

RENHOLDS OVERENSKOMSTEN

2024-2026

Inngått: 1. mai 2024
Utløp: 30. april 2026

mellom

Hovedorganisasjonen Virke

på den ene side

og

Landsorganisasjonen i Norge

og

Norsk Arbeidsmandsforbund

på den annen side

Innholdsfortegnelse

Del I	HOVEDAVTALEN MELLOM VIRKE OG LANDSORGANISASJONEN I NORGE	3
Del II	RENHOLDSOVERENSKOMSTEN MELLOM VIRKE OG NAF	3
§ 1	Arbeidstid	3
§ 2	Lønnsbestemmelser	5
§ 3	Hovedrengjøring, byggrengjøring mv.	7
§ 4	Lønn for ventetid, reisetid mv.	7
§ 5	Lønn for arbeidslederfunksjoner	7
§ 6	Personlig utstyr - rengjøringsmidler - opplæring	8
§ 7	Ekstraarbeid - overtidsarbeid	8
§ 8	Nattarbeid - helligdagsarbeid	9
§ 9	Ferie	9
§ 10	Lønn under sykdom	9
§ 11	Oppsigelse/permittering	9
§ 12	Tvisters behandling	10
§ 13	Etterlønn ved dødsfall	10
§ 14	Omsorgspermisjon	10
§ 15	Generelle bestemmelser	11
§ 16	Varighet og tariffavtalens utløp	11
Bilag 1.	SLITERORDNINGEN	13
Bilag 2.	AVTALE OM KORTE VELFERDSPERMISJONER	17
Bilag 3.	LAVLØNNSGARANTI	19
Bilag 4.	AVTALE OM NY AFP-ORDNING	20
Bilag 5.	YRKET SOM RENHOLDER	23
Bilag 6.	KOMPETANSE OG BEDRIFTSUTVIKLING	24
Bilag 7.	ELDRE ARBEIDSTAKERE OG ARBEIDSTAKERE MED NEDSATT HELSE	25
Bilag 8.	GODTGJØRELSE FOR HELLIGDAGER OG 1. OG 17. MAI	26
Bilag 9.	FERIE	28
Bilag 10.	ETTER- OG VIDEREUTDANNING	30
Bilag 11.	BRUK AV INNLEID ARBEIDSKRAFT OG ANSATTE I VIKARBYRÅER	32

Del I HOVEDAVTALEN MELLOM VIRKE OG LANDSORGANISASJONEN I NORGE

Del II RENHOLDSOVERENSKOMSTEN MELLOM VIRKE OG NAF

Overenskomstens virkeområde

Overenskomstens bestemmelser skal gjelde for renholdsbetjeningen ansatt i bedrifter tilsluttet Virke hvor Norsk Arbeidsmandsforbund har medlemmer for så vidt betjeningen ikke kommer inn under andre arbeidsgiverorganisasjoners avtaler med Norsk Arbeidsmandsforbund.

Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/ vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde. Se bilag 11.

§ 1 Arbeidstid

1. Alle ansatte, også deltidsansatte skal ha skriftlig arbeidsavtale som angir ansettelsesbetingelsene og arbeidstid, jf. aml § 14-6.
2. Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling iht. Arbeidsmiljøloven § 14-3. Ledige stillinger i bedriften utlyses internt i det distriktet hvor stillingen er. Partene lokalt avtaler hvordan informasjon gis til de ansatte.
3. Arbeidsgiver plikter ved ansettelsen og ved endringer i arbeidsomfanget og metoder å gi arbeidstaker nødvendig grunnleggende introduksjon til arbeidet. Arbeidstaker plikter på samme måte å gjennomføre tilbudt opplæring.
4. Den ordinære ukentlige arbeidstid skal ikke overstige 37,5 timer. Ved bruk av skiftordninger som nevnt i Arbeidsmiljøloven § 10-2 (2) – (4), § 10-4 skal den ordinære arbeidstid ikke overstige henholdsvis 35,5 og 33,6 timer per uke. Ved slike skiftordninger omregnes timesatsene med tillegg på henholdsvis 5,63 % og 11,61 %.
5. Arbeidstiden fastsettes av bedriftsledelsen, og bør gjøres i samråd med renholderne og deres tillitsvalgte. Ved avgjørelsen bør en søke å ta hensyn til den enkeltes reisemuligheter til og fra arbeidsstedet, og til en vurdering av hvorvidt renholdet kan foretas mens annen virksomhet er i gang på arbeidsstedet.
6. Renholderens daglige arbeidsområde (postens størrelse) fastsettes av bedriften, og bør gjøres i samråd med renholderne og deres tillitsvalgte. Renholderen skal få utlevert en plan for sitt område, samt en beskrivelse av arbeidets omfang, se protokolltilførsel vedrørende hva en renholdsplan skal inneholde.

Tillitsvalgte har innsynsrett i renholdsplan og arbeidsomfang, samt rammetimetall.

Ved oppstart av ny kontrakt skal ansatte lønnes for medgått tid i 4 uker.

Dersom en av partene mener det er behov for å endre rammen, skal det etter den innledende fase utføres prøverenhold. Prøverenholdet utføres i henhold til bestemmelsene i pkt. 7.

Endring av arbeidstid eller arbeidsomfang skal drøftes med tillitsvalgt i henhold til Hovedavtalens § 4-5.2

7. For det enkelte området fastsetter bedriftsledelsen et rammetimetall.

Rammetimetallet skal gjøre det mulig å utføre de beskrevne oppgaver ihht. Renholdsplan og arbeidsomfang.

For hvert område fastsettes det en minimumstid per dag. Denne tiden skal gjøre det mulig å oppfylle bestemmelsene i renholdsplan og arbeidsomfang for hver enkelt dag. Tidsbruket registreres daglig med stemplingsur/timelister. I løpet av en kalendermåned skal det arbeides de timer som er fastsatt.

Det aktuelle timetall for hver enkelt måned fastsettes i henhold til § 2 pkt. c) og multipliseres med det faktiske antall arbeidsdager i vedkommende måned.

Er det tvil om rammetimetallet er riktig, kan det etter ønske fra renholder/tillitsvalgt eller bedriften etter oppstart av ny kontrakt eller etter vesentlig endring av renholdsplan, arbeidsomfang, kreves prøverenhold. Prøverenhold kan kreves når en av partene mener det er nødvendig.

Partene kan bli enige om at det skal fremlegges beregning av rammetimetall og ytelse for å fastslå fremtidig tid for å utføre oppdraget. I et slikt tilfelle kan tillitsvalgte også kreve fremlagt kalkyle/beregning av gang/kjøretid.

Før prøverenhold igangsettes skal tillitsvalgte og bedriften forsikre seg om at renholdet utføres etter gjeldende renholdsplan og arbeidsomfang, og at det er gitt tilstrekkelig opplæring og at man har arbeidsredskap som er nødvendig for å utføre renholdet. Prøverenholdet skal utføres av den aktuelle renholder på området under oppsyn av tillitsvalgt og en fra bedriften, med mindre bedriften og tillitsvalgte blir enige om noe annet. Prøverenholdet lønnes etter medgått tid. Etter en uke skal resultatet drøftes med renholder og tillitsvalgt. Avtalt prøverenhold skal ha en varighet på minimum en uke. Oppnås ikke enighet i drøftelsene, fortsetter prøverenholdet ytterligere i en uke av gangen i inntil fire uker. Det føres protokoll fra drøftelsene. Når prøverenholdet er gjennomført er rammetimetallet fastlagt.

Tillitsvalgte kan tilse at prøverenholdet gjennomføres i samsvar med forutsetningene. Etter en uke skal resultatet drøftes med renholder og den tillitsvalgte. Oppnås ikke enighet, fortsetter prøverenholdet i ytterligere en uke av gangen i inntil 4 uker. Det føres protokoll fra drøftelsene.

Når prøverenholdet er gjennomført, er rammetimetallet fastlagt.

Hvis ikke prøverenholdet gjennomføres av angjeldende renholder, skal bedriften sette denne til annet arbeid.

Dersom det inntreffer endringer som er av betydning for arbeidssituasjonen er behandlingsgangen tilsvarende pkt. 7.

Renholdere som gjør rent under ombygging, og blir hindret i sitt arbeid, skal godtgjøres for ekstra medgått pga. ombygging.

Protokolltilførsel 1.

Alle avfallsdunker bør av hensyn til smittefare, utstyres med plastpose.

Protokolltilførsel 2.

Av renholdsplanen skal det fremgå følgende:

- Hvilke arealer den enkelte renholder har ansvar for, hvor mange og hva slags rom det er, samt hvor disse ligger i bygget, skal fremgå av en skisse eller annen utvetydig beskrivelse.*
- Type gulvbelegg, harde gulv, tekstilbelagte gulv og planlagte renholdsmetoder.*
- Hvor ofte det enkelte rom/areal skal rengjøres i løpet av en nærmere definert periode.*
- Beskrivelse av daglig renhold og tilsynsrenhold.*
- Dersom ikke annet er avtalt, innbefatter tilsyn, tømming av papirkurver, tømming og rengjøring av askebeget, støvtørring av tilgjengelige flater på arbeidsbord, avlastningsbord/konferansebord.*
- Ved renhold etter INSTA 800 skal kvalitetsnivået fremgå av renholdsplan.*

§ 2 Lønnsbestemmelser

- a) Renholderne skal ha sin lønn utbetalt som månedslønn. Ved fastsettelse av lønnen legges følgende lønnskala til grunn for den arbeidstid som er fastsatt for den enkelte renholder.

Fra 1. mai 2024 gjelder følgende lønnskala:

Under 18 år	kr 176,55 per time
0-2 års ansiennitet	kr 227,54 per time
2-4 års ansiennitet	kr 230,91 per time
Over 4 års ansiennitet	kr 237,64 per time
Over 10 års ansiennitet	kr 241,49 per time

Fagarbeider gis et lønnstillegg på kr 14,50 per time.

På den enkelte bedrift kan det avtales med organiserte tillitsvalgte et tillegg for de som gir pålagt opplæring der det ikke omfattes av andre tillegg. Ovennevnte skal være skriftlig og drøftes minst en gang årlig.

Tillegg for renhold som utføres i gruver og lignende avtales lokalt med tillitsvalgt.

Ved tilfeller hvor ansatte fjerner oppkast, sprøytespisser, ekskrementer og blod, og dette avviker fra det arbeidstaker med rimelighet kan forvente, skal partene på bedriften bli enige om et beløp for dette, minimum kr 200 per time.

Ved smitteutbrudd som nødvendiggjør utførelse av ekstraordinært smitterenhold for å forhindre/forebygge smittespredning, skal partene lokalt drøfte om det skal gis et tillegg.

Praksiskandidater etter Opplæringsloven § 3-5 opprettholder sin lønn ved avleggelse av den praktiske og teoretiske fagprøven første gang.

Lærlinger avlønnes tilsvarende 50 % av 2-4 års satsen tillagt 50 % av fagarbeidertillegget. Ved overtidsarbeid skal lærlingene minst lønnes som øvrig ufaglærte i bedriften.

Lønnstabell for lærlinger:

1. læreår i bedrift	kr 122,71
2. læreår i bedrift	kr 122,71

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

Arbeidstakere med varig nedsatt arbeidsevne kan tilbys individuelt tilrettelagte arbeidsoppgaver og arbeidsvilkår. For disse arbeidstakerne kan det etter drøftinger med de tillitsvalgte inngås individuelle avtaler mellom den enkelte ansatte og bedriften. Lønnen fastsettes uavhengig av overenskomstens lønnssetser, etter nærmere avtale mellom bedriften og arbeidstaker, etter at denne har hatt anledning til å konferere med de tillitsvalgte.

Protokolltilførsler:

- 1. Ved utregning av de nye månedslønninger etter nevnte lønnssetser legges den tidligere avtalte arbeidstid ved den enkelte bedrift til grunn på betingelse av at forutsetningene for arbeidsoppdraget ikke endres.*
- 2. Det er en forutsetning at lønnsavregningen utformes slik at arbeidstakerne kan kontrollere at avregningen er i overensstemmelse med utført arbeid. Utformingen av lønnsavregningen drøftes med de tillitsvalgte.*
- 3. Ekstraordinært merarbeid som ikke er fremsatt i renholdsplan og arbeidsomfang, godtgjøres som ekstraarbeid, jfr. § 7, 1. ledd.*
- a) Ved innføring av ordninger med faste regelmessige personalmøter, kan bedriften legge disse som ordinær arbeidstid, enten før eller etter den vanlige arbeidstid etter konferanse med de tillitsvalgte.*
b) For øvrig kan personalmøter ved behov legges etter ordinær arbeidstid. Tillitsvalgte skal på forhånd orienteres, og informeres om hvilke saker som skal behandles på møtene.

Ved møteplikt skal avlønning skje etter gjeldende regler.
- 5. Renholdere som har renhold som hovedstilling, men som utfører tilleggstjenester, lønnes som øvrig renholdsarbeid.*
- 6. Hva angår spise- og hvilerom, vises til aml. § 10-9 (1).*
- 7. Bedriften skal angi på lønnslisten eller på annen hensiktsmessig måte den til enhver tid gjeldende pensjonsleverandør.*

§ 3 Hovedrengjøring, byggrengjøring mv.

1. Hovedrengjøring, byggrengjøring og annet som partene enes om som temporært renhold skal som hovedregel utsettes i akkord der oppgavens natur tilsier at dette er hensiktsmessig. Før bedriften fastsetter akkorden skriftlig, skal dette drøftes med berørte arbeidstakere.
2. Rengjøring etter pkt. 1, som ikke settes ut i akkord, betales med den ordinære timelønn tillagt et akkordavsavn på minst kr. 14,50,- pr. time.
3. Ved skadesanering betales akkordavsavn som ved hovedrengjøring.
4. For de som arbeider med renhold av produksjonslokaler og produksjonsutstyr innen kjøtt- og fiskeindustrien, meieri, iskrem og bakeriindustrien skal normallønnen være kr 10,00 høyere enn satsene i § 2. Det kan på det enkelte oppdrag i tillegg avtales et bonussystem. Personer som har bedre avlønninger enn hva overenskomsten gir beholder denne inntil de gjentas av overenskomstens lønnsvilkår.

I de tilfeller der det under dette punktet blir pålagt endringer i arbeidstiden og dette varsles ved eller etter fremmøte, betales 30 % tillegg av ordinær lønn for den tiden som faller utenom vedkommendes ordinære arbeidstid.

I den grad dette utløser overtid bortfaller 30 % tillegget.

§ 4 Lønn for ventetid, reisetid mv.

Renholder som blir tilsagt til et bestemt klokkeslett uten å bli tilvist arbeid, skal ha timebetaling for ventetid. Forutsetningen for betaling for ventetid er at vedkommende møter presis. Hvis en renholder blir tilkalt til tilfeldig arbeid uten å få arbeid eller får arbeid av mindre enn 2 timers varighet, betales for oppmøte for minst 2 timer.

Reisetid mellom ulike oppdrag som følger rett etter hverandre i tid skal enten regnes inn i arbeidstiden, lønnes særskilt for den som medgår til forflytning eller regnes inn i rammetimetallet.

I den grad arbeidstaker påføres ekstra kostnader i denne forbindelse med reise mellom oppdrag dekkes dette etter avtale. Ved pålagt bruk av egen bil dekkes utgiftene iht. statens satser for kilometergodtgjørelse.

§ 5 Lønn for arbeidslederfunksjoner

1. Dersom en renholder blir pålagt arbeidslederoppgaver, skal det avtales godtgjørelse for dette i hvert enkelt tilfelle.
2. Eventuelt tillegg til renholdere som også utfører arbeidslederfunksjoner, tas opp til vurdering på den enkelte bedrift i forbindelse med tariffmessige reguleringer av overenskomstens timelønnsats.
3. Renholdere som blir pålagt opplæring av medarbeider i vanlig arbeidstid, godtgjøres etter lokal avtale med tillitsvalgt. Hvis det medfører arbeid utover normal arbeidstid, lønnes dette som ekstraarbeid.

4. I tilfelle det pålegges hjemmetjeneste skal godtgjørelsen for dette avtales på bedriften. Dette gjelder også bruk av egen telefon i tjenesten.

§ 6 Personlig utstyr - rengjøringsmidler - opplæring

1. Bedriften holder renholderen med hensiktsmessig og tilstrekkelig arbeidstøy, sko, HMS-kort og eventuelt legitimasjonskort. Hvilket arbeidstøy som anses som hensiktsmessig og tilstrekkelig vil variere med type oppdrag og en risikovurdering.

Arbeidstakeren plikter å benytte utlevert arbeidstøy, sko og HMS-/legitimasjonskort. Arbeidstøy er personlig.

Arbeidstøy, fottøy, verneutstyr og legitimasjonskort er bedriftens eiendom. Utstyret skal leveres tilbake til arbeidsgiver når arbeidsforholdet avsluttes, hvis ikke annet er avtalt.

2. Arbeidsgiver plikter å gi grundig opplæring i bruk av metoder og arbeidsverktøy, herunder rengjøringsmidler, digitalisert og automatisert utstyr. Rengjøringsmidlene skal være merket iht. merkeforskriftene. For renholdere som utfører renhold etter INSTA 800 skal opplæring i standarden gis. Denne opplæringen dokumenteres med kursbevis. Arbeidsgiver skal stille til disposisjon egnet verneutstyr.

Arbeidstaker plikter å benytte verneutstyr der dette er pålagt. Utgifter til vaksine som er nødvendig for utførelse av arbeidsoppdraget, dekkes av bedriften.

3. I tilfeller hvor arbeidsgiver pålegger ansatte å gjennomføre kurs/opplæring, skal dette hovedsakelig utføres innenfor vedkommende arbeidstid.

Hvis arbeidsgiver pålegger kurs utenfor arbeidstiden, kompenseres dette med ordinær timelønn eller godtgjøres med en fast sum. Tid og kompensasjon for hver enkelt kurskategori skal drøftes med tillitsvalgte.

§ 7 Ekstraarbeid - overtidsarbeid

Ekstraarbeid, hvorved den samlede arbeidstid ikke overskrider de i § 1 nevnte timer, betales med normallønn.

Pålagt arbeid som går ut over beskrivelsen i renholdsplanen, er å betrakte som ekstraarbeid.

Ved pålagt overtidsarbeid gis følgende tillegg til lønnen:

- | | |
|---|-------|
| – For overtidsarbeid før kl. 21.00 | 50 % |
| – For overtidsarbeid på søn- og helligdager samt på dager før disse | 100 % |
| – For overtidsarbeid etter kl. 21.00 | 100 % |
- av normallønnsats.

For overtidsarbeid etter overenskomstens bestemmelser som varsles samme dag og varer minst 2 timer, betales kr. 107 i matpenger med mindre bedriften sørger for forpleining.

Når arbeidstaker arbeider mer enn to timer etter at den alminnelige arbeidstid er avviklet, skal arbeidstaker gis en pause på minst en halv time. Pausen regnes som en del av arbeidstiden. Pause som legges etter alminnelig arbeidstids slutt, godtgjøres som overtidsarbeid, men regnes ikke med i det antall timer det er tillatt å arbeide overtid etter § 10-6. Når forholdene gjør det nødvendig, kan pausen kortes ned eller forskyves.

Lærlinger som arbeider overtid, skal minst betales som andre ufaglærte som arbeider overtid

§ 8 Nattarbeid - helligdagsarbeid

1. For pålagt arbeid mellom kl. 21.00 og kl. 06.00 avtales tillegg i hvert enkelt tilfelle, dog minst kr 29,00 per time.
2. For arbeid på lørdager etter kl. 18.00 gis 50 % tillegg.
3. For arbeid på søndager som ikke er høytids- eller helligdager gis et tillegg på 75 %.
4. For tilsagt arbeid julaften, nyttårsaften, påskeaften og pinseaften etter kl.13.00, betales i tillegg til månedslønnen 1 timelønn for hver arbeidet time.
5. For arbeid på 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag, betales i tillegg til dagnormen 1 timelønn for hver arbeidet time.

§ 9 Ferie

Ferie gis i samsvar med Ferieloven.

All ferieavvikling avtales på forhånd.

§ 10 Lønn under sykdom

I henhold til Lov om folketrygd.

Ved sykefravær og attføring som varer ut over 3 måneder, skal arbeidstakeren gi melding til bedriften om tilbakekomst så tidlig som mulig, og helst med 14 dagers varsel. En arbeidstaker som er på attføring skal holde bedriften orientert om sin situasjon.

Virke og Norsk Arbeidsmandsforbund vil anbefale lokale parter å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenges der dette ikke gjøres. Bedriften har ikke adgang til å forskjellsbehandle ansatte hva gjelder forskuttering av sykepenges.

§ 11 Oppsigelse/permittering

Oppsigelsestiden skal være i henhold til Arbeidsmiljølovens § 15-3.

Ved hel eller delvis permittering vises til bestemmelser i Hovedavtalen Kap. VII.

Oppsigelse/permittering søkes gjennomført slik at det får minst mulig ulempe for arbeidstakeren ihht. dagpengeordningen o.l.

§ 12 **Twisters behandling**

Twist om forståelse av denne overenskomst skal først søkes bilagt ved forhandling mellom bedriftens ledelse og renholdsbetjeningen, sistnevnte ved deres tillitsvalgte. Oppnås herunder ikke enighet, skal forhandlinger optas mellom organisasjonene.

Twist som angår denne overenskomst kan ikke søkes løst ved arbeidsstans, men kan av partene innbringes for Arbeidsretten.

§ 13 **Etterlønn ved dødsfall**

Når en arbeidstaker som har vært ansatt i samme bedrift i minst 2 år avgår ved døden, skal bedriften utbetale i rekkefølge til ektefelle/registrert partner, samboer, forsørgede barn eller andre personer som avdøde har forsørget (jf. Skatteloven), etterlønn som tilsvarer full lønn for 2 måneder.

Som samboer regnes person som har hatt samme bopel som den ansatte i minst 2 år (registrert Folkeregisteret) eller som har samme bopel og felles barn med arbeidstaker. For øvrig vises til forsikringsselskapenes definisjon.

Merknad:

Paragrafen gjelder ikke for lærlinger og midlertidig ansatte.

§ 14 **Omsorgspermisjon**

Arbeidstaker som har vært ansatt i minst 1 år gis omsorgspermisjon etter følgende regler:

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

Bor foreldrene ikke sammen, har annen omsorgsperson som bor sammen med moren på samme vilkår som far etter regelen ovenfor, rett til permisjon.

Permisjon med lønn er oppad begrenset til to uker. Ved beregning av lønn skal det ses bort fra lønnsgrunnlag som overstiger 6 ganger folketrygdens grunnbeløp.

§ 15 Generelle bestemmelser

Bilag 1	Sliterordningen	
Bilag 2	Korte velferdspermisjoner	Avtalt mellom Virke/NAF
Bilag 3	Lavlønnsgaranti	Avtalt mellom LO/NHO
Bilag 4	Avtalefestet pensjon (AFP)	Avtalt mellom LO/Virke
Bilag 5	Yrket som profesjonell renholder	Avtalt mellom Virke/NAF
Bilag 6	Kompetanse og bedriftsutvikling	Avtalt mellom Virke/HK
Bilag 7	Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse	Avtalt mellom LO/Virke
Bilag 8	Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai. A-ordningen	
Bilag 9	Ferie mv.	Avtalt mellom LO/Virke
Bilag 10	Etter- og videreutdanning	Avtalt mellom LO/Virke
Bilag 11	Bruk av innleid arbeidskraft og ansatte i vikarbyråer	

§ 16 Varighet og tariffavtalens utløp

Denne overenskomst gjelder fra 1. mai 2024 og til og med 30. april 2026 og videre 1 -ett - år av gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 - to måneders varsel.

Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Virke og LO eller det organ LO 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 LOs representantskap eller det organ LO 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).

Felleserklæring om pensjon

Virke anbefaler sine medlemsvirksomheter å løse spørsmålet om tilleggspensjon for ansatt i og for den enkelte bedrift.

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

Partene er enige om å drøfte de erfaringene som partene har hatt med hensyn til lokale drøftelser om innføring av lokale pensjonsavtaler, herunder drøfte nødvendige tiltak for å ivareta partenes oppfordring om at det etableres tjenestepensjonsordninger på den enkelte bedrift.

Protokolltilførsler

I bedrifter hvor bedriftshelsetjenesten er gjennomført for de øvrige ansatte, skal den også omfatte renholderne.

Oslo, 2. mai 2024

Astrid Flestrand /s/
Hovedorganisasjonen Virke

Peggy Hessen Følsvik /s/
Landsorganisasjonen i Norge

Brede Edvardsen /s/
Norsk Arbeidsmandsforbund

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 inntrådt fram til 31.12.2018 er utbetalt.

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

§ 3 Tariffavtaler med Sliterbilag

LO og YS skal innta Sliterbilaget i alle tariffavtaler med AFP inngått med NHO. LO og YS skal for alle tariffavtaler med AFP de har med Virke, Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening (AAF), Arbeidsgiverorganisasjonen for samvirkeforetak (SAMFO), Arbeidssamvirkenes Landsforening (ASVL), Glass- og fasadeforeningen (GF), 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. måned er:

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

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

Bedriftene eller NHO har ikke ansvar for Sliterordningens forpliktelser.

§ 7 Endring og avvikling

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

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

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

Sliterordningen skal avvikles etter siste utbetaling av slitertillegg.

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

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

Oslo, 1. april 2019

Hans-Christian Gabrielsen
LO

Ole Erik Almlid
NHO

Vegard Einan
YS

Bilag 2. AVTALE OM KORTE VELFERDSPERMISJONER AV 1972 MED ENDRINGER I 1976, 1982, 1990, 1992, 1998, 2002, 2006, 2010 OG 2012

I tilslutning til Riksmeglingsmannens forslag av 1972 vedrørende likestilling mellom arbeidere og funksjonærer når det gjelder korte velferdspermisjoner, skal det på alle bedrifter inngås avtale om slike permisjoner.

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon:

1. Ved dødsfall og deltakelse i begravelse/bisettelse når det gjelder den nærmeste familie, har arbeidstaker krav på tilsagn 3 dagers permisjon.

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

2. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor når trygden gir stønad til behandlingen.

Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden.

I enkelte tilfeller vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. For øvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfeller som oftest være sykmeldt.

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

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

6. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.

7. Permisjon ved eget bryllup

8. Permisjon ved sesjon.

9. Arbeidstaker har rett til inntil 3 dager permisjon når det er påkrevet å være til stede ved tilvenning av barn i barnehage eller skole. Arbeidstakeren har rett til ordinær lønn for inntil 2 dager per barn ved første skoleår, og ved førstegangstilvenning 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 grunnskolen, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer. Behovet for permisjon skal varsles senest to uker før dato for konferansetime.

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

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

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

Bestemmelsen om permisjon med lønn gjelder for inntil 12 virkedager innen kalenderåret.

Bilag 3. LAVLØNNSGARANTI

Virke og Norsk Arbeidsmandsforbund skal årlig med basis i NHOs lønnsstatistikk (kolonne 6 – avtalt lønn + bonus, men uten regelmessige tillegg) regulere lønnsnivået slik at gjennomsnittlig lønn på overenskomstområdet minst tilsvarer 85 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn.

Beregningsgrunnlaget er 4. kvartal. Utbetalingstidspunktet settes til overenskomstens utløpstidspunkt

Bilag 4. 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 LO og NHO i tariffoppgjøret i 2008 enige om at daværende AFP-ordning skulle avløses av en ny AFP-ordning tilpasset regelverket i den nye alderspensjonen i folketrygden.

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

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

2. Vedtekter

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

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

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

3. Opprinnelig AFP-ordning

Opprinnelig AFP ytes til arbeidstakere som har sendt søknad om slik pensjon innen 31. desember 2010 og som oppfyller vilkårene på virkningstidspunkt. Seneste virkningstidspunkt for opprinnelig AFP er 1. desember 2010. Opprinnelig AFP løper frem til og med den måneden 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 tilstås AFP med virkningstidspunkt fra og med 1. januar 2011. Ordningen etableres som en felles ordning i privat sektor.

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

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

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

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

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

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

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

6. Pensjonsnivåer i den nye AFP-ordningen

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

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

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

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

AFP reguleres på samme måte som inntektpensjon 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.

oooOooo

Vedtekter fås også ved henvendelse til Virke.

Bilag 5. YRKET SOM RENHOLDER

Yrket som renholder er i dag sterkt preget av deltid. Oppgavene skaper ofte ikke behov for mer.

Hvis yrket skal få en faglig tilfredsstillende utvikling, er det nødvendig at et større antall av renholdere får mulighet for heltidsstillinger.

Dette kan gjøres ved at bedriftene utarbeider påmeldingsskjema hvor de ansatte får mulighet til å notere seg for ønsket utvidet arbeidstid.

Partene er enige om å arbeide aktivt for en slik utvikling og for at så meget som mulig av arbeidstiden legges mellom kl. 07.00 og kl. 19.00.

Bilag 6. KOMPETANSE OG BEDRIFTSUTVIKLING

Viser til landsoverenskomst mellom HK og Virke § 14 Kompetanse og bedriftsutvikling. Partene er enige om at § 14 gjøres gjeldende mellom NAF og Virke så langt det passer.

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

Innvandrere representerer en viktig ressurs for bransjen. Det er viktig at bedriftene legger til rette for norskopplæring.

Bilag 7. ELDRE ARBEIDSTAKERE OG ARBEIDSTAKERE MED NEDSATT HELSE

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

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

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

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

Offentlig medvirkning er nødvendig for å få flere av de eldre arbeidsledige i arbeid. Partene vil derfor foreslå at man sammen med myndighetene vurderer tiltak som kan være aktuelle for å fremme sysselsettingen blant eldre arbeidstakere.

Bilag 8. GODTGJØRELSE FOR HELLIGDAGER OG 1. OG 17. MAI

A-ordningen.

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

I. Godtgjørelsen

1. Godtgjørelsen betales for nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, Kristi Himmelfartsdag, 2. pinsedag samt 1. og 2. juledag når disse dager faller på en ukedag som etter fast arbeidsordning i bedriften ellers ville vært vanlig virkedag.
2. Godtgjørelse betales også når helligdager og 1. og 17. mai faller innenfor tidsrom hvor arbeideren har ferie eller er permittert på grunn av driftsstans.
3. Under henvisning til par. 3 i Lov om 1. og 17. mai av 26. april 1947 er organisasjonene enige om at satsene for 1. og 17. mai skal samordnes med satsene for de bevegelige helligdager.

Godtgjørelsen for bevegelige helligdager og betalingen for 1. og 17. mai skal innenfor den enkelte bedrift for voksne arbeidstakere fastsettes etter en gruppevis beregningsmåte såfremt partene ikke blir enige om å fastsette den tilsvarende bedriftens gjennomsnittlige timefortjeneste for samtlige arbeidstakere. Disse bestemmelser er ikke til hinder for at partene på bedriften kan bli enige om en annen betalingsordning.

4. For de bevegelige helligdager i julen og nyttårshelgen benyttes foregående 3. kvartal som beregningsperiode; for de øvrige bevegelige helligdager samt for 1. og 17. mai benyttes foregående 4. kvartal.

Hvis det innen overenskomstområdet gis generelle tillegg i tidsrommet etter beregningsperioden, skal disse tillegges ved utbetalingen av godtgjørelsen.

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

5. Godtgjørelsen utbetales for det antall timer som ville vært ordinær arbeidstid på vedkommende dag.

Godtgjørelsen reduseres forholdsvis hvis det etter gjeldende arbeidsordning ved bedriften drives med innskrenket arbeidstid på vedkommende ukedag. I godtgjørelsen gjøres fradrag for dagpenger e.l. som arbeideren i tilfelle får utbetalt for vedkommende dag av arbeidsgiveren eller av trygdeinstitusjon som helt eller delvis finansieres ved pliktmessig bidrag fra arbeidsgiveren.

6. For unge arbeidstakere og lærlinger, fastsettes betalingen tilsvarende den gjennomsnittlige timefortjeneste i bedriften for disse arbeidstakere under ett, med mindre partene blir enige om en annen beregningsmåte.

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

Merknader:

- a) *I tillegg til den betaling vedkommende arbeider skal ha etter overenskomsten, utbetales skiftarbeidstakere 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.2200 før vedkommende helligdag til kl. 2200 på helligdagen, eventuelt siste helligdag. Ovennevnte bestemmelser gjelder i den utstrekning følgende dager faller på en ordinær ukedag:

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

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

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

II. Opptjeningsregler

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

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

III. Utbetaling

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

IV.

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

Bilag 9. FERIE

Innledning

Det er en hovedoppgave for partene å forbedre bedriftenes konkurranseevne. 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 ferielovens § 10.

I forbindelse med at den femte ferieuken er innført skal den alminnelige proSENTSATS for feriepenger være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferielovens § 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 feriepenge.

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

5. Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferieloven § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås.

Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir 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 pr. uke kan kreve at den avtalefestede ferien plasseres i arbeidsfrie perioder.

Bilag 10. ETTER- OG VIDEREUTDANNING

Innledning

Hovedavtalen legger til grunn at omstilling og sterkere konkurranse krever styrket kompetanseutvikling i bedriftene.

Kompetanseutvikling vil derfor være et viktig satsningsområde, og forutsettes ivaretatt i samarbeid mellom bedriften og de ansatte.

Det forutsettes at bedriftens behov for kompetanseutvikling ses i sammenheng med den enkeltes behov for innflytelse på egen kompetanseheving.

Virke representerer bedrifter/virksomheter av stor betydning for en vellykket felles satsning på dette området og partene er enige om å følge opp dette arbeidet i fellesskap overfor myndigheter og andre berørte parter, slik at interessene på dette området ikke blir hengende etter eller skadelidende i forhold til utviklingen på andre tariffområder etc.

Opplæringsutvalg

I samsvar med forutsetningene i Hovedavtalen, kan spørsmål knyttet til kompetanseutvikling drøftes og behandles i de enkelte bedriftsutvalg, jf. Hovedavtalens del B, kap. 1. Dersom bedriften ikke har bedriftsutvalg eller partene lokalt er enige, kan nevnte spørsmål behandles av andre etablerte utvalg eller et eget opplæringsutvalg der partene er likt representert.

Kompetanseutvikling

Partene er enige om at det ved den enkelte bedrift skal utvikles og holdes ved like en systematisk plan for kompetanseutvikling. Planen skal ta utgangspunkt i en vurdering av kompetansebehovene som er nødvendige for å løse de oppgaver bedriften står overfor, og skal beskrive de konkrete tiltakene for kompetanseutvikling.

Kompetanseplanen bør:

- Ajourholdes årlig
- Motivere til faglig utvikling
- Inneholde planer for gjennomføring av kompetanseutviklingstiltak for den enkelte medarbeider
- Kompetanseplanen bør legge til rette for at medarbeiderne får kompetanseheving gjennom avleggelse av fag- eller svenneprøve gjennom praksisordningen jfr. Opplæringsloven paragraf 3 – 5. Bedriften skal i slike tilfelle dekke utgifter til eventuelle kursavgifter, læremateriell og prøveavgifter.

Små og mellomstore bedrifter

For at arbeidet med kompetanseutvikling skal bli mest mulig hensiktsmessig også for små og mellomstore bedrifter, bør det utvikles nye modeller for samarbeid mellom flere bedrifter (jfr. Opplæringskontorene og – ringene for lærlingeordningen).

Støtte til livsopphold ved utdanningspermisjon

LO og Virke viser til Handlingsplan for kompetanse, fra tariffoppgjøret 1998, Arntsenuvalgets innstilling D6 og Riksmeklingsmannens møtebok for lønnsoppgjøret i 1999.

Alle arbeidstakere har fått en individuell rett til utdanningspermisjon ved lov vedtatt av Stortinget 1999, jf. § 12-11. Rettighetene til utdanningspermisjon sikrer likebehandling av alle arbeidsgivere og arbeidstakere.

Ansvar for å dekke utgifter i forbindelse med kompetanseutvikling for arbeidstakere avhenger av formålet med det enkelte tiltak:

Utdanning i tråd med bedriftens behov skal dekkes av den enkelte bedrift (jf. Hovedavtalen tilleggsavtale VI).

Utdanning som bygger på lov om rett til utdanningspermisjon må finansieres på annen måte, for eksempel gjennom Statens Lånekasse.

For å sikre helheten i et framtidig system, forutsetter partene at også prinsippene som er nedfelt i Hovedavtalen tilleggsavtale VI mellom LO og Virke allmenngjøres, jf. kravet om allmenngjøring i Handlingsplanen fra 1998.

Dersom man deler den siste gruppen inn i to, kan det skilles mellom følgende utdanningskategorier og finansieringsansvar:

1. Utdanning til annet fagområdet. Dette må finansieres gjennom ordninger som for eksempel Lånekassen.
2. Etter- og videreutdanning innen samme fagområde, men ut over bedriftens behov (jf. Hovedavtalen tilleggsavtale VI). Ansvar for finansieringen av livsopphold under permisjon for denne gruppen er uavklart.

Partene er enige om at etablering av ordninger for støtte til livsopphold for gruppen under punkt 2 gjennom tariffoppgjørene vil legge ensidige byrder på tariffbundne bedrifter. Det må derfor være en forutsetning at en eventuell slik ordning bygger på like rettigheter og plikter for hele arbeidslivet både i offentlig og privat sektor, og gjelde alle arbeidstakere og arbeidsgivere, jfr. kravet om allmenngjøring i Handlingsplanen fra 1998.

Partene mener derfor at utviklingen av ordningen må skje i et samspill mellom arbeidslivets parter og de politiske myndigheter.

LO og Virke er enige om at det må utredes nærmere hvordan støtteordning til livsopphold under utdanningspermisjon, jfr. pkt. 2 ovenfor, kan utformes. Det vises til brev av 9. mai 2000 fra Statsministeren til Riksmeglingsmannen. Partene forutsetter at Virke gis deltakelse i det utredningsarbeidet som vil bli igangsatt ihht. ovennevnte brev.

Bilag 11. BRUK AV INNLEID ARBEIDSKRAFT OG ANSATTE I VIKARBYRÅER

Bruk av innleid arbeidskraft

1. 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.
2. Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med aml. § 14-12 a, (forslag i Prop 74L).
3. Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt. 2 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret.

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

4. Hovedavtalen kap. 4 gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO 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 LO og Virke, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt 2 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet i h.h.t arbeidsmiljølovens § 14-12 c

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften.

Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgsarbeid, jf. HA § 4.4.1

Ansatte i vikarbyråer

Disse bestemmelsene 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 arbeidsmiljøloven.
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 arbeidsmiljølovens bestemmelser.
4. Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratrukket etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe

annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.

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 arbeidsmiljøloven.
6. Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.