

INNHOLDSFORTEGNELSE

DEL I.....	3
Den til enhver tid gjeldende Hovedavtale mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge.....	3
DEL II.....	3
Overenskomstens bestemmelser.....	3
§ 1 Overenskomstens omfang .....	3
§ 2 Overenskomstens varighet .....	3
§ 3 Arbeidstidsbestemmelser .....	3
§ 4 Alminnelige bestemmelser om arbeidstidens inndeling.....	3
§ 5 Skiftarbeid .....	4
§ 6 Overtidsarbeid .....	4
§ 7 Godtgjørelse for arbeid på skiftordninger eller ordninger med uregelmessig arbeidstid..	5
§ 8 Tilleggs godtgjøring på hellig- og høytidsdager .....	6
BESTEMMELSER OM SOSIALE YTELSE	6
§ 9 Ferie.....	6
§ 10 Betaling under sykdom.....	6
§ 11 Rettigheter ved fødsels- og omsorgspermisjon .....	6
§ 12 Ytelser under militærtjeneste .....	7
§ 13 Lønn til etterlatte .....	7
§ 14 Oppsigelse .....	7
§ 15 Sluttvederlag.....	7
§ 16 Opplysnings- og utviklingsfondet .....	8
§ 17 Avtalefestet pensjon .....	8
§ 18 Spesielle fordeler.....	8
§ 19 Avtale om kortere velferdspermisjoner av 1972 med endringer i 1976, 1982, 1990, 1992, 1998, 2004 og 2006.....	8
§ 20 Ledige stillinger.....	9
§ 21 Reise- og transportbestemmelser.....	10
§ 22 Godtgjøring for bruk av egen bil i tjenesten .....	10
§ 23 Arbeidstøy, verneutstyr .....	10
§ 24 Likestilling .....	10
§ 25 Kompetanse .....	11
DEL III .....	11
§ 26 Lønnsbestemmelser.....	11
§ 27 Lønnsansiennitet.....	12
§ 28 Vikariat.....	13
§ 29 Utbetaling av lønn .....	13

DEL IV .....	13
Lønnsjusteringer i hht statens rammer år 2006 .....	13
Regulering 2. avtaleår i staten .....	14
PROTOKOLLTILFØRSLER .....	14
Rammeavtale om fjernarbeid .....	14
Tjenstepensjon .....	14
BILAG 1 .....	15
Avtale om sluttvederlag LO-NHO (Gjeldende fra 01.04.2004).....	15
BILAG 2 .....	24
Avtalefestet Pensjon (AFP) .....	24
BILAG 3 .....	27
Avtale om et opplysnings- og utviklingsfond .....	27
BILAG 4 .....	30
Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste.....	30
BILAG 5 .....	31
Obligatorisk Tjenstepensjon (OTP).....	31
BILAG 6 .....	32
Kompetanse .....	32
BILAG 7 .....	33
Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987 .....	33
BILAG 8 .....	39
Ferie m.v.....	39

## DEL I

### DEN TIL ENHVER TID GJELDENDE HOVEDAVTALE MELLOM NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON OG LANDSORGANISASJONEN I NORGE.

## DEL II

### OVERENSKOMSTENS BESTEMMELSER

#### § 1 OVERENSKOMSTENS OMFANG

- 1.1. Overenskomsten gjelder for alle ansatte i Taxus Akershus AS.
- 1.2. ”Vikarer” som arbeider periodevis på sentralbordet omfattes ikke av avtalen. Med ”vikarer” er å forstå drosjeeiere og andre som arbeider sporadiske skift.
- 1.3. Taxus Akershus har hovedkontor i Standveien 37, 1366 Lysaker og har avdelinger i Steffensvei 10, 2020 Skedsmokorset, Teknisk verksted, Melby Gård, 2013 Skjetten og Ramstadsletta 2, 1322 Høvik.

Dersom bedriften oppretter flere avdelinger skal disse også omfattes av tariffavtalen.

#### § 2 OVERENSKOMSTENS VARIGHET

- 2.1. Denne overenskomst trer i kraft 1. mai 2006 og gjelder til 30. april 2008 og videre ett – 1 - år av gangen med mindre den blir sagt opp skriftlig med minst to – 2 – måneders varsel.

#### § 3 ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

- 3.1. Alminnelige bestemmelser om arbeidstidens lengde. Den ordinære effektive arbeidstid for kontor- og ekspedisjonstjeneste skal ikke overstige 37 ½ timer pr. uke.
- 3.2. Ved ansettelser av deltidsfunksjonærer skal det skriftlig avtales hvilken fast arbeidstid vedkommende skal ha.

#### § 4 ALMINNELIGE BESTEMMELSER OM ARBEIDSTIDENS INNDELING

- 4.1. Når den daglige arbeidstid er lengre enn 5 timer, skal funksjonærene ha en hvile- og spisepause av 1/2 times varighet. Er arbeidstiden 5 timer eller kortere, kan pausen reduseres til 15 minutter. Er arbeidstiden 3 timer eller kortere, bortfaller pausen i sin helhet. Inndelingen av arbeidstiden og fastsettelsen av spisepauser skjer ved særskilt avtale mellom bedriften og de tillitsvalgte.

## § 5 SKIFTARBEID

- 5.1. Ved:
- a) arbeid som drives ”hovedsakelig” om natten,
  - b) døgkontinuerlig skiftarbeid og ”sammenlignbart” turnusarbeid,
  - c) 2-skiftarbeid og ”sammenlignbart” turnusarbeid som ”regelmessig” drives på søn- og/eller helligdager skal den ordinære arbeidstid ikke overstige 35,5 timer pr. uke.
  - d) 36.5 timer pr. uke: Vanlig 2-skiftarbeid som verken går lørdag aften eller i helligdagsdøgnet.
- 5.2. Ved helkontinuerlig skiftarbeid og ”sammenlignbart” turnusarbeid skal den ordinære arbeidstid ikke overstige 31 timer pr. uke.
- Se bilag 7 ”Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987.”
- 5.3. Endringer i avtalt skiftplan kan bare skje etter forhandlinger mellom bedriften og personalet ved dets tillitsvalgte, og etter at bestående skiftplan er sagt opp med 2 måneders varsel. Ny skiftplan skal fremlegges senest 1 måned før varslingsfristens utløp. Dersom fremleggelsen skjer senere, skal iverksettelsestidspunktet forskyves tilsvarende.
- Hvis de lokale parter blir enige, kan ny skiftplan iverksettes uavhengig av varslingsfristen nevnt nedenfor. Hvis partene ikke blir enige, kan det ikke iverksettes ny skiftplan før utløpet av varslingsfristen på 2 måneder.

## § 6 OVERTIDSARBEID

- 6.1. Hvis overordnet forlanger arbeid utført utover den ordinære arbeidstid, skal det regnes som overtidsarbeid.
- a) For pålagt overtidsarbeid gis et tillegg til timelønnen på 50 %. Tillegget økes til 100 % for overtidsarbeid mellom kl. 2000 og kl. 0600 samt på lørdager og søndager.
  - b) Fra kl. 0600 eller det tidspunkt vekten starter og til neste morgen kl. 0600 på påskeaften, 1. – 2. påskedag, pinseaften, 1. – 2. pinsedag, julaften, 1. – 2. juledag og nyttårsaften skal tillegget være 150 %.
- 6.2. Arbeidsmiljøloven har lovbestemmelser om overtidsarbeid, begrensning og fritakelse fra overtidsarbeid, jfr. arbeidsmiljøloven §§ 10-2, 10-6, 10-8, 10-9, 11-3 og 11-4.
- Overtidsarbeid bør innskrenkes til det minst mulige og i særdeleshet ikke overdrives av eller ovenfor den enkelte arbeidstaker.

Bedriften skal hver måned informere de tillitsvalgte om antall overtidstimer i den enkelte avdeling. Dersom det viser seg at overtidsbruken over et tidsrom på tre måneder viser et permanent behov for arbeidskraft, skal partene oppta drøftinger om overtidsbruken er i samsvar med arbeidsmiljølovens forutsetninger og vurdere tilsetning av flere arbeidstakere.

Fast ansatte skal ha fortrinnsrett til overtidsarbeid.

6.3 Matpenger ved overtid:

En funksjonær som har arbeidet ordinær dagtid og som samme dag blir tilsagt til overtidsarbeid i tilslutning til den ordinære arbeidstids slutt, betales kr 150,- i matpenger.

Dette under forutsetning av at overtiden varer minst 2 timer og at bedriften ikke skaffer mat.

6.4 Kurs- og konferanser:

For kurs og konferanser som pålegges av arbeidsgiver, og som avholdes utenom ordinær arbeidstid, godskrives effektiv kurs-/konferansetid med 50 % tillegg til den ordinære timelønn. Det er adgang til å avtale andre ordninger, for eksempel avspasering.

For deltidsansatte trer overtidsgodtgjørelsen først inn etter 6 timer ordinær arbeidstid, jfr. skiftplan, den enkelte dag kurset legges til.

§ 7 GODTGJØRELSE FOR ARBEID PÅ SKIFTORDNINGER ELLER  
ORDNINGER MED UREGELMESSIG ARBEIDSTID

7.1 For arbeid mandag til fredag mellom kl. 17.00 og 20.00 utbetales et tillegg på 20 % per time.

7.2 For arbeid natt mandag til fredag mellom kl. 20.00 og 06.00, og lørdag mellom kl. 06.00 og 24.00 utbetales et tillegg på 50 % per time.

7.3 For arbeid natt til søndag mellom kl. 00.00 og 06.00 utbetales et tillegg på 100 % per time.

7.4. For arbeid mellom søndag kl. 06.00 og mandag kl. 06.00 utbetales et tillegg på 50 % per time.

7.5. Skifttillegget skal beregnes på basis av den enkelte arbeidstakers timelønn og utbetales hver måned.

## § 8 TILLEGGSGODTGJØRING PÅ HELLIG- OG HØYTIDSDAGER

- 8.1. For ordinært arbeid på 1. mai, nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 2. juledag, samt onsdag før skjærtorsdag fra kl. 18.00 og pinseaften fra kl. 12.00 utbetales et høytidstillegg på 133,3 % av timelønnen. Tillegget skal ikke tas med i grunnlaget for beregning av overtidсарbeid.
- 8.2. For ordinært arbeid 17. mai fra kl. 06.00 til 18. mai kl. 06.00 og for ordinært arbeid etter kl. 12.00 jul- og nyttårsaften utbetales et tillegg på 150 %.
- 8.3. Tilleggene i §§ 7 og 8 skal beregnes av grunnlønn.

## BESTEMMELSER OM SOSIALE YTELSE

### § 9 FERIE

- 9.1. Ferie gis i samsvar med ferieloven.
- Avtalefestet ferie: Den femte ferieuka innføres med 2 dager i 2001 og 2 dager i 2002. Feriepengeprosenten til utbetaling i 2001 blir 11,1 % og til utbetaling i 2002 12 %. Arbeidstakere over 60 år får 6 ukers ferie etter den samme opptrapping.
- Dersom myndighetene beslutter å iverksette den resterende del av den femte ferieuka, skal disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede ordningen.
- Det vises til bilag nr. 8 "Ferie m.v."
- 9.2. Det skal ikke trekkes for de 4 overskytende månedsdagene.

### § 10 BETALING UNDER SYKDOM

- 10.1. Sykepengene beregnes med utgangspunkt i Folketrygdlovens bestemmelser og videre med utgangspunkt i forhåndsoppsatt skiftplan. Man forholder seg til turnusperiode på 12 uker.
- Arbeidsgiver betaler full lønn under sykdom utover arbeidsgiverperioden. Refusjonen fra trygdekontoret tilfaller bedriften.

### § 11 RETTIGHETER VED FØDSELS- OG OMSORGS- PERMISJON

- 11.1. Arbeidstaker som er gravid har rett til permisjon med lønn etter Folketrygdlovens bestemmelser. Bedriften forskutterer den til enhver tid gjeldende stønad fra det offentlige. Det vises også til arbeidsmiljøloven kapittel 8.

I forbindelse med farens rett til 2 ukers omsorgspermisjon ved fødsel, jf. arbeidsmiljøloven § 12-3, har han rett til lønn under permisjonen. Bor foreldrene ikke sammen, kan farens rett utøves av en annen arbeidstaker som bistår moren under svangerskapet.

#### § 12 YTELSE UNDER MILITÆRTJENESTE

- 12.1 Arbeidstakere som har minst 6 måneders ansettelse i en bedrift og som beordres til militærtjeneste, betales følgende lønn:
- a) For samlet førstegangstjenestegjøring halv lønn i inntil 3 måneder med fradrag av den godtgjøring vedkommende oppbærer av det offentlige, unntatt familietillegg.
  - b) For senere tjenestegjøring full lønn inntil 1 måned med fradrag av den godtgjøring vedkommende oppbærer av det offentlige, herunder også familietillegg.

Militærtjeneste kan ikke nyttes som oppsigelsesgrunn.

- 12.2 Bestemmelsen i 12.1. skal også anvendes på arbeidstakere som blir beordret til ordinær pliktig tjeneste i heimevernet, sivilforsvaret eller politireserven.

Lønnsansienniteten ved militær førstegangstjeneste godskrives ved ansettelse i første stilling etter avsluttet tjeneste, jf. bilag 4.

#### § 13 LØNN TIL ETTERLATTE

- 13.1. Når arbeidstaker som har vært ansatt i Taxus Akershus AS i minst 2 år avgår ved døden, skal bedriften utbetale ektefelle, partner, samboer, uforsørgede barn eller andre det er gitt klassefradrag for, full lønn i 2 måneder. Hvis sentralen har innført statuttmessig regulert pensjonsordning, gruppelivsforsikring eller andre lignende trygdeordninger som tilfaller de etterlatte, kommer de beløp vedkommende i henhold hertil har krav på, til fradrag ved lønnsutbetalingen.

Når samboer likestilles med ektefelle forutsettes det at de har hatt samme bopel sammenhengende i minst to år, og har vært registrert i Folkeregisteret i samme tidsrom. Nødvendig dokumentasjon påhviler den etterlatte.

#### § 14 OPPSIGELSE

- 14.1. Det vises til arbeidsmiljøloven kapittel 15 Ophør av arbeidsforhold, samt § 16-4 Vern om oppsigelse.

#### § 15 SLUTTVEDERLAG

- 15.1. Sluttvederlag til arbeidstakere som blir sagt opp etter fylte 50 år. Se bilag 1.

## § 16 OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFONDET

- 16.1. Se bilag 3.

## § 17 AVTALEFESTET PENSJON

- 17.1. Se bilag 2.

Det vises til brev fra statsminister Jens Stoltenberg av 31.03.06 til Norsk Industri/Fellesforbundet ved årets tariffrevisjon. Dette tilsier at partene bør drøfte de praktiske tilpasninger i 2008.

## § 18 SPESIELLE FORDELER

- 18.1. Spesielle fordeler som er praktisert eller tilsagt den enkelte eller samtlige som omfattes av denne overenskomst, kan ikke forringes i tariffperioden.

## § 19 AVTALE OM KORTERE VELFERDSPERMISJONER

AV 1972 MED ENDRINGER I 1976, 1982, 1990, 1992, 1998, 2004 OG 2006

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

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon:

1. Permisjon ved dødsfall og for deltagelse i begravelse når det gjelder den nærmeste familie.

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

2. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege, samt behandling etter anvisning fra lege.

Ved behandling anvist av lege for plager som påvirker arbeidssituasjonen, refunderes vanlig egenandel av bedriften dersom behandlingene bidrar til å holde arbeidstaker i arbeid og de ikke blir sykmeldt. Det forutsettes at vedkommende er omfattet av offentlig ordning. Det blir trukket skatt av refusjonen.

Det dreier seg her om tilfelle hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfelle vil arbeidstageren også måtte reise langt. Slike tilfelle faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. Forøvrig vil arbeidstageren i de sistnevnte tilfelle som oftest være sykmeldt.



3. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
4. Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner i skolen.  
  
Dersom barnehage eller skole krever tilstedeværelse på grunn av tilvenning gis det fri med full lønn inntil 2 dager. Kravet må dokumenteres skriftlig fra barnehagen.
5. Kvinner som ammer barn har rett til den tid hun av den grunn trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time pr. dag. Betaling til dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen, og ordningen opphører når barnet fyller 1 år.
6. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet.  
  
Det siktes til akutte sykdomstilfelle i hjemmet. Forutsatt at annen hjelp ikke kan skaffes, og arbeidstakers tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte permisjoner for at arbeidstageren skal kunne få ordnet seg på annen måte.
7. Permisjon for ektefelle/partner eller samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel eller innleggelse på sykehus ved sykdom.
8. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.
9. Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.
10. Ved behov gis det fri uten lønn ved planleggingsdager i barnehage, SFO og barneskole. Retten til fri er begrenset til to dager per kalenderår. Det forutsettes at arbeidstaker varsler arbeidsgiver så snart tidspunktet for planleggingsdager er kjent, slik at disse om mulig kan legges inn i arbeidsplanen til vedkommende som fritid uten reduksjon i stillingens gjennomsnittlige arbeidstid.

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

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

Utover ovennevnte tilfeller kan det avtales korte velferds- og omsorgspermisjoner i de enkelte tilfellene.

## § 20 LEDIGE STILLINGER

- 20.1. Ledige og nyopprettede stillinger skal kunngjøres på en slik måte at samtlige ansatte ved alle avdelinger i bedriften gis anledning til å søke.
- 20.2. Deltidsansatte gis under ellers like vilkår fortrinnsrett ved nyansettelser i heltidsstillinger.

## § 21 REISE- OG TRANSPORTBESTEMMELSER

- 21.1. Det vises til bedriftens retningslinjer for transport til og fra arbeidsstedet når kollektivtransport ikke er tilgjengelig.
- Bedriftens retningslinjer må gjøres kjent for ansatte på en hensiktsmessig måte. Retningslinjene kan bare endres etter enighet mellom partene.
- 21.2. Reiser i bedriftens tjeneste godtgjøres etter bedriftens reiseregulativ. Er det ikke innført reiseregulativ, skal statens diett- og reiseregulativ legges til grunn.

## § 22 GODTGJØRING FOR BRUK AV EGEN BIL I TJENESTEN

- 22.1. Ved bruk av egen bil i tjeneste følges Statens særavtale § 6:
- Det skal innhentes forhåndssamtykke av arbeidsgiver/oppdragsgiver dersom egen bil skal benyttes som transportmiddel på reisen.
- Satser for kilometergodtgjørelse ved bruk av egen bil:
- For inntil 9000 km i kalenderåret: kr 3,00 per km.
  - Over 9000 km i kalenderåret: kr 2,40 per km.
- Når det i bilen tas med arbeidstakere på oppdrag, gis det i tillegg til kilometergodtgjørelsen et tillegg på kr 0,50 per km. per arbeidstaker.

## § 23 ARBEIDSTØY, VERNEUTSTYR

- 23.1. I den utstrekning bedriften påbyr spesielt arbeidstøy som uniform, bekostes dette av arbeidsgiver.
- 23.2. For arbeid ved dataskjerm vises det til arbeidsmiljølovens forskrifter Arbeid ved dataskjerm av 15.12.94 nr. 1259, og Veiledning om arbeid ved dataskjerm.
- 23.3. Før arbeidstakerne begynner ved dataskjerm skal de få tilbud om øyenundersøkelse/synsprøve, og med jevne mellomrom i tiden deretter. Utgiftene til synsundersøkelse/synsprøve og nødvendige synskorrigerende hjelpemidler/databrille dekkes av arbeidsgiver. Synskorrigerende hjelpemidler/databriller dekkes med inntil kr 1.200,- av arbeidsgiver.

## § 24 LIKESTILLING

- 24.1. Forholdene skal tilrettelegges slik at kvinner og menn gis like muligheter. Bedriften skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved rekrutterings- og ansettelsesprosesser, lønn, forfremmelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning.

§ 25 KOMPETANSE

Det vises til bilag 6.

- 25.1. Personer som går på offentlig godkjent aftenskole, hvor utdanningen har tilknytning til arbeidet, skal gis fri slik at det blir minst to timer mellom arbeidets slutt og skoletidens begynnelse dersom utdanningen begynner kl. 16.00 eller senere. I tillegg skal det gis fri slik at det blir minst to timer mellom arbeidets slutt og eksamens start. Det skal avtales med arbeidsgiver før skolestart.

Ved eksamen i forbindelse med slik utdanning gis det fri uten lønnstrekk den tid eksamen faller sammen med arbeidstiden.

DEL III

§ 26 LØNNBESTEMMELSER

- 26.1 Lønssystemet i bedriften er statens lønssystem som til enhver tid følger gjeldende lønnsatser og lønnsrammer i Statens lønnsplan, samt de endringer som følger av tariffoppgjørene og justeringsforhandlingene mellom LO Stat og Staten.
- 26.2.1 Operatører i helkontinuerlig skiftordning som har vært ansatt på sentralbord i bedriften fra 0 til 5 år skal innplasseres i lønnsramme 7, alternativ 1.
- 26.2.2 Operatører med ansiennitet i bedriften fra 0 til 5 år, og som kun arbeider i tidspunktene kl. 06.00 til kl. 24.00 skal innplasseres i lønnsramme 7, alternativ 2.

Tjenesteansiennitet										
Lønnsramme		0	1	3	5	7	9	10	16	24
nr.	alt.	Lønnstrinn								
7	1	18	19	20	21	22	23	25	26	27
7	2	19	20	21	22	23	24	26	27	28

- 26.2.3 Operatører i helkontinuerlig skiftordning som har vært ansatt på sentralbord i bedriften mer enn 5 år skal innplasseres i lønnsramme 9, alternativ 1.
- 26.2.4 Operatører med ansiennitet i bedriften 5 år eller mer, og som kun arbeider i tidspunktene kl. 06.00 til kl. 24.00 skal innplasseres i lønnsramme 9, alternativ 2.
- 26.2.5 Ansatte ved spesialtransport skal innplasseres i lønnsramme 9, alternativ 3.

26.2.6 Sekretærer skal innplasseres i lønnsramme 9.

<b>Tjenesteansiennitet</b>											
<b>Lønnsramme</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>20</b>	<b>28</b>
nr.	alt.	Lønnstrinn									
<b>9</b>	<b>1</b>	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
<b>9</b>	<b>2</b>	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
<b>9</b>	<b>3</b>	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32

26.2.7 Leder av spesialtransport skal innplasseres i lønnsramme 8, alternativ 2.

26.2.8 Vaktledere skal innplasseres i lønnsramme 8, alternativ 6 og opparbeider lønnsansiennitet fra ansettelsestidspunktet i stillingene som vaktleder.

<b>Tjenesteansiennitet</b>											
<b>Lønnsramme</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	
nr.	alt.	Lønnstrinn									
<b>8</b>	<b>2</b>	32	33	34	35	36	37	39	40	41	
<b>8</b>	<b>6</b>	36	37	38	39	40	41	43	44	45	

26.2.9 Lønnsrammene i bedriften følger lønnsrammene for tilsvarende stillinger i staten.

26.2.10 Alle ansatte skal være innplassert i lønssystemet.

26.3. Det skal opptas lokale forhandlinger mellom tillitsvalgte og ledelsen om innplassering i lønnsrammenes alternativ. Det er stillingenes ansvarsområde som skal være avgjørende for hvilke alternativ stillingen skal plasseres inn i.

26.4. Det skal en gang hvert år gjennomføres lokale forhandlinger. Der det skal legges vekt på de stillingsmessige faktorer som ikke er tatt hensyn til ved den alternative plasseringen og den enkeltes utførsel av arbeidet. Det skal også kunne gis et høyere alternativ i lønnsrammen til arbeidstakere med lang ansettelsestid.

26.5. Før og etter den årlige lokale lønnsforhandling skal de tillitsvalgte for eget bruk innenfor bedriften, på anmodning, få utlevert oppgaver over de ansattes lønninger.

## § 27 LØNNSANSIENNITET

27.1 Ved tilsetning godskrives all tidligere yrkespraksis, herunder omsorgstjeneste i hjemmet etter statens regler.

Deltidsansatte opparbeider ansiennitet etter følgende regler:

Under 15 timers arbeidsuke gir et halvt års lønnsansiennitet.

Over 15 timers arbeidsuke gir ett års lønnsansiennitet.

27.2. Arbeidstaker som ansettes i tiden 1. til og med den 15. i en måned, anses ved senere lønnsopprykk som ansatt fra den 1. i vedkommende måned.

For ansettelse den 16. og ut måneden anses arbeidstaker som ansatt fra den 1. i påfølgende måned.

27.3. I de tilfeller hvor det er nødvendig å beregne lønn for deler av måneden for eksempel ved tiltredelse eller fratredelse, skal dette skje som følger:

Eksempel på utregning av månedslønn og timelønn:

Årslønn : 12 mnd = X : 162,5 t. pr. mnd. = X pr. time.

Ved 37,5 timers uke deles månedslønn på 162,5 t.

Ved 35,5 timers uke deles månedslønn på 153,7 t.

Ved 31 timers uke deles månedslønn på 134,2 t.

#### § 28 VIKARIAT

28.1. Under pålagt tjenestegjøring i høyere lønnet stilling tilkommer arbeidstakeren den stillingslønn, når vedkommende overtar stillingens arbeids- og ansvarsområde.

Under pålagt tjenestegjøring i lavere lønnet stilling skal vedkommende beholde den stillingslønn som er vedkommendes faste lønn.

28.2. Det utbetales ikke stedfortredergodtgjøring for kortere periode enn en uke.

28.3. Gjentatte kortere perioder i et lengre tidsrom (over 4 måneder) gir også rett til godtgjøring etter § 27.1.

#### § 29 UTBETALING AV LØNN

29.1. Utbetaling av lønn skal finne sted den 5. i hver måned, forskuddslønn utbetales den 20. i hver måned.

Faller en lønnsutbetaling på en helligdag, skjer utbetaling nærmeste foregående hverdag.

### DEL IV

#### LØNNSJUSTERINGER I HHT STATENS RAMMER ÅR 2006

Det gis følgende generelle tillegg med virkning fra 1. mai 2006:

A-tabellens lønnstrinn 1- 41 gis kr 9 000,- i generelt tillegg

A-tabellens lønnstrinn 42-74 gis 2,95 prosent økning

A-tabellens lønnstrinn 75-87 gis kr 16 500,- i generelt tillegg

Det avsettes 1,75 prosent pr. dato av lønnsmassen til lokale forhandlinger pr. 1. august 2006, herav 0,1 prosent i resirkulerte midler.

Kvinner bør få en større andel av avsetningen til lokale forhandlinger enn pro rata tilsier. Det bør legges spesiell vekt på å vurdere forholdet mellom kvinners og menns innplassering i/og mellom stillingskoder ut i fra tilsvarende kvalifikasjoner, oppgaver og ansvar.

#### REGULERING 2. AVTALEÅR I STATEN

Taxus Akershus AS skal følge resultatet i statens tariffoppgjør i 2007.

#### PROTOKOLLTILFØRSLER

##### RAMMEAVTALE OM FJERNARBEID

Fjernarbeid kan ikke iverksettes før det foreligger en rammeavtale om fjernarbeid mellom partene.

##### TJENESTEPENSJON

Taxus Akershus og Handel og Kontor har under forhandlingene drøftet situasjonen mht tjenestepensjon. Handel og Kontor oppfordret styret i Taxus Akershus til å se nærmere på mulighetene til å innføre en tjenestepensjon.

Oslo, desember 2006

LANDSORGANISASJONEN I NORGE

Geir Mosti /s/

HANDEL OG KONTOR I NORGE

Stein Kristiansen /s/

TAXUS AKERSHUS AS

Dag Skramstad /s/

## BILAG 1

### AVTALE OM SLUTTVEDERLAG LO-NHO (GJELDENE FRA 01.04.2004)

#### 1.0 GENERELT

##### 1.1 Opprettelse

Sluttvederlagsavtalen ble opprinnelig inngått mellom Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F) – nå Næringslivets Hoved-organisasjon (NHO) – i det følgende Partene - jfr. Rikslønnsnemndas kjennelse av 14. juni 1966, med senere endringer, sist i forbindelse med tariffoppgjøret 2004.

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

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

##### 1.2 Formål og personkrets

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

##### 1.3 Rettstilling

Sluttvederlagsordningen er en selvstendig juridisk person med egen regnskapsføring. Sluttvederlagsordningens midler holdes skilt fra Partenes midler og hefter ikke for deres forpliktelser.

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

#### 2.0 KOLLEKTIVE VILKÅR

##### 2.1 Hvilke bedrifter som er omfattet

Omfattet av Sluttvederlagsordningen er:

- a) Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som har avtale med forbund innenfor LO
- b) Tariffbundne bedrifter utenfor NHO som har tariffavtale med forbund innenfor LO

- c) Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som ikke har tariffavtale med forbund innenfor LO, når arbeidsgiver og arbeidstakere er blitt enige om at bedriften skal slutte seg til ordningen. Slik tilslutning må godkjennes av styret for Sluttvederlagsordningen.
- d) Tariffbundne bedrifter tilhørende andre tariffområder enn de som faller inn under bokstavene a-c – forutsatt at Partene er enige om at tariffområdet skal være med. Ved brudd på eventuelle vilkår som er satt for slik tilslutning i medhold av første ledd, kan Partene etter innstilling fra styret trekke tillatelsen tilbake.
- e) Bedrifter som etter tidligere avtale hadde anledning å være tilsluttet på frivillig basis

Tilslutningen skjer automatisk om bedriften har inngått tariffavtale som omfatter Sluttvederlagsbilaget til LO/NHO.

Når en bedrift er med i Sluttvederlagsordningen, så omfatter premieplikten **samtlig arbeids-takere**.

## 2.2 Inn- og uttreden av Sluttvederlagsordningen

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

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

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

## 3.0 INDIVIDUELLE VILKÅR

### 3.1 Lengden på medlemskapet

Arbeidstakeren må ha stått tilsluttet ordningen i de siste 3 måneder før oppsigelsen ble gitt. Opphører arbeidsforholdet som følge av uførhet eller kronisk sykdom, må tilslutning til ordningen ha skjedd før sluttdato - jfr. pkt. 3.6.



### 3.2 **Om oppsigelse mm.**

Sluttvederlag ytes til arbeidstakere som blir sagt opp fra sitt arbeid - helt eller delvis - på grunn av innskrenkning, nedbemanning, avvikling eller konkurs. Sluttvederlag ytes også til arbeidstakere som innvilges uførepensjon eller som må slutte i sitt arbeid p.g.a. kronisk sykdom.

Avtale om fratreden som inngås i forbindelse med at en bedrift nedbemanner, likestilles med oppsigelse. Arbeidstakere som fristilles - uten noen bestemt fratredelsesdato - tilstås ikke sluttvederlag.

I den utstrekning det ytes etterlønn/sluttpakke, vil sluttvederlag likevel ikke kunne innvilges om arbeidstakeren har fått nytt arbeid før vedkommende er tilstått A-trygd.

### 3.3 **Førtidspensjon (bedriftsbaserte) og AFP**

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

Sluttvederlag ytes ikke til arbeidstakere som tar ut AFP-hel eller delpensjon (AFP). Den som i løpet av de tre siste år - umiddelbart før sluttdato - har mottatt sluttvederlag – helt eller redusert, får ikke AFP-tillegg.

I tilfeller der AFP – inklusive AFP-tillegget – er blitt utbetalt i påvente av uføretrygd, mister arbeidstakeren som hovedregel retten til senere å ta ut sluttvederlag.

Om AFP-tillegget ikke er utbetalt i mer enn 6 måneder, kan retten til sluttvederlag gjenopprettes ved at utbetalt AFP-tillegg tilbakebetales.

### 3.4 **Dødsfall og sluttvederlag**

Sluttvederlag er ingen dødsrisikoforsikring. Det ytes derfor aldri sluttvederlag om det ikke før dødsfallet forelå en oppsigelse, eller at arbeidstakeren var sykmeldt som følge av kronisk sykdom, slik at det kan konstateres rett til sluttvederlag på sluttdato- jfr. kap. 3.7, men vedkommende dør før sluttvederlaget er utbetalt. Krav om sluttvederlag må være fremmet før dødsfallet.

### 3.5 **Nye eiere - om høvelig arbeid og bibehold av opptjente rettigheter**

Om en arbeidstaker som mister arbeidet - jfr. pkt. 3.2 - tilbys annet høvelig arbeid i bedriften eller i samme konsern som bedriften inngår i eller hos nye eiere, tilstås det ikke sluttvederlag.

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

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

Det samme gjelder om arbeidstakeren selv overtar hele eller deler av bedriften, slik at vedkommende i realiteten fortsetter i sitt tidligere arbeid - for "egen regning". Ved eierskifte/oppretting av nytt driftsselskap hvor det ikke opprettes tariffavtale som omfatter Sluttvederlagsordningen gjelder følgende:

- Ansatte som fyller vilkårene for rett til sluttvederlag på tidspunktet for eierskiftet, opprettholder rettighetene ut inneværende tariffperiode.

### 3.6 Fastsetting av sluttdato

Sluttdatoen er normalt oppsigelsestidens utløp.

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

I tilfelle sluttdatoen ut fra omstendighetene kan fastsettes både etter bestemmelsen som gjelder ved oppsigelsestilfellene og bestemmelsen om gjelder for sykdomstilfellene, skal den sluttdatoen som gir høyeste ytelse velges.

### 3.7 Krav til alder og ansiennitet

For å kunne innvilges sluttvederlag må arbeidstakeren ved sluttdato ha fylt 50 år, men ikke ha rett til alderspensjon og dessuten:

- a) ha vært ansatt minst 10 år i sammenheng i bedriften, eller
- b) ha sammenlagt 20 år i bedriften, herav de siste 3 år i sammenheng, eller
- c) ha minst 15 års sammenhengende medlemskap i sluttvederlagsordningen umiddelbart før sluttdato, eller
- d) ha arbeidet i et fag som hører inn under overenskomsten for anleggsgagene, fellesoverenskomsten for byggfag og elektromontører i til sammen 20 år - hvorav de siste 5 årene i sammenheng.

Arbeidstaker må på søknadstidspunktet være ansatt i en bedrift som er omfattet av Sluttvederlagsavtalen.

Ansienniteten som kreves etter dette punkt skal godtgjøres ved attestasjon fra arbeidsgiver(e) og/eller trykdekontor - om nødvendig supplert med opplysninger fra forbund/fagforening.

Om ikke uførhet/kronisk sykdom er årsak til at vedkommende måtte slutte, er det et tilleggs-vilkår at vedkommende har stått tilmeldt arbeidsformidlingen i 3 måneder uten å ha blitt tilvist høvelig arbeid.

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

Om en arbeidstaker ikke arbeider i bedriften som følge av at vedkommende er permittert eller er under attføring, beholder vedkommende - i forhold til de ovennevnte ansiennitetsregler - tilknytningen til bedriften i inntil ett år, regnet fra siste ordinære arbeidsdag.

### 3.8 **Vilkår for rett til nytt sluttvederlag**

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

#### 4.0 STØRRELSEN PÅ SLUTTVEDERLAGET

##### 4.1 **Sluttvederlagsatsene:**

For alle med sluttdato etter 01.08.2002, gjelder følgende for 1/1 stilling (normalt 37,5 timer i uken):

50 år: kr 18 000,-	59 år: kr 33 800,-	
51 år: kr 18 000,-	60 år: kr 36 000,-	
52 år: kr 19 500,-	61 år: kr 39 000,-	
53 år: kr 19 500,-	62 år: kr 57 000,-	- om sluttdatoen er før 1/3-98 er beløpet kr 34.200
54 år: kr 23 300,-	63 år: kr 45 600,-	- om sluttdatoen er før 1/10-97 er beløpet kr 34.200
55 år: kr 23 300,-	64 år: kr 34 200,-	
56 år: kr 26 900,-	65 år: kr 22 800,-	
57 år: kr 26 900,-	66 år: kr 11 400,-	
58 år: kr 30 000,-		

Etter skattelovens **paragraf 42, 3. ledd bokstav h** er sluttvederlaget skattefritt.

##### 4.2 **Lavere pensjonsalder enn 67 år**

Ved utbetaling av sluttvederlag til arbeidstakere med lavere pensjonsalder enn 67 år, anvendes ovenstående skala tilsvarende, dog slik at det for siste året før oppnådd pensjonsalder utbetales kr 11.400,- for det nest siste året kr 22.800,- osv. inntil 50-årsgrensen er nådd.

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

#### 5.0 REDUKSJON AV SLUTTVEDERLAGSBELØPET

##### 5.1 **Deltid**

Arbeidstakere som arbeider mindre enn ordinær full tid for stillingen, utbetales redusert sluttvederlag. Reduksjonen skjer forholdsmessig.

##### 5.2 **Bibehold av deler av stillingen**

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

Arbeidstakere som må redusere sin yrkesaktivitet som følge av uførhet/kronisk sykdom, men som fortsetter i arbeid - kombinert med uttak av redusert uføretrygd - får sluttvederlaget redusert. Det er uføregraden som legges til grunn for beregningen - 1/2 uføretrygd gir 1/2 sluttvederlag.

### 5.3 **Slutt dato mindre enn ett år før ordinær pensjonsalder**

Inntreer slutt dato mindre enn ett år før ordinær pensjonsalder for stillingen, skal sluttvederlaget sammen med sosiale ytelser, så som attføringspenger, uførepensjon, etterlattepensjon, førtidspensjon eller ledighetstrygd, ikke overstige den lønn arbeidstakeren ville ha fått utbetalt (bruttoinntekten etter at denne er redusert med direkte skatter og avgifter) ved å fortsette i arbeidet til fylte 67 år. Den som har sykepenger frem til pensjonsalder, har ikke krav på sluttvederlag.

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

## 6.0 SAKSBEHANDLING

### 6.1 **Fremsetting av søknad**

På vegne av arbeidstakeren skal bedriften/bobestyrer, på foreskrevet skjema sende søknaden om sluttvederlag til trygdekontoret i bedriftskommunen. Etter at trygdekontoret har påført de nødvendige data, videresendes søknaden til Felleskontoret for LO/NHO-ordningene.

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

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

Om det etter at søknaden er innsendt skjer endringer som må antas å ha betydning for behandling av søknaden, plikter både arbeidsgiver og arbeidstaker å underrette Felleskontoret for LO/NHO-ordningene.

### 6.2 **Foreldelse - tidsfrister**

Krav om sluttvederlag må være fremmet innen 3 år etter slutt dato - ellers faller kravet bort. I uføresaker må krav om sluttvederlag være fremmet innen 3 år etter at melding om uførepensjon ble gitt.

### 6.3 **Foreldelse - dispensasjonsadgang**

Det kan dispenseres fra 3-årsfristen når denne er oversittet på grunn av bedriftens forhold.

Søknader som ikke er innsendt innen 5 år fra slutt dato - jfr. kap. 3.6 - ansees alltid som foreldet.

Uvitenhet hos arbeidsgiver/arbeidstaker som fører til at sluttvederlag ikke søkes innen 3-årsfristen, er ikke et forhold som anses å gi rett til fristforlengelse.

#### 6.4 **Klage**

Avgjørelser truffet av Felleskontoret kan klages inn for styret i Sluttvederlagsordningen. Saker behandlet av styret kan begjæres gjenopptatt om det foreligger nye opplysninger.

Klagen må begrunnes og sendes inn til Felleskontoret innen 6 uker etter at avgjørelsen ble gjort kjent for søker.

### 7.0 UTBETALING

#### 7.1 **Utbetaling til søker**

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

Krav på sluttvederlag kan ikke overdras til andre.

I tilfeller hvor bedriften selv plikter å utbetale sluttvederlaget - jfr. kap. 7.3 - men unnlater å betale ut sluttvederlaget som forutsatt, har arbeidstakeren krav på betaling direkte fra Sluttvederlagsordningen. I så fall overtar ordningen arbeidstakerens krav mot bedriften.

#### 7.2 **Utbetaling til nær familie**

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

#### 7.3 **Utbetaling fra bedriften**

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

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

#### 7.4 **Tilbakebetaling av urettmessig utbetalt sluttvederlag**

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

### 8.0 PREMIEBETALING MED MER

#### 8.1 **Premien**

Bedriften betaler premie for hver ansatt. Premiesatsen varierer etter arbeidstid.

Beløpene reguleres av sekretariatet i LO og arbeidsutvalget i NHO etter innstilling fra styret.

- Antall ansatte som skal være gjenstand for premieberegningen fastsettes ut fra opplysninger bedriften har gitt til trygdekontorenes Arbeidstaker-/arbeidsgiverregister.

Grunnlaget for fastsetting av avgiften er antall arbeidstakere innmeldt i trygdekontorets arbeidstakerregister. Kvartalspremien fastsettes på grunnlag av antall ansatte ved utgangen av foregående kvartal.

## 8.2 Innbetaling av premien

Premien innbetales kvartalsvis til Felleskontoret for LO/NHO-ordningene.

## 8.3 Ansvar for premieinnbetalingen

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

## 8.4 Konsekvenser av manglende premieinnbetaling mm.

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

Plikten til å innbetale skyldig premie opprettholdes ureduisert, selv om arbeidsgiveren har måttet utbetale sluttvederlag etter bestemmelsen i kap. 7.3.

## 9.0 ADMINISTRASJON OG AVGJØRELSESMYNDIGHET

### 9.1 Styret

Styret for Fellesordningen av Avtalefestet pensjon (AFP) (AFP-ordningen) er også styre i Sluttvederlagsordningen.

Styret skal sørge for at rettigheter og plikter etter denne avtale oppfylles i tråd med hovedorganisasjonenes intensjoner.

For styrets virksomhet for øvrig gjelder §§ 14-17 og 19 B i AFP-ordningens vedtekter så langt de passer.

### 9.2 Felleskontoret og daglig leder

Sluttvederlagordningens daglige drift ivaretas av Felleskontoret for LO/NHO-ordningene og daglig leder i AFP-ordningen. For Felleskontorets og daglig leders virksomhet gjelder §§ 19 – 19 B i AFP-ordningens vedtekter så langt de passer.

### 9.3 Revisor

Styret oppnevner en revisor for Sluttvederlagsordningen. Vedkommende må ikke være medlem av Sluttvederlagsordningen eller styret. Revisor skal til ubestemte tider i løpet av året kontrollere Sluttvederlagordningens beholdninger.

## 10.0 ANBRINGELSE AV SLUTTVEDERLAGSORDNINGENS MIDLER

### 10.1 Plasseringsalternativer

Innenfor de rammer og retningslinjer som Kredittilsynet til en hver tid måtte fastsette for private pensjonskasser, avgjør styret anbringelsen av pensjonsordningens midler.

## 11.0 TVISTELØSNING

Eventuelle tvister som måtte oppstå i forbindelse med praktisering av dette regelverk, skal søkes løst ved forhandlinger.

Dersom tvisten ikke lar seg løse gjennom forhandlinger, kan den bringes inn for de alminnelige domstoler, jfr. 2.

ooo000ooo

Ajourførte vedtekter og annen informasjon om LO/NHO-ordningene, finnes på:

[WWW.lo-nho-ordningene.no](http://WWW.lo-nho-ordningene.no)

Vedtekter fås også ved henvendelse til HK sentralt.

## BILAG 2

### AVTALEFESTET PENSJON (AFP)

- A. Den økonomiske situasjon tillater ikke en alminnelig nedsettelse av pensjonsalderen.

Partene mener imidlertid det er nødvendig med et verdig alternativ til de ordninger som i dag praktiseres. Partene er derfor blitt enige om å etablere en avtalefestet pensjon med rett for yrkesaktive omfattet av ordningen til å fratre ved fylte 62 år.

- B. VILKÅR FOR Å FÅ PENSJON

For å kunne få avtalefestet pensjon (AFP) må arbeidstakeren på uttakstidspunktet være ansatt og reell arbeidstaker i en bedrift som har vært omfattet av ordningen i minimum to år, og dessuten;

1. ha fylt 62 år
2. ha vært ansatt i bedriften de siste tre årene eller å ha vært tilsluttet ordningen de siste fem årene
3. ikke motta noen pensjon eller tilsvarende ytelser fra nåværende arbeidsgiver uten motsvarende arbeidsplikt
4. ha en pensjonsgivende inntekt som på årsbasis overstiger grunnbeløpet (G) i folketrygden og dessuten ha hatt en tilsvarende pensjonsgivende inntekt i året før fratredelsen
5. ha hatt minst 10 år med poengopptjening i folketrygden fra det året han eller hun fylte 50 år til og med året før fratredelsen
6. i de 10 beste årene i perioden fra og med 1967 til og med året før fratredelsen ha hatt en gjennomsnittlig pensjonsgivende inntekt på minst to ganger folketrygdens grunnbeløp.

NB: Arbeidstakere som er forpliktet til å fratre før fylte 67 år kan ikke være tilsluttet ordningen. Det samme gjelder for arbeidstakere som har avtalt med arbeidsgiveren å fratre med AFP på et bestemt tidspunkt- om slik avtale er inngått tidligere enn 6 måneder før ønsket uttaksdato for AFP.

- C. PENSJONSNIVÅER

1. Arbeidstaker som benytter seg av ordningen får som hovedregel en pensjon som svarer til den alderspensjon arbeidstakeren ville ha fått fra folketrygden ved fylte 67 år hvis vedkommende ikke hadde tatt ut AFP. Pensjonen består av en grunnpensjon som er lik for alle og en tilleggspensjon som er avhengig av tidligere pensjonsgivende inntekt.
2. Pensjonen som nevnt i pkt. 1 kan likevel ikke utgjøre mer enn 70% av hva arbeidstakeren hadde i arbeidsinntekt.
3. I tillegg til pensjonen som nevnt i pkt. 1 gis det som hovedregel et skattefritt AFP-tillegg på kr. 950.- pr. måned.



4. Pensjonister som forsørger ektefelle som har fylt 60 år kan ytes ektefelle tillegg som utgjør 50% av grunnpensjonen. Slikt tillegg ytes ikke dersom ektefellen tjener mer enn grunnbeløpet i folketrygden eller har alderstrygd eller uføretrygd fra folketrygden.

#### DELPENSJON

Dersom arbeidsgiveren og arbeidstakeren er enige om det, er det anledning til å ta ut gradert pensjon. Ordningen er begrenset til arbeidstakere i full stilling.

1. Dersom arbeidstaker og arbeidsgiver blir enige om det, er det anledning til gradvis nedtrapping av arbeidsinnsatsen. Stillingsomfanget må reduseres med min. 1 dag i uken for å gi rett til pensjon. Avtale om opprettholdelse av stillingen skal inngås skriftlig.

#### D. ORDNINGEN FINANSIERES PÅ FØLGENDE MÅTE:

1. Utgiftene fordeles mellom staten og arbeidsgiverne for så vidt gjelder pensjonen som utbetales etter at pensjonistene har fylt 64 år. Utgiftene ved pensjonsuttak før fylte 64 år, dekkes fullt ut av premie og egenandel betalt av arbeidsgiverne.
2. Arbeidsgivernes andel finansieres ved:

- a) Antall ansatte som skal være gjenstand for premieberegninger fastsettes ut fra opplysninger bedriften har gitt til trygdekontorenes arbeidstaker-/arbeidsgiverregister med følgende gruppeinndeling:

Gruppe 1: 4 – 19 timer pr. uke

Gruppe 2: 20 – 29 timer pr. uke

Gruppe 3: 30 timer og over pr. uke

Bedriftene betaler premie etter følgende satser pr. kvartal, det skal betales premie for samtlige arbeidstakere i bedriften.

Gruppe 1: kr 555.-

Gruppe 2: kr 660.-

Gruppe 3: kr 780.-

Satsene gjelder fra 2. kvartal 2006.

Beløpene reguleres av sekretariatet i LO og Arbeidsutvalget i NHO etter innstilling fra styret i AFP.

Premien innbetales kvartalsvis til Felleskontoret for LO/NHO-ordningene.

Premieinnbetalingen skal dekke bedriftens samlede forpliktelse (eksklusiv egenandel) til AFP-ordningen.

- b) En egenandel for hver bedrift knyttet til person som benytter seg av ordningen. Egenandelen skal utgjøre 25 % av den enkeltes årlige pensjon.

c) AFP-tillegget finansieres ved Sluttvederlagsordningen.

3. Staten dekker 40% av AFP-utgiftene (eksklusive AFP-tillegget) for pensjonsutbetalingene som skjer etter fylte 64 år.

E. Arbeidstakere som benytter seg av ordningen er garantert pensjonsutbetaling til fylte 67 år - uavhengig av bedriftens betalingsevne.

F. Styret for AFP-ordningen er også styret for Sluttvederlagsordningen.

G. Foruten tariffbundne medlemsbedrifter i NHO, skal avtalen også kunne gjøres gjeldende for bedrifter utenfor NHO som har tariffavtaler med forbund tilsluttet LO.

H. Den avtalebaserte pensjonsavtalen skal gå inn som en del av hver enkelt tariffavtale mellom NHO og forbund tilsluttet LO.

I. Endringene i AFP-ordningen er gjort gjeldende fra 1. oktober 1992, 1. oktober 1993 (64 år), 1. januar 1996, 1. oktober 1997 (63 år), 1. mars 1998 (62 år) 1. juli 1998, 1. januar 2000 (premieberegningen), 9. mai 2000 (diverse vedtektsendringer), 13. desember 2002 (diverse vedtektsendringer) og 28. april 2006 (diverse vedtektsendringer).

Nærmere detaljer fremgår av lov av 23.12.88 nr. 110 om statstilskott til ordninger for avtalefestet pensjon og av vedtekter gitt av styret og godkjent av Arbeids- og inkluderingsdepartementet sist pr. 28. april 2006.

ooo000ooo

Se for enhver tid oppdaterte satser og vedtekter:

<http://www.lo-nho-ordningene.no>

## BILAG 3

### AVTALE OM ET OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFOND

OPPRETTET AV NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON OG LANDSORGANISASJONEN I NORGE  
(ENDRET SISTE GANG I 1997)

#### § 1 FORMÅL

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

#### § 2 VIRKEMIDLER

Opplysnings- og utdanningstiltakene, herunder kurs- og skolevirksomhet, skal bl.a. ta sikte på

1. en moderne skolering av tillitsvalgte med særlig vekt på produktivitet, miljø, økonomi og samarbeidsspørsmål
2. utdanning av bedriftsledere og ansatte innenfor de samme områder som nevnt i punkt 1
3. forberedelse, tilrettelegging og utvikling av opplæringstiltak
4. gjennom ulike tiltak bidra til økt verdiskapning
5. fremme av et godt samarbeid innenfor den enkelte bedrift

#### § 3 FINANSIERING

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

Gruppe 1: F.o.m. 4 t/uke inntil 20 t/uke

Gruppe 2: F.o.m. 20 t/uke inntil 30 t/uke

Gruppe 3: F.o.m. 30 t/uke og derover

Bedriftene innbetaler hvert kvartal etterskuddsvis premie etter følgende satser pr. måned.

Gruppe 1: kr 15,-

Gruppe 2: kr 25,-

Gruppe 3: kr 40,-

Ansatte som kommer inn under Hovedavtalen for arbeidere mellom LO og NHO er, som en del av finansieringsordningen, forpliktet til å betale kr. 3,25 pr. uke.

Beløpene reguleres av Sekretariatet i LO og Arbeidsutvalget i NHO etter innstilling fra Fondsstyret, jfr. § 5.

#### § 4 INNKREVIING AV PREMIE

Den premie som er nevnt i § 3 innbetales kvartalsvis til Felleskontoret for LO/NHO-ordningene. Premieinnbetalingen skal dekke bedriftens samlede forpliktelser til alle O/U-fond.

#### § 5 ADMINISTRASJON

Fondet ledes av et styre på 6 medlemmer hvorav partene oppnevner 3 hver. Vervet som styrets leder alternerer mellom Landsorganisasjonen i Norge og Næringslivets Hovedorganisasjon ett år ad gangen.

Organisasjonene inngår overenskomst med Rikstrygdeverket om registrering, innkreving av premie og om overføring av de innbetalte premier til fondet.

#### § 6 MIDLENES ANVENDELSE OG FORDELING

Fondsstyret fastsetter for hvert år de beløp som forskuddsvis skal avsettes til fellesformål som en finner det ønskelig å støtte. Fondets øvrige midler disponeres – med en halvpart til hver – av spesialutvalg oppnevnt av hver av de to hovedorganisasjonene. Det utarbeides spesialvedtekter for disse utvalgs virksomhet.

Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge holder hverandre gjensidig underrettet om de planer spesialutvalgene har for midlenes anvendelse og for hvilke tiltak som har vært gjennomført.

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

#### § 7 REGNSKAP OG ÅRSBERETNING

Fondets regnskapsår er kalenderåret. Ved hvert regnskapsårs avslutning utarbeides et årsregnskap som skal revideres av en statsautorisert revisor. Regnskapet sendes sammen med årsberetningen til Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge.

#### § 8 OPPLØSNING

Ved fondets eventuelle oppløsning tilfaller de innestående midler NHO og LO slik at hver organisasjon mottar det beløp som den i henhold til avtalens § 6 var berettiget til å disponere. Gjenstående midler må anvendes i overensstemmelse med avtalens § 2.

§ 9 IKRAFTTREDELSE

Denne avtale trer i kraft 1. oktober 1970 og gjelder til første alminnelige tariffrevisjon etter Hovedavtalens utløpstid. Deretter følger avtalen den ordinære tariffperiode med eventuell revisjon i forbindelse med våroppgjøret.

***Merknader:***

*NHOs representanter gjorde oppmerksom på at de måtte regne med at samme avtale ville bli inngått med organisasjoner utenfor LO som man hadde tilsvarende tariffavtaler med, som med forbund i LO. I den forbindelse vil det bli nødvendig å drøfte nærmere den praktiske gjennomføring av så vel innkreving av avgiften som fordelingen av midlene.*

*Disse organisasjonene er omfattet av § 7 i avtalen mellom LO og NHO.*

## BILAG 4

### LØNNSANSIENNITET VED MILITÆR FØRSTEGANGSTJENESTE

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

På denne bakgrunn er partene enige om at:

Avtjent førstegangstjeneste i Forsvaret skal godskrives som lønnsansiennitet ved ansettelse i første stilling etter avsluttet tjeneste.

## BILAG 5

### OBLIGATORISK TJENESTEPENSJON (OTP)

Avtale om obligatorisk tjenstepensjon skal være inngått innen 31.12.06, og begge parter skal ta del i utformingen av avtalen.

Avtalen kan ikke forringes i avtaleperioden, og løper uendret videre med mindre den etter drøftelser med tillitsvalgte blir sagt opp skriftlig med minst to måneders varsel.

## BILAG 6

### KOMPETANSE

Internasjonalisering og omstilling krever styrket kompetanseutvikling i næringslivet. Konkurranssevne forutsetter høy faglig kompetanse blant medarbeiderne i bedriftene. Bare konkurransedyktige bedrifter kan gi trygge arbeidsplasser. Fag- og yrkesopplæringen er særlig viktig for bedriftenes konkurransevne.

Bedriftenes fremtid vil være avhengig av vedlikehold og fornyelse av de ansattes kompetanse. Det vil derfor være av stor betydning for bedriftene, de ansatte og samfunnet at bedriftene har et høyt faglig nivå.

Ut fra dette er partene enige om følgende:

#### Kartlegging

Den enkelte bedrift må ha et ansvar for å kartlegge og analysere bedriftenes kompetansebehov med bakgrunn i bedriftenes forretningsidé og strategi. Gjennomføringen av dette arbeidet skal i størst mulig utstrekning skje i samarbeid mellom partene.

#### Opplæring

På bakgrunn av kartleggingen planlegges og gjennomføres det kompetansehevende tiltak. Dette kan f. eks. skje gjennom det daglige arbeidet, gjennom bruk av interne og eksterne kurs, selvstudier og konferanser. Bedriften og den enkelte har således hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Ut fra egne behov skal bedriftene bidra til å dekke opplæringskostnader forbundet med i verksettelsen av tiltak knyttet til opplæring i henhold til dette punkt.

#### Offentlige oppgaver

LO og NHO vil arbeide for at myndighetene bidrar til å styrke kompetanseutviklingen gjennom å sørge for at alle deler av det offentlige skole- og utdanningssystemet, herunder voksenopplæringen, tilbyr relevant opplæring som er organisert slik at den blir attraktiv for arbeidslivet.



## BILAG 7

### NEDSETTELSE AV ARBEIDSTIDEN PR. 1. JANUAR 1987

#### A. Fra 1. januar 1987 gjennomføres følgende arbeidstidsnedsettelse:

1. Til 37,5 timer pr. uke:  
Dagarbeidstid.
2. Til 36,5 timer pr. uke:  
Vanlig 2-skiftarbeid som hverken går lørdag aften eller i helligdagsdøgnet.
3. Til 35,5 timer pr. uke:
  - a. Arbeid som drives "hovedsakelig" om natten.
  - b. Døgkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
  - c. 2-skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid som "regelmessig" drives på søn- og/eller helligdager.
  - d. Arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte må arbeide minst hver tredje søn- og/eller bevegelige helligdag.
4. Til 33,6 timer pr. uke:
  - a. Helkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
  - b. Arbeid under dagen i gruver.
  - c. Arbeid med tunneldrift og utsprenkning av bergrom under dagen.
5. For dem som har forlenget arbeidstid p.g.a. beredskapstjeneste eller passiv tjeneste i.h.t. arbeidsmiljølovens § 46 nr. 5 og 6 (§ 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 e.l. som er avhengig av arbeidstiden, reguleres den bevegelige del i henhold til pkt. d. nedenfor.
- b. Timelønninger (minstelønnsatser, normallønnsatser, individuelle lønninger og akkord-avsavn) 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 lønnsatser som er uttrykt i kroner og øre pr. time forhøyes på tilsvarende måte som bestemt i pkt. b når det er på det rene at arbeidstakernes ukentlige fortjeneste ellers ville synke ved nedsettelsen av arbeidstiden hvis satsene ikke ble regulert.
- d. Akkordtariffer, faste akkorder og prislistor, produksjonspremieordninger, bonusordninger og andre lønnsordninger med varierende fortjeneste, reguleres slik at timefortjenesten økes med det prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt. b.  
  
Inntil enighet om regulering av akkorder m.v. er oppnådd, betales tilleggene pr. arbeidet time. Det skal også være adgang for partene til å avtale at tilleggene skal holdes utenfor akkorder m.v. og betales pr. 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 pr. arbeidet time.  
  
Hvor bedrifter innen et overenskomstområde med akkordnormal i hovedoverenskomsten måtte anvende høyere tall enn overenskomstens akkordnormal, skal disse tall bare reguleres i den utstrekning det er nødvendig for å bringe dem opp til den nye overenskomsts akkordnormal.
- f. Det skal etter avtale mellom partene innenfor det enkelte overenskomstområde være adgang til å avtale at kompensasjon i henhold til pkt. a-e gis i form av et øretillegg istedet 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 i størst mulig grad å effektivisere arbeidstiden, skal det foretas en gjennomgang av pauser, vasketider m.v. Hvis det etter en av partenes oppfatning ikke er grunn til å opprettholde ordningene, forholdes på vanlig tariffmessig måte.
4. I arbeidsmiljøloven § 46, nr. 10 (§ 10-12 (4)), er det under visse betingelser åpnet adgang for tariffpartene til å treffe avtale om en annen ordning av arbeidstiden enn den loven fastsetter som den vanlige. Skulle det innenfor enkelte bransjer eller bedrifter være spesielt behov for å opprettholde den nugjeldende arbeidstid, kan tariffpartene treffe avtale om det i henhold til § 10 i loven.

5. I forbindelse med arbeidstidsforkortelsen kan det vise seg ønskelig av hensyn til den økonomiske utnyttelse av produksjonsutstyret å praktisere forskjellig ordinær arbeidstid, innen arbeidsmiljølovens rammer, for forskjellige grupper av arbeidstakere. Innenfor en arbeidstidsordning kan det videre være ønskelig å legge pausene til forskjellige tider for arbeidstakerne. Det forutsettes at dette nærmere reguleres i den enkelte tariffavtale.
6. I tilfelle arbeidstidsordningen medfører at enkelte virkedager er arbeidsfrie dager, skal arbeide på disse dager av arbeidstakere som skulle vært fri, betales med 50 % tillegg. I de tilfelle hvor tariffavtalen inneholder bestemmelse om 100 % tillegg for overtidsarbeid på søn- og helligdager og dager før disse, skal det dog betales 100 % etter kl. 12.00 på lørdager og etter kl. 16.00 på ukens øvrige hverdager.
7. Når saklige grunner gjør det nødvendig, skal det være adgang for bedriften til å foreta bytte av fridager. I de tilfelle hvor det ikke foreligger avtale bransjevis eller på bedriften om vilkårene for dette, skal følgende gjelde:

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

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

Når vilkårene for bytte av fridag foreligger, ytes ikke tilleggsbetaling for ordinær arbeidstid inntil kl. 12.00 på lørdager og inntil kl. 16.00 på ukens øvrige hverdager.
8. I bedrifter hvor hjemnevaktbestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 46, nr. 9 (§ 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 skiftarbeide 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 1/2 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 pr. 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 1/2 time på 5 av ukens virkedager eller med 25 minutter hver dag hvis det arbeides 6 dagers uke.

Bedriften skal drøfte med tillitsmennene 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 forbundsvisse forhandlinger for såvidt 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. Såvidt mulig bør arbeidstidsforkortelsen ikke medføre oppbemanning.

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

I Hovedavtalen har Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge utformet bestemmelser som tar sikte på å legge forholdene best mulig til rette for samarbeid mellom bedriften, tillitsmennene 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. Forøvrig må partene i sine bestrebelser ha oppmerksomheten vendt mot tekniske nyvinninger som kan gi bedre produksjonsresultater og innebære en forbedring av arbeidsmiljøet. De effektiviserings-tiltak 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 arbeidsmiljøloven § 46 (§ 10-4)**

1. § 46 nr. 3 (§ 10-4):

- a. Med døgnskuttet 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 døgnskuttet 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 pr. 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, d.v.s. samtlige 4 timer mellom kl. 18.00 og kl. 22.00, eller etter kl. 22.00. I sistnevnte tilfelle uten noe krav til minste lengde av tiden.

- d. Bevegelige helligdager skal regne 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 pr. uke dersom han i tillegg arbeider på bevegelige helligdager i slik utstrekning at han når opp i minst hver tredje søn- og helligdag.

- e. Uttrykket "arbeid som hovedsakelig drives om natten" innebærer at arbeidstakere går inn under bestemmelsen hvis 3/4 av arbeidstiden, dog minst 6 timer etter den gjeldende arbeidstidsordning, faller om natten. (I tidsrommet fra kl. 21.00 - kl. 06.00).

2. § 46 nr. 4 (§ 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 pr. år og minst 231 timer arbeid på søndager pr. 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 pr. 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 pr. 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 tilleggsodtgjørelsen i denne periode være 75 %.

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

## BILAG 8

### FERIE M.V.

#### INNLEDNING

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

#### A. **Fleksibilitet**

I samtlige overenskomster inntas følgende bestemmelser:

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

#### B. **Avtalefestet ferie**

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

Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jf. ferieloven § 5 nr. 1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve 5 virkedager fri hvert kalenderår, jf. ferielovens § 5 nr. 4. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

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

2. Innfasing av den resterende del av den femte ferieuken skjer slik at 2 fridager tas ut i 2001, de øvrige i 2002.

Ferie penger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

Når den femte ferieuken er gjennomført skal den alminnelige prosentsats for feriepenger være 12% av feriepengegrunnlaget, jf. ferieloven § 10 nr. 2 og 3.

Økningen foretas ved at prosentsatsen for opptjeningsåret endres slik:

2000 settes til 11,1

2001 settes til 12,0

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

3. Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie.

Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

4. Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelsen uavhengig av opp-tjening av feriepenger.

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

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

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

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

***Merknader:***

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