



BPA-OVERENSKOMSTEN

2024 – 2026

mellom

NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON

og

NHO GENEIO

på den ene side

og

LANDSORGANISASJONEN I NORGE

og

FAGFORBUNDET

på den annen side

Gjelder fra 4. oktober 2024



BPA-OVERENSKOMSTEN

2024 – 2026

MELLOM

**NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON
OG
NHO GENEØ**

på den ene side

OG

**LANDSORGANISASJONEN I NORGE
OG
FAGFORBUNDET**

på den annen side

Gjelder fra 4. oktober 2024

Innholdsfortegnelse

DEL I	Hovedavtalen mellom NHO og LO	4
DEL II	BPA-Overenskomsten	4
§ 1	Innledende bestemmelser	4
1.1	Omfangsbestemmelse	4
1.2	Lokale særavtaler	4
§ 2	Ansettelse	4
2.1	Formkrav	4
§ 3	Oppsigelse	4
3.1	Formkrav	4
3.2	Oppsigelsesfrister	4
§ 4	Arbeidstid	4
4.1	Generelt	4
4.2	Definisjon	4
4.3	Arbeidstidens lengde	4
4.4	Arbeidsplan	4
4.5	Passivt arbeid	5
§ 5	Godtgjørelse for særskilt arbeidstid mv.	5
5.1	Avgrensninger	5
5.2	Kvelds- og nattillegg	5
5.3	Lørdags- og søndagstillegg	5
5.4	Helligdags- og høytidstillegg	5
§ 6	Overtid	5
6.1	Definisjon og rammer	5
6.2	Overtidstillegg	5
§ 7	Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og foreldrepermisjon	6
§ 8	Korte velferdspermisjoner	6
§ 9	Lønn og lønnsbestemmelser	6
9.1	Lønnsdefinisjon	6
9.2	Lønnsfastsettelse ved ansettelse	6
9.3	Minstelønnssatser	6
§ 10	Lokale lønnsforhandlinger	7
10.1	Årlige lokale lønnsforhandlinger	7
10.2	Organisasjonsmessig behandling	7
§ 11	Pensjons- og forsikringsordninger	7
§ 12	Bilag	7
§ 13	Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår	8
§ 14	Varighet	8

Bilag:

Bilag 1	Retningslinjer mellom NHO Geneo og Fagforbundet om alternative rammer for søknader om arbeidstid jf. arbeidsmiljøloven § 10-12 (4)
Bilag 2	Avtale om reiser med overnatting
Bilag 3	Ferie
Bilag 4	Arbeidstidsbilaget
Bilag 5	Korte velferdspermisjoner
Bilag 6	Avtalefestet pensjon (generelt bilag)
Bilag 7	Sliterordningen (LO-NHO generelt bilag)
Bilag 8	Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai (LO-NHO generelt bilag)
Bilag 9	Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste (LO-NHO generelt bilag)
Bilag 10	Opplysnings- og utviklingsavtalen (LO-NHO generelt bilag)
Bilag 11	Lovfestet ekstra ferieuke for eldre arbeidstakere (LO-NHO generelt bilag)
Bilag 12	Aktivitetsprogram mellom LO og NHO – med mål om å fremme likestilling og hindre diskriminering (LO-NHO generelt bilag)

DEL I Hovedavtalen mellom NHO og LO**DEL II BPA-Overenskomsten****§ 1 Innledende bestemmelser****1.1 Omfangsbestemmelse**

Overenskomsten gjelder for bedrifter hvor hovedaktiviteten er å levere brukerstyrt personlig assistanse (BPA).

1.2 Lokale særavtaler

Lokale parter kan inngå lokale særavtaler om lønns- og arbeidsvilkår som utfyller overenskomsten.

§ 2 Ansettelse**2.1 Formkrav**

Ansettelse skal skje skriftlig, jf. arbeidsmiljøloven.

§ 3 Oppsigelse**3.1 Formkrav**

Oppsigelse skal skje skriftlig, jf. arbeidsmiljøloven.

3.2 Oppsigelsesfrister

Ved oppsigelse etter prøvetid løper oppsigelsestiden fra den første dagen i den påfølgende måneden.

§ 4 Arbeidstid**4.1 Generelt**

Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 10 gjelder fullt ut, med mindre noe annet er avtalt i eller med hjemmel i denne overenskomsten.

4.2 Definisjon

Arbeidstid er den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver.

4.3 Arbeidstidens lengde

- 1) Den alminnelige arbeidstid skal ikke overstige 37,5 timer i gjennomsnitt pr. uke, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4.
- 2) Den alminnelige arbeidstid skal ikke overstige 35,5 timer i gjennomsnitt pr. uke i turnusordninger som innebærer at det må arbeides mellom kl. 20 og 06, eller minst hver 3. søndag.
- 3) Den alminnelige arbeidstid skal ikke overstige 33,6 i gjennomsnitt pr uke ved helkontinuerlig skiftarbeid eller i sammenliknbare turnusordninger.
- 4) Eventuelle avtaler om gjennomsnittsberegning kan skje etter arbeidsmiljølovens bestemmelser

4.4 Arbeidsplan

Når arbeidet utføres til forskjellig tider av døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan som viser den enkelte arbeidstakers arbeidstid. Arbeidsplanen skal drøftes med de tillitsvalgte så tidlig som mulig og senest 14 dager før iverksettelse, jf. arbeidsmiljøloven § 10-3.

4.5 Passivt arbeid

Passivt arbeid ved tilstedeværelse på arbeidsstedet lønnes med 20 minutter pr. time. Hver inntreden i aktivt arbeid kommer i tillegg til disse 20 minuttene, og utløser 30 minutters lønn. Aktiv tid utover 30 minutter, utløser nye 30 minutters lønn. Dersom assistenten ved arbeidstidens slutt har vært aktiv i 1/3 eller mer av arbeidstiden, skal hele arbeidstiden lønnes som aktiv. Nattillegg, lørdags- og søndagstillegg og helgedagstillegg betales for det omregnede timetall.

Ved hyppige og gjentatte avbrudd i den passive perioden endres arbeidstiden til alminnelig arbeidstid. Det skal i slike situasjoner vurderes om det er reelt grunnlag for å definere arbeidet som passivt arbeid.

§ 5 Godtgjørelse for særskilt arbeidstid mv.

5.1 Avgrensninger

Godtgjøring etter § 5 betales ikke under overtidarbeid.

5.2 Kvelds- og nattillegg

- 1) For arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00 når den alminnelige arbeidstiden er 37,5 t per uke betales et tillegg på minst kr 30,- per arbeidet time.
- 2) For arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00 i en turnusordning som gir en ukentlig arbeidstid på 35,5 t eller 33,6 t per uke betales et tillegg på minst kr 60,- per arbeidet time.

5.3 Lørdags- og søndagstillegg

For arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på minst kr. 57,- per arbeidet time.

5.4 Helligdags- og høytidstillegg

For arbeid innenfor følgende tidsrom betales et tillegg på minst 100 % pr arbeidet time:

Alle hellig- og høytidsdager,	kl. 00.00 – 24.00
Påskeaften,	kl. 00.00 – 24.00
Pinseaften,	kl. 12.00 – 24.00
Julaften,	kl. 12.00 – 24.00
Nyttårsaften,	kl. 12.00 – 24.00
Onsdag før skjærtorsdag	kl. 12.00 – 24.00

Tillegget utelukker ikke tillegg etter pkt. 5.2 og 5.3.

§ 6 Overtid

6.1 Definisjon og rammer

- 1) Pålagt arbeid utover den alminnelige arbeidstid er overtidarbeid, jf. arbeidsmiljøloven.
- 2) Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig.
- 3) Overtid skal være pålagt og kontrollerbart, jf. arbeidsmiljølovens bestemmelser.

6.2 Overtidstillegg

For arbeidstakere med rett til overtidbetaling utbetales et tillegg til timelønn slik:

- 1) 50 % for overtidarbeid på hverdager mellom kl. 06.00 og kl. 21.00.
- 2) 100 % for overtidarbeid mellom kl. 21.00 og kl. 06.00 på hverdager og mellom kl. 00.00 og kl. 24.00 lørdager og søndager.

3) 133 % for overtidarbeid mellom:

a) mellom kl. 00.00 og 24.00

- alle hellig- og høytidsdager og påskeaften

b) mellom kl. 12.00 og 24.00

- nyttårsaften
- onsdag før skjærtorsdag
- pinseaften
- julaften

§ 7 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og foreldrepermisjon

Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og foreldrepermisjon ytes i samsvar med lov om folketrygd.

§ 8 Korte velferdspermisjoner

For korte velferdspermisjoner gjelder bilag 5.

§ 9 Lønn og lønnsbestemmelser**9.1 Lønnsdefinisjon**

Med lønn menes fast lønn og alle faste tillegg.

9.2 Lønnsfastsettelse ved ansettelse

Lønn fastsettes ved ansettelse gjennom avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Før fastsettelse av lønn skal det foretas en vurdering av arbeidstakers kompetanse og erfaring.

9.3 Minstelønnsatser

Overenskomsten er en minstelønnsavtale der de nedfelte lønnsbestemmelser uttrykker den garanterte minstelønn for de arbeidstakere som omfattes av overenskomsten.

Arbeidstid	37,5 timer pr. uke	35,5 timer pr. uke
Timelønn	kr 206,38	kr 218,01

Det innføres følgende lønsmatrise fra 1. januar 2025:

Ansiennitet	0 år	3 år	6 år	9 år
Timelønn kr 37,5 t/u	206,38	211,51	219,20	226,89
Timelønn kr 35,5 t/u	218,01	223,42	231,55	239,68
Årslønn kr	402 441	412 441	427 441	442 441

Ved ansettelse i virksomheten beregnes lønnsansiennitet slik:

- tidligere praksis som BPA-assistent.

I tillegg kan arbeidsgiver godskrive ansiennitet på bakgrunn av tidligere praksis som er av betydning for stillingen. Krav til dokumentasjon og praksis:

- arbeidstaker skal ved ansettelse legge frem dokumentasjon til arbeidsgiver som grunnlag for ansiennitetsvurderingen.
- ansiennitet regnes fra tidligst fylte 18 år.

Lønnsansiennitet løper etter ansettelse også under lovfestet permisjon ved fødsel og adopsjon.

De sentrale partene anbefaler at det lokalt utarbeides egne minstelønssatser som utfyller denne overenskomsten. Hvis partene lokalt utarbeider egne minstelønssatser kan f.eks. ansiennitetsregler som disse legges til grunn:

- tidligere praksis som er av betydning for stillingen
- ansiennitet i bedriften
- militærtjeneste

§ 10 Lokale lønnsforhandlinger

10.1 Årlige lokale lønnsforhandlinger

Med utgangspunkt i virksomhetens økonomi, produktivitet, konkurranseevne og fremtidsutsikter, skal det en gang årlig føres reelle forhandlinger om lønnsnivået og lønnsutviklingen for virksomhetens ansatte, herunder hva som kan gis som generelt tillegg og rammen for hva som kan brukes til individuelle tillegg. Før forhandlingene skal bedriften legge frem det nødvendige underlag. Virksomhetens regnskap skal fremlegges og presenteres. Fra forhandlingene skal det settes opp protokoll, der partenes syn fremkommer.

De reguleringer som blir en følge av forhandlingene skal gjøres gjeldende fra en på forhånd fastsatt dato.

En eventuell regulering skal foretas etter en saklig vurdering av de krav som settes til stillingen og vedkommendes jobbutførelse, og være i samsvar med virksomhetens lønnssystem. Vurderingen skal kunne begrunnes overfor den enkelte.

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

10.2 Organisasjonsmessig behandling

Dersom de lokale partene ikke blir enige etter pkt. 10.1, kan partene oversende saken til sine respektive organisasjoner. Eventuelt møte mellom organisasjonene skal avvikles så fort som mulig. I alle tilfelle skal bedriften gjennomføre reguleringen.

§ 11 Pensjons- og forsikringsordninger

Ansatte er knyttet opp til den forsikrings- og pensjonsordningen som til enhver tid er gjeldende i bedriften. Før eventuelle endringer foretas, skal disse drøftes med de tillitsvalgte.

§ 12 Bilag

Som tillegg til denne overenskomsten gjelder bilag vedrørende:

- (1) Retningslinjer mellom NHO Geneo og Fagforbundet om alternative rammer for søknader om arbeidstid jf. arbeidsmiljøloven § 10-12 (4)
- (2) Avtale om reiser med overnatting
- (3) Ferie
- (4) Arbeidstidsbilaget
- (5) Korte velferdspermisjoner
- (6) Avtalefestet pensjon
- (7) Sliterordning
- (8) Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai
- (9) Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste

- (10) Opplysnings- og utviklingsavtalen
- (11) Lovfestet ekstra ferieuke for eldre arbeidstakere
- (12) Aktivitetsprogram mellom LO og NHO – likestilling mellom kvinner og menn

§ 13 Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom NHO og LO eller det organ LO bemyndiger om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs representantskap eller det organ LO bemyndiger og NHOs representantskap. 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).

§ 14 Varighet

Denne overenskomst gjelder fra 4. oktober 2024 – 30. april 2026.

Blir den ikke sagt opp av en av partene med minst 2 - to - måneders skriftlig varsel, blir den automatisk forlenget med 1 - ett - år ad gangen.

Oslo 14. februar 2025

Næringslivets Hovedorganisasjon

Landsorganisasjonen i Norge

NHO Geneo

Fagforbundet

Bilag 1 Rammeavtale for arbeidstidsordning

Partene er enige om følgende rammeavtale om arbeidstidsordning:

1. Innledning

Avtalen gjelder for arbeidsforhold omfattet av overenskomsten, der vedtakseier har et særskilt behov for arbeidstidsordninger som bare kan etableres etter arbeidsmiljøloven (aml) § 10-12 fjerde ledd. Formålet med rammeavtalen er å legge til rette for at slike arbeidstidsordninger kan etableres.

Arbeidstidsordningene som etableres på grunnlag av rammeavtalen, skal legge til grunn overenskomstens ukentlige gjennomsnittlige arbeidstid.

Arbeidsgiver skal påse at de ufravikelige krav som oppstilles i aml § 10-2 (1), (2) og (4) samt § 10-11 (8) ved nattarbeid, er ivarettatt i den enkelte arbeidstidsordning. Dette skal framgå av lokal avtale.

2. Prosess

Det er arbeidsgiver som skal søke om å få inngå avvikende arbeidstidsordninger.

Søknadene skal være faglig begrunnet ut fra tjenestemottakers behov. Navn på tjenestemottaker, adresse og sted skal framgå.

Søknad sendes til Fagforbundet. Det må søkes for hvert enkelt tiltak. Partene kan benytte andre arbeidstidsordninger enn de som er inntatt i denne rammeavtalen punkt 5.

Søknader skal inneholde:

- Referat fra drøftingsmøtet signert av tillitsvalgt og arbeidsgiver med egen vurdering fra tillitsvalgt
- Skriftlig vurdering fra verneombud der hensynet til helse, miljø og sikkerhet (HMS) samt den velferdsmessige vurderingen skal synliggjøre eventuelle risikoforhold ved arbeidet og hvordan disse kan forebygges og reduseres.
- Frivillighetserklæring fra de aktuelle ansatte.
- Forslag til arbeidsplan som ordningen skal bruke.

3. Godkjenning

Avtaler inngås for inntil 1 år av gangen. Når bedriften har mottatt melding fra Fagforbundet om at ordningen er godkjent kan den iverksettes. Bedriften vil motta brev med protokoll som skal signeres og et eksemplar skal returneres til Fagforbundet.

Ved søknad om fornyelse av avtaler stilles det krav om skriftlig evaluering. Er bl.a. målene nådd med hensyn til de faglige begrunnelsene for søknaden, kvaliteten og tjenestemottakers behov? Vurdering av de arbeidsmiljø- og helsemessige påvirkninger arbeidstidsordningen har for de ansatte og kartlegging av sykefravær, bruk av overtid og turnover i virksomheten.

Arbeidstidsordningene må ivareta hensynet til HMS og ansattes familiesituasjon og velferd, samt vedtakseiers faglige behov.

Når en eksisterende avtale er søkt forlenget en måned før utløpsdato, gjelder tidligere avtale inntil Fagforbundet har behandlet søknaden om fornyelse og gitt tilbakemelding.

4. Rammer for arbeidstidsordninger som kan godkjennes etter rammeavtalen

(a) Arbeidsplanen skal gjøres kjent for den ansatte, fortrinnsvis en måned før dog minimum 14 dager for arbeidsplanen iverksettes, jf arbeidsmiljøloven §10-3.

Dersom arbeidsplanen endres i perioden, skal de(n) nye arbeidsplanen(e) legges ved ny søknad ved periodens utløp.

(b) Det forutsettes at det ikke skal arbeides overtid i tilknytning til vakter som varer over 10 timer pr. dag. Uforutsette hendelser som medfører at den ansatte ikke kan avslutte vekten i henhold til arbeidsplanen, anses som overtidarbeid og kompenseres deretter. All overtid skal være i henhold til arbeidsmiljøloven §10-6.

(c) Arbeidstaker skal ha en sammenhengende arbeidsfri periode på minimum 48 timer i løpet av syv dager. Den arbeidsfrie perioden etter en vakt, jf pkt 5 inngår i den sammenhengende arbeidsfri periode på minimum 48 timer.

(d) Ved lange vakter på ukedager skal det søkes å unngå å ha vakter som berører helgen.

(e) En arbeidstaker kan arbeide inntil halvparten av helgedagene i løpet av en 12-ukersperiode så lenge hver 3. helgedag er fri.

(f) Hviletiden skal plasseres mellom to hovedarbeidsperioder

(g) Det forutsettes at arbeidstidsordningen baserer seg på frivillighet fra den enkelte arbeidstaker.

5. Alternative arbeidstidsordninger

5.1. Alternativ 1 – arbeid inntil 14 timer

(a) Arbeidstiden skal ikke overstige 14 timer i løpet av 24 timer og 54 timer i løpet av syv dager.

(b) Arbeidstiden gjennomsnittsberegnes over en periode på 12 uker. Den gjennomsnittlige arbeidstiden skal ikke overstige 35,5 timer pr uke. Arbeidstiden kan ikke overstige 54 timer i noen enkelt uke.

(c) Arbeidstaker skal ha minst 22 timer hvile i løpet av 48 timer. Dette kan gjennomsnittsberegnes med minimum 8 timer sammenhengende arbeidsfri i etterkant av en vakt.

5.2 Alternativ 2 – arbeid inntil 24 timer sammenhengende arbeidstid

(a) Arbeidstiden skal ikke overstige 24 timer pr døgn og 54 timer i løpet av syv dager.

(b) Det er en forutsetning at deler av vekten er passivt arbeid. Dette innebærer at det lagt til rette for hvile /pauser i løpet av arbeidsperioden samt at arbeidstaker minimum må ha 11 timer sammenhengende hvile før neste vakt.

(c) Dersom arbeidstakere arbeider mellom 16 -24 timer sammenhengende, er det en forutsetning av det er passivt arbeid (sovende) på natt.

(d) Arbeidstiden gjennomsnittsberegnes over en periode på 12 uker. Den gjennomsnittlige arbeidstiden skal ikke overstige 35,5 timer pr uke. Arbeidstiden kan ikke overstige 54 timer i noen enkelt uke.

(e) Arbeidstaker skal ha minst 22 timer hvile i løpet av 48 timer. Dette kan gjennomsnittsberegnes med minimum 8 timer sammenhengende arbeidsfri i etterkant av en vakt.

5.3 Alternativ 3 – sammenhengende arbeid ut over 24 timer

- (a) Det kan arbeides inntil 67 sammenhengende timer i løpet av 7 dager.
- (b) Etter en vakt som har gått ut over 50 timer skal arbeidstaker minimum ha 22 timer hvile før neste vakt.
- (c) Det er en forutsetning at deler av vekten er passivt arbeid. Dette innebærer hvilepauser og passivt arbeid (sovende) på natt og at det for øvrig er lagt til rette for hvile /pauser i løpet av arbeidsperioden.
- (d) Arbeidstiden gjennomsnittsberegnes over en periode på 12 uker. Den gjennomsnittlige arbeidstiden skal ikke overstige 35,5 timer pr uke. Arbeidstiden kan ikke overstige 67 timer i noen enkelt uke.

Bilag 2 Reisebestemmelser

En avtale inngått etter bestemmelsene i bilag 1 er ikke til hinder for å kunne dekke en reise/-r. For øvrig inngås reiser med overnatting med hjemmel i bilag 2.

Reiser med overnatting

Reiseavtale skal foreligge ved reise innenlands og utenlands. Før reise finner sted (påbegynnes) skal det inngås avtale om arbeidstid og godtgjøring. Avtalen må inngås mellom bedrift og arbeidstaker(ne) minimum 14 dager før turen påbegynnes.

Tillitsvalgte skal ved forespørsel kunne få tilgang til inngåtte reiseavtaler.

Reise inntil 7 døgn:

Ved reise inntil 7 døgn, kan en assistent arbeide inntil 16 timer i løpet av 24 timer med krav om minst 8 timer sammenhengende hvile. Hvileperioden skal fortrinnsvis knyttes til tidsrommet 21.00 – 08.00, men annen sammenhengende hvileperiode kan avtales dersom det er mer hensiktsmessig i forhold til arbeidsleders assistansebehov. Arbeidstiden kan ikke overstige 96 timer i perioden.

Etter at reise er gjennomført, skal assistent sikres kompenserende hvile på minst 24 timer etter en reise på inntil tre døgn og minst 48 timer hvile etter en reise på inntil 7 døgn.

Reise inntil 28 døgn:

Ved reise med varighet inntil 28 døgn, gis assistent mulighet til å arbeide inntil 13 timer i løpet av de siste 24 timer med krav om minst 8 timer sammenhengende hvile. Hvileperioden skal fortrinnsvis knyttes til tidsrommet 21.00 – 08.00, men annen sammenhengende hvileperiode kan avtales dersom det er mer hensiktsmessig. Arbeidstiden skal ikke overstige 64 timer i løpet av 7 døgn. Assistent skal sikres minst et døgn hvile i løpet av 14 dager. Assistent skal sikres kompenserende hvile på minst 48 timer etter at en reise er gjennomført.

Arbeidsplan, dekning, diettgodtgjørelse, refusjon av utgifter og døgnkompensasjon:

I Arbeidsplanen skal den enkeltes arbeidstakers arbeidstid tur/retur og under oppholdet fremkomme. Reisetid t/r oppholdssted er arbeidstid. Fritid på oppholdet skal også fremkomme.

I tillegg skal det i reiseavtalen bl.a. klargjøres hvorledes reisen skal gjennomføres og hvordan utgifter under reisen og under oppholdet skal dekkes. Alle reiseutgifter og losjiutgifter under oppholdet skal dekkes. Alle utgifter til mat og drikke under arbeidet på oppholdsstedet skal dekkes. I reiseavtalen skal det avklares hvorvidt assistenten får dekket utgifter til mat og drikke til alle måltider under oppholdet.

Bilag 3 til overenskomst nr 595 av 2024**FERIE M.V.****Innledning**

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

A. Fleksibilitet

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 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. ferielovens § 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. ferielovens § 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.

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

Når den femte ferieuken er gjennomført skal den alminnelige proSENTSATS for feriepenge være 12 % av feriepenges grunnlaget, jf. ferielovens § 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 opptjening av feriepengar.

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 feriepengar.

5. Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferielovens § 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.

Bilag 4 til overenskomst nr 595 av 2024**NEDSETTELSE AV ARBEIDSTIDEN PER 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. Døgnekstetueerlig 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 Til 33,6 timer per uke:
 - a. Helkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
 - b. Arbeid under dagen i gruver.
 - c. Arbeid med tunneldrift og utsprengning 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 lønssatser 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 prislistor, 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 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 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 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 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 hjemmевaktbestemmelsene 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 forbundsvisе 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 Næringslivets Hovedorganisasjon 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 døgnskiftarbeid 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 døgnskiftarbeid, 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 døgnet 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 minste lengde av tiden.

- d. Bevegelige helligdager skal regnes som søndager ved fortolkningen av uttrykket "hver tredje søndag". Dette innebærer at en arbeidstaker som ikke arbeider så ofte på søndag som hver tredje søndag, likevel vil kunne få 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 5 til overenskomst nr 595 av 2024**LO-NHO AVTALEN OM KORTE VELFERDSPERMISJONER MED TILLEGG AVTALT MELLOM NORSK INDUSTRI OG FELLESFORBUNDET**

(Gjelder punktene 4, 5 og 10)

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 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. Forøvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfeller som oftest være sykmeldt.
3. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
4. Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner i skolen.
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 arbeidstagerens 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/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.
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. Permisjon ved deltakelse i egne barns konfirmasjon.
11. Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.
12. Permisjon for oppmøte på sesjon.

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

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

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

Bilag 6 til overenskomst nr 595 av 2022

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 utgangs-punktet 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 tilstår AFP med virknings-tidspunkt fra og med 1. januar 2011. Ordningen etableres som en felles ordning i privat sektor.

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

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

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

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 inntektspensjon 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 NHO, skal avtalen også gjøres gjeldende for bedrifter utenfor NHO som har tariffavtale med forbund tilsluttet LO eller YS.

Bilag 7 til overenskomst nr 595 av 2022

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 tariffforpliktelse etter § 3.

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

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

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

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

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

§ 3 Tariffavtaler med Sliterbilag

LO og YS skal innta Sliterbilaget i alle tariffavtaler med AFP inngått med NHO. LO og YS skal for alle tariffavtaler med AFP de har med Virke, Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening (AAF), Arbeidsgiverorganisasjonen for samvirkeforetak (SAMFO), Arbeidssamvirkenes Landsforening (ASVL), Glass- og fasadeforeningen (GF), Maskinentreprenørenes 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 tilsvarende 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 8 til overenskomst nr 595 av 2022

**GODTGJØRELSE FOR
HELLIGDAGER OG 1. OG 17. MAI****A-ordningen****Endret siste gang 2024**

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

I. Godtgjørelsen.

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

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

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

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

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

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

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

6. For unge arbeidstakere og lærlinger, fastsettes betalingen tilsvarende den gjennomsnittlige timefortjeneste i bedriften for disse arbeidstakere under ett, med mindre partene blir enige om en annen beregningsmåte.
7. For arbeidstakere ved bedrifter som praktiserer fastlønnssystemer, betales en godtgjørelse beregnet etter den enkeltes timefortjeneste i den uke høytids- eller helligdag faller.
8. For ukelønnede arbeidstakere skal det være adgang til å avtale at de istedenfor godtgjørelse etter ovenstående regler, skal beholde sin ukelønn uavkortet også i uker med bevegelige helligdager eller 1. og 17. mai.

Merknader:

- a. I tillegg til den betaling vedkommende arbeidstaker skal ha etter overenskomsten, utbetales skiftarbeidere for hvert fulle arbeidede skift på helligdager som faller på en ordinær ukedag kr. 56,51.

Det regnes inntil 3 skift pr. helligdag. Som regel regnes tiden fra kl.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 overtidsprosjenter.

- b. Skiftarbeidere 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 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 2 helligdager i julen sammen med nyttårsdag som en enhet.

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

III. Utbetaling

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

IV.

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

Bilag 9 til overenskomst nr 595 av 2024**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 10 til overenskomst nr 595 av 2024

AVTALE

om et Opplysnings- og utviklingsfond opprettet av

Næringslivets Hovedorganisasjon og

Landsorganisasjonen i Norge

(Endret siste gang i 2024)

§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 verdiskaping,
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 oppgitt via A-meldingen til Aa-registeret med følgende gruppeinndeling:

Gruppe 1:	F.o.m. 0 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.

Fra og med 3. kvartal 2011 gjelder følgende premiesatser per måned for O/U-fondet:

Gruppe 1:	kr. 17,-
Gruppe 2:	" 27,-
Gruppe 3:	" 46,-

Arbeidsgiver kan, som en del av finansieringsordningen, trekke arbeidstakere som kommer inn under Hovedavtalen for arbeidere mellom LO og NHO kr. 3,25 pr. uke.

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

§4

Innkrevning av premie

Fondet omfattes av OU-samordningen. Den premie som er nevnt i § 3 skal derfor innbetales kvartalsvis til OU-samordningen. Premieinnbetalingen skal dekke foretakets samlede forpliktelser til alle OU-fond. Avtalen om OU-samordningen supplerer denne Avtale.

§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.

§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 paragraf 6 var berettiget til å disponere. Gjenværende midler må anvendes i overensstemmelse med avtalens paragraf 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.

Oslo, April 2024

Jon F. Claudi

Tone Faugli

NHO

LO

Bilag 11 til overenskomst nr 595 av 2024

LOVFESTET EKSTRAFERIE FOR ELDRE ARBEIDSTAGERE

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 12 til overenskomst nr 595 av 2024**AKTIVITETSPROGRAM MELLOM LO OG NHO – MED MÅL OM Å FREMME LIKESTILLING OG HINDRE DISKRIMINERING****INNLEDNING**

Hovedavtalen mellom LO og NHO, tilleggssavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet, fastsetter at partene deler felles mål om et likestilt arbeidsliv og har en felles forpliktelse til å arbeide for likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

LO og NHO er enige om et felles aktivitetsprogram med tiltak på flere områder for å følge opp målsettingene:

AKTIVITETSPROGRAM

Hovedorganisasjonene vil gjennom aktiv handling ta ansvar for å få til endringer, både strukturelt og kulturelt, gjennom følgende aktiviteter/tiltak:

Et arbeidsliv med likestilling og mangfold – uten diskriminering

- Partene vil arbeide aktivt for likestilling og mangfold i arbeidslivet, og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller en kombinasjon av disse grunnlagene.
- Partene vil arbeide for at tillitsvalgte og arbeidsgivere har kunnskap om lov- og avtaleverk som gjelder vern mot diskriminering, trakassering og seksuell trakassering.
- Partene vil arbeide for at tillitsvalgte og arbeidsgivere har kunnskap om lov- og avtaleverk som gjelder tilrettelegging for ansatte som har krav på det.

Sammen mot seksuell trakassering

- Hovedorganisasjonene vil arbeide for at tiltak mot seksuell trakassering blir en del av det aktive, forebyggende arbeidet med arbeidsmiljø og likestilling i virksomhetene.
- Hovedorganisasjonene vil støtte opp om lokale eller bransjevise initiativer for å forebygge og hindre seksuell trakassering.

Lokale avtaler og prosjekter om likestilling og ikke-diskriminering

- Hvis de lokale parter ønsker å utarbeide en avtale om arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering i bedriften eller ønsker å igangsette konkrete tiltak som skal fremme likestilling og motvirke diskriminering, kan hovedorganisasjonene bistå gjennom rådgivning.

Arbeidsliv –familiepolitikk

- Hovedorganisasjonene vil arbeide for en foreldrepermisjonsordning som fremmer likestilling.
- Hovedorganisasjonene vil arbeide for en familiepolitikk som balanserer hensynet til familie- og arbeidsliv, og som har som mål å sikre likestilt tilknytning til arbeidslivet for begge foreldre.

Likelønn

- Hovedorganisasjonene vil jobbe for å motvirke lønnsforskjeller knyttet til kjønn, følge opp eventuelle tiltak initiert i tariffoppgjørene, og yte informasjon og veiledning til medlemmer og tillitsvalgte om lønnskartlegging.

Heltid/deltid

- Partene vil arbeide for heltidskultur, tilpasset partenes ønsker og behov lokalt.
- Partene vil jobbe for å øke bevissthet og holdninger om betydningen heltid har for produktivitet, kompetanseutvikling, og inntekt gjennom livsløpet.

Likestilling i utdannings- og yrkesvalg

- Partene vil arbeide for å motvirke kjønnsforskjeller i utdannings- og yrkesvalg.
- Partene vil støtte opp under lokale eller bransjevisе initiativer/ prosjekter som vil fremme rekruttering og likestilling av det underrepresenterte kjønn.

Hovedorganisasjonene tar sikte på årlige samarbeidsmøter som drøfter status for samarbeidet og vurderer felles konkrete aktiviteter i det kommende året.

Partene viser til Hovedavtalen mellom LO og NHO for tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet, foruten informasjon om arbeid for likestilling og for å hindre diskriminering på LO og NHOs hjemmesider; www.lo.no og www.nho.no



FAGFORBUNDET

Omtanke • Solidaritet • Samhold



**Skann qr-koden for å komme til materiellbasen.
Søk på ønsket overenskomst for bestilling eller
digital versjon.**