

VERKSTEDSOVERENSKOMSTEN 2024-2026

Inngått: 1. april 2024
Utløp: 31. mars 2026

mellom

Hovedorganisasjonen Virke

på den ene side

og

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

og

Parat

på den annen side

Innholdsfortegnelse

Kap. I OVERENSKOMSTENS OMFANG	5
§ 1-1 Virkeområder	5
§ 1-2 Faggrupper og øvrige stillinger	5
§ 1-3 Definisjoner	5
Kap. II ARBEIDSTIDEN	6
§ 2-1 Ordinær dagarbeidstid	6
§ 2-2 Fleksibel arbeidstid og avvikende arbeidstidsordninger	6
§ 2-3 Deltid	7
§ 2-4 Overtidsarbeid	7
§ 2-5 Skiftarbeidstid	8
§ 2-6 Ferie	9
Kap. III LØNSFASTSETTELSE	9
§ 3-1 Minste timefortjeneste per 1. april 2024	9
§ 3-2 Generelt om minste timefortjeneste	9
§ 3-3 Garantert fortjeneste	10
Kap. IV LØNSSYSTEMER	11
§ 4.1 Lønssystemer generelt	11
§ 4.2 Oppsigelse av avtaler om lønssystem	11
§ 4.3 Tidlønn/fastlønn	11
§ 4.4 Lokal lønnsvurdering, lokale lønnsforhandlinger og kriterier for lønnsregulering	12
§ 4.5 Uenighet om satsene i lønssystemet	12
§ 4.6 Produktivitetsavtale - produktivitetstillitsvalgte	12
§ 4.7 Bonussystem	13
§ 4.8 Akkordarbeid alminnelige bestemmelser	13
§ 4.9 Månedslønn	14
§ 4.10 Utlønning	14
§ 4.11 Lønnsansiennitet	14
§ 4.12 Likelønn	15
Kap. V OVERTIDS-, SKIFT- OG ANDRE TILLEGG	15
§ 5-1 Overtidstillegg	15
§ 5-2 Overtidsgrunnlaget	16
§ 5-3 Skifttillegg	16
§ 5-4 Særlig smussig arbeid og arbeidstøy	17
Kap. VI ARBEID UTENFOR BEDRIFT	18
§ 6-1 Omfang	18

§ 6-2	Ansettelsesforhold	18
§ 6-3	Betalingsgrunnlaget for reisetid og tillegg for arbeid utenfor bedrift	20
§ 6-4	Arbeidsoppdrag med tilsagt fremmøte utenfor bedriften, men hvor overnatting ikke er nødvendig	20
§ 6-5	Arbeidsoppdrag hvor overnatting er nødvendig (herunder arbeid inshore med adgang til nattkvarter eller daglig fritid)	20
§ 6-6	Arbeidsoppdrag på faste mobile plattformer i forbindelse med petroleumsvirksomhet på den norske kontinentalsokkel, der det ikke er adgang til nattkvarter eller daglig fritid i land (offshorearbeid).....	22
§ 6-7	Reiser og oppdrag i utlandet.....	22
Kap. VII LIKESTILLING OG LIKEVERD		23
§ 7-1	Likestilling og ikke-diskriminering	23
§ 7-2	Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med redusert funksjonsevne	23
Kap. VIII ANDRE BESTEMMELSER		24
§ 8-1	Partenes gjensidige plikter.....	24
§ 8-2	Omsorgspermisjon.....	24
§ 8-3	Arbeidsmiljø og verneombud	24
§ 8-4	Forskuttering av sykepenger.....	25
Kap. IX VARIGHET, OPPSIGELSE, BILAG OG OMFANG		25
§ 9-1	Varighet oppsigelse	25
§ 9-2	Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår	25
§ 9-3	Bilag til overenskomsten	25
Bilag 1. SLITERORDNINGEN		27
Bilag 2. AVTALE OM ET OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFOND OPPRETTET AV VIRKE OG YRKESORGANISASJONENES SENTRALFORBUND		31
Bilag 3. AVTALE OM NY AFP-ORDNING		33
Bilag 4. NEDSETTELSE AV ARBEIDSTIDEN PR. 1. JANUAR 1987		36
Bilag 5. KOMPETANSE, OPPLÆRING OG BESTEMMELSER FOR LÆRLINGER		38
Bilag 6. KRITERIER FOR FORSTÅELSEN AV "BEDRIFT" JF. KAP. VI		42
Bilag 7. OMFANG		44
Bilag 8. LIKESTILLING OG LIKEVERD		46
Bilag 9. KORTE VELFERDSPERMISJONER		48
Bilag 10. GODTGJØRING FOR HELLIGDAGER OG 1. OG 17. MAI		50
Bilag 11. FERIE		53
Bilag 12. INNLEIE AV ARBEIDSTAKERE OG UTSETTING AV ARBEID M.M.		55
Bilag 13. ANSATTE I VIKARBYRÅER		56
Bilag 14. TARIFFAVTALE FOR ARBEID OFFSHORE		57
Bilag 15. RAMMEAVTALE FOR INNARBEIDINGSORDNING PÅ LAND MED DAGLIG ARBEIDSTID UT OVER 10,5 TIMER MED/UTEN SØNDAGSARBEID		68

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.

Der nye produksjonsmetoder medfører at arbeidsoperasjoner endres eller forutsetter ny kompetanse, skal disse fortsatt omfattes av denne overenskomsten. Når Hovedavtalens vilkår for tariffavtaleoppsettelse 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. Se også bilag 12 og bilag 13.

§ 1-2 Faggrupper og øvrige stillinger

Verkstedoverenskomsten omfatter fag-, spesial- og hjelpearbeiderstillinger.

Verkstedoverenskomsten omfatter også stillingsgrupper hvor det kreves spesielle kvalifikasjoner og/eller kunnskaper utover ovenfor nevnte stillingsgrupper. Der nye produksjonsmåter medfører at arbeidsoperasjoner endres eller forutsetter ny kompetanse, skal disse fortsatt omfattes av denne overenskomst.

De sentrale parter vil anbefale at de lokale parter tilpasser sine bedriftsinterne avtaler til kompetansekrav og ansvar mm.

Verkstedoverenskomsten omfatter også arbeidstakere i stillinger som sjåfør, i stillinger i vaktjeneste og i stillinger på lager, samt kantine og rengjøringspersonale.

Verkstedoverenskomsten kan etter lokal avtale gjøres gjeldende for arbeidstakere i ovenfor nevnte stillingsgrupper som midlertidig har stillinger innen funksjonærområder og/eller har stillinger som arbeidsledere.

I bedrifter bundet av Verkstedoverenskomsten, kan bestemmelsene i VO bilag 7 ved lokal enighet gjøres gjeldende for medlemmer av Parat iht. bilagets punkt 1.2.

§ 1-3 Definisjoner

1.3.1 Fagarbeider

Med fagarbeider menes arbeidstaker som har bestått fagprøve i samsvar med lov om fagopplæring i arbeidslivet, enten etter utstått læretid på kontrakt eller praksis i samsvar med opplæringsloven § 3-5.

1.3.2 Spesialarbeider

Med spesialarbeider menes arbeidstaker som er fylt 18 år og har fått slik øvelse at vedkommende selvstendig og under eget ansvar kan betjene utstyr og maskiner eller utføre annet spesialarbeid som er et nødvendig ledd i produksjonen.

1.3.3 Hjelpearbeider

Arbeidstaker som ikke fyller vilkårene for spesialarbeider, dvs. arbeidstaker som utfører enklere arbeid i produksjonen er hjelpearbeider.

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

1.3.4 Sjåfør

Sjåfør anerkjennes som spesialarbeider med mindre vedkommende har relevant fagbrev.

1.3.5 Lagerarbeider

Lagerarbeider anerkjennes som spesialarbeider med mindre vedkommende har relevant fagbrev.

1.3.6 Vaktpersonell

Vaktpersonell plasseres i gruppen hjelpearbeider eller spesialarbeider avhengig av arbeidets art og omfang.

1.3.7 Rengjørings- og kantinepersonell

Rengjørings- og kantinepersonell plasseres i gruppen hjelpearbeider eller spesialarbeider med mindre de har relevant fagbrev.

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 Deltid

Prinsippene for deltidsarbeid fastsettes i skriftlig avtale mellom partene på bedriften, jf. Hovedavtalens Tilleggsavtale IX. Det samme gjelder permanente omlegginger i det etablerte mønster for deltidsarbeid.

Ved deltidsarbeid utover 5 ½ time på den enkelte dag (jf. Arbeidsmiljøloven § 10-9) skal det fastsettes en hvilepause.

Ovenstående er ikke til hinder for tidvis endrete arbeidsordninger ved behov og etter avtale med den enkelte deltidsansatte.

§ 2-4 Overtidsarbeid

2.4.1

Bruken av overtidarbeid reguleres av 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.

2.4.1.1

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

2.4.2

Som overtidsarbeid er 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.

2.4.3

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.

§ 2-5 Skiftarbeidstid

2.5.1

Det skal være adgang til å anvende 2- og 3-skiftarbeid (jf. Arbeidsmiljølovens § 10-11) og bilag 10.

2.5.2

Arbeidstiden på 2-skift skal ikke overstige gjennomsnittlig 36,5 timer pr. uke.

2.5.3

Arbeidstiden på 3-skift skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer pr. uke (33,6 timer pr. uke for helkontinuerlig 3-skift).

2.5.4

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.

2.5.5

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.

2.5.6

Ved fastsettelse av skiftplan skal det forhandles med arbeidstakernes tillitsvalgte.

2.5.7

Ved igangsetting av skift skal det på forhånd konfereres med arbeidstakernes tillitsvalgte.

Fra konferansen skal det settes opp referat.

2.5.8

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.

§ 2-6 Ferie

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

Kap. III LØNNFASTSETTELSE

§ 3-1 Minste timefortjeneste per 1. april 2024

3.1.1

Fagarbeider nybegynner	kr. 211,79
Etter 1 års arbeid som fagarbeider	kr. 213,73

3.1.2

Spesialarbeider nybegynner	kr. 202,14
Etter 1 års arbeid som spesialarbeider	kr. 204,20

3.1.3

Hjelpearbeider nybegynner	kr. 192,61
Etter 1 års arbeid som hjelpearbeider	kr. 194,53

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. Akkordberegningstimelønnen 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 Verkstedsoverenskomstens bilag 5.

3.2.2

De tillitsvalgte skal etter anmodning utleveres lister som viser status og timefortjeneste, eventuelt det nødvendige materiale som gir grunnlag for slik oversikt.

§ 3-3 Garantert fortjeneste

Arbeidstakernes lønnsforhold (timefortjeneste i henhold til denne bestemmelse) skal kontrolleres to ganger årlig på grunnlag av henholdsvis NHOs beregnede årsgjennomsnitt (omregnet til timelønn) og utviklingen i SSBs lønnsindeks for industrien første og andre kvartal. Beregningen baseres på lønnsdata fra SSB og for øvrig det som følger av denne bestemmelse.

I den sentrale beregningen skal avtalt lønn foregående kalenderår for samtlige grupper; fag-, spesial- og hjelpearbeider, innenfor Industrioverenskomsten/ VO-delens virkeområde, legges til grunn. Med "avtalt lønn" menes den faste lønnen som utbetales inklusiv faste tillegg (f.eks. kvalifikasjons-, ansiennitets- eller lignende tillegg).

Variable tillegg (f.eks. tillegg for arbeid utenfor bedrift jf. VO-delen § 6.5.6 offshore-, overtid-, skift-, smuss- eller lignende tillegg) skal ikke inngå i beregningsgrunnlaget. Bonus, og innrapportert lønn for arbeidsledere/ arbeidende formenn, skal heller ikke inngå i det sentrale beregningsgrunnlaget.

Det gjennomsnittlige lønnsnivået for de respektive gruppene i bedriften skal, med virkning pr. 1. april, og 1. oktober, være minst det som følger av garantisatsen for samme gruppe.

Bedriften skal foreta regulering for den enkelte gruppe; fag-, spesial- og hjelpearbeider, dersom gjennomsnittet for gruppen i bedriften ikke utgjør minst:

- Fagarbeidere 87 % av det sentrale beregningsgrunnlaget
- Spesialarbeidere 82 % av det sentrale beregningsgrunnlaget
- Hjelpearbeidere 74 % av det sentrale beregningsgrunnlaget

"Avtalt lønn" (som ovenfor) for hver av gruppene fag-, spesial- og hjelpearbeider, og som omfattes av Industrioverenskomsten/VO-delen, skal legges til grunn ved beregning av den enkelte gruppes gjennomsnittlige timefortjeneste i bedriften.

Følgende skal ikke inngå ved beregning av den enkelte gruppes gjennomsnittlige timefortjeneste i bedriften:

- Bonus
- Arbeidsledere/arbeidende formenn

Bestemmelsene om minste gjennomsnittlige timefortjeneste omfatter ikke arbeidstakere under opplæring og arbeidstakere som har delvis uførepensjon. Unntatt er også betaling i henhold til § 4.5 (temporeduksjon).

Skulle den gjennomsnittlige timefortjeneste på grunn av spesielle omstendigheter ikke være representativ for bedriften, skal det tas hensyn til dette ved vurderingen. Dersom det oppstår uenighet på bedriften i forbindelse med denne vurderingen, kan saken på vanlig måte bringes inn for organisasjonene.

Kap. IV LØNNSSYSTEMER

§ 4.1 Lønnssystemer generelt

Basert på bestemmelsene i denne overenskomsten og tradisjonene til de ulike bransjene som omfattes av denne, kan ulike lønnssystemer avtales. Partene er enige om at det er av stor betydning at bedriften har et lønnssystem som tar hensyn til produktivitet, effektivitet og kvalitet; og som tilfredsstillende intensjonene i arbeidsmiljølovens kapittel 3 og kapittel 4. Lønnssystemer må derfor tilpasses forbedringer vedrørende

Teknologisk utvikling og digitalisering

- Maskiner og utstyr
- Lokaler og arbeidsplasser
- Metoder og prosesser
- Planlegging av arbeidsorganisasjon

Andre tiltak som fremmer et godt arbeidsmiljø og en rasjonell og effektiv produksjon. 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.

Virke og Parat forutsetter at partene på den enkelte bedrift vurderer om arbeidstakere med spesielle kvalifikasjoner eller kunnskaper utover det som normalt kreves av stillingsgrupper, herunder arbeidstakere som kvalifiserer seg til de nye arbeidsoppgaver som innføring av ny teknologi fører med seg (jf. § 1.3), skal gis en høyere fortjeneste.

- 4.1.2 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 Oppsigelse av avtaler om lønnssystem

Avtaler om lønnssystemer 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 lønnssystem 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.

§ 4.3 Tidlønn/fastlønn

- 4.3.1 Med tidlønn/fastlønn forstås et lønnssystem 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.
- 4.3.2 Forskjellige tidlønnssystemer/fastlønnssystemer/provisjonslønnssystemer skal kunne anvendes for deler av bedriften eller felles for hele bedriften. Tidlønnssystemer/fastlønnssystemer/provisjonslønnssystemer skal avtales skriftlig.

- 4.3.3 Det kan avtales at fortjenesten i et tidlønssystem / fastlønssystem/ provisjonslønssystem skal være oppdelt. Det avtales i så fall spesielle satser for akkordberegningstimelønn, jf. § 4.8.

§ 4.4 Lokal lønnsvurdering, lokale lønnsforhandlinger og kriterier for lønnsregulering

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, fremtidsutsikter, konkurranseevne 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.

Ved den lokale lønnsreguleringen bør også den etablerte lønnsdifferensieringen mellom stillingsgrupper vurderes.

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.

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

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

De tillitsvalgte skal på anmodning få utlevert lister som viser status og timefortjeneste, eventuelt det nødvendige materiale som gir grunnlag for slik oversikt.

Virke og Parat forutsetter at de lokale partene gjennomfører reelle forhandlinger, og at det settes opp protokoll fra forhandlingene.

§ 4.5 Uenighet om satsene i lønssystemet

Oppnås ikke enighet om satsene i et lønssystem, og avtalen er sagt opp i henhold til Verkstedoverenskomstens punkt 4.2, betales den enkelte arbeidstaker 45 % av sin gjennomsnittlige timefortjeneste 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.

§ 4.6 Produktivitetsavtale - produktivitetstillitsvalgte

Når et lønssystem 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.

§ 4.7 Bonussystem

- 4.7.1 Bonussystemer består av en fast lønnsandel og en mindre bevegelig andel, felles for hele bedriften, avdelingen eller grupper.
- 4.7.2 Forskjellige former for bonussystemer kan anvendes. Bonussystemer skal avtales skriftlig.
- 4.7.3 Den faste lønnsandel behandles i henhold til bestemmelsene i Verkstedsoverenskomstens § 4.3 Tidlønn/fastlønn/provisjon.
- 4.7.4 Den bevegelige lønnsandel gjøres avhengig av bedriftens, eventuelt grupper, produksjonsresultat og behandles i henhold til bestemmelsene i Verkstedoverenskomstens § 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.
- 4.7.5 Ved bonussystemer er arbeidstakerne garantert lønnsystemets faste del.
- 4.7.6 Andre arbeidstakerkategorier kan etter avtale delta i bonussystemer.
- 4.7.7 Partene anbefaler at det opprettes produktivitetsavtaler på bedrifter med bonussystem.

§ 4.8 Akkordarbeid alminnelige bestemmelser

- 4.8.1 Med akkordarbeid forstås arbeid hvor hele fortjenesten eller en del av den varierer med ytelse, produsert mengde o.l.
- 4.8.2 Forskjellige akkordsystemer skal kunne anvendes. Det skal på forhånd treffes skriftlig avtale om hvilket akkordsystem som skal legges til grunn.
- 4.8.3 Ved akkordsystemer hvor det inngår en fast andel avtales det en egen akkordberegningstimelønn, jf. pkt. 3.1.5.
- 4.8.4 Akkordprisen skal som hovedregel avtales før arbeidet påbegynnes. Blir partene enige om en utsettelse, bør akkorden likevel avtales før arbeidet er avsluttet.
- 4.8.5 Oppnås ikke enighet om akkordprisen, forholdes overensstemmende med Verkstedoverenskomstens punkt 4.1.5.
- 4.8.6 Akkordoverskuddet skal utbetales senest 2. lønnsdag 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.
- 4.8.7 Arbeidsledere skal ikke kunne overta eller være delaktige i akkorden

- 4.8.8 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.

- 4.8.9 Engangsakkorder fastsettes etter forhandling mellom bedriftens representant og den eller de arbeidstakere som skal utføre arbeidet. Ved engangsakkorder er arbeidstakerne garantert Verkstedoverenskomstens minste timefortjeneste.

Det er en forutsetning for utbetaling av akkordavsavn at arbeidet utføres i akkordtempo. Praktikanter kan også tilstå 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 Verkstedoverenskomstens punkt 4.1.5.

§ 4.9 Månedslønn

Det er anledning for de lokale parter å avtale at månedslønn skal kunne anvendes i stedet for timelønn. Ved bruk av månedslønn gjelder alle Verkstedoverenskomstens 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

§ 4.10 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.

§ 4.11 Lønnsansiennitet

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.

§ 4.12 Likelønn

Partene er enige om at kvinner og menn etter Verkstedoverenskomsten under ellers like forhold skal vurderes likt, så vel fortjenestemessig som faglig. Ved lokale lønnsforhandlinger skal derfor partene gjennomgå både menns og kvinners lønnsforhold og vurdere årsakene til eventuelle lønnsforskjeller, ref. likestillings- og diskrimineringslovens bestemmelser.

Partene lokalt skal, gjennom forhandlinger, rette opp skjevheter som måtte være på bedriften og som skyldes forskjellsbehandling på grunn av kjønn. Ved forhandlingene skal de lokale parter:

- fremskaffe oversikt over lønn for de ulike grupper, fordelt på kvinner og menn, for å klarlegge om eventuelle forskjeller skyldes kjønn.
- klarlegge hvem som gis tilbud om formell kompetanse, faglig oppdatering, kompetanseheving og lignende tiltak som gir grunnlag for annen lønns plassering og vurdere om tilbudene er tilpasset kvinners yrkesdeltakelse. De lokale parter må sikre at kvinner og menn likebehandles.
- klarlegge hvilke kriterier som benyttes for ansiennitetstillegg.
- kartlegge hvilke kriterier som er benyttet ved inndeling i ulike lønnsgrupper
- gjennomgå kriteriene for lønnsfastsettelse med sikte på å sørge for at kriteriene er kjønnsnøytrale.
- sjekke at arbeidstakere som har permisjon med rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter folketrygdloven § 14-4 og § 14-14 er blitt vurdert på samme måte som andre arbeidstakere ved lokale forhandlinger. Dersom partene, etter gjennomgangen iht. ovenstående, konstaterer at det foreligger forskjellsbehandling på grunn av kjønn, skal forskjellsbehandlingen rettes opp.
- I alle bedrifter som etter loven, har plikt til å gjennomføre kjønnsdelt lønnskartlegging annethvert år, skal de tillitsvalgte delta i planlegging og evaluering av lønnskartleggingen.

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 ordinær arbeidstid.

5.1.2 Forskjøvet arbeidstid

Forskjøvet arbeidstid betales som for overtid bestemt.

5.1.3 Arbeid på avtale 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 overtidsarbeid 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 overtidsprosjenter 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 overtidsarbeid samme dag, og overtiden varer minst 2 timer, betales kr. 107,00 i matpenger. I stedet for matpenger kan partene bli enige om at bedriften sørger for gratis middag eller annen forpleining.

Ved overtidsarbeid 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 eksklusiv 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 eksklusiv 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 22,75
For 2-skiftarbeid etter kl.14.00 på dager før søn.- og helligdager:		kr 48,61
Fra kl. 14.00 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften:		kr 69,96

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 23,45
3. skift:		kr 34,93
For 3-skiftarbeid etter kl.14.00 på dager før søn.- og helligdager:		kr 50,02
Fra kl. 14.00 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften:		kr 71,66

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 24,85
3. skift:		kr 36,86
For 3-skiftarbeid etter kl.14.00 på dager før søn.- og helligdager:		kr 52,81
Fra kl. 14.00 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften:		kr 75,72
Tillegg for helkontinuerlig skiftarbeidere:		kr 52,57
Deltidsarbeid etter kl. 15:30:		kr 10,43
Særlig smussig arbeid – per time:		kr 10,47

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, jf. Verkstedsoverenskomstens § 5.1.

5.3.7

For produksjonsarbeid som utføres på deltid betales kr. 9,22 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. 9,25 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 smusstillegg 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. *Ved behov skaffer arbeidsgiver til veie tilpasset ordinært arbeidstøy til kvinner og menn der unisex-modell ikke er tilfredsstillende. Det er en forutsetning at arbeidstøyet tilfredsstillende nødvendige HMS-krav, og at dette er praktisk mulig og økonomisk forsvarlig.* Nærmere retningslinjer for utlevering, vask mv. avtales på den enkelte bedrift. Arbeidstøyet skal være bedriftens eiendom. Arbeidstøy utleveres ved tiltredelse i bedriften.

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

Kap. VI ARBEID UTENFOR BEDRIFT

§ 6-1 Omfang

Dette kapittel omfatter alle arbeidstakere som blir sendt til arbeidsoppdrag utenfor bedriften.

Unntak:

- Sjøfører
- Arbeidstakere som blir sendt på kurs. (Dersom opplæringen i hovedsak omfatter betjening av maskiner og produksjonsutstyr, skal arbeidstakeren likevel omfattes av bestemmelsene i dette kapittel).

For andre pålagte oppdrag inngås avtale i det enkelte tilfelle.

§ 6-2 Ansettelsesforhold

6.2.1 Bedrift

Arbeidsavtalen skal i tillegg til de til enhver tid gjeldende lovfestede krav til arbeidsavtalens innhold også opplyse om følgende forhold:

- Opplysning om bedrift hvor arbeidstaker har sin faste arbeidsplass Partene viser til bilag 6 for de avtalte kriterier for bedriftsetablering.

Arbeidstaker er i slike tilfeller lokalt ansatt. Kapittel 6 kommer til anvendelse hvis arbeidstakere sendes på arbeidsoppdrag utenfor bedriften. I slike tilfeller vil utgangspunktet for dekning av reisekostnader være bedriften, med mindre annet er avtalt.

6.2.2 Fast arbeidssted

Bedrifter kan ha behov for å rekruttere i forbindelse med et langvarig oppdrag. I slike tilfeller vil man kunne rekruttere som lokalt personell. Normalt vil det i slike tilfeller etableres en organisasjon på oppdragsstedet som tilfredsstillende beskrivelsen som er gjort av bedriftsbegrepet. Adgangen til å ansette på fast arbeidssted gjelder uavhengig av type virksomhet.

Arbeidsavtalen skal i tillegg til de til enhver tid gjeldende lovfestede krav til arbeidsavtalens innhold også opplyse om følgende forhold:

- Opplysning om arbeidssted/arbeidsplass hvor arbeidstaker skal utføre sitt faste arbeid

Arbeidstaker er i slike tilfeller lokalt ansatt. Kapittel 6 kommer til anvendelse hvis arbeidstakere sendes på arbeidsoppdrag utenfor det faste arbeidsstedet. I slike tilfeller vil utgangspunktet for dekning av reisekostnader være avtalt arbeidssted, med mindre annet er avtalt.

Dersom arbeidsgivers arbeidsoppdrag på arbeidsstedet bortfaller skal endringer i arbeidsforholdet behandles etter de ordinære stillingsvernsreglene i arbeidsmiljøloven og i Hovedavtalen YS-Virke.

Ved enighet om endret arbeidssted har arbeidstaker rett på fulle rettigheter etter kapittel 6 i en periode på inntil 6 måneder, med mindre annet avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

6.2.3 Reisebetingelser

Arbeidsavtalen skal i tillegg til de til enhver tid gjeldende lovfestede krav til arbeidsavtalens innhold også opplyse om følgende forhold:

- At arbeidstaker arbeider på forskjellige steder/arbeidsplasser i sitt arbeidsforhold
- Forretningsadressen til arbeidsgiver

Disse arbeidsforholdene gjelder i de tilfeller hvor arbeidstaker verken er ansatt med fast arbeidsplass i tilknytning til bedrift eller ansatt på fast arbeidssted. I slike tilfeller vil utgangspunktet for dekning av reisekostnader være avtalt reiseadresse, som hovedregel nær hjemsted.

§ 6-3 Betalingsgrunnlaget for reisetid og tillegg for arbeid utenfor bedrift

Betalingsgrunnlaget for reisetid og tillegg for arbeid utenfor bedrift er den enkelte arbeidstakers individuelle timelønn.

§ 6-4 Arbeidsoppdrag med tilsagt fremmøte utenfor bedriften, men hvor overnatting ikke er nødvendig

6.4.1 Reiseutgifter

Økte reiseutgifter ved fremmøte utenfor bedriften, dekkes av bedriften. Det skal på forhånd treffes lokal avtale om hvordan disse utgiftene skal dekkes.

6.4.2 Betaling for reisetid utenfor arbeidstiden

Forlenget reisetid (reisetid utover 20 minutter hver vei) som ikke regnes med i arbeidstiden betales iht. § 6.2. Det er dog anledning til å avtale et fast beløp fastsatt ved gjennomsnittsberegning for den aktuelle arbeidsstyrke.

6.4.3 Arbeidstidsordninger

Innenfor arbeidsmiljøloven og overenskomstens 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.

§ 6-5 Arbeidsoppdrag hvor overnatting er nødvendig (herunder arbeid inshore med adgang til nattkvarter eller daglig fritid)

6.5.1 Spesielle reiseregler ved oppdragets begynnelse og avslutning

1. Tid til forberedelse og avslutning av oppdrag

Den tid som medgår på bedriften til forberedelse og avslutning av oppdraget, betales etter vanlige regler for arbeid i bedriften.

Dersom arbeidstidsordningen ikke gir fritid hjemme etter endt arbeidsoppdrag (avspasering), gis arbeidstakeren fri med lønn (§ 6.2) før nytt arbeidsoppdrag påbegynnes: 4 timer fritid ved oppdrag mer enn 8 døgn og 7,5 timer ved oppdrag som har vart i 4 uker.

2. Reiseutgifter (begynnelse/avslutning)

Reiseutgifter betales etter regning iht § 6.2.1 – 6.2.3. Det bør velges reisemåter som ikke påfører bedriften unødige kostnader.

Ved bruk av egen bil etter avtale med bedriften betales etter statens satser, eventuelt etter intern avtale.

3. Kostpenger under reise (begynnelse/avslutning)
Kostpenger under reise betales etter regning hvis det ikke er inngått avtale om et fast beløp.

4. Betaling for reisetid (begynnelse og avslutning)
Reisetid som faller innenfor den ordinære arbeidstid betales med timefortjeneste eksklusiv alle tillegg.

Reisetid som faller utenfor den ordinære arbeidstid betales iht § 6.3.

Dersom arbeidstaker på reise har soveplass, for eksempel på tog el. båt betales for reisetid inntil kl. 20.00 iht § 6.2.

Reise på 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. 7.00 og kl. 22.00.

Reise i 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, jf. § 6.4.1 nr. 11 ytes ikke betaling.

5. Daglig reisetid på oppdragsstedet
Dersom daglig reisetid (gangtid) mellom innlosjeringssted og arbeidssted en vei overskrider 20 minutter, skal overskridende tid betales iht. § 6.2.

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

6. Tillegg for arbeid utenfor bedriften, utenfor fast arbeidssted og for ansatte på reisebetingelser
For arbeidet tid skal det betales et tillegg på 20% av lønnssetningen iht § 6.3.

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

7. Montørtillegg

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

8. Arbeidstid i oppdragsperioden

Innenfor arbeidsmiljølovens og Verkstedoverenskomstens rammer kan det avtales spesiell arbeidstid eller skiftordning.

Partene kan også avtale arbeidstidsordninger eller innarbeidingsordninger som gir ekstra fritid ved hjemreise, jf aml § 10-5. Se også § 6.4.1 nr. 11. Den innarbeidede arbeidstiden godtgjøres som vanlig arbeidstid uten overtidsgodtgjøring.

På arbeidsplasser hvor det arbeider personell fra flere firmaer, må arbeidstakerne være forberedt på at deres ordinære arbeidstid for oppdragsperioden omlegges, slik at den blir i samsvar 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.

9. Kost- og losjigodtgjøring i oppdragsperioden

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 losjiutgifter på oppdragsstedet.

10. Innkvartering

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

Som norm for bedømmelse av vanlig krav til innkvartering i brakker, legges de til enhver tid gjeldende retningslinjer fra helseråd og arbeidstilsyn til grunn. Fra og med 15.5.2002 skal innkvartering i brakker være enkeltrom med dusj og toalett på hvert rom.

Hvor det ikke er egnet kjøkken og kantineanlegg, skal spiserommet ha kokemuligheter, kjøleskap, oppvaskkum og minimum 1,2 m² spiseplass pr person.

11. Hjemreise i oppdragsperioden

Hvis partene ikke blir enige om en annen ordning, skal det gis en fri hjemreise etter 4 uker, deretter en fri hjemreise hver 3. uke. Bedriften sørger for fri hjemreise i forbindelse med jul og påske samt ved den enkeltes sommerferie. Disse reiser inngår i ovennevnte ordning.

Betaling for reisetid iht. § 6.4.1 nr. 4 ytes ikke ved fri hjemreise.

For personell som arbeider på ordningen iht. bilag gjelder likevel følgende:

Ved hjemreiser i tilknytning til (inntil 1 uke før) påske, sommerferie og jul kompenseres arbeidstaker for reisetid mellom arbeidssted og avtalt reiseadresse tur/retur. Reisekompensasjonen betales ikke til arbeidstakere som er i arbeid hele julen eller hele påske.

Med påske menes perioden fra og med skjærtorsdag til og med 2. påskedag kl. 22.00. Med jul menes perioden fra og med 2. iuledag kl. 22.00.

Slik reisetid er ikke arbeidstid og betales iht. §§ 6.3.

§ 6-6 Arbeidsoppdrag på faste mobile plattformer i forbindelse med petroleumsvirksomhet på den norske kontinentalsokkel, der det ikke er adgang til nattkvarter eller daglig fritid i land (offshorearbeid)

Bestemmelsene er inntatt i bilag 13.

§ 6-7 Reiser og oppdrag i utlandet

For reiser og oppdrag i utlandet inngås avtale for det enkelte tilfelle. Dog anbefales at bestemmelsene i § 6.4 så vidt mulig legges til grunn. Der avtale ikke er inngått gjelder overenskomstens bestemmelser så langt det er mulig.

Kap. VII LIKESTILLING OG LIKEVERD

§ 7-1 Likestilling og ikke-diskriminering

7.1.1

Partene skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller en kombinasjon av grunnlagene. Partene skal videre søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

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

Det vises også til kapitel 4-12 om likelønn, bilag 8 og Hovedavtalens Tilleggsavtale V - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

7.1.2 Gravide arbeidstakere

Der hvor overflytting er mulig, har gravide arbeidstakere krav på overflytting til annet arbeid i bedriften under graviditet, dersom arbeidet kan være skadelig for fosteret eller arbeidstakeren. Slik overflytting skal, om mulig, også skje om graviditeten vanskeliggjør arbeidet. Ved midlertidig overflytting til annet arbeid skal lønnen ikke reduseres.

§ 7-2 Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med redusert funksjonsevne

7.2.1

Virke og Parat er enig om både sentralt og lokalt å arbeide for at det legges til rette for en personalpolitikk slik at eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne, kan fortsette å arbeide fram til ordinær pensjonsalder.

7.2.2

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

7.2.3

For eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan det inngås individuelle avtaler om arbeidsoppgaver, tilrettelagt opplæring/oppdatering innenfor eget

arbeidsområde, hvilepauser, hjemme-/fjernarbeid, deltidsarbeid/reduisert arbeidstid mv. mellom den enkelte ansatte og bedriften.

Kap. VIII ANDRE BESTEMMELSER

§ 8-1 Partenes gjensidige plikter

8.1.1

De bedrifter som denne overenskomst omfatter kan ikke ansette noen arbeidstakere til bedriftens regelmessige arbeid på ringere vilkår enn fastsatt i overenskomsten.

8.1.2

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 4.5.

8.1.3

Avtaler mellom arbeidstakere vedrørende arbeidet eller andre forhold som angår bedriften, er virkningsløse uten forbundets godkjenning.

8.1.4 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.

8.1.5 Seniorpolitikk

De sentrale parter vi 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.

§ 8-2 Omsorgspermisjon

Arbeidstaker som har vært ansatt i minst ett år, gis omsorgspermisjon etter følgende regler:

Ved permisjon i hht. arbeidsmiljøloven § 12-3 (farens/medforelderens) rett til 2 ukers omsorgspermisjon ved fødsel), gis ansatte rett til lønn under permisjon dersom faren/medforelderens overtar omsorgen for andre barn under 10 år eller tar hånd om moren og barnet etter fødselen.

§ 8-3 Arbeidsmiljø og verneombud

Parat og Virke er enige om at det på den enkelte bedrift skal drives planmessig verne-

og miljøarbeid. I denne sammenheng vil partene arbeide aktivt for at også bedrifter med færre enn 10 ansatte følger lovens intensjoner om å ha verneombud. Videre at bedrifter med mindre enn 10 arbeidstakere, som følger lovens bestemmelse om unntak fra dette, har skriftlig avtale om annen ordning. Verneombud og bedriftsleder oppfordres til i fellesskap å gjennomgå grunnkurs i verne- og miljøarbeid som tilfredsstillende lovens krav.

§ 8-4 Forskuttering av sykepenger

Virke og Parat vil anbefale lokale parter å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenger der dette ikke gjøres. Bedriftene har ikke adgang til å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger.

Kap. IX VARIGHET, OPPSIGELSE, BILAG OG OMFANG

§ 9-1 Varighet oppsigelse

Denne overenskomst trer i kraft per 1. april 2024 og gjelder til 31. mars 2026 og videre 1 - ett - år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 - to - måneders varsel.

§ 9-2 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 lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i YS sitt hovedstyre eller det organ YS bemyndiger 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 2025).

§ 9-3 Bilag til overenskomsten

Som egne bilag til denne overenskomst følger:

1. Sliterordningen
2. Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond
3. Avtalefestet pensjon (AFP)
4. Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987
5. Kompetanse, opplæring og bestemmelser for lærlinger
6. Kriterier for forståelse av " bedrift" jf. kap.6
7. Likestilling og likeverd

8. Korte velferdspermisjoner
9. Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai
10. Ferie
11. Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.
12. Ansatte i vikarbyråer
13. Tariffavtale for arbeid offshore

Oslo, 18. juni 2024

Astrid Flesland /s/
Hovedorganisasjonen Virke

Tor André Sunde /s/
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

Turid Svendsen /s/
Parat

Denne overenskomsten er elektronisk godkjent

Bilag 1. SLITERORDNINGEN

mellom

Landsorganisasjonen i Norge og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

§ 1 Bakgrunn og formål

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

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

Denne protokollen (Sliterbilaget) erstatter protokollen fra oppgjøret 2018

§ 2 Etablering

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

LO og YS avtaler, innenfor dette bilagets rammer, de nærmere rettigheter og plikter for den enkelte arbeidstaker overfor Sliterordningen.

Det til enhver tid gjeldende regelverk for slitertillegg er tilgjengelig på Sliterordningens nettsider, se www.sliterordningen.no.

Sliterordningen etableres med virkning fra 01.01.2019. Sliterordningen kan overlate administrasjonen helt eller delvis til Fellesordningen for avtalefestet pensjon.

Fra samme tidspunkt stenges Sluttvederlagsordningen for innvilgelse av nye utbetalinger og premieplikten opphører. Sluttvederlagsordningen vil bestå inntil forpliktelser inntrådte fram til 31.12.2018 er utbetalt.

Sliterordningen skal informere NHO om de endringer som foretas i regelverket knyttet til ordningen.

§ 3 Tariffavtaler med Sliterbilag

LO og YS skal innta Sliterbilaget i alle tariffavtaler med AFP inngått med NHO. LO og

YS skal for alle tariffavtaler med AFP de har med Virke, Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening (AAF), Arbeidsgiverorganisasjonen for samvirkeforetak (SAMFO), Arbeidssamvirkenes Landsforening (ASVL), Glass- og fasadeforeningen (GF), Maskinentreprenørene Forbund (MEF), Norges Lastebileierforbund (NLF), Norges Rederiforbund (NR) og KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomhet, tilby Sliterbilaget inntatt uendret.

Sliterbilaget kan etter samtykke fra Sliterordningen inntas uendret i tariffavtaler inngått mellom andre tarifforganisasjoner enn i første avsnitt, når avtalen er oppført på AFP- listen. Hadde tariffavtalen AFP-bilag pr. 31.12.2018 skal samtykke gis.

I privat sektor skal LO- og YS-forbund innta Sliterbilaget uendret i alle direkteavtaler med AFP. Dette gjelder ikke dersom annen lignende sliterordning allerede er gjort gjeldende i bedriften. Bedrift som ved direkteavtale har vært tilsluttet annen sliterordning, kan ved direkteavtale ikke senere tilsluttes Sliterordningen.

Unntakene for AFP-dekning og -tilslutning gjelder tilsvarende for Sliterordningen.

§ 4 Individuelle krav

Slitertillegg ytes til arbeidstaker født i 1957 eller senere, og er betinget av at arbeidstakeren

- har fått innvilget AFP fra Fellesordningen for avtalefestet pensjon,
- på uttakstidspunktet for AFP var ansatt i bedrift tilsluttet Sliterordningen, og
- har hatt en gjennomsnittlig inntekt de tre siste kalenderår før mottak av ytelsen som ikke overstiger 7,1 G.

Etter uttak av slitertillegg tillates en brutto årsinntekt på inntil 15.000 kroner. Høyere inntekt medfører at Slitertillegget bortfaller i sin helhet, og at nytt slitertillegg ikke kan innvilges.

Sliterordningen kan vedta regler om hva som menes med gjennomsnittlig inntekt og hva som menes med brutto årsinntekt, samt regulere inntektsgrensen på kr 15 000.

For de til enhver tid gjeldende regler for rett til Slitertillegg, se Sliterordningens nettsider www.sliterordningen.no.

§ 5 Ytelsen

Full ytelse tilsvarer 0,25 G (grunnbeløp i folketrygden) per år for personer født i 1963 eller senere. Ytelsen er gradert slik:

- Ved uttak ved fylte 62 år får man full ytelse.
- Ved uttak ved fylte 63 år får man 2/3 av full ytelse.
- Ved uttak ved fylte 64 år får man 1/3 av full ytelse.

Ved avgang etter fylte 65 år gis ingen ytelse.

Personer født i 1957 får 1/7 av ytelsene nevnt i første avsnitt og de som er født senere får ytterligere 1/7 av ytelsene for hvert årskull inntil 1963-årgangen.

Ytelsen opphører ved død eller ved fylte 80 år.

Ytelsene reguleres på samme måte som løpende utbetalinger fra folketrygden og AFP.

§ 6 Finansiering

Sliterordningen finansieres ved kapital som overføres ordningen fra Sluttvederlagsordningen, premie fra bedriftene og avkastning på midlene.

Bedriftene skal betale premie fra 01.01.2019 til og med 31.12.2023. Premiesatsene skal være lik satsene som gjaldt for Sluttvederlagsordningen pr. 31.12.2018. Fra og med 01.01.2019 påløper det ikke lenger premie til Sluttvederlagsordningen.

Premie beregnes på grunnlag av det antall ansatte i bedriften som er omfattet av Sliterordningen. Premiesatsene pr. kvartal er:

Sliterordningen fastsetter nærmere regler om beregning og inndrivning av premier. Partene er enige om at kvartalspremien søkes omgjort slik at den beregnes på grunnlag av antall ansatte ved utgangen av hver måned i foregående kvartal.

Bedriftene eller NHO har ikke ansvar for Sliterordningens forpliktelser.

Arbeidstid pr. uke	Premiesatser pr. måned (13-67 år)
0-19 timer	Kr 12
20-29 timer	Kr 16
Mer enn 30 timer	Kr 20

§ 7 Endring og avvikling

Dersom AFP-ordningen blir endret og det får betydning for retten til å ta ut slitertillegg, skal Sliterordningen vurdere nødvendige endringer, herunder kravet om lengre tids medlemskap i norsk folketrygd.

LO og YS skal løpende evaluere Sliterordningen og vurdere ordningens økonomiske bæreevne. Om det skulle vise seg nødvendig for å ivareta soliditeten til Sliterordningen, kan LO og YS ved avtale seg imellom foreta nødvendige endringer som avviker fra bilagets bestemmelser om rett til ytelse og ytelsens størrelse.

Fra det tidspunkt økonomien tilsier at ordningen ikke skal påføres ytterligere forpliktelser, kan LO og YS beslutte at nye slitertillegg ikke lenger skal innvilges.

Sliterordningen skal avvikles etter siste utbetaling av slitertillegg.

Midler som er igjen etter at alle forpliktelser er dekket, skal tilbakeføres det som var Sluttvederlagsordningens parter (NHO og LO) og brukes til et beslektet formål bestemt i fellesskap av disse partene. Det forutsettes at NHO og LO, i samråd med YS, finner fram til løsninger om bruk av midlene som forholdsmessig hensyntar at også øvrige tariffområder har bidratt til Sluttvederlagsordningens og Sliterordningens økonomi.

Hvis avtalen mellom LO og YS etter § 2 andre avsnitt sies opp, gjelder foregående avsnitt tilsvarende.

Oslo, 1. april 2019

Hans Christian Gabrielsen
LO

Ole Erik Almlid
NHO

Vegard Einan
YS

Bilag 2. AVTALE OM ET OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFOND 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 samarbeidsspørsmål 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 arbeidstaker/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 bedriftens 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 sekretariatsansvaret 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 hoved- organisasjonene. 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

I. Avtale om ny AFP-ordning

1. Innledning

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

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

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

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

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

2. Vedtekter

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

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

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

3. Opprinnelig AFP-ordning

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

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

4. Ny AFP-ordning

Ny AFP ytes til arbeidstakere født i 1944 eller senere og som tilstår AFP med virknings-
tidspunkt 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 ansiennitetsperioden ha vært arbeidstakerens
hovedbeskjeftigelse og ha gitt arbeidstakeren en pensjongivende inntekt som er høyere
enn arbeidstakerens øvrige inntekter.

Se for øvrig vedtektene (www.afp.no) vedrørende særskilte bestemmelser om stillings-
brøk, 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 pensjongivende inntekt fram til og med det
kalenderår arbeidstakeren fylte 61 år og opp til en øvre grense på 7,1 G.

Pensjongivende inntekt fastsettes på samme måte som ved beregningen av
inntektpensjon i folketrygdens alderspensjon.

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

AFP utformes nøytralt slik at det øker ved senere uttak. AFP økes ikke ytterligere ved uttak etter 70 år. Samme levealdersjustering som for alderspensjon fra folketrygden benyttes ved beregning av AFP.

Arbeidsinntekt kan kombineres med AFP og alderspensjon fra folketrygden uten avkorting i noen av ytelsene.

AFP reguleres på samme måte som 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 Fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP) og i Fellesordningens styrevedtak.

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

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

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

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

Vedtekter fås også ved henvendelse til Virke.

Bilag 4. NEDSETTELSE AV ARBEIDSTIDEN PR. 1. JANUAR 1987

A. Fra 1. januar 1987 gjennomføre følgende arbeidsnedsettelse:

- 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) Døgkontinuerlig 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 utsprenning 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.

- 1. § 10-4.5:**
 - a) Med døgkontinuerlig 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 døgkontinuerlig 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. KOMPETANSE, OPPLÆRING OG BESTEMMELSER FOR LÆRLINGER

1. Kompetanseutvikling

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.

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få dokumentert sin realkompetanse. Industriens fremtidige konkurranseevne 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 Verkstedoverenskomsten 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 mellom bedriften og tillitsvalgte 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.
- At ved innføring av ny teknologi skal berørte arbeidstakere gis nødvendig opplæring. Opplæringens karakter og omfang skal drøftes mellom partene i det enkelte tilfellet, jf. tilleggsavtale til Hovedavtalen. Opplæring innenfor den enkelte arbeidstakers ordinære arbeidstid skal skje uten tap av fortjeneste.
- At bedriften og tillitsvalgte regelmessig skal drøfte generelle opplæringsspørsmål med tanke på å øke de ansattes kompetansenivå. Partene skal drøfte effektiv og fleksibel tilrettelegging for opplæring, herunder bruk av digital opplæring, der dette er hensiktsmessig.
- At bedrift og tillitsvalgte hvert år drøfter om det er et kompetansegap i henhold til bedriftens behov for kompetanse og hvordan det i så fall eventuelt kan legges til rette for at arbeidstakere får anledning til å ta fag-, etter- og videreutdanning. Drøftingene skal ta utgangspunkt i bedriftens behov og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det bør være en målsetting at det drives fagopplæring i alle bedrifter som oppfyller kravene for å være opplæringsbedrift.
- At partene sentralt og lokalt må legge til rette for at arbeids-innvandrere som arbeider i landet og som sikter mot å bli en del av det norske arbeidsmarkedet, må få styrket sine grunnleggende ferdigheter i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur
At det legges til rette for kompetansehevende tiltak gjennom Industrifagskolen eller andre relevante etter- og videreutdanningsløp, i den grad dette ikke er til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift- og personaldisponeringer. Det er en forutsetning at utdanningen øker produktiviteten og omstillingsevnen til bedriften og den enkelte arbeidstaker. Eventuelle tiltak skal avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.
- For at den enkelte skal motiveres og gis mulighet til etter- og videreutdanning, kan det etter enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker gis anledning til å gjennomføre kompetansehevende tiltak som nevnt over av inntil 7,5 timers varighet pr. år, betalt med ordinær lønn. Innvilgelse av dette krever en målsetting om fullføring og at arbeidstaker selv bidrar med nødvendig egeninnsats i fritiden. Øvrige kriterier avtales lokalt.

2. Dyktighetsprøve

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 fagopplæring 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 fagprøver fastsatt i henhold til Lov om fagopplæring i arbeidslivet. Bestått dyktighetsprøve skal bekreftes skriftlig overfor den enkelte.

3. Lønnsbestemmelser for lærlinger

3.1. 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 fagarbeidernes time-fortjeneste.

For 3 års læretid gjelder følgende skala:

1.	2.	3.	4.	5.	6.	halvår
53	56	60	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.

3.2 Lærlinger etter reform '94:

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

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 time-fortjeneste.

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.

3.3 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 Verkstedoverenskomstens skala for avlønning av lærlinger.

3.4 Støtte til læremateriell

Virke og Parat er enige om at det er viktig å sikre rekruttering til bransjene. På denne bakgrunn anbefaler Virke og Parat de lokale parter 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.

3.5 Lønn og utgifter ved prøveavleggelse og tilrettelegging av praksis

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.

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

3.6 Overtidsbestemmelser for lærlinger

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

3.7 Lønn for spesial- og hjelpearbeidere som inngår lærekontrakt

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

4. 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, videre-gående 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.

5. Utplasserte elever

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

6. Lønnsbestemmelser for praktikanter

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

Bilag 6. KRITERIER FOR FORSTÅElsen AV "BEDRIFT" JF. KAP. VI

Virke og Parat er enige om følgende kriterier for forståelsen av "bedrift" jf. kap. VI. Det vises i denne anledning til Riksmeklers møtebok fra frontfagsoppgjøret 2016. Partene er enige om følgende revisjon av aktuelle kriterier for bedriftsetablering. Hvorvidt det foreligger en gyldig tariffmessig bedriftsetablering foretas etter en helhetlig vurdering av følgende kriterier.

Etableringsformål:

- Det dominerende formål med bedriftsetableringen må ikke være å omgå eller komme fri fra tariffoppliktelse.
- Virke og Parat er opptatt av at bedrifter skal kunne ivareta hensynet til oppfølging av kontrakts- og kundeforpliktelser, og fremme lokal sysselsetting.

Krav til organisering:

- Bedriften må ha en reell organisering med egen ledelse.
 - Bedriften skal være klart identifiserbar på stedet for arbeidstakere og for omverden.
 - Bedriften er registrert i Enhetsregistret.
 - Bedriften må være bemannet slik at den kan ivareta arbeidsgivers forpliktelser iht lov- og avtaleverk. Etter Hovedavtalens § 4-3 skal arbeidsgiver daglig ha en ansvarlig representant til stede som de tillitsvalgte kan henvende seg til.
 - Det avgrenses mot situasjonsbestemt og kortvarig virksomhet.
 - At en virksomhet er bundet av en tariffavtale innebærer ikke i seg selv at det er en "bedrift" iht. til kapittel VI.

Krav til arbeidsforhold:

- Arbeidstakers arbeidsforhold må knyttes til den aktuelle bedriften
 - Arbeidsgivers (bedriftens) adresse skal framgå av arbeidstakers arbeidsavtale.
 - Arbeidstaker er tilmeldt bedriften i AA-registeret.

Endringer i arbeidsavtalen følger ordinære stillingsvernsregler i arbeidsmiljøloven og i Hovedavtalen.

- Eventuell overføring av ansatte mellom oppdragssteder/bedrifter kan ikke skje for å unngå tariffoppliktelse.
- Dersom arbeidstaker sendes på arbeidsoppdrag utenfor bedriften anvendes kap. VI.
- Arbeidstakerne kan ikke overføres mellom ulike oppdragssteder /bedrifter med den virkning at reisebestemmelsene ikke kommer til anvendelse.

Bedriften har ansvar for å påse at underleverandør bedriften inngår avtale med og som utfører arbeid innenfor overenskomstens virkeområde har arbeidsavtale med sine ansatte som minst sikrer at overenskomstens vilkår for minstelønn, overtidsgodtgjøring, arbeidstid og reisebestemmelser er ivaretatt.

Bilag 7. OMFANG

§ 1 Omfang

1.1 Etablering

Dette bilaget kan tas i bruk ved lokal avtale i bedrifter hvor Verkstedoverenskomsten allerede er gjort gjeldende.

Den lokale avtalen skal følge bestemmelsene i Hovedavtalen § 5-4.

1.2 Stillinger tilknyttet produksjonen og stillinger i produksjonen

Ved enighet mellom lokale parter kan bestemmelsene i dette bilaget gjøres gjeldende for medlemmer av Parat i stillinger tilknyttet produksjonen som bl.a. ingeniør, tekniker, programmerer, inspektør, arbeidsleder m.m.

Ved lokal enighet kan det også fastsettes at vilkårene i bilaget gjøres gjeldende for særskilte ansatte/grupper som har stillinger i produksjonen, § 1.1 og § 1.2

Bilaget omfatter ikke ansatte i administrative/merkantile stillinger.

Bilaget omfatter ikke medlemmer av Parat som utgjør bedriftens øverste ledelse. Det samme gjelder medlemmer av Parat som er bedriftens representanter ved fastleggelse av generelle lønns- og arbeidsvilkår.

1.3 Varsel

De tillitsvalgte skal skriftlig varsle bedriften om hvilke medlemmer av Parat i stillingskategorier som skal være omfattet av bilaget. De ansatte omfattes av bilaget først når bekreftelse fra bedriften foreligger.

Kravet fremsettes for navngitt(e) person(er).

1.4 Tillitsvalgte

Parats tillitsvalgte skal kunne representere medlemmer av Parat omfattet av dette bilaget, jf HA kapittel 4.

Merknad:

Parat viser til forbundets retningslinjer, der det fastsettes at bare medlemmer som omfattes av en lønnsforhandling (lønnsavtale) har stemmerett om resultatet.

§ 2 Arbeidstid

Den ordinære effektive arbeidstid skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke i gjennomsnitt.

Det vises til bilag om "Nedsettelse av arbeidstiden fra 1/1-1987", se bilag 4.

§ 3 Lønn

3.1 Individuell lønnsfastsettelse

Lønnen for den enkelte arbeidstaker fastsettes som månedslønn.

Bedriften skal fastsette den enkeltes lønn individuelt etter en saklig vurdering av kompetanse, dyktighet, resultatoppgjør og stillingens ansvars- og arbeidsområde. Ytterligere kriterier fastsettes av bedriften etter drøftinger med de tillitsvalgte. Det skal ikke faktisk eller reelt forskjellsbehandles på grunnlag av kjønn.

I forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene skal bedriften også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon og langvarig sykdom.

Individuell lønnsfastsettelse forutsetter dialog, for eksempel lønnsamtale, mellom leder og medarbeider. Lederen skal gi medarbeideren tilbakemelding om den vurdering som er gjort i henhold til fastsatte vurderingskriterier, begrunnelsen for denne og eventuelle lønnsmessige konsekvenser. Medarbeideren må gis anledning til å kommentere vurderingen.

Ved vurderingen av de individuelle lønninger skal det tas hensyn til så vel den utvikling i lønningene generelt som må forventes det enkelte år, som til den endring som er skjedd med hensyn til den enkeltes kompetanse.

Lønnsdifferensieringen i en bedrift skal tilstrebes foretatt så rettferdig som mulig under hensyntagen til de ovenfor fastsatte retningslinjer for individuell lønnsfastsettelse.

I den utstrekning tillitsvalgte i det enkelte år finner det nødvendig for å rette opp oppståtte skjevheter, skal den kunne foreta en tilleggsregulering til et annet tidspunkt enn ovenfor bestemt. Bedriften kan også ta opp slike spørsmål med tillitsvalgte.

3.2 Lokale lønnsforhandlinger

Tidspunkt for lokale lønnsforhandlinger avtales lokalt på bedriften.

Hvis lønnsystemet ikke gir oversikt over den enkelte arbeidstakers lønnsforhold, skal de tillitsvalgte på forespørsel få utlevert ajourførte lister som viser status og fortjeneste for alle ansatte medlemmer av Parat som omfattes av bilaget.

Forhandlingene gjennomføres i henhold til § 4.3. Oppnås ikke lokal enighet om rammen for regulering av fortjenestenivået kan saken bringes inn for Parat som tar stilling til om saken tas opp med Virke. I alle tilfelle skal bedriften gjennomføre reguleringene.

Hvis Parat ber Virke om forhandlingsmøte om lønnsforholdene, skal nødvendige opplysninger, herunder protokoller, vedlegges. Målsetningen med det organisasjonsmessige møtet vil være å finne en løsning på den lokale lønnsnivået.

Eventuell iverksettelse av tempreduksjon (dagsing) etter VO § 4.5 gjelder ikke for arbeidstakere som omfattes av dette bilaget. De skal heller ikke pålegges andre arbeidsoppgaver enn normalt i en slik situasjon.

Bilag 8. LIKESTILLING OG LIKEVERD

1. Likestilling mellom kvinner og menn

- 1.1 Partene er enige om at kvinner og menn skal vurderes etter de samme normer og prinsipper slik likestillingsloven krever.
- 1.2 Partene er enige om både sentralt og lokalt å fortsette arbeidet med å tilrettelegge forholdene slik at kvinner og menn gis like muligheter til å ta del i de forskjellige arbeidsoppgaver innenfor industrien.
- 1.3 Bedriften skal - slik likestillingsloven krever - i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelser, forfremmelse og kompetansegivende etter- og videreutdanning, samt fortjenestemessig.

Protokolltilførsel:

Partene på den enkelte bedrift skal i løpet av avtaleperioden foreta nødvendig gjennomgang av sine lokale avtaler for å sikre at de er i samsvar med likestillingslovens bestemmelser.

- 1.4 Dersom en av partene krever det, skal de lokale parter i tariffperioden drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med henblikk på å opprette en bedriftstilpasset likestillingsavtale. Formålet med en slik avtale skal være å oppnå at alle arbeidstakere - uansett kjønn - gis samme mulighet til arbeid og faglig utvikling, og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement, samt videre å bidra til at flere kvinner vil finne seg en arbeidsplass i industrien. I forbindelse med eventuell opprettelse av likestillingsavtale og som grunnlag for likestillingsarbeid i bedriftene, vil Virke og Parat peke på at:

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

- 1.5 Gravide arbeidstakere

Der hvor overflytting er mulig, har gravide arbeidstakere krav på overflytting til annet arbeid i bedriften under graviditet, dersom arbeidet kan være skadelig for fosteret eller arbeidstakeren. Slik overflytting skal, om mulig, også skje om graviditeten vanskeliggjør arbeidet. Ved midlertidig overflytting til annet arbeid skal lønnen ikke reduseres.

2. ELDRE ARBEIDSTAKERE OG ARBEIDSTAKERE MED REDUSERT FUNKSJONSEVNE

- 2.1 Parat og Virke er enig om både sentralt og lokalt å arbeide for at det legges til rette for en personalpolitikk slik at eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne, kan fortsette å arbeide fram til ordinær pensjonsalder.

- 2.2 Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift diskuterer arbeidssituasjonen for eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse. Det bør særlig tas hensyn til at tunge løft, skift, overtid, reiseoppdrag og særlig smussig arbeid kan medføre belastninger som kan være spesielt uheldige for disse arbeidstakere. Av den grunn bør eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse så vidt mulig ut fra en leges vurdering eller etter eget ønske, kunne fritas for slike arbeidsoppgaver.
- 2.3 For eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan det inngås individuelle avtaler om arbeidsoppgaver, tilrettelagt opplæring/oppdatering innenfor eget arbeidsområde, hvilepauser, hjemme-/fjernarbeid, deltidsarbeid/ redusert arbeidstid mv. mellom den enkelte ansatte og bedriften.

3 ETNISKE MINORITETER

Partene er enige om at det både sentralt og lokalt må arbeides for å tilrettelegge forholdene slik at etniske minoritetsgrupper i større grad velger å ta arbeid innenfor industrien. På denne bakgrunn bør derfor partene lokalt diskutere bedriftsaktuelle problemstillinger knyttet til rekruttering av minoritetsgrupper, som for eksempel praktisk tilrettelegging og holdningsspørsmål.

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:

1. 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/registrert partner, samboer, medforeldre, barn, stebarn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn.

Permisjon ved begravelse av ansatte slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.

2. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll hos tannlege, lege og helsepersonell som kan sykemelde og viderebehandling som disse anviser.

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.

3. 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.

4. Permisjon for ektefelle/registrert partner eller samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.

5. Permisjon ved flytting til ny fast bopel (registrert i folkeregisteret).

6. Permisjon ved spesiell tilkalling i arbeidstiden i forbindelse med blodgivning.

7. Permisjon i forbindelse med eget bryllup eller ved inngåelse av registrert partnerskap.

8. Permisjon ved innkalling til sesjon.

9. Arbeidstakere har rett til inntil 3 dager 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 per barn ved første skoleår og ved førstegangs tilvenning i barnehage.
- For øvrig har arbeidstakeren rett til ordinær lønn for inntil 1 dag per barn per år

10. Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.

Behovet for permisjon skal varsles to uker før dato for konferansetimen.

11. Permisjon ved planleggingsdager i barnehage, SFO og barneskole.

Permisjonen er ulønnet og innvilges kun dersom det ikke medfører vesentlig ulempe for driften.

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

13. Kvinner som ammer barn har rett til den tid hun av den grunn trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time per dag. Betaling til dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen. Ordningen opphører når barnet fyller 1 år.

Generelle bestemmelser

Samboer er likestilt med ektefelle/registrert partner. Som samboer regnes person som har hatt samme bopel som den ansatte i minst 2 år (registrert i folkeregistret) eller som har samme bopel og felles barn med arbeidstaker.

Partene på den enkelte bedrift treffer nærmere avtale om retningslinjer for praktisering av ordningen med velferdspermisjon.

Dersom annet ikke uttrykkelig fremgår av den enkelte bestemmelse ovenfor, gis velferdspermisjon for nødvendig tid, inntil en dags varighet, betalt med ordinær lønn.

Bestemmelsene om permisjon med lønn gjelder for inntil 10 eller 12 dager innen kalenderåret avhengig av om arbeidstaker har henholdsvis 5 eller 6 dagers arbeidsuke.

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 fastlønnssystemer, 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. 56,51.

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. 52,57, derimot ikke skift- eller overtidspresenter.

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.

1.10

Godtgjøring betales også når helligdager og 1. og 17. mai faller innenfor tidsrom hvor arbeidstakeren har ferie eller er permittert på grunn av driftsstans.

2. Opptjeningsregler

Rett 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.

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.

2.1 Tapsregler

Godtgjørelser betales også når helligdager og 1. og 17. mai faller innenfor tidsrom hvor arbeidstakeren har ferie eller er permittert på grunn av driftsstans.

2.2

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

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 overtidsarbeid.

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 feriepenge 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 feriepengene.

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 feriepengene.

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 M.M.

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

Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-12 a.

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom YS og en arbeidsgiversammenslutning gjelder ikke bilagene 1, 2, 3, 7 og 9 og tilleggsavtale 8 og 9 i hovedavtalen.

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

På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

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 annet avsnitt slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet iht. arbeidsmiljøloven § 14-12 c.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften.

Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgtarbeid, jf. hovedavtalen § 4-4.1

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 fratrukket 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

Virke og Parat er enige om å legge den omforente enigheten fra meklingsprotokollen sak 2020-002 til grunn for hvordan tariffavtale for arbeid offshore skal forstås. Det vises her særskilt til vedlegget:
Presisering av partsfortolkning vedr. rammer for løpende pluss og minustid ved oppstart av arbeidsoppdrag, avbrutt offshoreperiode og behandling av sykefravær i avregningen etter VO-bilag 1 (som er tilsvarende bilag som bilag 14 i denne overenskomst).

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.

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.

2.5

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

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 Rotasjonsordninger

Vedrørende arbeidsplan vises til Rammeforskriften (FOR 2010-02-12 nr. 158) og arbeidsmiljølovens § 10 – 3. Normal rotasjonsordning baseres på 14-28, jf. Rammeforskriften (FOR 2010-02-12 nr. 158).

Når det forutsettes av oppdragsgiver, eller oppdragets varighet og/eller art tilsier at normal rotasjonsordning ikke kan benyttes, skal det være adgang til å benytte andre rotasjonsordninger. Slike rotasjonsordninger skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakernes tillitsvalgte. Andre rotasjonsordninger medfører ikke noen ekstra kompensasjon utover det som fremgår av avregningsbestemmelsene.

Rotasjonsordning 14 – 28 gir lavere årstimetall enn rotasjonsordning 14 – 21 – 14 – 28. Rotasjonsordning 14 – 28 er beregnet til å være 7,71 % redusert arbeidstid i snitt i forhold til rotasjonsordning 14 – 21 – 14 – 28. Dette tilsvarer i snitt 122 timer mindre i året basert på tariffavtalens gjennomsnittlige ukentlige arbeidstid, som offshore er 33,6 timer pr uke i snitt. Omregnet til ordinær tid på land basert på 37,5 t pr uke, tilsvarer det i snitt 136 timer mindre i året.

Avlønning i bedriften må avstemmes slik at utlønning ved bruk av rotasjonsordning 14-28 er i henhold til timetall/årstimetall som følger av en slik rotasjonsordning.

Personell som arbeider normal rotasjon skal ikke registreres i den årlige avregning med minustid.

Ved årsavregningen skal først timer utover fullt normalt årsverk (basert på normal rotasjonsordning 14-21-14-28) godtgjøres som for overtid bestemt etter reglene i pkt 3.10.1 og 3.10.2.

Merknad

Partene er enige om at ved eventuelle fremtidige arbeidstidsreduksjoner i industrien/ samfunnet som gjennomføres uten reduksjon i lønn, skal slike reduksjoner kompenseres verdimessig økonomisk.

Merknad:

Etter å ha fullført planlagt oppholdsperiode offshore skal arbeidsgiver sikre arbeidstaker sammenhengende arbeidsfri tilsvarende varigheten på siste fullførte oppholdsperiode før det kan foretas ny utreise offshore. Eventuelle avvik fra dette kan avtales med arbeidstaker.

Partene er enige i at innføring av 14-28 rotasjon i 2014 ikke innebærer endring av praksis og den forståelse partene har knyttet til offshorebilaget, utover retten til å arbeide redusert årstimetall.

3.3 Rammer for løpende pluss- og minustid ved oppstart av arbeidsoppdrag

Arbeidstaker skal ha sitt arbeid fordelt så jevnt som mulig gjennom året. Imidlertid anerkjenner partene at uforutsigbarhet i kundeoppdrag også kan medføre uforutsigbarhet for arbeidsoppdrag offshore.

Partenes formål med denne presiseringen er gi mer forutsigbarhet for arbeidstid og fritid for ansatte.

Ansatte kan i perioder bli satt på rotasjonsordninger hvor normal friperiode avkortes/ forlenges, eller hvor normal oppholdsperiode ikke kan gjennomføres. Dersom lokale parter ikke har avtalt noe annet, gjelder følgende rammer for pålagt pluss- og minustid gjennom avregningsperioden for arbeid offshore iht. VO-bilag 1 pkt. 3 om arbeidstid m.m.:

- 150 timer plusstid (134,4 offshoretimer)
- 75 timer minustid (67,2 offshoretimer)

Grensetallet på pluss- og minustid gjelder til enhver tid i løpet av årsavregningsperioden.

Pålegg om arbeid utover overnevnte ramme for plusstid godtgjøres som for overtid bestemt. Overtidstillegget går til fortløpende ut- betaling iht. bedriftens rutiner for lønnsutbetaling. Ved den årlige avregningen skal arbeidede timer som allerede er godtgjort som for overtid bestemt iht. rammetallet (150) ikke godtgjøres med nytt overtidstillegg hvis arbeidstaker har plusstid utover fullt årsverk (1582). Det vises til dagens bestemmelse om årsavregning i bilaget punkt 3.2 femte ledd.

Minustid utover nevnte ramme godtgjøres med individuell timefortjeneste og kan ikke kreves innarbeidet.

Avvik fra ovennevnte kan avtales mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

Arbeidstaker og arbeidsgiver kan avtale at inntil 37,5 timer minustid på årsavregnings kan overføres til neste årsavregningsperiode.

Minustimer som ikke avtales overført, skal strykes uten trekk i lønn.

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. Arbeid utover normal oppholdsperiode skal kompenseres som for overtid bestemt. Overtidstillegget skal utbetales fortløpende i henhold til bedriftens rutiner for lønnsutbetaling. For ansatte som ved utreise hadde minustid, jfr. pkt. 3.3, kan arbeidet tid utover normal oppholdsperiode inngå i årsverket. Avvik kan avtales lokalt.

Arbeidede timer som allerede er godtgjort som for overtid bestemt skal ikke godtgjøres med nytt overtidstillegg.

(Overtidstillegget beregnes av det beregningsgrunnlag, jf. VO-delens § 4.9, 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 Endringer 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 som for overtid bestemt (100 %).

3.10

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

3.10.1

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 2.5.5.

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.

Merknad: Innleie fra bemanningsforetak

Parat og Virke erkjenner at industrien kan ha behov for å supplere egenbemanning med innleie fra bemanningsforetak.

Organisasjonene forutsetter at lokale parter finner nødvendige løsninger for å kunne benytte innleie fra bemanningsforetak, herunder inngår avtaler iht. aml §14-12 (2) der dette er nødvendig. Det forutsettes videre at lokale parter tar utgangspunkt i bedriftens produksjonsbehov og bemanningssituasjon.

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 Virke og Parat 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 + offshoret tillegg.

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

4.2 Diett under reise

Diett penger under reise betales etter regning. Det er også adgang til å treffe avtale om et fast beløp, jf. § 6.4.2.

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 (max 12 timer per døgn) + 11,61 % + en kompensasjon per time tilsvarende offshoret tillegg. Arbeidstakeren kan i slike tilfeller anvises arbeid i land.

4.4 Avbrudd, kansellering og oppholdsperiode

Ved avbrudd i oppholdsperioden og kansellering av planlagt oppholdsperiode gjelder følgende:

- Avbrudd i oppholdsperioden
Dersom arbeidsgiver avbryter oppholdsperioden etter ankomst innretning, betales tapte arbeidstimer med timefortjeneste (maks 12 timer pr. døgn) + 11,61 % + en kompensasjon pr. time tilsvarende offshoret tillegg. Arbeidstakeren kan i slike tilfeller anvises annet arbeid for resterende del av oppholdsperioden.
- Kansellering av planlagt oppholdsperiode
I de tilfeller arbeidsgiver kansellerer planlagt oppholdsperiode etter avreise fra hjemsted, betales timefortjeneste (eksl. 11,61% kompensasjon for redusert arbeidstid og offshoret tillegg) for 12 timer. Samlet kompensasjon, inkl. eventuell ventetid iht. pkt. 4.3, skal ikke overstige 12 timer per døgn.

Eventuelle manglende timer grunnet forhold som oppstår etter pkt. b) håndteres etter pkt. 3.3 (rammer for pluss- og minustid) og pkt. 3.10 (avregningsbestemmelsen).

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 arbeidstid, og tiden som medgår skal ikke registreres som overtid. Medgått tid kompenseres med timefortjeneste + offshoretillegg, 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 max 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

Ferens lengde og feriepenger gis i samsvar med Ferieloven. For avtalefestet ferie, se bilag 11.

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 mv.

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 offshoretilllegget (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 offshoretilllegget 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 overtidgrunnlaget.

11.2 Offshoretillegg

I tillegg til timefortjenesten gis et offshoretillegg per time på kr 100,09. Offshoretillegget skal dekke alle særtilllegg jf. § 5.3 og § 5.4 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 51,08. Tillegget betales ikke for timer som godtgjøres med overtidsprosent.

11.6 Tilkomsteknikk

Personell som utfører klatreoppdrag, jf. 8.1 "Tilkomsteknikk", kompenseres med kr 56,51 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

Virke og Parat anbefaler at det for offshorearbeid og når arbeidsgruppen gjennomsnittlig har minst 25 arbeidstakere, velges tillitsvalgte, jf. for øvrig Hovedavtalens kap. IV. 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/ omplussing.

13. Tvistebehandling

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

14. Varighet

Avtalen inngår som et bilag 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.

Bilag 15. RAMMEAVTALE FOR INNARBEIDINGSORDNING PÅ LAND MED DAGLIG ARBEIDSTID UT OVER 10,5 TIMER MED/UTEN SØNDAGSARBEID

Rammeavtalen er inngått mellom Parat og Virke for tariffperioden 2024-2026 i henhold til arbeidsmiljøloven § 10-12 (4). Partene skal ved tariffrevisjonene avtale om rammeavtalen skal videreføres for neste tariffperiode.

1. Omfang

Denne avtale regulerer innarbeidingsordninger for personell med overnatting utenfor hjemmet og er basert på gjennomsnittsberegning av den ukentlige arbeidstiden med daglig effektiv arbeidstid ut over 10,5 timer. Ordningen kan også gjøres gjeldende for nødvendig støttepersonell. Dette skal klart fremgå av søknaden. Ved behov for bruk av ordningen for arbeidstakere som ikke fremgår av søknaden forutsettes egen søknad og godkjenning.

Det forutsettes at ordningen kun gjøres gjeldende for store anlegg/ drifts-steder og er avgrenset i tid.

Ordninger i henhold til rammeavtalen skal, for den enkelte arbeidstaker, legge til grunn tariffavtalens gjennomsnittlige ukentlige arbeidstid (fellesbilag 5 Nedsettelse av arbeidstiden fra 1. jan. 1987).

Dersom ordningen det søkes om er sammenlignbar med helkontinuerlig skiftarbeid (33,6 t) eller medfører bruk av nattarbeid skal varigheten, og antall arbeidstakere som blir omfattet av dette, fremgå av søknaden. Det skal også fremgå av søknaden hvor stor andel disse utgjør i forhold til søkerens bemanning i prosjektet.

Hovedbedriften kan fremme felles søknad som også inkluderer under-leverandører.

For øvrig vises til overenskomsten.

På grunnlag av lokal enighetsprotokoll sender bedriften søknad til Parat som gir sin innstilling til YS. Den lokale protokollen skal følge søknaden sammen med arbeidsplanen.

Dersom hovedbedriften også inkluderer underleverandører i sin søknad, skal søknaden inneholde lokale protokoller fra disse. Når bedriften har mottatt melding fra Parat om at ordningen er godkjent kan den iverksettes.

Virke skal på forespørsel til Parat få fremlagt oversikter over søknader og resultater av Parat og YSs saksbehandling.

Parat skal sende kopi til bedriften av sin oversendelse av arbeidstids-søknaden til YS.

2. Krav til HMS og velferd

Innarbeidingsordningene må ivareta hensynet til HMS og ansattes familie-situasjon og velferd, samt bedriftens produktivitet og prosjektgjennomføring.

Bedriften plikter å sørge for at de ufravelige krav som oppstilles i arbeidsmiljøloven § 10-2 (1), (2) og (4) samt § 10-11 (7) ved nattarbeid, er ivaretatt i den enkelte arbeidstidsordning. Hvordan dette er ivaretatt, skal fremgå av lokal avtale.

Arbeidsgiver som benytter arbeidstidsordninger etter denne avtale skal som hovedregel ikke pålegge arbeidstakere å arbeide i friperioden.

Eksempel på avvik fra hovedregelen er sporadiske reiseoppdrag, og for innarbeiding av manglende tid i henhold til status.

Reise til/fra anlegget skal fortrinnsvis foregå på oppstart- og avslutnings-dag i arbeidstidsordninger etter denne avtale.

3. Arbeidstid

Denne avtalen omfatter ordninger med arbeid på søndager og hellig- og høytidsdager og ordninger uten arbeid på slike dager.

Det kan benyttes inntil 12,5 timers arbeidsdag.

For dager med effektiv arbeidstid utover 10,5 timer skal det være minst en time pause hvorav 30 minutter inngår i arbeidstiden.

Det kan benyttes inntil 15 påfølgende dager hvorav maksimalt 14 arbeids-dager kan ha mer enn 10,5 timer effektiv arbeidstid.

Ordninger med to fridager i oppholdsperioden kan ikke benyttes/avtales.

Det skal fortrinnsvis arbeides dag. Arbeidstiden legges fortrinnsvis mellom kl. 07.00 og kl. 19.00. Det er ikke anledning til å legge arbeidstiden utenfor tidsrammen kl. 06.00 og kl. 20.00.

Overtid skal, som hovedregel, ikke benyttes i forbindelse med slike rotasjonsordninger. Ved behov for overtid i særlige tilfeller, skal dette kun skje etter avtale mellom tillitsvalgt valgt iht. hovedavtalen og stedlig representant for arbeidsgiver.

Der hvor det godkjennes nattarbeid legges arbeidstiden fortrinnsvis mellom kl. 19.00 og kl. 07.00 med kompensasjon etter lokal avtale og/eller overenskomsten. For øvrig vises det til arbeidsmiljøloven § 10-11 om bruk av nattarbeid.

Arbeidstidsordninger etter denne avtale skal ikke fortrenge lokalt ansatte og arbeidstidsbestemmelser som følger av overenskomsten og arbeids-miljøloven.

4. Inngåelse av lokale avtaler

Informasjon og drøftelser om arbeidsoppdrag og evt. bruk av arbeidstids-ordninger etter denne avtale skal tas opp med de tillitsvalgte i henhold til hovedavtalen § 9-3.

Forhandlinger om arbeidstidsordninger skal tas med utgangspunkt i hvilke arbeidstidsordninger som kan være mulige/aktuelle i det enkelte tilfellet. Det skal ved inngåelse av lokal avtale legges vekt på HMS og hensynet til de ansattes familieliv og velferd samt bedriftens produktivitet og prosjekt-gjennomføring.

Det skal fortrinnsvis benyttes en av de standardiserte ordningene, med arbeidsplan, som partene er enige om.

For øvrig vises til VO-delen 6.5.1 nr. 8 "Arbeid i oppdragsperioden" tredje ledd.

5. Godkjenning

Den enkelte arbeidstidsordnings varighet knyttes til prosjektets eller oppdragets lengde.

Søknader godkjennes for inntil 1 år av gangen. Bedriften skal ha svar så raskt som mulig.

Det kan kreves evaluering av HMS og velferdsmessige erfaringer som ledd i Parats behandling av søknad om forlengelse.

Dersom en av de lokale parter krever det, og evaluering foreligger, skal evaluering medfølge søknaden om forlengelse. Parat skal normalt anbefale forlengelse med mindre ordningen er urimelig belastende.

6. Lokal oppsigelse

De tillitsvalgte/hovedverneombudet kan med 1 måneds varsel kreve endring, eller si opp ordningen, dersom de mener at den er urimelig belastende. Før slikt krav fremsettes kan det kreves evaluering av HMS og velferdsmessige erfaringer.

Dersom bedriften er uenig i kravet kan den, uten ugrunnet opphold, bringe saken inn til Parat for vurdering. Virke kan be om organisasjonsmessig møte med Parat om saken dersom bedriften ønsker det.

Oppsigelsen utstår til Parat har konkludert i saken.

Oppsigelsestiden iht. dette punktet angår ikke den oppsigelsestid YS benytter i sin godkjenning i forhold til evt. brudd på godkjenningvilkårene.

7. Elementer til bruk for fremme av fritidsløsninger (manglende innarbeiding)

For å sikre berørte arbeidstakere mest mulig sammenhengende fritids-løsninger for å ivareta deres familiære og velferdsmessige behov og å få hensiktsmessige arbeidstidsordninger, kan følgende legges inn i arbeids-tidsordningen som kollektiv avtale:

- a) Ferie skal gjennomføres i medhold av ferieloven. Det kan benyttes ferie i hver rotasjon for å oppnå sammenhengende fritidsløsninger. Det er imidlertid ikke anledning til å forskuttere ferie fra påfølgende ferieår til bruk i rotasjoner etter denne rammeavtalen.

Arbeidstakere som ikke har ferie å benytte, skal ikke bli skade-lidende (få redusert sin stilling/lønn).

- b) Som del av denne rammeavtalen gis en særskilt kompensasjon på 15 minutter pr. arbeidsdag i arbeidstidsordninger/rotasjoner med effektiv arbeidstid utover 10,5 timer som legges som plusstid i avregningen.

Evt. mertid som genereres i avregningen som følge av dette er ment som bidrag til at ordninger lettere kan gå i balanse i hver rotasjon, og skal ikke håndteres som mertid etter reglene om avregning i pkt. 8 nedenfor.

I tillegg kan bl.a. følgende individuelt avtalte løsninger benyttes:

- c) Arbeidstakere som, istedenfor å benytte ferie jf. pkt. 7 a, ønsker å innarbeide evt. minustid som oppstår som følge av ordningens manglende timer i arbeidsperioden, kan gis anledning til dette etter nærmere avtale med arbeidsgiver. Slik innarbeiding må ikke skje i konflikt med arbeidsmiljølovens HMS-krav.
- d) Det er adgang til å inngå avtale med den enkelte arbeidstaker om avspasering av manglende timer tilsvarende godtgjøringen for bevegelige hellig- og høytidsdager, ved

at dette tas med i avregningen. Dette gjelder overtidsgodtgjørelsen i pkt. 9 a) og godtgjørelse for høytids- og helligdager som faller i friperioden under pkt. 9 c).

- e) Mertid samt kursing og opplæring som legges i friperioden, kan etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker brukes for avregning av evt. skyldig tid.

8. Avregning for ordninger i henhold til denne rammeavtalen

Arbeidstidsordninger etter denne avtale skal fortrinnsvis gå opp, evt. med bruk av de virkemidler som ligger under punkt 7. Ansatte skal være sikret sin stillingsbrøk og lønn.

Ved avregning av arbeidstid for personell som arbeider på forskjellige landanlegg og/eller faste driftssteder som har gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, gjøres prinsippene for avregning i VO-delens bilag 1 ("Tariffavtale for arbeid offshore") pkt. 3.9.1, 3.9.2 og 3.9.3 gjeldende.

Eventuell minustid i ordninger etter denne avtale som kan overføres til neste avregningsperiode begrenses til 37,5 timer pr. år. Alt utover 37,5 timer minustid strykes ved årlig avregning uten tap av lønn.

Dersom arbeidstaker må slutte grunnet sykdom, ulykke eller blir oppsagt av arbeidsgiver på grunn av arbeidsgivers forhold, strykes evt. minustid uten tap av lønn og eventuell mertid utbetales som for overtid bestemt.

Ved oppsigelse fra arbeidstaker skal det foretas sluttavregning i forhold til rotasjoner i henhold til denne avtalen.

Det kan gjøres fradrag for inntil 37,5 timer minustid. Alt ut over dette strykes uten trekk i lønn. En eventuell mertid som ikke er avtalt brukt på annen måte utbetales som for overtid bestemt. Oppgjør skjer på første ordinære lønningdag.

Etter sporadiske reiseoppdrag skal arbeidstaker ha opplyst status. Eventuell minustid som er opparbeidet etter pkt. 7 c) (individuell avtale om innarbeiding), og som ikke er innarbeidet ved avregningstidspunktet, kommer i tillegg til den minustid som er nevnt i denne bestemmelsens andre, femte og sjuende ledd.

9. Godtgjørelse for bevegelige hellig- og høytidsdager

- a) For arbeid på hellig- og høytidsdager betales lønn + 100 % (som for overtid bestemt) + tilsvarende godtgjørelse som for hellig- og høytidsdager i henhold til arbeidsplan.
- b) Ved fri i oppholdsperioden betales godtgjørelse for hellig- og høytids-dager i henhold til arbeidsplan.
- c) I friperioden betales godtgjørelse for hellig- og høytidsdager for 7,5 timer.

10. Ventetid

Dersom uforutsette hendelser forårsaker at arbeidet ikke kan påbegynnes til avtalt tid, betales tapte arbeidstimer med den enkelte bedrifts avtalte timelønn for prosjektet.

Dersom uforutsette hendelser knyttet til reisen (transportforsinkelser mv.) gjør at planlagt hjemreise ikke kan gjennomføres, betales ventetid med timelønn, første dag fra 3 timer etter planlagt avreise, maksimum betalt tid 7,5 timer ventetid. Neste dag betales medgått tid inntil 7,5 timer pr. døgn.

Ex. 1 15-20 rotasjon med søndagsarbeid, arbeidstid 07.00-19.30 - oppstart første dag 12.00, avslutning siste dag 15.00 Forusemning for timetall per dag er: 0,25 t betalt pause 09-09.15, ubetalt lunsj 11.30-12.00, 0,25 t betalt pause 15.45-16.00												
	Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lørdag	Søndag	Betalt tid	Arbeidet tid			
	Avspasering	Avspasering	12.00-19.30	07.00-19.30	07.00-19.30	07.00-19.30	07.00-19.30					
<u>UKE 1</u>	Arbeidet tid inkl. pauser	Avspasering	12.00-19.30	07.00-19.30	07.00-19.30	07.00-19.30	07.00-19.30					
	Antall timer inkl. pauser		7,5	12,5	12,5	12,5	12,5					
	Pauser (betalt)		0,25	0,5	0,5	0,5	0,5					
	Arbeidet tid eks. pauser		7,25	11,5	11,5	11,5	11,5					53,25
	Antall timer betalt		7,5	12	12	12	12					55,5
<u>UKE 2</u>	Arbeidet tid inkl. pauser	07.00-19.30	07.00-19.30	07.00-19.30	07.00-19.30	07.00-19.30	07.00-19.30					
	Antall timer inkl. pauser	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5					
	Pauser (betalt)	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5					
	Arbeidet tid eks. pauser	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5					80,5
	Antall timer betalt	12	12	12	12	12	12					84
<u>UKE 3</u>	Arbeidet tid inkl. pauser	07.00-19.30	07.00-19.30	07.00-15.00	Avspasering	Avspasering	Avspasering					
	Antall timer inkl. pauser	12,5	12,5	8								
	Pauser (betalt)	0,5	0,5	0,25								
	Arbeidet tid eks. pauser	11,5	11,5	7,25								30,25
	Antall timer betalt	12	12	7,5								31,5
<u>UKE 4</u>	Arbeidet tid inkl. pauser	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering					
<u>UKE 5</u>	Arbeidet tid inkl. pauser	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering					
	Arbeidet timer per rotasjon											164,00
	Betalte timer per rotasjon											171,00
	15 min kompensasjon per dag *note 1						14,2					3,55
	Ferie eller annet virkemiddel											2,95
	Sum timer for arbeidstidskompensasjon											177,50 timer
	Arbeidstidskompensasjon						5,63 %					9,99
	Betalt tid i rotasjon											187,49 timer

Elementer benyttet for å få ordningen til å gå opp omregnet til 37,5 t uke = 2,95 t x 5,63 % = 3,12 timer

For å oppnå mulighet for reise til og fra anlegget første og siste arbeidsdag er betalt pause disse dager delt i to, dvs. 15 min betalt pause første og siste arbeidsdag.

Ferie til gode hvis en kun benytter av ferie til å dekke opp manglende timer: $52,14/5 = 10,4$ rotasjoner x 3,12 t per rot. = 32,44 t forbruk av ferie = 155 t ferie til gode, dvs. 20,6 dager.

Note 1

Som del av denne rammeavtalen gis en særskilt kompensasjon på 15 minutter per arbeidsdag i arbeidstidsordninger/rotasjoner med effektiv arbeidstid ut over 10,5 timer som legges som plusstid i avregningen. Evt. mertid som genereres i avregningen som følge av dette er ment som bidrag til at ordninger lettere kan gå i balanse i hver rotasjon, og skal ikke håndteres som mertid etter reglene om avregning i ny rammeavtale om innarbeiding i denne overenskomst.

Ex. 2 15-20 rotasjon med søndagsarbeid, arbeidstid 07.00-19.00 - oppstart første dag 12.00, avslutning siste dag 15.00 <i>Forutsetning for timetall per dag er: 0,25 t betalt pause 09.-09.15, ubetalt tussj 11.30-12.00, 0,25 t betalt pause 15.45-16.00</i>											
	Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lordag	Søndag	Betalt tid	Arbeidet tid		
<u>UKE 1</u>	Arbeidet tid inkl. pauser	Avspasering	12.00-19.00	07.00-19.00	07.00-19.00	07.00-19.00	07.00-19.00				
	Antall timer inkl. pauser		7	12	12	12	12				
	Pauser (betalt)		0,25	0,5	0,5	0,5	0,5				
	Arbeidet tid eks. pauser		6,75	11	11	11	11				50,75
	Antall timer betalt		7	11,5	11,5	11,5	11,5				53
<u>UKE 2</u>	Arbeidet tid inkl. pauser	07.00-19.00	07.00-19.00	07.00-19.00	07.00-19.00	07.00-19.00	07.00-19.00				
	Antall timer inkl. pauser	12	12	12	12	12	12				
	Pauser (betalt)	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5				
	Arbeidet tid eks. pauser	11	11	11	11	11	11				77
	Antall timer betalt	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5				80,5
<u>UKE 3</u>	Arbeidet tid inkl. pauser	07.00-19.00	07.00-15.00	Avspasering	Avspasering	Fri	Fri				
	Antall timer inkl. pauser	12	12	8							
	Pauser (betalt)	0,5	0,5	0,25							
	Arbeidet tid eks. pauser	11	11	7,25							29,25
	Antall timer betalt	11,5	11,5	7,5							30,5
<u>UKE 4</u>	Arbeidet tid inkl. pauser	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Fri				
<u>UKE 5</u>	Arbeidet tid inkl. pauser	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Fri				
	Arbeidet timer per rotasjon										157,00
	Betalte timer per rotasjon										164,00
	15 min kompensasjon per dag *note 1						14,2				3,55
	Ferie eller annet virkemiddel										9,95
	Sum timer for arbeidstidskompensasjon										177,50 timer
	Arbeidstidskompensasjon									5,63 %	9,99
	Betalt tid i rotasjon										187,49 timer

Elementer benyttet for å få ordningen til å gå opp omregnet til 37,5 t uke = 9,95 t x 5,63 & = 10,51 timer

For å oppnå mulighet for reise til og fra anlegget første og siste arbeidsdag er betalt pause disse dager delt i to, dvs. 15 min betalt pause første og siste arbeidsdag.

Ferie til gode hvis en kun benytter av ferie til å dekke opp manglende timer: $52,14/5 = 10,4$ rotasjoner x 10,51 t per rot. = 109,3 t forbruk av ferie = 78,2 t ferie til gode, dvs. 10,4 dager.

Note 1

Som del av denne rammeavtalen gis en særskilt kompensasjon på 15 minutter per arbeidsdag i arbeidstidsordninger/rotasjoner med effektiv arbeidstid ut over 10,5 timer som legges som plusstid i avregningen. Evt. mertid som genereres i avregningen som følge av dette er ment som bidrag til at ordninger lettere kan gå i balanse i hver rotasjon, og skal ikke håndteres som mertid etter reglene om avregning i ny rammeavtale om innarbeiding i denne overenskomst.