, TAF-lærlinger og lærekandidater som er fylt 18 år betales som for bedriftens hjelpearbeidere.

Ansatte spesial- og hjelpearbeidere som inngår lærekontrakt med bedriften beholder sin lønn. For ansatte fagarbeidere som inngår lærekontrakt med bedriften avtales lønnen lokalt.

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

Partene er enige om at ovennevnte lønnsbestemmelser knyttet til Reform '94 benyttes under forutsetning av at statens støtte til lærlingeordningen blir slik som forutsatt under innføringen av reformen.

Unge arbeidstakere:

Unge arbeidstakers fortjeneste skal utgjøre en prosentandel av begynnerlønn eksklusiv alle tillegg for bedriftens hjelpearbeidere.

15	15 ½	16	16 ½	17	17 ½	år
53	56	61	70	80	90	prosent

Dersom bedriften tar imot utplasserte elever fra ungdomsskoler, videregående skoler eller AMO, skal opplegget for utplassering på forhånd drøftes med de tillitsvalgte.

Praktikanter lønnes etter lærlingskalaen. Det gis opprykk for grunnkurs og videregående kurs i henhold til fradragsreglene for opplæringsplan.

Bilag 6 Opplæring teknologisk utvikling

Fagopplæring, etterutdanning og videreutdanning skjer i samsvar med Lov om videregående opplæring og Lov om fagopplæring i arbeidslivet og de bestemmelser som til enhver tid blir gitt i henhold til disse lover og til Hovedavtalens bestemmelser.

Kompetanse

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få dokumentert sin realkompetanse. Verkstedsindustriens fremtidige konkurransevne vil blant annet være avhengig av tilpasning til ny teknologi og tilgang på fagarbeidere og annen kvalifisert arbeidskraft.

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

- at det er av stor betydning å øke interessen og mulighetene for fagutdanning, samt å legge forholdene til rette slik at bedrifter som har forutsetning for det, i større utstrekning tar inn lærlinger,
- at det mellom bedriften og tillitsmennene drøftes behovet for inntak av lærlinger, i fellesskap å arbeide for en kontinuerlig oppdatering av fagopplæring, slik at denne til enhver tid er mest mulig i samsvar med industriens behov, å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3-5 i opplæringsloven opprettholdes også i fremtiden.
- at "Opplæringsrådet for mekaniske og elektrotekniske fag i industrien" (ORMEI) søker å utarbeide opplæringstilbud for ajourføring av fagarbeidernes kvalifikasjoner, som endrede arbeidskrav, arbeidsforhold og ny teknologi m.v. vil kreve,
- at ved innføring av ny teknologi skal berørte arbeidstakere gis nødvendig opplæring. Opplæringens karakter og omfang skal drøftes mellom partene i det enkelte tilfellet, jfr. tilleggsavtale til Hovedavtalen. Opplæring innenfor den enkelte arbeidstakers ordinære arbeidstid skal skje uten tap av fortjeneste,
- at videreutdanning er en oppgave for ulike utdanningsinstitusjoner, bedrifter og de enkelte arbeidstakere. Partene vil søke å påvirke myndighetene slik at tilbud om videreutdanning kan gis såvel i arbeidstiden som i fritiden, avhengig av lokale forhold,
- at bedriften og tillitsmennene drøfter generelle opplæringsspørsmål med tanke på å øke de ansattes kompetansenivå.

VIRKE og Parat vil anbefale at de lokale parter tilpasser sin arbeidsorganisasjon og sine bedriftsinterne avtaler med tanke på de krav ny teknologi vil medføre, jfr. Verkstedsoverenskomsten punkt 4.1.4.1.

Bilag 7 Likestilling

Partene er enige i at det er en ressurs for arbeidslivet at kvinner og menn gis arbeidsforhold og utviklingsmuligheter som bidrar til en jevnere fordeling av kvinner og menn på alle nivåer i bedriftene. Partene er enige i at det er viktig å videreføre arbeidet med dette sentralt og lokalt.

Bedriftene skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelser, lønns plassering, forfremmelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning.

I tariffperioden bør de lokale parter drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med henblikk på å opprette en bedriftstilpasset likestillingsavtale.

Formålet med en slik avtale er at alle arbeidstakere - uansett kjønn - skal gis samme mulighet til arbeid og faglig utvikling, og likestilles mht. ansettelse, lønn, opplæring og avansement.

I forbindelse med opprettelser av likestillingsavtale og som grunnlag for likestillingsarbeid i bedriftene, vil VIRKE og Parat bl.a. peke på at:

- Likestilling er et lederansvar.
- Likestilling krever sterk medvirkning, fra såvel de tillitsvalgte og ansatte, som fra ledelsen.
- Arbeidsmiljøet er en medvirkende faktor til å fremme målsettingen om likestilling.
- Likestillingsarbeidet bør drøftes og følges opp i etablerte samarbeidsfora i bedriften.

Bilag 8 Spesielle arbeidstidsbestemmelser

Ved fastsettelse av arbeidstid 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 hvorledes arbeidstidsordningen skal gjennomføres innenfor rammen kl.07.00 – kl.16.00.

Partene peker på at det av hensyn til en effektiv utnyttelse av produksjonsutstyr vil være av stor betydning å praktisere fleksible arbeidstidsordninger, herunder hvilepauser. Det anbefales derfor med utgangspunkt i Riksmeklingsmannens forslag ved tariffoppgjøret i 1986, avsnitt C, punkt 5, at det på de enkelte bedrifter treffes avtale om slike ordninger innenfor tidsrommet kl. 06.00 til kl. 18.00.

Partene på den enkelte bedrift kan innenfor de tidsrammer som er angitt i Verkstedsoverenskomsten § 2.1, avtale fleksibel arbeidstid for alle ansatte eller grupper av ansatte. Avtalen må inneholde bestemmelser om rammetid, kjernetid og glidetid. Kjernetiden skal være lik alle dager. Arbeid utover 9 timer pr. dag eller utover normal arbeidstid i en 4-ukers periode betales med overtidsgodtgjørelse.

Prinsippene for deltidsarbeid fastsettes i skriftlig avtale mellom partene på bedriften, jfr. Hoved-avtalens Tilleggsavtale IX. Det samme gjelder permanente omlegginger i det etablerte mønster for deltidsarbeid. Ved deltidsarbeid utover 5 1/2 time på den enkelte dag (jfr. arbeidsmiljøloven § 10-9) skal det fastsettes en hvilepause.

Ovenstående er ikke til hinder for tidvis endrede arbeidsordninger ved behov og etter avtale med den enkelte deltidsansatte. Arbeidstiden ved offshorearbeid, jfr. bilag nr. 6.

Bilag 9 Korte velferdspermisjoner

I de bedrifter som ikke har tilsvarende eller bedre ordninger, skal følgende bestemmelser gjelde om korte velferdspermisjoner.

Avtalen skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjoner:

- Ved dødsfall og begravelse/bisettelse når det gjelder den nærmeste familie, har arbeidstakeren krav på til sammen 3 dagers permisjon betalt med ordinær lønn.
- Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstakeren, så som ektefelle/samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn
- Permisjon ved begravelse av ansatte slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.
- Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege, og helsepersonell som kan sykmelde og viderebehandling som disse anviser. 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. For øvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfeller som oftest være sykmeldt.
- Det dreier seg her om tilfelle hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfelle vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfelle faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. For øvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfelle som oftest være sykmeldt.
- Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet. Det siktes til akutte sykdomstilfelle i hjemmet, forutsatt at annen hjelp ikke kan skaffes, og arbeidstakerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte permisjoner for at arbeidstakeren skal kunne få ordnet seg på annen måte.
- Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.
- Permisjon ved flytting til ny bolig i forbindelse med skifte av stilling i bedriften.
- Permisjon ved spesiell tilkalling i arbeidstiden i forbindelse med blodgivning.
- Permisjon i forbindelse med eget bryllup.

- Permisjon ved innkalling til sesjon.
- Bedriften dekker ordinær lønn i permisjonstiden for ansatte som innvilges omsorgspermisjon i samsvar med aml § 12-3.

Arbeidstakeren har rett til inntil 3 dagers permisjon når det er påkrevet å være tilstede ved tilvenning av barn i barnehage eller skole. Ved slik permisjon gjelder følgende:

Arbeidstakeren har rett til ordinær lønn for inntil 2 dager pr barn ved første skoleår, og ved første-gangs tilvenning i barnehage. For øvrig har arbeidstakeren rett til ordinær lønn for inntil 1 dag per barn per år.

Permisjon når foreldrene er innkalt til konferansetime i grunnskolen, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer. Behovet for permisjon skal varsles senest to uker før dato for konferansetime.

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

Utenom disse tilfeller gjelder velferdspermisjon for nødvendig tid inntil en dags varighet.

Bilag 10 Godtgjøring for helligdager og 1. og 17. mai

Til erstatning for arbeidsfortjeneste utbetales uke-, dag-, time- eller akkordlønnede arbeidstakere som ikke er i ordinært arbeid på de nedenfor nevnte dager, en godtgjøring etter disse regler:

1 Godtgjøringen

1.1 Godtgjøringen 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.

1.2 Betalingen for 1. og 17. mai og bevegelige helligdager innenfor den enkelte bedrift for gruppen fag-, spesial- og hjelpearbeidere fastsettes tilsvarende bedriftens gjennomsnittlige timefortjeneste for hver av de nevnte grupper.

1.3 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 godtgjøringen.

1.4 Godtgjøringen utbetales for det antall timer som ville vært ordinær arbeidstid på vedkommende dag.

Godtgjøringen reduseres forholdsvis hvis det etter gjeldende arbeidsordning ved bedriften drives med innskrenket arbeidstid på vedkommende ukedag.

I godtgjøringen gjøres fradrag for dagpenger eller liknende som arbeidstakeren i tilfelle får utbetalt for vedkommende dag av arbeidsgiveren eller trygdeinstitusjon som helt eller delvis finansieres ved pliktmessig bidrag fra arbeidsgiveren.

1.5 For unge arbeidstakere og lærlinger fastsettes betalingen tilsvarende den gjennomsnittlig timefortjeneste i bedriften for disse under ett.

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

1.6 Ukelønnede arbeidstakere beholder sin ukelønn uavkortet også i uker med bevegelige helligdager eller 1. og 17. mai.

- 1.7 For arbeidstakere med provisjonslønn, betales en godtgjøring beregnet etter den enkeltes gjennomsnittlige fortjeneste etter reglene folketrygdloven

Disse bestemmelser er ikke til hinder for at partene på bedriften kan bli enige om en annen betalingsordning eller beregningsperiode.

I denne forbindelse er Parat og VIRKE enige om følgende:

For arbeidstakere med varierende fortjeneste betales en godtgjøring tilsvarende den enkeltes timefortjeneste i siste lønnsperiode før helligdag eller 1. og 17. mai, eventuelt den enkeltes timefortjeneste i sist kjente kvartal, hvis en lønnsperiode ikke er representativ.

- 1.8 I tillegg til den betaling vedkommende arbeidstaker skal ha etter overenskomsten, utbetales helkontinuerlige skiftarbeidere for hvert fulle arbeidede skift på helligdager som faller på en ordinær ukedag, kr. 30.00.

Det regnes inntil 3 skift pr. helligdag. Som regel regnes tiden fra kl. 22.00 før vedkommende helligdag til kl. 22.00 på helligdagen, eventuelt siste helligdag. Ovennevnte bestemmelse 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.

Feriegodtgjøringen beregnes av ovennevnte kr. 30,00, derimot ikke skift- eller overtidsprosjenter.

- 1.9 Skiftarbeidere som mister skift foran bevegelige helligdager på grunn av arbeidstids bestemmelsene i Arbeidsmiljøloven, skal ha godtgjøring for disse skift som for en helligdag.

Hvis det tapes en del av skiftet på disse dager, skal godtgjøringen være forholdsvis etter den tid de taper.

2. Opptjeningsregler

Retten til godtgjøring har arbeidstakere som har hatt sammenhengende ansettelse ved samme bedrift 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 tre helligdager i påsken som en enhet og de to helligdager i julen sammen med nyttårsdag som en enhet.

2.1 Tapsregler

- 2.2 Retten til godtgjøring tapes hvis arbeidstakeren er fraværende både virkedagen før og virkedagen etter helligdagen. Retten til godtgjøring tapes ikke hvis det er avtalt fri dagen før og dagen etter helligdagen med arbeidsgivers samtykke.

- 2.3 Retten tapes også hvis arbeidstakeren forsømmer sitt arbeid enten virkedagen før eller virkedagen etter helligdagen, med mindre fraværet skyldes tjenestefrihet med arbeidsgiverens samtykke, ferie, legitimert sykdom, varetakelse av offentlig ombudsplikt eller annen uforskyldt fraværsgrunn.
- 2.4 Retten til godtgjøring tapes ikke for helligdager og 1. og 17. mai som faller innenfor tidsrom hvor arbeidstakeren har ferie eller er permittert på grunn av driftsstans, men reglene ovenfor følges dog for så vidt angår fraværet siste virkedag og første virkedag etter slik ferie- eller permisjonstid.
- 2.5 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 godtgjøring for henholdsvis 1. mai og 1. januar.

3. Utbetaling

Godtgjøringen 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 godtgjøringen sammen med sluttoppgjøret.

- 3.1 Godtgjøringen regnes som en del av arbeidsfortjenesten og tas med ved beregningen av feriegodtgjøringen. Den regnes ikke med ved beregning av tillegg for overtidarbeid.

4. Betaling for arbeid på de store høytidsdager

Skiftarbeidere som tjenestegjør noen av de store høytider 1. juledag, 1. påskedag eller 1. pinsedag, regnet fra kl. 14.00, jul-, påske- og pinseaften til kl. 06.00 annen helligdag, skal i tillegg til feriegodtgjøringen ha 0,4 % av årsinntekten for hver arbeidet helligdag, dog ikke utover 2 dager til sammen. Med årsinntekten menes den i året 1. januar - 31. desember i vedkommende bedrift opptjente lønn.

Bilag 11 Ferie

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 m. m. Økt fleksibilitet sammen med den femte ferieuken vil kunne bidra til mindre sykefravær og økt produktivitet.

A. **Fleksibilitet**

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

Merknad

Avtalte og godkjente forsøksordninger skal dog ikke svekke tariffbestemte godtgjørelser.

B. **Avtalefestet ferie**

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

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

Arbeidstaker kan kreve 5 virkedager fri hvert kalenderår, jf. ferieloven § 5 nr. 1. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

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

2. Feriepenger beregnes i samsvar med ferieloven § 10.
I forbindelse med at den femte ferieuken er innført skal den alminnelige proSENTSATS for feriepenger være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferieloven § 10 nr. 2 og 3.

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

Merknad

Deltidsansatte som arbeider 3 dager eller mindre per uke kan kreve at den avtalefestede ferien plasseres i arbeidsfrie perioder.

Bilag 12 Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid mm

Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå gjelder aml § 14-12. Ved innleie av arbeidstakere fra bedrifter som ikke har til formål å drive utleie, gjelder aml § 14-13.

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

Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling, som følger av pkt 2 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket 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.

I Hovedavtalen kap. 4 gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom YS og Virke, 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 Virke, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt. 2, slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet ihht aml § 14-12 c (forslag i Prop 74L).

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgsarbeid, jf Hovedavtalen § 4.4.1.

Merknad:

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

Bilag 13 Ansatte i vikarbyråer.

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

1. Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i aml.
2. Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.
3. Oppsigelse og avskjed skal gjennomføres i henhold til aml's bestemmelser.
4. Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratrukke seg etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløpet, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.
5. 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 aml.
6. Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder aml og Hovedavtalen.

Bilag 14 Tariffavtale for arbeid offshore

1. Definisjoner

Med offshore menes innretning som er plassert på olje-/gassfelt i rom sjø.

Med innretning forstås en konstruksjon plassert ute i havet for leting etter og drift/produksjon av olje- og gass.

Med arbeidsperiode menes det tidsrom (vanligvis 12 timer) som arbeidstakeren er i arbeid for arbeidsgiveren i løpet av ett døgn.

Med hvileperiode menes tidsrommet (vanligvis 12 timer) mellom to arbeidsperioder.

Med oppholdsperiode menes det tidsrom arbeidstakeren oppholder seg i sammenheng på innretninger som faller inn under forskriftens virkeområde.

Friperiode er tiden mellom oppholdsperiodene.

Flotell er en frittliggende innretning for overnatting, opphold/verkstedvirksomhet. Flotellet er tilknyttet hovedinnretningen med gangbru eller helikopterforbindelse.

Med shuttling menes transport i oppholdsperioden mellom faste og/eller flytende innretninger.

Merknad

Hvis enkelte oppdrag unntaksvis skulle kreve nattekvarter i land, henvises til 2.2, første setning, under hensyntagen til definisjonen av avtalens virkeområde i 2.1

2. Virkeområde

- 2.1 Denne avtale gjelder for arbeidsoppdrag på faste og mobile innretninger i forbindelse med petroleumsvirksomheten på den del av kontinentalsokkelen som er undergitt norsk statshøyhet, der det ikke er adgang til nattekvarter eller daglig fritid i land.
- 2.2 Tariffspørsmål som reiser seg i forbindelse med uforutsette situasjoner, skal i det enkelte tilfellet søkes løst av partene i fellesskap. Er spørsmålet av generell art skal organisasjonene orienteres med sikte på eventuelt å avtalefeste spørsmålet.
- 2.3 Partene er enige om å holde hverandre gjensidig orientert om nye lover og forskrifter som får innflytelse på arbeidsforholdene innen petroleumsvirksomheten på den del av kontinentalsokkelen som er undergitt norsk statshøyhet.

- 2.4 Avtalen skal i prinsippet gjelde alle typer oppdrag, men partene kan treffe særskilt avtale for arbeid av kortere varighet enn en vanlig oppholdsperiode på 14 dager med tilhørende avspasering.

Protokolltilførsel

Ved tariffrevisjonen 2002 diskuterte partene den praksis som er etablert med hensyn til uspesifiserte oppholdsperioder, som for eksempel 1 til 14 dager. Partene er enige om at denne praksis med hensyn til uspesifiserte turer, når det ikke er mulig å fastsette oppholdsperiodens lengde, ligger innenfor bilagets 2.4 og 3.2 sine bestemmelser når det før avreise er avtalt med arbeidstaker.

3. Arbeidstid, overtid mv.

3.1 Arbeidstid

Arbeidsordningen bygger på den til enhver tid gjeldende tariffavtale og forskrifter for arbeid offshore.

Den alminnelige arbeidstid skal ikke overstige 12 timer i døgnet. Den ukentlige arbeidstid skal ikke overstige 33,6 timer i gjennomsnitt over et tidsrom på høyst 12 måneder.

3.2 Arbeidsplan

Vedrørende arbeidsplan vises til Rammeforskriften (FOR 2010-02-12 nr. 158) og arbeidsmiljølovens § 10-3.

3.3 Oppholdsperiode

Oppholdsperiodens lengde avtales mellom arbeidstakerne ved deres tillitsvalgte og arbeidsgiver. Normal rotasjonsordning baseres på 14-21-14-28, jf. Rammeforskriften (FOR 2010-02-12 nr. 158).

Når arbeidstakere pålegges eller det avtales at arbeidstaker skal benytte arbeidsplan 14-28, gjelder følgende:

Arbeidstaker vil ha rett til full lønn. Arbeidsgiver skal søke å tilrettelegge for at manglende timer kan arbeides. Varsel om endring av arbeidsplan skal da gis med 14 dagers varsel

3.4 Overtid

Arbeidet tid utover 12 timer i døgnet er å betrakte som overtid. Den samlede arbeidstid inkl. overtid skal ikke overstige 16 timer i døgnet. Den samlede overtid offshore skal ikke overstige 200 timer i kalenderåret, jf. Rammeforskriften (FOR 2010-02-12 nr. 158).

Bruken av overtid skal begrenses til det minst mulige og søkes fordelt blant arbeidstakerne. Overtid skal søkes lagt i direkte tilknytning til arbeidsperioden.

3.5 Hvilepauser

Hvilepausen skal være minst 30 minutter dersom arbeidstiden er 8 timer i døgnet, og 60 minutter dersom arbeidstiden er 12 timer.

Tiden regnes fra en ankommer spisesalen til en forlater denne. Eventuell gang-, skifte- og vasketid kommer i tillegg. Hvilepausen skal medregnes i arbeidstiden.

Merknad:

Når oppdragsgiver i kontraktsform krever det, kan partene lokalt avtale oppdeling av hvilepausen i samsvar med forskriftene.

3.6 Arbeid utover oppholdsperiode

Dersom uforutsette hendinger gjør at mannskapsbytte ikke kan gjennomføres til avtalt tid, må de ansatte være forberedt på å fortsette arbeidet. Hvis partene i det enkelte tilfelle ikke blir enige om at arbeidstiden utover normal oppholdsperiode skal betales med overtidsgodtgjørelse, (100 %), skal avspasering finne sted.

(I de tilfeller der man etter avtale velger å kompensere den opparbeidede avspaseringstid med overtidstillegg, skal overtidstillegget beregnes av det beregningsgrunnlag, jf. VO-delens § 7.2, som gjelder på det tidspunkt etterbetaling skjer.)

3.7 Arbeidsfri periode

Det skal være en arbeidsfri periode på minst 8 timer i sammenheng mellom to arbeidsperioder med adgang til kvalifisert hvile.

3.8 Endring av arbeidsperiode

Varsel om endring av arbeidsperiode skal gis den enkelte så tidlig som mulig.

Det forutsettes at det skal være dagarbeidsperiode med mindre vedkommende får beskjed om nattarbeidsperiode før avreise fra hjemsted.

Ved endring fra dag- til nattarbeidsperiode (eller omvendt) betales 100 % tillegg (timefortjeneste) for inntil 36 timer, minimum 24 timer. Disse timer registreres ikke som overtid.

Godtgjørelsen betales ikke hvis arbeidstakeren før avreise fra hjemsted er varslet om endringen, og heller ikke ved tilbakeføring til opprinnelig planlagt arbeidsperiode.

Tapte arbeidstimer som følge av overføringer skal kompenseres med offshorelønn.

3.9 Forskjøvet arbeidstid

Forskjøvet arbeidstid utenfor den fastlagte arbeidstidsordning for den enkelte arbeidstaker, betales med overtidsgodtgjøring (100 %).

3.10.1 Avregning av arbeidstiden for personell som arbeider offshore, og vekselvis arbeider offshore, på landanlegg og ved faste driftssteder der arbeidstiden er gjennomsnittsberegnet

Den enkeltes totale arbeidstid skal avregnes der all arbeidet tid offshore, på landanlegg og ved faste driftssteder skal inngå i den totale arbeidstid og gjøres opp minimum en gang per 12 måneder. Årlig avregningstidspunkt avtales lokalt.

I perioden for avregning legges til grunn at den enkelte har startet med en oppholdsperiode offshore eller en arbeidsperiode på land og avsluttet med en fullført avspaseringsperiode.

All arbeidet tid utover tariffestet tid skal avspaseres. Hvis disse timer ikke er påbegynt avspasert ved avregningstidspunktet utbetales disse timer som for overtid bestemt. Partene lokalt kan avtale at den enkelte etter eget ønske kan overføre inntil 200 timer for avspasering på et senere tidspunkt.

3.10.2 Modell for avregning av arbeidstid

Alle arbeidede timer utenom overtid/ekstra tid som allerede er oppgjort og betalt i henhold til overenskomsten omregnes til 37,5 timer per uke jf. VO-delen 3.2.4.

Perioder med ferie og fravær skal det tas hensyn til i avregningen. Ved beregning av korrekt mertid skal det legges til grunn at fravær ikke skal innarbeides.

3.10.3 Avregning

De lokale parter kan avtale praktiske løsninger slik at bedriften kan benytte det samme avregningstidspunktet for alle arbeidstakerne, herunder overføring av minus/plusstid for dette formålet.

4. Reisebetingelser - mønstring

4.1 Reise - ventetid - reiseutgifter

Reisetid og ventetid fra bopel til boliginnretning godtgjøres ikke. Det samme gjelder tilbakereise og tiltredelse og fratredelse fra prosjektet. Partene på bedriften drøfter hensiktsmessige reiseordninger, men NI og Fellesforbundet forutsetter at etablerte reiseopplegg ikke blir endret til ugunst for de ansatte.

Dersom bedriftens opplegg forårsaker at arbeidstakeren taper arbeidstimer, skal disse timer kompenseres med timefortjeneste + offshoretilllegg.

Reiseutgifter dekkes etter regning. Det kan avtales andre ordninger mht. reiseutgifter på den enkelte bedrift.

Denne bestemmelse trer i stedet for eventuelle lokale avtaler, med virkning fra og med bedriftens lokale forhandlingsdato 1992.

4.2 Diett under reise

Diettpenger under reise betales etter regning. Det er også adgang til å treffe avtale om et fast beløp, jf. VO-delens 8.4.1 nr. 3.

4.3 Ventetid på land på utreisebase (helikopterbase e.l.)

Dersom uforutsette hendinger etter ankomst på helikopterbase e.l. forårsaker at arbeidet offshore ikke kan påbegynnes til avtalt tid, betales tapte arbeidstimer med timefortjeneste (maks 12 timer per døgn) + 11,61 % + en kompensasjon per time tilsvarende offshoretillægget.

Arbeidstakeren kan i slike tilfeller anvises arbeid i land.

4.4 Avbrudd, kansellering av offshoreperiode

Dersom arbeidsgiveren på grunn av uforutsette hendinger må kansellere eller avbryte offshoreperioden, skal de ansatte, og hvis mulig også de tillitsvalgte, varsles så tidlig som mulig. De ansatte kan, etter at nødvendig avspasering er avtalt, tilvises annet arbeid. Retningslinjer for avspasering avtales mellom bedriftsledelsen og arbeidstakernes tillitsvalgte.

4.5 Ventetid offshore

Dersom uforutsette hendinger gjør at planlagt avreise fra plattform ikke kan gjennomføres, betales ventetid offshore etter endt oppholdsperiode med individuell timelønn. (80 % av timefortjeneste, eksklusive alle tillegg.) Ventetid betales for inntil 12 timer per døgn (arbeidsperiode).

Dersom den ansatte blir satt i arbeid, reduseres antall timer med ventetid tilsvarende.

4.6 Hvile før arbeidet påbegynnes

Reise for tiltredelse av oppholdsperiode må legges slik opp at arbeidstakeren gis mulighet til nødvendig hvile før arbeidet påbegynnes. Inntil forskrifter foreligger, må dette i det enkelte tilfellet vurderes av partene lokalt. Normalt skal arbeidstid + reisetid ikke overstige sammenhengende 16 timer.

4.7 Shuttling

Shuttling utenfor arbeidstiden og tilhørende ventetid skal ikke regnes som arbeidet tid, og tiden som medgår skal ikke registreres som overtid.

Medgått tid kompenseres med timefortjeneste + offshoretilllegg, minimum 1/2 time.

Når arbeidstakere som bor i eget boligkvarter adskilt fra arbeidsstedet, blir sittende fast på grunn av stopp i shuttling e.l., vil dette bli kompensert som for arbeid offshore for maks 12 timer per døgn. Arbeidstakerne er forpliktet til å påta seg tilvist arbeid i ventetiden.

4.8 Mønstring

Mønstringssted er på innretningen hvor det skal arbeides.

Mønstringstidspunktet kan variere for den enkelte arbeidstaker og skal på forhånd være avtalt.

5. Ferie og feriepenger

Feriors lengde og feriepenger gis i samsvar med Ferieloven. For avtalefestet ferie, se Fellesbilag 7.

Hvis ikke annet er avtalt lokalt, skal følgende gjelde:

- Arbeidstakeren skal være fritatt for alt arbeid i de første 3 ukene av den første friperiode etter 1. juni hvert år og de 12 første dagene (2 uker) av den første friperiode etter 30. september.

Når arbeidstakerne tiltrer offshorearbeid etter at opparbeidet ferietid er avviklet, må bedriften i samarbeid med arbeidstakeren - eventuelt tillitsvalgte - ta hensyn til dette i forbindelse med den ansattes rotasjonsordning.

6. Offshorekurs/fagopplæring

Ved kurs, opplæring, nysertifisering etc. pålagt av bedriften i en avspaseringsperiode, betales med den enkeltes timefortjeneste. Dette gjelder ved følgende opplæring:

- I) sikkerhetskurs, repetisjonskurs, kjentmannskurs og andre kurs som er påkrevd av hensyn til helse, miljø og sikkerhetsgrunner for opphold og arbeid offshore.
- II) kurs og kompetanseheving som er nødvendig og påkrevd for utførelse av den enkeltes arbeid offshore.

Partene vil presisere at når bedriften har behov for å oppgradere den ansattes kompetanse i henhold til den daglige drift, skal betalingen skje som ved pålagte kurs.

7. Nøddinnkvartering

Partene lokalt avtaler hvorledes det skal forholdes/kompenseres i de tilfeller uforutsette situasjoner fører til at personell etter den daglige arbeidsperiode offshore ikke kommer tilbake til boliginnretning.

8. Sikkerhetsbestemmelser

8.1 Sikkerhetsmøter m.v.

Sikkerhetsarbeid skal foregå i medhold av gjeldende offentlige regler og forskrifter. De ansatte skal gjøres kjent med lover og forskrifter/arbeidsreglement før arbeid offshore påbegynnes. Overtredelse av samme vil kunne medføre hjemsending.

Sikkerhetsmøter/øvelser, livbåt- og brannøvelser utenfor arbeidstiden skal ikke regnes som arbeidet tid, og tiden som medgår skal ikke registreres som overtid.

Partene avtaler lokalt den godtgjørelse som skal betales for sikkerhetsøvelser m.v. som finner sted utenfor arbeidstiden.

Tilkomstteknikk

Personell som skal utføre inspeksjon/arbeid ved bruk av tilkomstteknikk, må fremlegge dokumentasjon på bestått kurs for denne type arbeid.

8.2 Arbeidstøy, verneutstyr, redningsdress

Arbeidsgiveren skal holde nødvendig verneutstyr og arbeidstøy, jf. forskriftene. Verneutstyret og arbeidstøyet, som er bedriftens eiendom, skal være i forsvarlig stand og rengjort ved utlevering. Alt yttertøy skal under arbeid offshore være oransjefarget og flammesikkert.

Rettighetshaver eller bedriften skal holde arbeidstakeren med overlevingsdrakt under transport fra utreisebase innretning, shuttling og under transport fra innretning til utreisebase.

9. Velferdspermisjoner

Permisjon med lønn uten offshoretillægget (12 timer per dag) skal gis ved dødsfall og begravelse i nærmeste familie, akutt, alvorlig sykdom i hjemmet og ved innleggelse på sykehus. Dessuten skal permisjon uten lønn gis på de vilkår som arbeidsmiljøloven hjemler. Avtalens bestemmelser legges til grunn. Ved utløpet av permisjonen kan bedriften anviser arbeid i land for det timetall som gjenstår i arbeidsperioden.

I de tilfeller hvor vilkårene for velferdspermisjon foreligger og kan forutses, skal bedriften varsles så tidlig som mulig før avreise offshore, slik at den eventuelt i stedet kan anviser vedkommende arbeid i land angjeldende oppholdsperiode.

10. Forsikringer/sykepengeordninger/helsekontroll

10.1 Forsikring/sykepenger

Sykepenger betales i henhold til Rikstrygdeverkets fastsatte forskrifter. Partene må lokalt avtale den del av offshoretillægget som skal inngå i inntektsgrunnlaget for sykepenger. Sykdom i avspaseringsperioden gir ikke anledning til utvidet avspasering.

Arbeidstakeren skal gjennom forsikring tegnet av bedriften, ulykkesforsikres basert på en sum tilsvarende minst 20 x grunnbeløpet i Folketrygden ved død, og 40 G ved 100 % invaliditet.

Forsikringen gjelder for reise mellom bosted og offshoreanlegget og for den periode vedkommende befinner seg om bord på innretningen.

Hvis bedriften har tilsvarende forsikring eller bedre for sine arbeidstakere fra tidligere, er den ikke forpliktet til å tegne ytterligere forsikringer.

10.2 Helsekontroll/legeundersøkelse

Arbeidstakeren skal dokumentere at han har gjennomgått en obligatorisk legeundersøkelse før arbeid offshore påbegynnes. Tid medgått til slike undersøkelser kompenseres ikke.

Legeundersøkelse skal foretas i henhold til gjeldende forskrifter og/eller når bedriftslegen finner det nødvendig.

Ved sykdom i avspaseringsperioden skal friskmelding fremlegges før nytt offshorearbeid påbegynnes, og sykmelding fremlegges hvis arbeidstakeren på grunn av sykdom ikke kan tiltre ny offshoreperiode.

11. Lønnsbestemmelser

11.1 Timefortjeneste

Den enkelte arbeidstaker skal utbetales lønn iht. den lønnsavtale som gjelder ved bedriften med eventuell kompensasjon for det lavere antall timer per uke han måtte få offshore (fra 37,5 timer til 33,6 timer 11,61 %).

Kompensasjon for forkortet arbeidstid utbetales for inntil 12 timer per arbeidsperiode og inngår ikke i overtidsgrunnlaget.

11.2 Offshoretillegg

I tillegg til timefortjenesten gis et offshoretillegg per time på kr 63,62. Offshoretillegget skal dekke alle særtilllegg etter VO-delen og alle tillegg for spesielle forhold knyttet til arbeidssituasjonen, samt reisetid og ventetid fra bopel til boliginnretning - og retur.

I forbindelse med kommende avtalerevisjoner skal offshoretillegget reguleres med den prosentvise stigning for VO-delen basert på NHOs statistikk for denne overenskomsten. Det fortjenestebegrepet som legges til grunn er "avtalt lønn". Det er økningen i perioden fra siste måletidspunkt før forrige regulering og frem til siste måletidspunkt før den aktuelle reguleringen, som skal legges til grunn. Ved eventuell regulering av overenskomstens øvrige satser ved mellomoppgjør, skal også offshoretillegget reguleres som ovenfor bestemt.

11.3 Overtidstillegg

Arbeid utover 12 timer i døgnet er å betrakte som overtid og godtgjøres med 100 % overtidstillegg.

11.4 Arbeid på bevegelige hellig- og høytidsdager og arbeid på nyttårs-, påske-, pinse- og julaften etter kl. 12.00

Det betales 100 % i overtidsgodtgjørelse for arbeid på følgende dager:

Nyttårsaften	7 timer
17. mai	12 timer
1. nyttårsdag	12 timer
Kr. himmelfartsdag	12 timer
Skjærtorsdag	12 timer
Pinseaften	7 timer
Langfredag	12 timer
1. pinsedag	12 timer
Påskeaften	7 timer
2. pinsedag	12 timer
1. påskedag	12 timer
Julaften	7 timer
2. påskedag	12 timer
1. juledag	12 timer
1. mai	12 timer
2. juledag	12 timer

Overtid utover 12 timer betales med 200 %.

I tillegg betales timefortjeneste for 7,5 timer for bevegelige hellig- og høytidsdager som faller i oppholdsperioden. Disse bestemmelser er ikke til hinder for at partene på bedriftene - innenfor ovennevnte ramme - blir enige om en annen betaling. Ovennevnte betales også hvis dagene faller på lørdager og søndager.

11.5 Nattillegg

For nattarbeid utbetales et tillegg per time på kr 32,99. Tillegget betales ikke for timer som godtgjøres med overtidsprosenter.

11.6 Tilkomstteknikk

Personell som utfører klatreoppdrag, jf. 8.1 "Tilkomstteknikk", kompenseres med kr 39,57 per time for godkjent klatretid i tillegg til offshorelønnen.

Merknad

Partene er innforstått med at dette er et enkeltstående unntak fra prinsippet i 11.2.

12. Tillitsvalgte/verneombud

Norsk Industri og Parat anbefaler at det for offshorearbeid og når arbeidsgruppen gjennomsnittlig har minst 25 arbeidstakere, velges tillitsvalgte, jf. for øvrig Hovedavtalens kap. V. For så vidt gjelder verneombud, henvises til arbeidsmiljøloven med forskrifter.

De særegne forhold gjør det nødvendig med kontinuitet innenfor tillitsvalgtapparatet offshore. Partene skal så langt det er mulig ta hensyn til dette ved demobilisering/ omplassering.

13. Tvistebehandling

Hvis det oppstår tvist om forståelsen eller praktiseringen av dette bilag, følges reglene i Hovedavtalens § 2-3.

14. Varighet

Avtalen inngår som et bilag til VO-delen, og har samme varighet og oppsigelsestid som denne. Partene er enige om at forhandlinger om vesentlige endringsforslag bør foretas i eget offshoreutvalg, og slik at forslag til ny offshoreavtale ved tariffoppgjøret kan inngå i, og omfattes av, avstemming over ny overenskomst.