

BILOVERENSKOMSTEN

2024-2026

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

mellom

Hovedorganisasjonen Virke

på den ene side

og

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

og

Parat

på den annen side

Samarbeidserklæring

Hovedavtalen er verktøyet for hvordan samarbeidet skal praktiseres, og gir sammen med Biloverenskomsten grunnlag for å inngå lokale avtaler mellom tillitsvalgte og ledelse på bedriften.

Avtalene legger til rette for samarbeid. Gjennom dette skal de ansatte med sin erfaring og innsikt være med å skape de beste forutsetninger for bedriftens fortsatte utvikling, og for trygge og gode arbeidsforhold til beste for så vel bedrift som arbeidstakere.

Partssamarbeid bidrar også til vår felles målsetning om et seriøst arbeidsliv med høy organisasjonsgrad.

Hovedorganisasjonen Virke

Parat

Innholdsfortegnelse

Kap 1	OMFANG OG VIRKEOMRÅDE MV.	5
§ 1	Overenskomstens omfang	5
§ 2	Biltekniker, fagteknikere, fagarbeidere, og hjelpearbeidere	6
Kap 2	LØNN	8
§ 3	Minstelønnens størrelse	8
§ 4	Bestemmelser om individuell minstefortjeneste	11
§ 5	Sikring av individuell minstefortjeneste	12
§ 6	Minste gjennomsnittlig timefortjeneste (87 %-regelen)	12
Kap 3	LØNSSYSTEMER	14
§ 7	Stedlige lønnsavtaler	14
§ 8	Akkordarbeid	15
§ 9	Bonuslønn	18
§ 10	Tidlønn/fastlønn	19
§ 11	Akkordavsavn	19
Kap 4	ANNEN GODTGJØRELSE	20
§ 12	Smussig arbeid og tillegg for arbeid med større enheter	20
§ 13	Arbeidsoppdrag, reiser, utdanning og møter utenfor bedriften	20
§ 14	Verktøygodtgjørelse	23
§ 15	Arbeidstøy	23
Kap 5	ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER	25
§ 16	Ordinær arbeidstid	25
§ 17	Overtidsarbeid	26
§ 18	Skiftarbeid	28
§ 19	Godtgjørelse for ubekvem ordinær arbeidstid	29
Kap 6	KORTE VELFERDSPERMISJONER, HELLIGDAGER, 1. OG 17 MAI, FERIE	31
§ 20	Korte velferdspermisjoner. Besøk hos lege eller sykehus mv.	31
§ 21	Godtgjøring for helligdager, 1. og 17. Mai	32
§ 22	Ferie	34
Kap 7	FAGOPPLÆRING OG UTDANNELSE	35
§ 23	Kompetanse og opplæring	35
Kap 8	ARBEIDSMILJØ OG VERNETILTAK	37
§ 24	Arbeidsmiljø og vernetiltak	37
§ 25	Attføring	37
Kap 9	DIVERSE BESTEMMELSER	38

§ 26	Likestilling og mangfold	38
§ 27	Andre bestemmelser	39
§ 28	Diverse generelle avtaler	40
Kap 10	REGULERING OG VARIGHET	41
§ 29	Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår	41
§ 30	Varighet	41
Bilag 1.	SLITERORDNINGEN	42
Bilag 2.	AVTALE OM NY AFP-ORDNING	46
Bilag 3.	NEDSETTELSE AV ARBEIDSTIDEN PR. 1. JANUAR 1987	49
Bilag 4.	FERIE MV.	55
Bilag 5.	GODTGJØRELSE FOR HELLIGDAGER OG 1. OG 17. MAI	57
Bilag 6.	INNLEIE AV ARBEIDSTAKERE OG UTSETTING AV ARBEID M.M.	59
Bilag 6A.	ANSATTE I VIKARBYRÅER	61
Bilag 7.	LOVFESTET EKSTRAFERIE FOR ELDRE ARBEIDSTAKERE	62
Bilag 8.	MØNSTER FOR BEDRIFTSVISE LØNNSAVTALER	63
Bilag 9.	VARIG TILRETTELAGT ARBEID I ORDINÆRE VIRKSOMHET (VTO)	73

Kap 1 OMFANG OG VIRKEOMRÅDE MV.

§ 1 Overenskomstens omfang

1. Virkeområde

1.1 Denne overenskomst kan etter krav fra henholdsvis Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund/Parat på den ene side og Hovedorganisasjonen Virke på den annen side gjøres gjeldende for hel- og deltidsansatte i bilbransjen.

1.2 Overenskomsten gjelder for ansatte som har sitt arbeid innenfor alle områder innen bilbransjen, (f.eks. bilverksteder, bilopprettingsverksteder, billakkeringsverksteder, gaffeltruckverksteder, traktorverksteder, verksteder for anleggsmaskiner, bilgummiverksteder og bensinstasjoner) herunder reparasjon, service, vedlikehold, lakkering, oppretting, lagerarbeid m.m.

1.2.1 Den teknologiske utvikling og den økte opplæring fører generelt sett til en vesentlig heving av de ansattes kompetansenivå. Disse ansatte skal fortsatt omfattes av denne overenskomsten.

1.2.2 Innleide:

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 jfr. § 1.1. Se bilag 6.

Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12.

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).

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom YS og en arbeidsgiversammenslutning gjelder ikke Bilag 1, 2 og 3 i Biloverenskomsten.

Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling 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. IV 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 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgsarbeid, jfr. HA § 4-4

Saksbehandling:

I protokollen bør det fremgå hva som er bemanningsbehovet, begrunnelsen for ikke å ansette, samt omfanget og varigheten for innleien/utsettingen.

Merknad:

Punktene iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jfr. Prop 74L (2011-2012).

- 1.3 Arbeid som omfattes av denne overenskomst må ikke innenfor verkstedet bortsettes på ringere vilkår enn denne overenskomst bestemmer til bedrifter, hvis virksomhetsområde ikke er tydelig avgrenset så de framtrer som selvstendige bedrifter.

2. Ansettelsesvilkår

- 2.1 De bedrifter som denne overenskomsten omfatter kan ikke ansette noen arbeidstaker på ringere vilkår enn fastsatt i overenskomsten.

§ 2 Biltekniker, fagteknikere, fagarbeidere, og hjelpearbeidere

1. Biltekniker I

Eksamen fra bilteknisk fagskole.

- 1.2 Som biltekniker II/, Fagteknikere, Servicetekniker, Systemtekniker, Systemspecialist og lignende, kan bedriften etter drøftelser med de tillitsvalgte, anerkjenne fagarbeider som selvstendig utfører arbeidsoppgaver som stiller spesielt høye krav til teoretiske og praktiske kunnskaper. Slike drøftelser skal gjennomføres minst en gang i året.

- 1.3 I tillegg skal følgende generelle forutsetninger oppfylles:

1.3.1 Fagarbeideren skal ha minst 4 års praksis ved offentlig godkjent verksted etter avlagt fagprøve.

1.3.2 Fagarbeideren skal utføre sitt arbeid rasjonelt og effektivt.

1.3.3 Fagarbeideren skal ha kunnskaper om og erfaring med det aktuelle bilmerke, eventuelt gode kunnskaper om flere bilmerker.

1.3.4 Fagarbeideren skal ved behov kunne veilede og instruere andre arbeidstakere.

- 1.3.5 Fagarbeideren skal videreutdanne seg med tanke på ny teknologi.
- 1.3.6 Fagarbeideren skal kunne nyttiggjøre seg tilgjengelig serviceinformasjon.
- 1.4 Etter anerkjennelse som biltekniker skal vedkommende arbeidstaker fortsatt stå i produksjon.
- 1.5 Under forutsetning av at en fagarbeider fyller de ovennevnte vilkår, kan partene ved den enkelte bedrift avtale hvor mange av bedriftens fagarbeidere som kan innplasseres som bilteknikere.

2. Fagarbeider – bilfag

- 2.1 Vilkår for at en arbeidstaker anerkjennes som fagarbeider er at vedkommende har bestått fagprøve i samsvar med Opplæringsloven, enten etter utstått læretid på kontrakt, eller etter praksis i samsvar med Opplæringsloven § 3-5. Lærlinger og ikke lærlinger skal være fritatt for utgifter i forbindelse med prøveavleggelsen.

3. Hjelpearbeider

- 3.1 Betingelsen for at en arbeidstaker får den for hjelpearbeidere fastsatte minstelønn, er at arbeidstakeren har fylt 18 år.

Kap 2 LØNN**§ 3 Minstelønnens størrelse**

I tillegg til minstelønssatsene kommer personlig tillegg etter § 4.4, akkordavsavn etter § 11 pkt. 1. og 2. og eventuelt tillegg etter § 12 (smuss, tungtvogn og diesel)

Minstesatsene er:

1.

Fagarbeidere	
Nyutlærte	kr 218,50 pr. t.
etter 1 års praksis	Kr 232,00 pr. t.

2.

Hjelpearbeidere	
etter fylt 18 år	kr 203,00 pr. t.
etter 1 års praksis	kr 207,00 pr. t.

3.

Bensinekspeditører	
over 18 år	kr 202,50 pr. t.
etter 1 års praksis	kr 209,50 pr. t.
unge arbeidstakere 17 år	kr 173,50 pr. t.
unge arbeidstakere 16 år	kr 165,50 pr. t.

4. Servicekjøring / Beredskapsvaktordninger

Servicekjøring/beredskapsvakter betales som fagarbeidere med ett års praksis. For beredskap i forbindelse med servicekjøring/beredskapsvakter og servicevakt/beredskapsvakt skal det treffes avtale med de tillitsvalgte og den enkelte bedrift, vedrørende den eller de arbeidstakere som dette vedrører.

Dersom arbeidstakere må oppholde seg i sitt hjem som service-/beredskapsvakt, skal partene lokalt avtale godtgjørelse for dette.

5. Omregning av timer

Ved omregning fra timesatser til uke eller månedssatser benyttes henholdsvis 37,5 timer og 162,5 timer. Ved omregning fra uke til månedssats brukes faktoren 4 1/3.

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.

6. Lærlinger

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

6.1 Partene er enige om at forholdene legges til rette for høyere inntak av lærlinger i bedriftene. Dette må gjøres ved å øke interessen for fagutdanning, samtidig som flere bedrifter tar for seg oppgaver med å utdanne fagarbeidere, og at det mellom bedriften og tillitsvalgte drøftes behovet for inntak av lærlinger.

6.2 Lærlingenes antall skal normalt ikke overstige følgende skala:

1-2	Fagarbeidere	1	Lærling
3-5	fagarbeidere inntil	2	Lærlinger
6-10	fagarbeidere inntil	4	Lærlinger
11-15	fagarbeidere inntil	6	Lærlinger
16-20	fagarbeidere inntil	8	Lærlinger

og videre 2 lærlinger for hver påbegynt 5. fagarbeider.

Utenom skalaen har bedriften rett til 1 lærling for hvert fag, hvor den har selvstendige fagarbeidere som vesentlig beskjeftiges i vedkommende fag.

Bedrifter som har egne lærlingavdelinger, avtalte planer for opplæring, eller instruktør, kan i forståelse med organisasjonene (Virke og Parat) ansette flere lærlinger enn bestemt ovenfor.

6.3 Lærlingens timefortjeneste skal utgjøre en prosentandel av ordinær timefortjeneste for nyutdannet fagarbeider i bedriften.

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	Halvår
Skole				30	40	50	80	Prosent

6.4 Lærlinger i fag som har 3 års opplæring i videregående skole pluss ett års læretid i bedriften, følger følgende lønnskala:

7	8	Halvår
50	80	Prosent

6.5 Lærlinger i fag som har 3 års opplæring i videregående skole pluss 1,5 års læretid i bedrift, følger følgende skala:

7.	8.	9.	Halvår
40	50	80	Prosent

6.6 For lærlinger som ikke har VG1 eller VG2 i videregående skole etter Reform 94, gjelder følgende bestemmelser:

For 3 års læretid gjelder følgende skala:

1.	2.	3.	4.	5.	6.	halvår
30	35	40	45	60	90	prosent

For 4 års læretid gjelder følgende skala:

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	halvår
30	35	40	45	50	55	60	90	prosent

- 6.7 Bedriften skal påmelde lærlinger til den pliktige skoleundervisning.
- 6.8 Virke og Parat er enige om at det er viktig å sikre rekruttering til bransjen. Virke og Parat anmoder derfor de lokale parter om å vurdere behov for tiltak som øker mobilitet og tilgang av lærlinger.

På denne bakgrunn anbefaler Virke og Parat de lokale parter å drøfte aktuelle ordninger som blant annet støtte til læremateriell, støtte til oppholdsutgifter, støtte til reise- og flytteutgifter.

- 6.9 Overtid for ordinære lærlinger, TAF- (Teknisk allmennfag) lærlinger og lære kandidater over 18 år betales som for hjelpearbeidere.
- 6.10 Arbeidsgiver dekker lønn ved prøveavleggelse for alle som skal opp til fagprøve, likeledes dekkes lønn ved den teoretiske del av fagprøven.
- 6.11 For lærlinger med tilleggsteori utover VG2 anbefales å finne økonomiske stønadsordninger fra bedriften.
- 6.12 Arbeidstakere over 20 år og med minimum ett års fast ansettelse i bedriften, som er ansatt for å utføre arbeid som hører inn under bilfagene, og som tegner lærekontrakt eller blir lære kandidat, skal bibeholde sin lønn.
- 6.13 Lærling, teknisk- allmennfag (TAF-lærlinger) lønnes som følger:

For den tiden lærlingen er utplassert i bedrift de to første årene, betales 30 % av nyutdannet fagarbeider. De to siste årene betales lønn for verdiskapningstiden, slik at de samlet over alle 4 årene opparbeider en samlet lønn tilsvarende en årslønn for nyutdannet fagarbeider.

Retningsgivende tabell:

1	2	3	4	halvår
55	55	70	75	prosent

- 6.14 Lønn i perioden fra læretidens utløp til førstegangsfag- /svenneprøve avlegges.
- Fram til avlagt fagprøve skal lærlingen være sikret arbeid og lønn som i sitt siste lærehalvår. Dersom det går mer enn to måneder fra læretidens utløp til prøven kan avlegges, og lærlingen ikke er skyld i dette, skal lærlingen etterbetales differansen mellom utbetalt lønn og gjeldende fagarbeiders lønn i bedriften for tiden utover 2 måneder.
- 6.15 For lærlinger som ikke består ordinær fagprøve, kan ny fagprøve avlegges etter Opplæringsloven. Partene anmoder bedriftene om å inngå slik frivillig avtale mellom lærebedrift og lærling om forlenget læretid slik at ny prøve kan avlegges. Ved forlengelse skjer avlønning etter siste halvårssats.
- 6.16 Lærlingen skal ha tett tilsyn og oppfølging av faglig kompetent person ansatt i bedriften.

Arbeidstaker som har faglig oppfølging/ansvar for lærling(er), skal være sikret sin timefortjeneste gjennom lokal avtale.

Protokolltilførsel til § 3:

7. For enkelte arbeidstakergrupper nevnt i § 3 er minstelønssatsene hevet med mer enn det generelle timetillegget. Hevningen vil fremgå av de nye minstesatsene. Denne hevingen skal i seg selv ikke føre til en ekstra fortjenesteøkning utover det generelle tillegget, så lenge timefortjenesten er i henhold til § 3.

Generelt tillegg

1. Fra og med 1. mai 2024 gis det et generelt tillegg på kr 7,- pr. time.
2. Lønnsforhøyelsen gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som er sluttet i bedriften før vedtagelsen. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg mv. for arbeid utført før vedtagelsen.

§ 4 Bestemmelser om individuell minstefortjeneste

1. Ved individuell minstefortjeneste forstås den laveste lønn som kan betales noen arbeidstaker som er i besittelse av de i overenskomstens § 2 bestemte betingelser. Jfr. §§ 3, 4.4 og 6.
2. Bilteknikere skal ligge på et rimelig høyere nivå enn fagarbeidere på bedriften.
3. Arbeidende formenn, og andre som er tillagt et midlertidig utvidet ansvar og arbeidsoppgaver, skal ha en lønn som ligger på et rimelig høyere nivå enn gjennomsnittet for arbeidstakerne innen den faggruppe arbeidstakeren selv tilhører. Spørsmål om tidsperiode for å utløse en rimelig høyere lønn må avtales lokalt.
4. Etter dyktighet, kompetanse, praksis, ansvar og jobbinnhold skal den enkelte arbeidstaker betales høyere lønn enn minstelønssatsene. Lønnen fastsettes etter nærmere avtale mellom bedriftens leder eller dennes representant og hver enkelt arbeidstaker i henhold til den lokale lønnsavtalen, og eventuelt etter forhandlinger med tillitsvalgte. Hvis den enkelte arbeidstaker eller tillitsvalgte mener at det er urimeligheter til stede som gir grunnlag for en fornyet vurdering, kan saken tas opp i konferanse med bedriftsledelsens representant.

Det skal avtales retningslinjer for fastsettelse av disse tillegg. Utrykkene arbeidstaker/arbeider gjelder så vel mann som kvinne.

5. Arbeidstaker som er valgt som tillitsvalgt/verneombud, skal under utførelse av vervet være sikret sin timefortjeneste iht. Hovedavtalen og gjennom lokal avtale. Arbeidets omfang avtales lokalt.
6. Arbeidstaker som har faglig oppfølging/ansvar for lærling(er), skal være sikret sin timefortjeneste gjennom lokal avtale.
7. Likelønn

Partene er enige om at kvinner og menn etter Biloverenskomsten under ellers like forhold skal vurderes likt, så vel fortjenestemessig som faglig.

Bedriften skal annethvert år kartlegge lønnsforhold fordelt etter kjønn. Kriteriene for vurderingen skal baseres på kravene i likestillings- og diskrimineringsloven. I utarbeiding av kartleggingen skal partene bli enige om hvilke stillingsgrupper som er likeverdig arbeid og arbeid av samme verdi. Tillitsvalgte skal sikres en reell mulighet til å delta i planleggingen og evalueringen av lønnskartleggingen. Kartleggingen skal legges fram i god tid før lokale lønnsforhandlinger.

Kartleggingen skal omfatte:

- lønn og alle tillegg
- klarlegge hvilke kriterier som benyttes for ansiennitetstillegg.
- kartlegge hvilke kriterier som er benyttet ved inndeling i ulike lønnsgrupper med sikte på å sørge for at kriteriene er kjønnsnøytrale.
- om arbeidstakere som har permisjon med rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter Folketrygdloven §§ 14-4 til 14-16 er blitt vurdert på samme måte som andre arbeidstakere ved lokale forhandlinger.

Ved lokale lønnsforhandlinger skal partene gjennomgå både bedriftens kjønnsdelte lønnskartlegging og vurdere årsakene til eventuelle lønnsforskjeller. Partene lokalt skal, gjennom forhandlinger, rette opp skjevheter som måtte være på bedriften og som skyldes forskjellsbehandling på grunn av kjønn.

8. Lærlinger som utfører selvstendig arbeid, kan gis personlig tillegg etter ovenstående regler.
9. Avtjent førstegangstjeneste i Forsvaret skal godskrives som lønnsansiennitet ved ansettelse i første stilling etter avsluttet tjeneste.

§ 5 Sikring av individuell minstefortjeneste

1. Så lenge denne overenskomst gjelder, må ingen bedrift redusere gjeldende individuelle minstefortjeneste for bedriftens arbeidstakere, unntatt for de som er tilstått delvis uførepensjon. Oppstår tvist om en sådan lønnsreduksjon er berettiget, skal det konfereres herom mellom bedriftens representant og vedkommende tillitsvalgte (Hovedavtalens § 3-3).

Protokolltilførsel

Overenskomsten gir ikke anledning for bedriften til å redusere den enkelte arbeidstakers fortjeneste utover det som fremkommer i § 5, pkt. 1. Det samme gjelder utgående lønninger ved bedrift som under overenskomstperioden inntre/utgår i Virke.

§ 6 Minste gjennomsnittlig timefortjeneste (87 %-regelen)

1. Arbeidstakernes lønnsforhold skal kontrolleres minst en gang årlig mot lønnsstatistikken som er utarbeidet av SSB. Kontrollen baseres på SSBs statistikk pr. 1. oktober hvert år (3. kvartal til 3. kvartal) med reguleringsdato med virkning fra 1. januar.

Kontrollen skal foretas gruppevis for henholdsvis fagarbeidere og hjelpearbeidere.

2. Ved kontrollen utregnes bedriftens gruppevise gjennomsnittlige timefortjeneste ekskl. overtidstillegg, skifttillegg og helligdagsgodtgjørelse. Bedriftens tall skal minst utgjøre 87 % av tilsvarende grupperes gjennomsnitt i henhold til SSB statistikken.

Merknad

For bedrift organisert med tariffbundne underavdeling(er), egne bedriftsnummer(e) som er geografisk adskilt fra hovedbedrift, skal garantien regnes ut på hver underavdeling såfremt ikke bedriftens ledelse og tillitsvalgte er enige om annet.

3. Dersom bedriftens gjennomsnitt er lavere enn 87 % av statistikkens, skal det foretas regulering opp til 87 %.
4. Arbeidende formenn og bilteknikere skal ikke tas med ved utregningen av de gjennomsnittlige timefortjenestene på bedriften.
5. Denne paragraf omfatter ikke arbeidstakere nevnt i § 3, pkt. 3, vedrørende bensinekspeditører.

Kap 3 LØNNSSYSTEMER

§ 7 Stedlige lønnsavtaler

1. Forskjellige typer av lønssystemer som tidlønn/fastlønn, prestasjonslønn som bonus og akkord, skal kunne anvendes (se §§ 8, 9, 10 og 11). Hvis partene ikke blir enige om hvilket lønssystem som skal anvendes, kan bedriften sette arbeidet ut på akkord. Se pkt. 3.

2. Det er av avgjørende betydning for en positiv produktivets/ effektivitetsutvikling å velge et lønssystem som er best mulig tilpasset bedriftens produktivets og effektivitetsopplegg. Det må videre arbeides for en kontinuerlig forbedring vedrørende utstyr og maskiner, lokaler og arbeidsplasser, hjelpestoffer og metoder, god innsats av den enkelte ansatte og andre tiltak som fremmer et godt miljø og rasjonell og effektiv avvikling av arbeidet. Det er derfor nødvendig at partene til enhver tid samarbeider om dette og erkjenner et felles ansvar for en positiv utvikling.

3. Oppsigelse av lokal avtale om lønssystemer

Avtaler om lønssystemer kan, dersom ikke annet er avtalt, sies opp med en måneds skriftlig varsel. Det forutsettes at partene har ført forhandlinger på bedriften, og hvis en av partene krever det også med organisasjonenes hjelp, før oppsigelse finner sted.

Dersom partene på bedriften ønsker organisasjonsmessig møte før oppsigelse skjer, må dette kreves uten ugrunnet opphold.

4. Lokale forhandlinger

En gang i hvert avtaleår skal det føres lokale forhandlinger om en eventuell regulering av fortjenestenivået. Tidspunktet for forhandlingene skal være fastlagt i lokal avtale. Partene kan i forbindelse med den årlige forhandlingen 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 ut over det som fremgår av forangående setning. Ved vurderingen skal det tas hensyn til eventuelle tariffmessige tillegg gitt siden forrige vurdering.

5. Uenighet om satsene i lønssystemet - dagtidsaksjon (dagsing)

Oppnås ikke enighet om satsene i et lønssystem, betales 45 % av sist kjente kvartals fortjeneste for henholdsvis gruppene fagarbeidere, spesialarbeidere og hjelpearbeidere ved bedriften. Det forutsettes tilsvarende arbeidsytelse.

En dagtidsaksjon (dagsing) er en lokal aksjonsform som kun kan benyttes dersom de tillitsvalgte og ledelsen ikke blir enige om satsøkninger i virksomhetens lønssystem i de lokale lønnsforhandlingene, jf. om oppsigelsestid i pkt. 3.

Merknad

Ved bedrifter hvor lønssystemet ikke gir oversikt over de enkelte arbeidstakeres lønnsforhold, skal tillitsvalgte etter anmodning utleveres lister som viser status, individuell minstefortjeneste og timefortjeneste for det sist kjente kvartal, eventuelt det nødvendige materiale som gir grunnlag for slik oversikt.

§ 8 Akkordarbeid

1. Anvendelse av akkordarbeid

- 1.1 Med akkordarbeid forstås arbeid hvor hele fortjenesten eller en del av den varierer med ytelse, produsert arbeid og lignende.
- 1.2 Forskjellige akkordssystemer, så som tidakkorder med akkordgrunnlag, kroneakkorder o.a., skal kunne anvendes. Det skal på forhånd treffes skriftlig avtale om hvilket akkordsystem som skal legges til grunn. For arbeid som ikke omfattes av faste akkordtariffer, skal akkordarbeid, hvis ikke annet er skriftlig avtalt, kunne anvendes ved den enkelte bedrift.
- 1.3 Akkordprisen skal som hovedregel avtales før arbeidet påbegynnes. Blir partene enige om en utsettelse, bør akkorden likevel avtales før arbeidet er avsluttet.
- 1.4 Oppnås ikke enighet om akkordprisen, forholdes overensstemmende med § 11 pkt. 3.
- 1.5 Akkordoverskuddet skal utbetales senest 2. lønningsdag etter at akkorden er innlevert og godkjent. Ved 14-daglig utlønning skal akkordoverskuddet dog utbetales ved første lønningsdag, såfremt akkorden er innlevert og godkjent i lønningsperiodens første uke. Ved fellesakkorder får arbeidstakerne andel i overskuddet i forhold til sin timefortjeneste og det antall timer de har deltatt i akkorden. Hvis en arbeidstaker som innehar en akkord eller arbeider i en fellesakkord sier opp sin plass eller blir sagt opp, blir overskuddet først utbetalt når akkorden er innlevert og godkjent.
- 1.6 Tekniske ledere, verksmestere og arbeidsformenn skal ikke kunne overta eller være delaktige i disse akkordene.

2. Faste akkordtariffer

- 2.1 Akkordarbeid på de arbeidsoperasjoner som går inn under faste akkordtariffer, kan kun utføres på de vilkår som er nevnt under denne paragrafs pkt. 2 (faste akkordtariffer) og pkt. 3 (alminnelige bestemmelser).

2.2 Akkordtider

Som grunnlag for faste akkordtariffer gjelder de av partene vedtatte akkordtider og tekster.

2.3 Forberedende og avsluttende arbeider (FA tid)

Norm for FA tider er:

Hente verktøy og varetrekk etc: 0,1 time.

Kjøre inn vogn på plass: 0,1 time.

Kjøre ut vogn til parkeringsplass: 0,1 time.

Feie og rydde vognplass: 0,1 time.

Rense og innlevere verktøy og varetrekk etc: 0,1 time.

Protokolltilførsel:

Krever ut og/eller innkjøring eller sjauing av vogn ut eller inn i verkstedet mer enn 0,1 time, gis operasjonsutøveren et tillegg på 0,15 time.

2.4 Kontrollordning

Det er forutsetningen at alle faste akkordsatser skal gi et rimelig akkordoverskudd. Hvis det i løpet av prøvetiden skulle vise seg at en akkordsats er blitt stipulert slik at den gir et åpenbart urimelig resultat, skal satsen kunne innbringes for et tariffråd til avgjørelse. Tariffrådet skal bestå av to representanter fra hver av partene med en oppmann som oppnevnes av Riksmekler, hvis partene ikke blir enige om oppnevningen.

2.5 Tiden er bygget på at demontering skal kunne foregå på ordinær måte, slik at det ved fastrustedde eller fastbekede deler gis tillegg som tilsvarer fortjenesten for det øvrige arbeidet. Dette gjelder også for klargjøring av oppdrag og feilsøking. Det er anledning til å treffe avtale om andre ordninger.

Protokolltilførsel:

Bedriften skal sørge for tilstrekkelig materiell (tekstkatalog og tidlister) for praktisering av akkordarbeid etter faste akkordtariffer.

3. Alminnelige bestemmelser for alt akkordarbeid

3.1 Før akkordarbeid settes i verk skal partene på bedriften vurdere arbeidsoperasjonene med tanke på de miljømessige sidene av arbeidet (jfr. arbeidsmiljøloven §§ 3-2 og 7-2)

3.2 Akkordgrunnlag

For akkordarbeid etter akkordkatalog og faste tidakkorder, forhandles det på individuell basis om akkordgrunnlagene. Akkordgrunnlaget til fagarbeidere skal alltid være høyere enn overenskomstens § 3, pkt. 4, nyutlært fagarbeider. Oppnås ikke enighet, behandles tvisten i samsvar med Hovedavtalens § 3-3. Oppnås ikke enighet gjennom organisasjonsmessig forhandling, forholdes som bestemt i § 7, pkt. 5. Ved forhandlinger om akkordtider hvor det benyttes grunnlagsmateriale hentet utenfor bedriften, fremlegger den part som foreslår slike tider anvendt, opplysninger om tidenes inntjeningsnivå samt forutsetningene for bruk av tidene, så som hjelpetider, FATider, verktøy, utstyr, praktiserte akkordgrunnlag etc. Opplysningene skal i rimelig grad være bestemmende for fastsettelse av akkordgrunnlagene.

Lærling når denne settes til selvstendig akkordarbeid:

95% av nyutlært fagarbeiders akkordgrunnlag i bedriften.

3.3 Garanti

Ved akkordarbeid er arbeidstakerne garantert sin tidlønnsfortjeneste (individuell timefortjeneste tillagt akkordavsavn).

3.4 Akkordseddel

Akkordarbeidets art og omfang skal før arbeidets påbegynnelse eller så snart man har oversikt over arbeidets omfang, fastsettes på en i dette øyemed utarbeidet akkordseddel som arbeidsgiveren skal ha for hånden. Feilfinning og klargjøring av arbeidsoppdrag inngår ikke i faste akkordtariffer. Akkordseddelen utstedes i to eksemplarer, hvorav arbeidstakeren beholder det ene. Akkordseddelen skal ha data for merke, modell og operasjonsnummer. Det avregnes i tid og/eller kroner. Ved tilfeldig akkord skal fyldestgjørende arbeidstekst følge som bilag. Det kan avtales andre ordninger.

3.5 Godkjenning av arbeidet

Arbeidsgiveren eller dennes representant har rett og plikt til å kontrollere at arbeidet utføres tilfredsstillende og etter bedriftens anvisning. Når arbeidet er ferdig, skal han på akkordseddelen skriftlig bekrefte at arbeidet er godkjent. Det påhviler arbeidstakeren å varsle i god tid før arbeidet avsluttes, slik at kontroll med henblikk på godkjenning kan finne sted. For innstemplet tid i forbindelse med kontroll betales arbeidstakeren gjennomsnittlig timefortjeneste.

3.6 Avbrytelse av akkorden

Hvis det under utførelsen av akkordarbeid oppstår hindringer som må medføre at arbeidet ikke kan utføres på den forutsatte normaltid, skal arbeidet i sin helhet utføres, og medgått tid godtgjøres med arbeidstakerens gjennomsnittlige timefortjeneste. Ved avbrytelse av akkordarbeid for å utføre reparasjon på annen vogn eller annet arbeid, gis et tillegg på 0,15 time for hver avbrytelse. Det skal etter avtale mellom bedriften og arbeidstakerne ved hvert enkelt verksted være anledning til å treffe en annen fast ordning.

3.7 Utbetaling av akkordoverskudd

Avregning finner sted i henhold til denne paragrafs pkt. 1.4. Arbeidstakerne skal ha anledning til å gjøre seg kjent med hvordan akkorden er gjort opp, enten ved utlevering av akkordseddelen i oppgjort stand eller ved forevisning av lønningsbok.

3.8 Overtidsarbeid

Forlanges akkordarbeid utført på overtid, får arbeidstakerne i tillegg til akkordoverskuddet utbetalt vanlig overtidstillegg, se overenskomstens § 17.

3.9 Nye arbeidsmetoder

Foreligger det eller inntreffer det omstendigheter ved det enkelte verksted som forrykker grunnlaget for en eller flere akkorder, skal det gjennom forhandlinger fastsettes nye akkorder. Oppnås ikke enighet, kan saken avgjøres av det i denne paragraf pkt. 2.4 nevnte tariffråd.

4. Frie avtaleakkorder og engangsakkorder

4.1 Frie avtaleakkorder

- 4.1.1 Akkordprisen fastsettes eller forandres gjennom fri forhandling mellom bedriftens leder eller dennes representant, og den arbeidstaker eller representant for de arbeidstakere som tilbys akkord. Arbeidstakeren kan dog konferere med sine arbeidskamerater om prisen. Akkorder som skal gjelde for flere eller samtlige arbeidstakere i bedriften eller vedkommende avdeling, skal avtales skriftlig.
- 4.1.2 Ved fastsettelse av en akkord skal arbeidets omfang, pris og andre særbestemmelser registreres og oppbevares. Arbeidstakere som tilbys en akkord basert på et tidligere utført akkordarbeid, skal om de så måtte ønske, ha anledning til å gjøre seg kjent med resultatet av den tidligere akkord
- 4.1.3 Ved frie avtaleakkorder er arbeidstakerne garantert sin tidlønnsfortjeneste (individuell minstefortjeneste tillagt akkordavsavn).
- 4.1.4 Frie avtaleakkorder kan sies opp med en måneds varsel, hvis ikke en lengre oppsigelsesfrist er avtalt.

4.2 Engangsakkorder

- 4.2.1 Engangsakkorder fastsettes etter forhandling mellom bedriftens representanter og den eller de arbeidstakere som skal utføre arbeidet. Det står arbeidstakerne fritt for å konferere med sine arbeidskamerater om prisen.
- 4.2.2 Etter avtale med representanter for arbeidstakerne kan engangsakkorder som er kommet uforandret igjen, etableres som faste akkorder. Se denne paragrafs pkt. 2.0.
- 4.2.3 Ved engangsakkorder er arbeidstakerne garantert sin tidlønnsfortjeneste (individuell minstefortjeneste tillagt akkordavsavn)

§ 9 Bonuslønn

- 1. Bonussystemer består av en fast lønnsandel og en mindre variabel andel felles for grupper, avdelinger eller hele bedrifter. Bonussystemer skal hensynta kompetansekrevene arbeid og/eller individuelle forhold.
- 2. Forskjellige former for bonussystemer kan anvendes. Bonussystemer skal avtales skriftlig. Ved inngåelse av avtaler om bonuslønnssystemer anmodes partene ved bedriften om å følge mønster for bedriftsvise bonuslønnsavtaler, bilag 8-1 B til overenskomsten.
- 3. Den faste lønnsandel behandles i henhold til bestemmelsene i § 10 om tidlønn/fastlønn.
- 4. Den bevegelige lønnsandel gjøres avhengig av bedriftens, eventuelle grupperes produksjonsresultat og behandles i henhold til Biloverenskomstens § 8 akkordarbeid. Også kriterier for bonusberegning skal avtales, men målekriterier som skadefrekvens og sykefravær skal unngås. Det avtales retningslinjer for beregning av denne del.

5. Ved bonuslønnssystemer er arbeidstakerne garantert lønnssystemets faste lønnsandel.
6. Andre arbeidstakerkategorier kan etter avtale delta i bonuslønnssystemer. Se § 3.
7. Fastsettelse av bonussystemer er et anliggende i den enkelte bedrift.

§ 10 Tidlønn/fastlønn

1. Med tidlønn/fastlønn forstås et lønnssystem hvor fortjenesten beregnes i henhold til arbeidet tid (timer, uker, måneder, år).
2. Forskjellige tidlønnssystemer/fastlønnssystemer skal kunne anvendes. Tidlønnssystemer/fastlønnssystemer skal avtales skriftlig. Ved inngåelse av avtaler om tidlønn/fastlønn anmodes partene ved bedriften om å følge mønsteret for bedriftsvise fastlønnsavtaler, bilag 8-1 C.
3. Lønnssatsene i et tidlønnssystem/fastlønnssystem skal fastsettes som en individuell minstefortjeneste med akkordavsavn som særskilt spesifisert tillegg. Også tillegg etter overenskomstens § 12, så som smuss, tungvogn og dieselt tillegg, skal særskilt spesifiseres. Fortjenesten i et tidlønnssystem/fastlønnssystem kan differensieres etter dyktighet, kvalifikasjoner, praksis, ansiennitet, jobbinnhold mv. Det skal på forhånd avtales hvilke vurderingssystemer eller retningslinjer som skal legges til grunn, og når vurdering og eventuell regulering skal foretas.
4. Det kan avtales at timefortjenesten i et tidlønnssystem/fastlønnssystem skal være uoppdelt. I så fall må det fastsettes spesielle satser, individuelle eller for grupper, som skal anvendes hvor individuell minstefortjeneste er betalingsgrunnlaget i overenskomstens bestemmelser. Det skal i stedlig protokoll anføres med hvilke beløp akkordavsavn og tillegg etter overenskomstens § 12 er medtatt i den uoppdelte lønn. Beløpene må spesifiseres hver for seg.

§ 11 Akkordavsavn

1. For arbeid som ikke utføres på akkord, skal det i tillegg til den individuelle minstefortjeneste betales akkordavsavn. For lærlinger som utfører selvstendig arbeid, skal det avtales personlig akkordavsavn.
2. Akkordavsavnets størrelse fastsettes i skriftlig avtale mellom bedriftens representant og tillitsvalgte. Forhandling om regulering av disse avsavn skal finne sted på avtalt tidspunkt.
3. Hvor partene på bedriften, eventuelt etter organisasjonsmessige forhandlinger, ikke blir enige om akkordavsavnets størrelse, forholdes overensstemmende med overenskomstens § 7 pkt. 5. Det forutsettes at akkordavsavnsordningen er sagt opp med en måneds skriftlig varsel.
4. Det forutsettes at arbeidstiden utnyttes effektivt.

Kap 4 ANNEN GODTGJØRELSE

§ 12 Smussig arbeid og tillegg for arbeid med større enheter

1. Særlig skitne motorer og understell forutsettes rengjort før arbeidet igangsettes. Er rengjøring ikke foretatt, skal det betales smusstillegg etter følgende regler:
 - 1.1 Partene på bedriften inngår avtale om omfanget av det smussige arbeid, idet hensyn tas til bilmerke og modell.
 - 1.2
 - a) Partene på den enkelte bedrift kan avtale et fast smusstillegg pr. arbeidet (mønstret) time. Minstesatsene for slikt tillegg er kr 8,70 pr. mønstret time.
 - b) I stedet for tillegg etter pkt. a) kan partene på den enkelte bedrift avtale smusstillegg pr. jobb. Minstesatsen er i så fall kr 33,20 pr. jobb.
2. Tillegg for arbeid med større enheter

Det betales kr 10,10 pr. time ved arbeid med større enheter så som busser, lastevogner, skapvogner, traktorer, anleggsmaskiner og dieselmotorer.

Tillegget betales også ved håndtering av deler til større enheter så som busser, lastevogner, skapvogner, traktorer og anleggsmaskiner.

Tillegget betales også ved arbeid med diesel brennstofftank ut/inn, dyser, rør, pumper, dieselvevarmer og filter for diesel brennstoff på personbiler.

Merknad

Godtgjørelsen for arbeid som nevnt i punkt 2 betales utenom smusstillegg pr. jobb ut fra den stedlige avtale om omfanget av det smussige arbeid.

Protokolltilførsel 1

Smusstilleggene etter punkt 1, og 2, ovenfor, skal ved årets slutt være spesifisert på lønnsoppgavene som sendes likningsmyndighetene.

§ 13 Arbeidsoppdrag, reiser, utdanning og møter utenfor bedriften

Denne paragraf omfatter alle arbeidstakere som av bedriften blir sendt til oppdrag utenfor bedriften, dog ikke arbeidstakere som blir inntatt på arbeidsstedet. Disse omfattes for øvrig av bestemmelsene i overenskomsten.

Utvidet yrkesskadeforsikring

Dekning for arbeidstaker som reiser på oppdrag til fra eget hjem direkte til oppdragssted.

1. Arbeidsoppdrag

Betaling for arbeidet tid (lønn).

- 1.1 For den tid som medgår til arbeidet betales arbeidstakeren timefortjeneste(n) hvis ikke annet er avtalt.
- 1.2 Sendes arbeidstakeren så langt bort at overnatting utenfor hjemmet er nødvendig, skal det i tillegg til arbeidstakerens timefortjeneste betales et tillegg på 20 % til timefortjeneste(n).
- 1.3 For all arbeidet tid utenfor bedriftens ordinære arbeidstid og for overtidsarbeid, betales i tillegg vanlige overtidstillegg (prosenttillegg) se § 17.
- 1.4 Hvis arbeidet omfatter motorisert anleggsmaskineri og utstyr, og foregår under ekstraordinære naturforhold, så som arbeid under eller delvis under vann, uveisomt fjellterreng eller tunnelanlegg, skal det inngås avtale som tar hensyn til de spesielle forhold.
- 1.5 Arbeidstakere som leder arbeidslag med minst tre arbeidstakere, skal ha et rimelig tillegg til sin timefortjeneste(n).

2. Betaling for reises forberedelse og avslutning

- 2.1 Den tid som medgår på bedriften innen ordinær arbeidstid til forberedelse og avslutning av et arbeidsoppdrag utenfor bedriften, betales med arbeidstakerens timefortjeneste uten spesielle tillegg.
- 2.2 Den tid som medgår på bedriften utenfor bedriftens ordinære arbeidstid til forberedelse og avslutning av et arbeidsoppdrag utenfor bedriften, betales som bestemt for overtid, se § 17.
- 2.3 Det betales med timefortjeneste for 4 timer etter hjemkomsten når fraværet har vart mer enn 8 døgn. Har fraværet vart over 4 uker, betales timefortjeneste(n) for en dag (8 timer).

3. Betaling for reisetiden

- 3.1 For reisetid som faller innenfor bedriftens ordinære arbeidstid, betales arbeidstakeren timefortjeneste uten spesielle tillegg. For reisetid som faller utenfor bedriftens ordinære arbeidstid, betales som følger:
- 3.2 Med soveplass:
Timefortjeneste(n) fra bedriftens ordinære arbeidstids avslutning til kl. 20.00, eller ankomst overnattingssted etter kl. 20.00.

Det kan dog treffes bedriftsvise avtaler om andre ordninger.
- 3.3 Uten soveplass:
Timefortjeneste for hele reisetiden.
- 3.4 Søn- og helligdager:
50 % tillegg til timefortjeneste(n) for reisetid som faller innenfor tidsrommet lørdag kl. 12.00 til søndag kl. 22.00, og på andre helligdager og 1. og 17. mai mellom kl. 07.00 og kl. 22.00. Om dager som skulle vært fri, se § 17.3. annet ledd.

- 3.5 Jul, påske og pinse:
100 % tillegg til timefortjeneste for reisetid som faller innenfor tidsrommet jul, påske og pinseaften kl. 12.00 til siste helligdag kl. 12.00.

Merknad:

I de tilfeller arbeidstakere blir sendt til kortvarig service og montasjearbeid, eller til arbeid ved annen bedrift innen distriktet, kan det treffes avtale om annen godtgjøring for reise enn det som følger av bestemmelsen i denne paragrafs pkt. 3.0.

4. Godtgjørelse for reiseutgifter, diett og overnatting

- 4.1 Billetter og andre transportkostnader.

Billettutgifter godtgjøres etter fremlagte regninger hvis annet ikke er avtalt. Når arbeidstakeren etter avtale benytter egen bil, godtgjørelse hver utkjørt kilometer under oppdraget etter statens satser dersom ikke annen godtgjørelse er avtalt.

Det forutsettes at arbeidstakeren fremlegger oppgave over antall utkjørte kilometer i forbindelse med oppdraget. Avtalte eller praktiserte ordninger som er bedre skal ikke forringes.

- 4.2 Diettgodtgjørelse gjelder også for reisetiden. Diett godtgjøres etter regning, hvis ikke annet er avtalt, eksempelvis i form av et fast beløp eller dersom bedriften har sørget for bespisning.

- 4.3 Losjigodtgjørelse

Losji (overnatting) godtgjøres etter regning, hvis ikke annet er avtalt, eksempelvis i form av et fast beløp eller dersom bedriften har sørget for losji. Hvis det ikke kan skaffes husvære i rimelig avstand fra oppdragsstedet, skal det sørges for brakker med enkeltrom. Som norm for bedømmelse av vanlige krav til underbringelse i brakker, legges de til enhver tid gjeldende forskrifter fra Helsesråd og Arbeidstilsyn til grunn. I de tilfeller der husvære ikke kan skaffes, bør særskilt avtale inngås før arbeidstakeren reiser ut på oppdrag.

5. Særlige tilfeller

- 5.1 Oppdrag som strekker seg over mer enn 5 uker

Det treffes avtale i det enkelte tilfelle. Avtalen skal inneholde bestemmelser om fri hjemreise under oppdraget hvis dette er av særlig lang varighet. I tillegg skal bedriften sørge for fri hjemreise i forbindelse med jul og påske samt ved den enkeltes fastsatte sommerferie. Hvor partene ikke blir enige om en annen ordning, skal det treffes avtale om fri hjemreise hver 3. uke. Forutsetningen for reisen er at oppdraget forventes å fortsette minst en uke etter tilbakekomst. For reise og reisetid betales i henhold til pkt. 3.0 og 4.0. Avbrytes oppdraget av sommer, jul eller påskeferie, inngår hjemreisen i ovennevnte ordning.

- 5.2 Oppdrag i utlandet

Det treffes avtale i det enkelte tilfelle.

6. Utdannelse og møter

- 6.1 Møter og kurs pålagt av arbeidsgiver etter ordinær arbeidstid godtgjøres som om vedkommende hadde vært i ordinært arbeid.

Når arbeidstakeren etter avtale deltar i kurs, skoler, møter mv. i utdanningsøyemed, godtgjøres som om vedkommende hadde vært i ordinært arbeid.

For reisetid og reiseutgifter betales i henhold til punktene 3 og 4 ovenfor. Det kan dog treffes bedriftsvise avtaler om andre ordninger (Se også § 23).

- 6.2 Kost, losji og reiseutgifter dekkes i henhold til denne paragrafs pkt. 4. Eventuelle kursavgifter betales etter avtale. Avtalte eller praktiserte ordninger som er bedre skal ikke forringes.

§ 14 Verktøygodtgjørelse

1. Verktøygodtgjørelsen skal betales i forhold til verdien av den verktøykasse, herunder også verktøy for lakkerere, som den enkelte arbeidstaker etter avtale holder for sitt daglige arbeid. Slik ordning forutsetter forhandling med tillitsvalgte.
2. Fastsettelse av prisene på verktøykassene foretas etter gjeldende dagspriser og etter at kassene er gjennomgått på hver bedrift av en kassasjonsnemnd som godkjenner eller refuserer det verktøy som forefinnes. Nemnda skal bestå av representanter for bedriftsledelse og tillitsvalgte. Eventuelle tvister i denne forbindelse blir å avgjøre av en oppmann som oppnevnes fra teknologiske institutt.

Tillitsvalgte skal for den tid som medgår ved opptelling av verktøy ha utbetalt sin timefortjeneste, hvis de tas ut av akkordarbeid.

Ellers betales individuell minstefortjeneste. Ved overtid skal overtidstillegg betales.

Som godtgjørelse for verktøy fastsettes 1,7 øre pr. time for hver kr 100,00 verktøyverdi.

Hvis bedriften selv overtar verktøyholdet helt ut, og arbeidstaker gjøres ansvarlig for svinn, skal det betales arbeidstakeren en godtgjørelse for svinn som fastsettes til 0,85 øre pr. time for hver kr 100,00 verktøyverdi.

Godtgjørelsen betales slik at verktøyverdien regnes etter nærmeste kr 100,00. For eksempel blir en kasse til verdi av kr 250,00 å godtgjøre etter verdi kr 200,00, mens en kasse til verdi kr 251,00 godtgjøres etter verdi kr 300,00.

Dersom bedriften selv overtar verktøyholdet helt ut, og arbeidstakeren ikke gjøres ansvarlig for svinn, betales ikke verktøygodtgjørelse.

3. Dersom bedriften pålegger bruk av personlig utstyr, skal kompensasjon for dette avtales lokalt.

§ 15 Arbeidstøy

1. 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.

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.

2. Bedriften holder nødvendig arbeidstøy, dog minst to sett arbeidstøy pr. arbeidstaker pr. år.
3. Det skal avtales mellom bedriften og tillitsvalgte med henblikk på å anskaffe mest mulig hensiktsmessige arbeidstøy ut fra de stedlige forhold. Arbeidstakere som vesentlig er beskjeftiget med syrebatterier og radiatorreparasjoner holdes med to sett arbeidstøy av ullstoff og ett par trebunnsko pr. år.
4. Øvrige arbeidstakere holdes med nødvendig vernefottøy.

Merknad

Ved valg av vernefottøy og arbeidstøy skal det tas hensyn til vinter og sommerbruk. Arbeidstøy utleveres arbeidstakerne senest 14 dager etter tariffårets inntreden. Arbeidstakerne som får ansettelse ved bedriften senere på året, utleveres arbeidstøy ved tiltredelsen.

Arbeidstøy er bedriftens eiendom. Det er forutsetningen at arbeidstøy renses eller vaskes en gang ukentlig, for så vidt dette anses påkrevd.

Bedriften besørger vask eller rensing av arbeidstøy.

Arbeidstøy skal være av den kvalitet at man i alminnelighet kan regne med at de varer tariffåret ut.

5. På bedriften skal forefinnes nødvendig beskyttelsesklær for arbeid utenfor verksted:
 - 5.1 Plagg til beskyttelse mot væte og kulde.
 - 5.2 Ved vognvask: Gummistøvler, hansker og gummiforkle.
 - 5.3 I forbindelse med lakkering: Skikket fottøy.
Under oppretting, sveising og lakkeringsarbeid av skjermer, karosseri, ramme m.m. skal bedriften holde tilstrekkelig briller, hansker, beskyttelsesmaske og hørselvern.

Kap 5 ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

§ 16 Ordinær arbeidstid

1. Ved fastsettelse av arbeids og hviletider skal det forhandles med arbeidstakernes tillitsvalgte.

2. Dagtid

2.1 Den ordinære ukentlige arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke.

Den daglige arbeidstid legges i tiden mellom kl. 06.30 og kl. 17.00 de 5 første virkedager i uken. Hvor saklige grunner gjør det nødvendig, kan ordinær arbeidstid legges til lørdager mellom kl. 06.30 og kl. 12.00.

Partene lokalt kan for grupper av de ansatte imidlertid treffe skriftlig avtale om en annen fast ordinær arbeidstid, av hensyn til bedriftsmessige forhold med bakgrunn i at bilbedriftene er en service- og handelsnæring.

Med utgangspunkt i Riksmeklers forslag (Bilag 3) kan en slik avtale legges innenfor tidsrammen kl. 06.30 – 21.00.

Når det gjelder godtgjørelse for ubekvem ordinær arbeidstid henvises til § 19.

2.2 Dersom enighet om tidsinndeling ikke oppnås, skal følgende inndeling bli gjeldende:

De 5 første virkedager i uken kl. 07.30 – kl. 11.00 og kl. 11.42 – kl. 15.30, og hver 4. lørdag kl. 07.30 – kl. 09.00 og kl. 09.30 – kl. 12.00.

Merknad:

Arbeidstiden i bilverksteder bør søkes fordelt på 5 dager i uken dersom ikke saklige grunner tilsier en annen ordning.

3. Fleksibel arbeidstid

3.1 I bedrifter der en av partene ønsker det, skal det forhandles om fleksibel arbeidstid. Avtaler om fleksibel arbeidstid skal inngås skriftlig og skal minst inneholde bestemmelser om:

- a) Rammetid
- b) Kjernetid
- c) Glidetid
- d) Hvilke arbeidstakere/avdelinger som omfattes av avtalen

4. Deltidsarbeid

4.1 For deltidsansatte arbeidstakere som arbeider enkelte fast avtalte dager i uken med full eller redusert arbeidstid disse dager, eller arbeidstakere som har redusert daglig arbeidstid, skal det skriftlig ved ansettelse av en deltidsarbeider avtales hvilken arbeidstid, hviletid og øvrige ansettelsesvilkår vedkommende skal ha.

5. Spisepause

- 5.1 Partene ved bedriften kan etter avtale legge spisepausene til forskjellige tider for de ansatte dersom dette er av stor betydning for bedriftens driftsmessige forhold.

6. Nedsettelse av arbeidstid

- 6.1 For så vidt arbeidstiden ved lov, offentlig foranstaltning eller i ledende håndverks og industrigrener innenfor Næringslivets Hovedorganisasjon nedsettes, skal partene straks oppta til forhandling spørsmålet om arbeidstidens lengde, og det er hensikten uansett overenskomstens varighet, at samme nedsettelse i arbeidstiden også gjøres gjeldende for de i nærværende overenskomst interesserte arbeidstakere.

7. A. Flexibilitet

- 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."

§ 17 Overtidsarbeid

1. Overtidsarbeid kan anvendes i den utstrekning som gjeldende lov hjemler. Overtidsarbeid bør innskrenkes til det minst mulige, og i særdeleshet ikke overdrives av eller overfor den enkelte arbeidstaker, jfr. arbeidsmiljøloven § 10-6.
2. 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 av andre private grunner.
3. Overtidsarbeid betales med følgende tilleggsprosent:

De fem første virkedager i uken betales 50 % tillegg inntil kl. 21.00. Etter kl. 21.00 betales 100%.

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

Arbeid på dager før helligdager etter den ordinære arbeidstid og arbeid på søn- og helligdager inntil siste helligdag kl. 22.00 betales med 100 %.

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

- 3.2 Ved lokal enighet kan partene i den enkelte bedrift inngå avtale om avspasering av opparbeidet overtid. Overtidstillegget skal utbetales.

Avtalen skal inneholde bestemmelser om når og hvordan avspasering skal foretas.

Merknad

Ved forskjøvet arbeidstid skal tillegget etter endt ordinær arbeidstid og inntil kl. 21.00 være 50%. Deretter betales 100%.

4. Overtidsgrunnlaget utgjør timefortjenesten eksklusiv overtid og skifttillegg for gruppene fag og hjelpearbeidere innenfor den enkelte bedrift i sist kjente kvartal. Partene kan avtale at den enkelte arbeidstakers timefortjeneste eksklusiv overtid og skifttillegg skal legges til grunn.
5. Som overtidarbeid regnes alt arbeid utenfor den enkeltes ordinære arbeidstid. For deltidsarbeidere betales det ikke overtidstillegg for de timene som faller innenfor bedriftens ordinære arbeidstid.

6. Når en arbeidstaker blir tilsagt til overtidarbeid samme dag, og overtiden varer minst to timer, betales kr 107,00 i matpenger. Dette gjelder også deltidsansatte som samme dag blir pålagt arbeid ut over avtalt arbeidstid.

Ved overtidarbeid som vil vare utover 5 timer, forutsettes at bedriften sørger for ytterligere forpleining, eventuelt at det avtales et beløp til dekning av matutgifter. I stedet for matpenger kan partene bli enige om at bedriften sørger for gratis middag eller annen forpleining.

7. Når en arbeidstaker etter å være kommet hjem budsendes for utenfor og uten tilknytning til den ordinære arbeidstid å utføre ekstraarbeid, betales dette arbeid etter overtidssatsene på vanlig måte, dog således at arbeidstakeren skal være garantert en minstefortjeneste svarende til hans timefortjeneste for to ordinære timer.

Nødvendig reisetid inngår i overtiden, og nødvendige reiseomkostninger godtgjøres. – Arbeid utover to ordinære timer skal kompenseres med en time ekstra timefortjeneste.

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

Protokolltilførsel 1

Overtid som finner sted innenfor samme arbeidstakergrupper hvor bedriften har iverksatt permitteringer, skal kompenseres i fritid snarest mulig eller i løpet av nærmeste følgende uke. Overtidstillegget skal utbetales, men timene skal avspaseres time for time.

Protokolltilførsel 2

Partene har ved årets tariffoppgjør drøftet forskjellige forhold i tilknytning til overtid. Bruk av overtid kan ha mange årsakssammenhenger som varierer fra bedrift til bedrift og over tid. Partene oppfordrer til at man ved den enkelte bedrift, med basis i gjeldende lov og

avtalebestemmelser, drøfter hvordan man best kan oppnå en bedre styring og riktig bruk av overtid.

I drøftelsen bør årsaker til overtiden og belastningen på arbeidstakerne belyses, og eventuelle tiltak vurderes.

§ 18 Skiftarbeid

1. Det skal være adgang til å anvende 2- og 3-skiftarbeid

(jfr. Arbeidsmiljøloven § 10-11). Arbeidstiden på 2-skift skal ikke overstige gjennomsnittlig 36,5 timer pr. uke. Arbeidstiden på 3-skift skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer pr. uke (33,6 timer for helkontinuerlig 3-skift).

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.

Ved midlertidig overgang fra dagarbeid til skift og fra 2-til 3-skift, gis kompensasjon for arbeidstidsnedsettelsen ved at skiftarbeiderens 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 2,81 % og fra 36,5 timer til 33,6 timer 8,63 %, eventuelt den prosentatsats som forekommer hvor arbeidstidsnedsettelsen skjer fra andre timetall).

Ved igangsetting av skift, skal det på forhånd drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte. Fra drøftelsen skal det settes opp protokoll.

Ved fastsettelse av skiftplan, skal det forhandles med arbeidstakernes tillitsvalgte. Fra forhandlingene skal det settes opp protokoll.

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

- 1. skift: Intet tillegg til lørdag kl. 14.00.
- 2. skift: kr 25,20 pr. arbeidet time.

For 2-skiftarbeid etter kl. 14.00 på dager før søn- og helligdager betales kr 53,50 pr. arbeidet time.

Fra kl. 14.00 på jul, nyttårs, påske- og pinseaften betales kr 76,80 pr. time.

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

- 1. skift: Intet tillegg til lørdag kl. 14.00.
- 2. skift: kr 26,00 pr. arbeidet time.
- 3. skift: kr 38,40 pr. arbeidet time.

For 3-skiftarbeid etter kl. 14.00 for dager før søn- og helligdager betales kr 55,20 pr. arbeidet time.

Fra kl. 14.00 på jul, nyttårs, påske og pinseaften betales kr kr 79,00 pr. arbeidet time.

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

- 1. skift: Intet tillegg til lørdag kl. 14.00.
- 2. skift: kr 27,50 pr. arbeidet time.
- 3. skift: kr 40,70 pr. arbeidet time.

For 3-skiftarbeid etter kl. 14.00 på dager før søn- og helligdager inntil kl. 22.00 siste søn- og helligdag betales kr 58,20 pr. arbeidet time.

Fra kl. 14.00 på jul, nyttårs, påske og pinseaften til siste helligdag kl. 22.00 betales kr 83,40 pr. arbeidet time.

Merknad

Ved overgang fra vanlig dagarbeid til skiftarbeid og fra 2-skift til 3-skiftarbeid 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.

3. Særbestemmelser for bensinstasjoner:

For skiftarbeid (vaktarbeid) på 1. og 2. juledag, nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, Kristi Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 17. mai, samt etter kl. 14.00 på jul, nyttårs, påske og pinseaften, betales 100 % tillegg.

Merknad I til § 18

Skiftarbeidstakere (og deltidsarbeidstakere) som mister skift foran bevegelige helligdager og 1. og 17. mai på grunn av arbeidstidsbestemmelsen i arbeidsmiljøloven skal ha godtgjøring for disse skift som for en helligdag. Hvis det tapes en del av skiftet på disse dager skal godtgjøringen være forholdsvis etter den tid de taper. Jfr. § 22.

Merknad II til § 18

Ved overgang til skiftarbeid, er Virke og Parat enige om at partene ved bedriften på forhånd bør ha konferert med sine organisasjoner.

Merknad III til § 18

Når det gjelder skiftarbeid for arbeidstakere som har høy alder og nedsatt helse, vises det til § 24, pkt. 3.

§ 19 Godtgjørelse for ubekvem ordinær arbeidstid

1. I bedrifter der partene lokalt i forhandlinger etter § 16 er enige i en avtale om at den ordinære arbeidstiden skal legges ut over kl. 17.00, skal den enkelte hel- og deltidsansatte gis tillegg pr. time etter følgende:
 - 1.2 Mandag – fredag
kl. 17.00 – 21.00 kr 25,20
 - 1.3 Lørdag
kl. 12.00 – 17.00 kr 25,20

kl. 17.00 – 21.00 kr 64,90

1.4 Søndag

kl. 06.30 – 17.00 kr 55,60

kl. 17.00 – 21.00 kr 64,90

Merknad:

Virke og Parat er enige om at godtgjørelsen for ubekvem ordinær arbeidstid skal heves i takt med skiftsatsene.

Kap 6 KORTE VELFERDSPERMISJONER, HELLIGDAGER, 1. OG 17 MAI, FERIE

§ 20 Korte velferdspermisjoner. Besøk hos lege eller sykehus mv.

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

Partene på den enkelte bedrift treffer nærmere avtale om retningslinjer for ordningens praktisering. Med korte velferdspermisjoner etter nedenstående regler menes permisjoner for nødvendig tid, inntil 1 dags varighet, betalt med ordinær lønn. Når permisjon etter nedenstående regler skal betales, fastsettes betalingens størrelse etter forhandlinger med utgangspunkt i den faktiske fortjeneste.

Samboer er likestilt med ektefelle. 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.

Ordningen skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjoner:

- 1.1 Permisjon ved dødsfall og for deltakelse i begravelse når det gjelder den nærmeste familie. Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstakeren, så som ektefelle/samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn. Permisjon ved begravelse av ansatte, slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.
- 1.2 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.
- 1.3 Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
- 1.4 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.
- 1.5 Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.
- 1.6 Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner i skole.
- 1.7 Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.

- 1.8 Kvinner som ammer barn har rett til den tid hun av den grunn trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time pr. dag. Betaling for dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen, og ordningen opphører når barnet fyller 1 år.
- 1.9 Permisjon ved flytting til ny fast bolig.
- 1.10 Permisjon i forbindelse med blodgivning, dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.
- 1.11 Permisjon ved deltagelse i egne barns konfirmasjon.
- 1.12 Permisjon for oppmøte på sesjon.
- 2. Ved besøk hos lege eller sykehus, som nødvendiggjøres av ulykkeshendelser under arbeid, skal den tid som medgår tilbesøket og som faller innenfor den ordinære arbeidstid ikke fratrekkes arbeidstakerens lønn.

3. Omsorgspermisjon

Bedriften dekker ordinær lønn i permisjonstiden for ansatte som innvilges omsorgspermisjon i samsvar med AML § 12-3.

§ 21 Godtgjøring for helligdager, 1. og 17. Mai

Til erstatning for arbeidsfortjeneste utbetales uke, dag, time eller akkordlønne 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.

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

- 1.2 Under henvisning til § 3, 3.ledd, i Lov om 1. og 17. mai av 26. april 1947, er organisasjonene enige om følgende:

Betaling for 1. og 17. mai og bevegelige helligdager innenfor den enkelte bedrift for gruppene fag og hjelpearbeidere fastsettes bedriftens gjennomsnittlige timefortjeneste for hver av de enkelte grupper. For de bevegelige helligdager i jul 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.

For arbeidstakere ved bedrifter som ikke arbeider akkord betales en godtgjørelse beregnet etter den enkeltes timefortjeneste i den uke høytids eller helligdagen faller.

For lærlinger fastsettes betalingen tilsvarende den gjennomsnittlige timefortjeneste ved bedriften for disse under ett. Ukelønte arbeidstakere beholder sin ukelønn uavkortet også i uker med bevegelige helligdager eller 1. og 17. mai.

- 1.3 Organisasjonene er enige om at det er anledning til å fravike forannevnte beregning, og utbetale den enkelte arbeidstakers ordinær timelønn (timefortjeneste) slik som loven om 1. og 17. mai av 26. april 1947 omhandler.
- 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 e.l. som arbeidstakeren i tilfelle får utbetalt for vedkommende dag av arbeidsgiveren eller av trygdeinstitusjon som helt eller delvis finansieres ved pliktmessig bidrag fra arbeidsgiveren.

Merknad

- a) *I tillegg til den betaling vedkommende arbeidstaker skal ha etter overenskomsten, utbetales helkontinuerlige skift arbeidstakere for hvert fulle arbeidede skift på hellig dager som faller på en ordinær ukedag, kr 30,00. Det regnes inntil 3 skift pr. helligdag. Som regel regnes tiden fra kl. 22.00 før vedkommende helligdag til kl. 22.00 på helligdagen, eventuelt siste helligdag.*

Ovennevnte bestemmelse gjelder i den utstrekning følgende dager faller på en ordinær ukedag: Nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, Kristi Himmelfartsdag, 2. pinsedag samt 1. og 2. juledag.

Feriegodtgjøringen beregnes av ovennevnte kr 30,00 derimot ikke skift eller overtids prosenter.

- b) *Skiftarbeidere som mister skift foran bevegelige helligdager på grunn av arbeidsbestemmelsene 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.*

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

2. Opptjeningsregler

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

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.

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

§ 22 Ferie

1. Ferie gis i samsvar med Ferieloven eller inngått avtale med hjemmel i ferieloven (bilag 4).

1.1 Skiftarbeidstakere 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 feriegodtgjøring 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 vedkommende bedrift opptjente lønn.

Protokolltilførsel:

I medhold av ferieloven § 10 har hovedorganisasjonene avtalt at feriegodtgjøring under sykefravær mv. (etter ferieloven § 6), skal utregnes på grunnlag av de samme fortjenestesatser som er utregnet i den enkelte bedrift til bruk for betaling av lønn for helligdager og 1. og 17. mai.

2. Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere. (Riksmeklers forslag av 5. april 1976, punkt XII.) Det er forutsetningen at arbeidstakernes ønsker når det gjelder avvikling av ekstraferien imøtekommes så langt som mulig. Hovedorganisasjonene er imidlertid enige om at ekstra ferie for eldre arbeidstakere, ikke kan kreves henlagt til et tidspunkt som skaper vesentlige vanskeligheter for produksjonen eller for systematisk ferieavvikling for bedriftens arbeidsstokk som helhet. Hvor dette er tilfelle, har bedriften rett til å kreve at arbeidstakeren velger et annet tidspunkt for avvikling av sin ekstraferie.

Kap 7 FAGOPPLÆRING OG UTDANNELSE

§ 23 Kompetanse og opplæring

1. Fagopplæring og etterutdanning skjer i samsvar med Opplæringslova i arbeidslivet, og de bestemmelser som til enhver tid er gitt i medhold i disse lover.
 - 1.1 Partene vil arbeide for en kontinuerlig oppdatering av fagopplæringen og utviklingen av videreutdanningstilbud, og oppfordrer bedriftene til å legge forholdene til rette for en ajourføring av de ansattes kvalifikasjoner.

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få dokumentert sin realkompetanse.
 - 1.2 Arbeidstakerne som er omfattet av Biloverenskomsten skal kunne påta seg de nye arbeidsoppgaver som den teknologiske utvikling fører med seg, og skal kunne oppfylle de krav som i fremtiden vil bli stillet til dem.

Partene er enige om at det er av stor betydning å øke interessen og mulighetene for fagutdanning, samt å legge forholdene til rette slik at bedriften i større utstrekning tar inn lærlinger.

Partene er enige om at bedriften og tillitsvalgte drøfter generelle opplæringsspørsmål med det siktemål å øke de ansattes kompetansenivå. I disse drøftingene skal gjennomføring av lokal handlingsplan for kompetanseheving av alle grupper ansatte inngå.
2. Partene er enige om at etter- og videreutdanning av fagarbeidere og annet personell, er nødvendig for at bilbransjen skal ha kvalifiserte arbeidstakere for å løse nye arbeidsoppgaver og møte den nye teknologiutviklingen.
 - 2.1 Det bør tilrettelegges for språkkurs om dette er nødvendig ved språkforståelse av verkstedhåndbøker.
 - 2.2 Bedriftene og arbeidstakerne er pliktige til å holde seg ajour med den teknologiske og faglige utvikling.
 - 2.3 Ved innføring av ny teknologi skal berørte arbeidstakere gis nødvendig opplæring. Opplæringens karakter og omfang skal drøftes mellom partene i det enkelte tilfellet, jfr. Tilleggsavtale V til Hovedavtalen. Opplæring innenfor den enkelte arbeidstakers ordinære arbeidstid skal skje uten tap av fortjeneste.
 - 2.4 Bedriften og tillitsvalgte skal regelmessig 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 det er hensiktsmessig.
3. Fag-, etter- og videreutdanning er en oppgave for ulike utdanningsinstitusjoner, bedrifter og de enkelte arbeidstakere. Organisasjonene vil søke å påvirke myndighetene slik at tilbud og videreutdanning kan gis, så vel i arbeidstiden som i fritiden, avhengig av lokale forhold og at det legges til rette for kompetansehevende tiltak gjennom relevante etter- og videreutdanningsløp, i den grad dette ikke er til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift- personaldisponering. 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 kompetansehevede 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.

Partene sentralt og lokalt må legge til rette for at arbeidsinnvandrere som arbeider i landet og som sikter mot å bli en del det norske arbeidsmarkedet, må få styrket sine grunnleggende ferdigheter i språk, sikkerhetskunnskaper og arbeidskultur.

Merknad 1

- a) *Dersom bedriften tar imot utplasserte elever fra ungdomsskolen eller den videregående skole, skal opplegget for utplassering drøftes med de tillitsvalgte.*
- b) *Bedriften skal påmelde lærlinger til den pliktige skoleundervisning og gi lærlingene nødvendig fri til denne teoriundervisning, uten tap av arbeidsinntekt.*

Protokolltilførsel 1

Organisasjonene er enige om å oppfordre bedriftene til å legge forholdene til rette slik at de i større utstrekning kan ta inn flere lærlinger.

Protokolltilførsel 2

1. *Virke og Parat er enige om at arbeidstakernes kompetanse er en helt avgjørende forutsetning for at bedriften blant annet skal kunne nyttiggjøre seg ny kunnskap. Utviklingen av kompetanse er en forutsetning for verdiskapning og konkurransekraft, og for at arbeidsplassene skal trygges og videreutvikles. Arbeidet med å videreutvikle systemer for etter- og videreutdanning er derfor et område partene vil gi høy prioritet.*
2. *For den enkelte bedrift er det nødvendig å utvikle bedriftens kompetanse i samsvar med bedriftens mål og strategi. Bedriften har videre som oppgave å utvikle kompetansen til den enkelte arbeidstaker i samsvar med dette. Den enkelte arbeidstaker har et eget ansvar for å utvikle og vedlikeholde egen kompetanse. Partene erkjenner at det vil være av stor verdi, både for bedriftene og for den enkelte arbeidstaker, at den kompetansen som utvikles kan dokumenteres. Dokumentasjonen må ha en form og et innhold om gir overføringsverdi fra en bedrift til en annen, og mellom bedriftene og utdanningssystemet der dette er naturlig.*
3. *Virke og Parat er enige om å utrede bl.a.:*
 - a) *Samfunnets, virksomhetens og den enkeltes behov for etter- og videreutdanning.*
 - b) *Strategier for etter- og videreutdanning i et verdiskapningsperspektiv.*
 - c) *Konsekvenser for den enkelte, bedriftene og samfunnet av en lovfestet individuell rett til etter- og videreutdanning.*
 - d) *Forholdet mellom etter- og videreutdanning slik feltet er beskrevet i Hovedavtalens tilleggsavtale VI og det offentlige utdanningssystem.*
 - e) *Systemer for dokumentasjon av oppnådd kompetanse.*
 - f) *Den enkelte arbeidstakers eget ansvar for utvikling og vedlikehold av egen kompetanse*

Kap 8 ARBEIDSMILJØ OG VERNETILTAK

§ 24 Arbeidsmiljø og vernetiltak

1. Virke og Parat 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 bør i fellesskap å gjennomgå grunnkurs i verne- og miljøarbeid (40 timers kurset).

2. Miljøutvalgets mandat er å:
 - a) gi partene råd og veiledning i spørsmål vedrørende arbeidsmiljø og vernetiltak,
 - b) konsultere utenforstående personer og institusjoner i forbindelse med verne og miljøarbeid på bedriftene,
 - c) klarlegge hvilke henvendelser som bør rettes til myndigheter og andre offentlige organer i slike saker.
3. Der overflytting er mulig, har gravide arbeidstakere krav på overflytting til annet arbeid i bedriften under graviditet, dersom arbeidet kan være skadelig for fosteret eller arbeidstakeren. Slik overflytting skal, om mulig, også skje dersom graviditeten vanskeliggjør arbeidet. Ved midlertidig overflytting til annet arbeid skal lønnen ikke reduseres.

§ 25 Attføring

1. Tariffpartene er enige om betydningen av en effektiv yrkesmessig attføring og det forutsettes at det på den enkelte bedrift blir satt opp retningslinjer for dette attføringsarbeidet.

Man skal være oppmerksom på følgende punkter:

- a) Registrering av fagarbeidere som har behov for attføringshjelp.
- b) Behovet for vurdering av disse fagarbeidernes yrkesmessige muligheter til opplæring, trening og eventuell beskjeftigelse.
- c) Eventuell bruk av ulike hjelpeinstanser utenfor bedriften, med henblikk på assistanse til å finne løsninger for den enkelte bedrifts attføringsarbeid og kartlegging av offentlige og økonomiske støttetiltak som kan komme bedriften til gode.

For øvrig bør attføringsarbeidet ha følgende formål:

Attføringsarbeidet har som hovedmål at funksjonshemmede ansatte i bedriften som ønsker det, bør få mulighet til beskjeftigelse i samsvar med sine forutsetninger og fortrinnsvis i ordinær arbeidssituasjon.

Kap 9 DIVERSE BESTEMMELSER

§ 26 Likestilling og mangfold

1. Likeverd

Partene er enige om å gjøre likeverd til en integrert del av bedriftens daglige virksomhet. Skjerpet konkurranse - både nasjonalt og internasjonalt - øker kravene til kreative løsninger og produkter fra bedriftene.

En målrettet satsing på mangfold og likeverd i bedriftene vil være et viktig tiltak for å bedre framtidens konkurranseevne og rekruttering samt øke tilfredsheten med jobben hos verdifulle medarbeidere.

2. Likestilling

Partene er enige om at bedriftens likestillingsarbeid i.h.t. likestillings- og diskrimineringsloven skal være fortløpende og forankres i partssamarbeidet. Arbeidsgiver har ansvar for det helhetlige arbeidet, men begge parter har ansvar for å ta initiativ i likestillingsspørsmål. De lokale partene skal bli enige om formen på samarbeidet. Der det ikke inngås lokal avtale, skal likestillingsarbeidet inngå i det etablerte systemet for samarbeid, informasjon og drøftelser i bedriftene.

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

Likestillingsarbeidet skal blant annet omfatte rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv og arbeid for å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Likestillingsarbeidet omfatter alle ansatte uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene.

Likestillingsarbeidet skal særskilt legge til rette for å bedre kjønnsbalansen på arbeidsplassen. Dette omfatter blant annet rekrutteringstiltak: og tilrettelegging for graviditet og foreldrepermisjon/omsorgsoppgaver for begge kjønn.

3. Seniorpolitikk:

Parat 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 uheldige for disse arbeidstakere. Av denne 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.

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

4. Etniske minoriteter

Parat og Virke 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 bilbransjen. På denne bakgrunn bør derfor partene lokalt diskutere bedriftskulturelle problemstillinger knyttet til rekruttering av minoritetsgrupper, som for eksempel praktisk tilrettelegging og holdningsspørsmål.

§ 27 Andre bestemmelser

1. 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.
2. Nedbemanning, oppsigelser og permittering.

Ved nedbemanning, oppsigelser, permitteringer og lignende forhold skal bedriften og de tillitsvalgte drøfte hvilke tiltak som skal settes i verk for å lette den enkelte arbeidstakers muligheter for å skaffe seg nytt arbeid. Hensynet til den enkeltes mulighet skal tillegges vekt i slike drøftinger.

Skulle mangel på arbeid nødvendiggjøre innskrenkninger i arbeidstiden eller oppsigelse av arbeidstakere, skal det i likhet med tidligere praksis så vidt gjørlig søkes å fordele arbeidet likt mellom samtlige.

3. Bedriftsledelsen er ansvarlig for at uvedkommende ikke får oppholde seg på verkstedet.
4. Ulovlige bilreparasjoner svekker bedriftene og undergraver arbeidsplassene. Partene i Biloverenskomsten, bedrifter og ansatte, forplikter seg derfor til å støtte opp under et lovlig og seriøst arbeids- og næringsliv, herunder og drive og arbeide iht. norske lover og bestemmelser.

Partene skal derfor arbeide for at bedriftene velger underleverandører som driver lovlig og profesjonelt blant annet iht. felles veiledning som partene har utarbeidet.

Tilsvarende informasjonsarbeid skal gjøres for bevisstgjøring internt i den enkelte bedrift om konsekvensene av å reparere ulovlig eller svart.

Uorganiserte bedrifter- tariffrevisjoner

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

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

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

Når YS/forbundet sier opp overenskomsten, varsles de uorganiserte bedrifter om dette ved kopi av oppsigelsen. Dette varsel regnes som forutgående oppsigelse av tariffavtalen og tilfredsstillende arbeidstvistslovens krav for iverksettelse av lovlig arbeidskamp.

Forbundet har rett til å ta medlemmer i disse bedrifter ut i arbeidskamp med varsling av plassoppsigelse og eventuell plassfratredelse i hht fristene i Hovedavtalens § 6-1, samtidig som det varsles plassoppsigelse/plassfratredelse i hovedoppgjøret. Eventuell arbeidskamp i uorganiserte bedrifter opphører samtidig med opphør av arbeidskampen i hovedkonflikten.

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

Disse bestemmelser er en nødvendig konsekvens av Hovedavtalens § 6-1.

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

5. Tjenestepensjon

Virke og Parat vil understreke viktigheten av at de lokale partene en gang i hver tariffperiode gjennomgår de etablerte bedriftsordningene, og hva disse gir i tillegg til de ulike ytelser som folketrygden gir ved oppnådd pensjonsalder, ved uførhet osv. for de enkelte grupper av arbeidstakere. På bakgrunn av dette skal partene drøfte behovet for å gjøre endringer i de ordninger bedriften har. Fra drøftingene skal det settes opp protokoll.

§ 28 Diverse generelle avtaler

Bilag:

Bilag 1	Sliterordningen
Bilag 2	Avtalefestet Pensjon (AFP)
Bilag 3	Nedsettelse av arbeidstiden fra 1. januar 1987
Bilag 4	Ferie
Bilag 5	Godtgjørelse for helligdager, og 1. og 17. mai
Bilag 6	Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.
Bilag 6A	Ansatte i vikarbyråer
Bilag 7	Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere
Bilag 8	Mønster for bedriftsvise lønnsavtaler
	Mønster for bedriftsvise lønnsavtaler, bilaget omfatter 1A, 1B, 1C, og 1D.
Bilag 9	Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO)

Kap 10 REGULERING OG VARIGHET

§ 29 Reguleringsbestemmelse 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 Hovedorganisasjonen 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)

§ 30 Varighet

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

Oslo, 15. mai 2024

Astrid Flestrand/s/
Hovedorganisasjonen Virke

Turid Svendsen /s/
Parat

Tor André Sunde /s/
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

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 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 NY AFP-ORDNING

I. Innledning

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

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

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

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

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

II. Vedtekter

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

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

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

III. Opprinnelig AFP-ordning

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

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

IV. Ny AFP-ordning

Ny AFP ytes til arbeidstakere født i 1944 eller senere og som tilstås AFP med virkningstidspunkt fra og med 1. januar 2011. Ordningen etableres som en felles ordning i privat sektor.

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

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

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

Arbeidstakeren må på uttakstidspunktet dessuten ha en 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.nyafp.no) vedrørende særskilte bestemmelser om stillingsbrøk, sykdom, permittering, permisjon, arbeidsgivers konkurs, annen inntekt, mottatt annen pensjon i arbeidsforhold, ventelønn, eierandel i foretaket, eierandel i annen virksomhet mv

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

VI. Pensjonsnivået i den nye AFP-ordningen

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

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

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

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

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

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

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

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

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

VIII.

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

Bilag 3. NEDSETTELSE AV ARBEIDSTIDEN PR. 1. JANUAR 1987

A. Fra 1. januar 1987 gjennomføres følgende arbeidstidsnedsettelse:

1. Til 37,5 timer per uke:
Dagarbeidstid
2. Til 36,5 timer per uke:
Vanlig 2-skiftarbeid som verken går lørdag aften eller i helligdagsdøgnet.
3. Til 35,5 timer per uke:
 - a) Arbeid som drives "hovedsakelig" om natten.
 - b) Døgnkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
 - c) 2-skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid som "regelmessig" drives på søn- og/eller helligdager.
 - d) Arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte må arbeide minst hver tredje søn- og/eller bevegelige helligdag.
4. Til 33,6 timer per uke:
 - a) Helkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
 - b) Arbeid under dagen i gruver.
 - c) Arbeid med tunneldrift og utsprenning av bergrom under dagen.
5. For dem som har forlenget arbeidstid pga. beredskapstjeneste eller passiv tjeneste iht arbeidsmiljølovens § 10-4 (2) og (3), skal forlengelse skje på basis av overenskomstens timetall.

B. Gjennomføringen av kompensasjon for nedsettelse av arbeidstiden

- a. Rene uke-, måneds- og årslønninger beholdes uforandret. Dersom det i tillegg ytes bonus, produksjonspremie el som er avhengig av arbeidstiden, reguleres den bevegelige del i henhold til pkt d. nedenfor.
- b. Timelønninger (minstelønnssatser, normallønnssatser, individuelle lønninger og akkordavsavn) forhøyes med 6,67 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 40 til 37,5 timer, 6,85% for de som får arbeidstiden nedsatt fra 39 til 36,5 timer, 7,04% for de som får arbeidstiden nedsatt fra 38 til 35,5 timer. 7,14 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 36 til 33,6 timer.
- c. Andre lønnssatser som er uttrykt i kroner og øre per time forhøyes på tilsvarende måte som bestemt i pkt b når det er på det rene at arbeidstakerens ukentlige fortjeneste ellers ville synke ved nedsettelsen av arbeidstiden hvis satsene ikke ble regulert.

- d. Akkordtariffer, faste akkorder og prislister, produksjonspremieordninger, bonusordninger og andre lønnsordninger med varierende fortjeneste, reguleres slik at timefortjenesten økes med prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt b.

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

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

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

- f. Det skal etter avtale mellom partene innenfor det enkelte overenskomstområde være adgang til å avtale at kompensasjon i henhold til pkt a-e gis i form av et øretillegg i stedet for i prosenter.

- g. Hvor arbeidstidsnedsettelsen fra henholdsvis 40, 39, 38 eller 36 timer skjer fra en lavere tidligere arbeidstid, gis forholdsvis mindre kompensasjon

C. Generelt om gjennomføringen

1. Ved gjennomføringen av arbeidstidsreduksjon etter pkt A er det av avgjørende betydning at man på den enkelte bedrift oppnår en større fleksibilitet med hensyn til når arbeid skal utføres, opprettholde en hensiktsmessig driftstid samt sikre en effektiv og rasjonell utnyttelse av arbeidstiden.
2. Før arbeidstidsforkortelsen settes i verk, skal det forhandles på den enkelte bedrift om den praktiske gjennomføringen.
3. I samtlige tariffavtaler inntas bestemmelse om at arbeidstiden skal overholdes og utnyttes effektivt. Tillitsvalgte forplikter seg til å medvirke til dette. Med sikte på størst mulig grad å effektivisere arbeidstiden, skal det foretas en gjennomgang av pauser, vasketider mv. Hvis det etter en av partenes oppfatning ikke er grunn til å opprettholde ordningene, forholdes på vanlig tariffmessig måte.
4. I arbeidsmiljølovens § 10-12 (4), er det under visse betingelser åpnet adgang for tariffpartene til å treffe avtale om en annen ordning av arbeidstiden enn den loven fastsetter som den vanlige. Skulle det innenfor enkelte bransjer eller bedrifter være spesielt behov for å opprettholde den nuggjeldende arbeidstid, kan tariffpartene treffe avtale om det i henhold til § 10 i loven.
5. I forbindelse med arbeidstidsforkortelsen kan det vise seg ønskelig av hensyn til den økonomiske utnyttelse av produksjonsutstyret å praktisere forskjellig ordinær arbeidstid, innen arbeidsmiljølovens rammer, for forskjellige grupper av arbeidstakere. Innenfor en arbeidstidsordning kan det videre være ønskelig å legge pausene til forskjellige tider for arbeidstakerne. Det forutsettes at dette nærmere reguleres i den enkelte tariffavtale.

6. I tilfelle arbeidstidsordningen medfører at enkelte virkedager er arbeidsfrie dager, skal arbeide på disse dager av arbeidstakere som skulle vært fri, betales med 50% tillegg. I de tilfelle hvor tariffavtalen inneholder bestemmelse om 100% tillegg for overtidarbeid på søn- og helligdager og dager før disse, skal det dog betales 100% etter kl. 12.00 på lørdager og etter kl. 16.00 på ukens øvrige hverdager.
7. Når saklige grunner gjør det nødvendig, skal det være adgang for bedriften til å foreta bytte av fridager. I de tilfelle hvor det ikke foreligger avtale bransjevis eller på bedriften om vilkårene for dette, skal følgende gjelde:

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

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

Når vilkårene for bytte av fridag foreligger, ytes ikke tilleggsbetaling for ordinær arbeidstid inntil kl. 12.00 på lørdager og inntil kl. 16.00 på ukens øvrige hverdager.
8. I bedrifter hvor hjemnevaktbestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 10-4 (4), kommer til anvendelse skal reduksjonen av den ukentlige arbeidstid i seg selv ikke føre til en videre adgang til kompensasjon i fridager enn det som er praktisert under en ordning av ukentlig arbeidstid med 40 timer i gjennomsnitt.
9. Hvor skiftarbeid innenfor arbeidsmiljølovens ramme ønskes opprettholdt, innført eller utvidet og hvor man ikke allerede har tariffhjemmel for dette, skal partene oppta forhandlinger i tariffperioden om skiftbestemmelser.

D. Dagarbeid

Hovedorganisasjonene anbefaler at arbeidstiden fordeles på 5 dager i uken såfremt saklige grunner ikke tilsier en annen ordning, og at arbeidstidsforkortelsen gjennomføres med en ½ times forkortelse av den daglige arbeidstid.

Det kan også bli spørsmål om andre løsninger, eksempelvis:

1. ved at den daglige arbeidstid forkortes med 25 minutter hvor det benyttes 6 dagers arbeidsuke,
2. ved at den ukentlige arbeidstid er lengre enn 37,5 timer enkelte perioder mot tilsvarende kortere i andre perioder,
3. ved at den nuværende ukentlige arbeidstid opprettholdes eller reduseres med mindre enn 2,5 time per uke mot at det gis tilsvarende fridager spredt over hele året eller ved sammenhengende fritid enkelte perioder i året.

I de tilfelle vedkommende tariffavtale ikke inneholder andre bestemmelser gjelder følgende:

Blir bedriften og arbeidstakerne - eventuelt med bistand fra organisasjonene – ikke enige, skal den daglige arbeidstid forkortes med ½ time på 5 av ukens virkedager eller med 25 minutter hver dag hvis det arbeides 6 dagers uke.

Bedriften skal drøfte med tillitsvalgte om forkortelsen skal skje ved arbeidstidens begynnelse eller slutt eller begge deler. Ved valg av alternativ bør det legges vekt på det som bedriftens ansatte ønsker og at arbeidstidsordningen så langt det er mulig blir den samme for alle grupper i bedriften. Hvis enighet – eventuelt med bistand fra organisasjonene – ikke oppnås, fastsetter bedriften innenfor tariffavtalens ramme hvorledes arbeidstidsforkortelsen skal gjennomføres.

Foranstående bestemmelser er for det første ikke til hinder for at det kan treffes bransjevis avtale om hvordan arbeidstidsforkortelsen skal gjennomføres og kan dernest heller ikke påberopes under de forbundsvise forhandlinger for så vidt angår tariffavtaler som inneholder eksakte bestemmelser om inndelingen av arbeidstiden.

E. Overgang til ny skiftplan

Partene er enige om at når man som følge av arbeidstidsforkortelsen går over til ny skiftplan, følges denne uten avregning av fritid eller arbeidstid i henhold til den tidligere praktiserte skiftplan.

F. Opprettholdelse av produksjon, produktivitet og effektiv arbeidstid

Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift bestreber seg på å øke produktiviteten. Så vidt mulig bør arbeidstidsforkortelsen ikke medføre oppbemanning.

I forbindelse med arbeidstidsreduksjonen er hovedorganisasjonene enige om å iverksette en rekke tiltak med sikte på å bedre bedriftenes produktivitet. Det vises til organisasjonenes utredning om arbeidstiden av 6. januar 1986.

I Hovedavtalen har Hovedorganisasjonen Virke og Landsorganisasjonen i Norge utformet bestemmelser som tar sikte på å legge forholdene best mulig til rette for samarbeid mellom bedriften, tillitsvalgte og de ansatte. Hovedorganisasjonene understreker betydningen av at partene i praksis følger disse bestemmelser.

I forbindelse med arbeidstidsreduksjonen vil hovedorganisasjonene med sikte på å dempe den økonomiske belastning spesielt peke på at man på den enkelte bedrift må samarbeide om tiltak for å øke effektiviteten, redusere produksjonsomkostningene og bedre bedriftenes konkurranseevne.

Hovedorganisasjonene viser til det samarbeid som har vært gjennomført i forbindelse med tidligere arbeidstidsreduksjoner. Resultatet av dette samarbeidet har vært positivt og er av stor betydning for å sikre bedriftenes konkurranseevne og skape sikre arbeidsplasser.

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

G. Nærmere om arbeidsmiljølovens § 10

1. § 10-4

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

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

- b) Med sammenlignbart turnusarbeid menes en arbeidstidsordning som påfører arbeidstakerne samme eller tilnærmet de samme ulemper som døgnkontinuerlig skiftarbeid, som regel vil være tilfelle når arbeidet drives mer enn 5 timer hver natt, selv om det antall timer den enkelte arbeidstaker arbeider om natten vil ligge noe under det som vil være tilfelle om virksomheten ble drevet døgnet rundt.
- c) Uttrykket "søn- og helgedager" betyr i denne bestemmelse "søn- og/eller helgedager". Dette innebærer at for arbeid på to skift og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på bevegelige helligdager, men ikke nødvendigvis på søndager, skal den alminnelige arbeidstid heller ikke være over 35,5 timer per uke.

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

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

2. § 10-4:

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

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

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

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

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

H. Overgangsordning

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

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

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

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

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

Bilag 4. FERIE MV.

Innledning

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

A. Flexibilitet

I samtlige overenskomster inntas følgende bestemmelser:

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

B. Avtalefestet ferie

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

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

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

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

Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

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

Merknad:

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

Bilag 5. GODTGJØRELSE FOR HELLIGDAGER OG 1. OG 17. MAI

A-ordningen

Endret siste gang 2020

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

I. Godtgjørelsen

1. Kristi Himmelfartsdag, 2. pinsedag samt 1. og 2. juledag når disse dager faller på en ukedag som etter fast arbeidsordning i bedriften ellers ville vært vanlig virkedag.

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

2. 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.

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 godtgjørelsen.

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

4. 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.

5. 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.
6. For arbeidstakere ved bedrifter som praktiserer fastlønnssystemer, betales en godtgjørelse beregnet etter den enkeltes timefortjeneste i den uke høytids- eller helligdag faller.

7. 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. 52,57.*

Det regnes inntil 3 skift pr. helligdag. Som regel regnes tiden fra kl.2200 før vedkommende helligdag til kl. 2200 på helligdagen, eventuelt siste helligdag. Ovennevnte bestemmelser gjelder i den utstrekning følgende dager faller på en ordinær ukedag:

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

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

- 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. lønnsdag etter helligdagen. For de helligdager som regnes som en enhet betales den senest 2. lønnsdag 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 overtidarbeid.

Bilag 6. INNLEIE AV ARBEIDSTAKERE OG UTSETTING AV ARBEID M.M.

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen skal være attraktiv og seriøs, og at innleide arbeidstakere og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre "sosial dumping" og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

1. Innleie av arbeidstakere

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere i henhold til gjeldende regler i arbeidsmiljøloven kap. 14 (se §§ 14-12 og 14-13) skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalen § 4-5.

1.2 Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter

Organisasjonene anbefaler at bedriftene avtaler retningslinjer om arbeidsleie bedriftene imellom for å møte produksjonsmessige svingninger og motvirke

oppsigelser og permitteringer. Det forutsettes at arbeidsleien er i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-13 samt øvrige lover og avtaler. Slike avtaler opprettes i forståelse med tillitsvalgte.

Ved slik innleie skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos virksomheten når innleide arbeidstakere skal arbeide innen Biloverenskomsten virkeområde, jf § 1.

1.3 Innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer)

Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer) gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12. Ved innleie etter § 14-12 (2) skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsvirksomheten (vikarbyrået) når innleide arbeidstakere skal arbeide innen Biloverenskomstens virkeområde, jf § 1.

2. Utsetting av arbeid og entrepriseligende ordninger

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale med underleverandør om utsetting av arbeid skal behov og omfang drøftes med de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalen § 4-5.

Bedriften har ansvar for å påse at underleverandør bedriften inngår avtale med har arbeidsavtale med sine ansatte i hht forskrift om utsendte arbeidstakere

(2005-12-16-1566 § 2). Dersom underleverandør som bedriften har inngått avtale med, benytter seg av underleverandør må denne/disse underleverandører påta seg tilsvarende forpliktelse overfor sine ansatte.

Bedriften skal på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos underleverandør når underleverandørs ansatte arbeider innen Biloverenskomstens virkeområde, jf § 1.

Ved bedrifter som jevnlig benytter underleverandører oppfordres de lokale parter til å utarbeide egne rutiner til bruk i slike sammenhenger.

3. Personvern og taushetsplikt

Det er en forutsetning at de lønns- og arbeidsvilkår som bedriften blir bedt om å dokumentere er tilstrekkelig anonymisert og ikke strider mot lov. Virksomhetens behov, eksempelvis konkurransemessige forhold, kan tilsi at informasjon ikke bør gis videre. I slike tilfeller kan arbeidsgiver pålegge tillitsvalgte og eventuelle rådgivere taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter utløpet av vedkommendes mandatperiode. Det er ingen taushetsplikt i forhold til å gi informasjon videre til relevant offentlig myndighet.

4. Bo- og oppholdsforhold for arbeidstakere ansatt hos underleverandører som utfører oppdrag i Norge

Bedriften skal på anmodning fra tillitsvalgte informere de tillitsvalgte om hvordan det er tilrettelagt for at arbeidstakere ansatt hos underleverandører som midlertidig utfører arbeid i bedriften har bo- og oppholdsforhold i samsvar med den standard som normalt brukes på oppdragsstedet.

5. Bruk av vikarer

Vikarer, jfr. arbeidsmiljøloven § 14-9 nr. 1 b) erstatter navngitte personer for et bestemt arbeid eller tidsrom.

6. Andre forhold

I bedrifter som har, eller står i fare for å gå til oppsigelser og permitteringer vises det i denne sammenheng spesielt til regler om permittering og oppsigelse i Hovedavtalen kap. VIII, Hovedavtalen § 10 – 4 og arbeidsmiljøloven kapittel 15.

Bilag 6A. ANSATTE I VIKARBYRÅER

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

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

Bilag 7. LOVFESTET EKSTRAFERIE FOR ELDRE ARBEIDSTAKERE

Det er forutsetningen at arbeidstagerens ønsker når det gjelder avvikling av ekstraferien imøtekommes så langt som mulig.

Hovedorganisasjonene er imidlertid enige om at ekstra ferie for eldre arbeidstagere ikke kan kreves henlagt til et tidspunkt som skaper vesentlige vanskeligheter for produksjonen eller for systematisk ferieavvikling for bedriftens arbeidsstokk som helhet. Hvor dette er tilfelle, har bedriften rett til å kreve at arbeidstageren velger et annet tidspunkt for avvikling av sin ekstraferie.

Bilag 8. MØNSTER FOR BEDRIFTSVISE LØNSSAVTALER

For å fremme en riktig og dermed varig effektivitets-, produktivitets- og fortjenesteutvikling ved bedrifter som omfattes av Biloverenskomsten er Parat og Virke, enige om at det mellom partene i disse bedrifter ut fra intensjonene i Biloverenskomsten opprettes stedlige lønnsavtaler. Organisasjonene er derfor enige om at i de bedrifter akkordarbeid, bonuslønnsordninger eller fastlønnsordninger praktiseres, eller ønskes igangsatt, skal de nærmere vilkår for dette avtales i den enkelte bedrift. Grunnlaget for slike avtaler er for akkord og den variable andel i et bonuslønnssystem, Biloverenskomsten § 7, pkt. 2 og for fastlønnssystemer og den faste lønnsandel i bonuslønnssystemer, Biloverenskomsten § 7, pkt. 3, 4 og 5. Minstekravene til slike stedlige avtaler er etter organisasjonenes oppfatning som vist i etterfølgende bilag. Disse er:

Bilag 8-1 A

Mønster for bedriftsvise akkordavtaler

Bilag 8-1 B

Mønster for bedriftsvise lønnsavtaler med en fast og en variabel andel (bonus). Oppsettet er i alternativer. Anvisning på fastlønnsandelen gis i to alternativer og anvisningen på den variable andel gis i to alternativer.

Bilag 8-1 C

Alternativ 1 Mønster for bedriftsvise fastlønnsavtaler.

Alternativ 2 Mønster for bedriftsvise fastlønnsavtaler (lønnstrinnsystem).

Bilag 8-1 D

Oppsett for personaldata og utvikling.

I alle oppsett for stedlige lønnsavtaler er inntatt bestemmelser om opprettelse av et utvalg med to representanter fra hver av partene. Utvalget er rådgivende og skal fremme forslag for partene i bedriften. Skulle det vise seg at det oppstår uenighet mellom partene i bedriften, behandles tvisten i overensstemmelse med bestemmelsene i Hovedavtalen § 3.

Hovedorganisasjonen Virke

Parat

Bilag 8-1 A MØNSTER FOR BEDRIFTSVISE AKKORDAVTALER

1. Bedriften og verkstedklubben er enige om med virkning fra og med 20 å anvende akkord som lønssystem i bedriften. Avtalen bygger på Biloverenskomsten (se spesielt § 8 pkt. 2.1.0-2.2.0-2.3.0.) og Arbeidsmiljøloven
2. Omfanget av akkordarbeid bedriften og verkstedklubben er enige om å bruke de av Virke og Parat nedennevnte, anbefalte basisakkordlister i sin helhet. Disse er:

.....

og/eller følgende grupper

.....

for merkene

.....

Når listene ut fra bedriftens forhold må tillempes, skal dette motiveres under protokolltilførsel med hensyn til:

- a) Det tekniske utstyr og verktøy som er til stede.
- b) Tilgang på nødvendige deler og verkstedsmateriell.
- c) Muligheten for en rasjonell og sammenhengende avvikling av arbeidet.

Det skal også i størst mulig utstrekning benyttes akkord for arbeid som ikke omfattes av fast avtalte lister.

Merknad:

Nyttes akkordtider hvor grunnlagsmaterialet er hentet utenfor bedriften, vises spesielt til Biloverenskomstens § 8 pkt. 2.3.

3. Betaling pr. akkordtime. Ved akkordarbeid etter anbefalte basisakkordlister og ved tilfeldige avtaleakkorder, er akkordgrunnlagene fastsatt etter prinsippene i Biloverenskomstens § 8 pkt. 2.3 og utgjør kr.....

Ved akkordarbeid hvor grunnlagsmaterialet er hentet utenfor bedriften (Biloverenskomstens § 8, pkt. 2.3), er etter forhandlinger akkordgrunnlagene fastsatt til kr

Merknad:

Om "plunder- og heft"-jobber vises spesielt til Biloverenskomstens § 8, pkt. 2.3.

4. Særlige bestemmelser.

Det settes ned et utvalg med to representanter fra hver av partene. Utvalget skal fremme forslag til bedriften og klubbstyret om tilpassing og praktisering av tidlistene. Det skal tas hensyn til forholdene i bedriften (se avtalens pkt. 2, a) b) og c). Utvalgets oppgave er videre å behandle og legge frem forslag overfor bedriften og klubbstyret til løsning av tvister angående arbeidsomfanget ved de enkelte akkorder.

Endelig skal utvalget utarbeide forslag til nødvendige endringer i og ajourføring av de faste akkordtariffer.

Dette materiell innsendes for godkjenning til de respektive organisasjoner. Tvister som måtte oppstå angående akkordtiden for en eller flere akkorder, behandles av organisasjonenes tariffråd. (Se Biloverenskomstens § 8, pkt. 2.4).

5. Individuelle timelønninger og akkordavsavn.

I tillegg til bestemmelsene om akkord skal fastsettes:

- a) Den enkelte arbeidstakers individuelle timelønn (se Biloverenskomstens § 3 og § 4).
- b) Akkordavsavn (se Biloverenskomstens § 11 pkt.1.0). For arbeid som ikke utføres på akkord skal det i tillegg til den individuelle lønn betales akkordavsavn. Akkordavsavnet er fastsatt til kr pr. time.

6. Avtalen kan sies opp med en måneds varsel. Det forutsettes at partene har ført forhandlinger på bedriften, og hvis en av partene krever det også med organisasjonenes hjelp, før oppsigelse finner sted. Partene inngår avtale om tidspunkt for vurdering (Se Biloverenskomstens § 7 pkt. 4).

Protokolltilførsler:

Dato:

For bedriften:

For arbeidstakerne:

Bilag 8-1 B MØNSTER FOR BEDRIFTSVISE LØNNSAVTALER MED EN FAST OG EN VARIABEL ANDEL (BONUS)

1. Bedriften og verkstedklubben er enige om med virkning fra og med 20 å anvende et lønssystem der timefortjenesten bygges opp av en fastlønnsandel og en bevegelig andel (bonus). Avtalen bygger på Biloverenskomsten. For den faste lønnsandel se spesielt § 10, pkt. 3 med protokolltilførsler og for den variable andel (bonus) se spesielt § 9 og Arbeidsmiljølovens § 4.
2. Fastlønnsandelen.
Om oppbygging av den faste lønnsandel se:
 - a) Bilag 8-1 C alternativ 1.
 - b) Bilag 8-1 C alternativ 2.

Den gjennomsnittlige faste lønnsandel bør utgjøre 75-85 % av gjennomsnittlig fortjeneste for arbeidstakere i bedriften.

3. Den bevegelige andel (bonus).
Den bevegelige andel bygges opp på følgende måte: Alternativ 1 til avtalens pkt. 3.
- A. De av utarbeidede tidlister for (bilmerke) legges til grunn for bonusberegning ved at arbeidet i verkstedet i størst mulig omfang tidsettes etter disse lister. Også arbeid som ikke omfattes av listene skal tidsettes så snart dette lar seg gjøre.

Merknad:

Om "plunder og heft"-jobber vises spesielt til Biloverenskomstens § 8, pkt. 2.3.

- B. Bonus beregnes av tildelte timer og settes til kr pr. time. For arbeid som ikke lar seg tidsette betales et
- C. Akkordavsavnstilllegg på kr pr. anvendt time.
Det i denne avtale under pkt. 2 nevnte utvalg (pkt. 3 i bilag 8-1 C
- D. Alternativ 1) pkt. 4 i bilag 8-1 C alternativ 2) skal også fremme forslag til bedriften og klubbstyret om tilpassing og praktisering av tidlistene. Det skal tas hensyn til forholdene i bedriften, med hensyn til:
 - a) Det tekniske utstyr og verktøy som er til stede.
 - b) Tilgang på nødvendige deler og verkstedsmateriell.
 - c) Muligheten for rasjonell og sammenhengende avvikling av arbeidet.

Utvalget skal videre behandle og gi bedriften og klubbstyret forslag til løsning av tvister angående arbeidsomfanget ved de enkelte arbeidsoppdrag (akkorder).

Videre skal utvalget utarbeide forslag til nødvendige endringer i og ajourføring av de tidlister som anvendes i bedriften (se avtalens pkt. 3 A). Når utvalget vurderer fortjenesteforholdene i bedriften, skal også vurdering av hva den bevegelige andel har gitt tas med i den samlede vurdering.

Alternativ 2 til avtalens pkt. 3:

- A. I tillegg til den faste lønnsandel betales en "bonus" til den enkelte mekaniker/hjelparbeider som over en dagers periode har et utfakturert beløp på minimum kr ekskl. merverdiavgift ut fra timedebiteringspris på kr Kravet til utfakturert beløp heves ved eventuell forhøyelse.

Bonusen utgjør kr for beløp utfakturert over kr pr dager.

Ved sykdom reduseres kravet til minimum kr forholdsvis med sykdommens varighet. Beløpet kr betales ikke for omarbeid, internt uproduktivt arbeid som rydding, rengjøring o.l. Oversikt over utfakturert beløp blir utlagt til gjennomsyn på verkstedskontoret mandag etter at lønningsperioden er avsluttet.

- B. Når det i denne avtale pkt. 2 nevnte utvalg (pkt. 3 i bilag 8-1 C alternativ 1. pkt. 4 i bilag 8-1 C alternativ 2) vurderer fortjenesteforholdene i bedriften, skal også vurderingen av hva den bevegelige andel har gitt tas med i den samlede vurdering.

4. Avtalen kan sies opp med en måneds varsel. Det forutsettes at partene har ført forhandlinger på bedriften, og hvis en av partene krever det også med organisasjonens hjelp, før oppsigelse finner sted. Partene inngår avtale om tidspunkt for vurdering (Se Biloverenskomstens § 7 pkt.4).

Protokolltilførsler:

.....

.....

Dato:

For bedriften: For arbeidstakerne:

Bilag 8-1 C MØNSTER FOR BEDRIFTSVISE FASTLØNNSAVTALER

Alternativ 1:

1. Bedriften og verkstedklubben er enige om med virkning fra og med 20 å ha fastlønssystem ved bedriften. Avtalen bygger på Biloverenskomsten (se spesielt § 10 med protokolltilførsler) og Arbeidsmiljøloven (se spesielt § 4).

B. Ansiennitetstillegg.

Eksempel på ansiennitetsskala:

1-2 års ansettelse i bedriften.

1 års ansettelse i bedriften.

2 års ansettelse i bedriften.

3 års ansettelse i bedriften.

4 års ansettelse i bedriften.

5 års ansettelse i bedriften.

6 års ansettelse i bedriften.

7 års ansettelse i bedriften.

Ansiennitetstillegget settes til kr pr

Ved nyansettelser kan tidligere yrkespraksis godskrives med inntil år.

Nyutdannede fagarbeidere gis ansiennitetstillegg.

Kvalifikasjonstillegg.

Kvalifikasjonstillegg gis for arbeid med motor, forstilling, bremses, drivverk, brennstoff-forsyning og elektrisk.

Sært tillegg som likestilles med kvalifikasjonstillegg gis når den ansatte p.g.a. arbeidsdelingen/spesialisering nesten utelukkende utfører spesielle arbeider innenfor et av feltene eller andre arbeidsfelt innenfor bedriftens samlede virksomhet. Det kan gis antall kvalifikasjonstillegg. Hvert tilleggs størrelse er kr.....

Det under pkt. 3 i denne avtale nevnte utvalg fremmer forslag vedrørende kvalifikasjonstilleggene.

D. Akkordavsavn.

Akkordavsavn settes til kr pr og betales for alt arbeid i bedriften. Med hensyn til fastsettelse av og regulering av akkordavsavnets størrelse o.a. vedrørende akkordavsavn, forholdes som bestemt i Biloverenskomstens § 11.

E. Tillegg for smuss, diesel- og tungtvognstillegg – Biloverenskomstens § 12. Partene forholder seg som angitt i Biloverenskomstens § 12.

Merknad til pkt. 2, B, C, D og E:

Dersom timelønnen er uoppdelt, skal det av protokoll fremgå hva tilleggene for den enkelte arbeidstaker er, henholdsvis for ansiennitetstillegg, kvalifikasjonstillegg, akkordavsavn og for tillegg etter Biloverenskomstens § 12.

3. Det nedsettes et utvalg med to representanter fra hver av partene. Utvalget skal ha til opppgave å fremme forslag for tildeling av kvalifikasjonstillegg til den enkelte arbeidstaker. Det skal i vurderingen legges vekt på selvstendighet, kunnskapsomfang, nøyaktighet samt at arbeidet utføres på rimelig tid. Hensyn tas også til punktlighet i arbeidsforholdet. Ved nyansettelser fremmer utvalget forslag til innplassering i ansiennitetskalaen og tildeling av kvalifikasjonstillegg. Utvalget vurderer også forandringer i ansiennitets- og kvalifikasjonstilleggenes størrelse. Det skal i vurderingen legges vekt på utviklingen av verkstedets produktivitet/effektivitet etter reglene i Biloverenskomstens § 7, pkt. 1.4. Utviklingen kontrolleres ved sammenligninger av verkstedets timesalg eksternt og internt i forhold til mønstretid.
4. Avtalen kan sies opp med en måneds varsel. Det forutsettes at partene har ført forhandlinger på bedriften, og hvis en av partene krever det også med organisasjonens hjelp, før oppsigelse finner sted.

Partene inngår avtale om tidspunkt for vurdering.
(Se Biloverenskomstens § 7 pkt. 4.)

Protokolltilførsler:

Dato:

For bedriften:

For arbeidstakerne:

Bilag 8-1 C MØNSTER FOR BEDRIFTSVISE FASTLØNNSAVTALER (LØNNSTRINN)

Alternativ 2:

1. Bedriften og verkstedklubben er enige om med virkning fra og med 20 å ha fastlønssystem ved bedriften. Avtalen bygger på Biloverenskomsten (se spesielt § 10, pkt. 4 med protokolltilførsler) og arbeidsmiljøloven (se spesielt § 4).
2. Lønnsform.
Lønnen skal være uoppdelt og inndelt i lønnstrinn.

Eksempel på lønnstrinnsskala:

For fagarbeidere:

Lønnstrinn 1 kr pr.time
Lønnstrinn 2 kr pr.time
Lønnstrinn 3 kr pr.time
Lønnstrinn 4 kr pr.time
Lønnstrinn 5 kr pr.time
Lønnstrinn 6 kr pr.time

For hjelpearbeidere:

Lønnstrinn 1 kr pr. time
Lønnstrinn 2 kr pr. time
Lønnstrinn 3 kr pr. time
Lønnstrinn 4 kr pr. time
Lønnstrinn 5 kr pr. time
Lønnstrinn 6 kr pr. time

I satsene i lønnstrinnsskalaen er inkludert tillegg etter Biloverenskomstens § 4, pkt. 2 utover minstesatsene i overenskomstens § 3.

Ut fra reglene i Biloverenskomsten § 11 er akkordavsavn (Biloverenskomstens § 11 med kr inkludert i samtlige satser for det enkelte lønnstrinn.)

Smusstillegg er i henhold til Biloverenskomstens § 12, pkt. 1.2 a inkludert med kr pr. time i samtlige lønnstrinssatser.

Tungtvognstillegg/dieseltillegg utbetales i henhold til Biloverenskomstens § 12, pkt. 3.

3. Innplassering og opprykk i lønnstrinnene.
I laveste lønnstrinn (eksemplets trinn 8) innplasseres nyutlærte fag-/hjelpearbeidere uten praksis. Opprykk skjer automatisk hvert år for den enkelte arbeidstaker inntil lønnstrinn er nådd. Det under pkt. 4 i denne avtale nevnte utvalg fremmer forslag til videre opprykk i lønnstrinnene for den enkelte arbeidstaker. Ved nyansettelser fremmer samme utvalg forslag til innplassering i lønnstrinnsskalaen idet det tas hensyn til tidligere yrkespraksis og kvalifikasjoner.

4. Det nedsettes et utvalg med to representanter fra hver av partene. Utvalget skal ha til oppgave å fremme forslag til opprykk i lønnstrinnene for den enkelte arbeidstaker. Det skal i vurderingen legges vekt på selvstendighet, kunnskapsomfang, nøyaktighet samt at arbeidet utføres på rimelig tid. Hensyn tas også til punktlighet i arbeidsforholdet. Ved nyansettelser fremmer utvalget forslag til innplassering i lønnstrinnene.

Utvalget vurderer også forandringer i størrelsen av satsene for lønnstrinnene. Det skal i vurderingen legges vekt på utviklingen av verkstedets produktivitet/effektivitet etter reglene i Biloverenskomstens § 11.4. Utviklingen kontrolleres ved sammenligninger av verkstedets timesalg eksternt og internt i forhold til mønstretid.

5. Avtalen kan sies opp med en måneds varsel. Det forutsettes at partene har ført forhandlinger på bedriften, og hvis en av partene krever det også med organisasjonens hjelp, før oppsigelse finner sted. Partene inngår avtale om tidspunkt for vurdering.
(Se Biloverenskomstens § 7, pkt. 3.)

Protokolltilførsler:

Dato:

For bedriften:

For arbeidstakerne:

Bilag 8-1 D OPPSETT FOR PERSONALDATA OG UTVIKLING

Navn

Adresse:

Fødselsdato – år:.....

Ansettelsesdato – år:.....

Stilling i bedriften:

Vurdering er foretatt:

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
Start	gang	gang	gang	gang	gang	gang	gang
satser	dato	dato	dato	dato	dato	dato	dato

Minstelønnsats:

Ansiennitetstillegg:

Dyktighetstillegg:

Motor:

Forstilling:

Bremser:

Drivverk:

Brennstoff:

Elektrisk:

Særtillegg:

Akkordavsavn:

Timefortjeneste:

Bilag 9. VARIG TILRETTELAGT ARBEID I ORDINÆRE VIRKSOMHET (VTO)

§ 1 Bilagets omfang

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

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

§ 2 Arbeidstakerens oppgaver i bedriften

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

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

§ 3 Ansettelse, arbeidsavtale, oppsigelse/avskjed

Arbeidstakeren ansettes i bedriften i henhold til arbeidsmiljøloven.

Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale.

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

§ 4 Lønnsbestemmelser

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

Minstesats for lønn fremgår av det til enhver tid gjeldende VTA-bilag til AMB-overenskomsten. For tariffperioden 2022-2024 er minstesats for lønn kr 25,00 pr. time.

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

§ 5 Arbeid utenfor tjenestestedet

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

§ 6 Arbeidstidsordninger, Arbeid utenfor tjenestestedet

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

§ 7 Lønn under sykdom mv.

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