TARIFFAVTALE FOR BOLIGBYGGELAG

2024-2026

1. mai 2024 - 30. april 2026

mellom

Hovedorganisasjonen Virke

på den ene side

og

Landsorganisasjonen i Norge

og

Fagforbundet

på den annen side

Innholdsfortegnelse

Del I HOVEDAVTALEN MELLOM VIRKE OG LO 3
Del II OVERENSKOMSTEN 3
§ 1 OVERENSKOMSTENS OMFANG ... 3
§ 2 ANSETTELSE OG OPPSIGELSE ... 4
§ 3 ARBEIDSTID ... 4
§ 4 OVERTID ... 5
§ 5 FERIE ... 6
§ 6 SYKELØNN ... 7
§ 7 RETTIGHETER VED FØDSELS- OG OMSORGSPERMISJON ... 8
§ 8 LØNN UNDER AVTJENING AV VERNEPLIKT ... 8
§ 9 YTELSER VED DØDSFALL/ETTERLØNN ... 9
§ 10 ERSTATNING VED YRKESSKADER/YRKESSYKDOM ... 10
§ 11 LØNN – LOKALE LØNNSFORHANDLINGER ... 11
§ 12 LØNNSSYSTEMET ... 13
§ 13 PENSJONSORDNINGER ... 15
§ 14 STEDFORTREDERTJENESTE ... 15
§ 15 OMORGANISERING OG RASJONALISERING ... 15
§ 16 REISEREGULATIV ... 16
§ 17 MEDBESTEMMELSE ... 16
§ 18 KORTE VELFERDSPERMISJONER ... 16
§ 19 LIKESTILLING ... 17
§ 20 OVERGANGSREGLER, IKRAFTTREDELSE OG VARIGHET ... 17
§ 21 DIVERSE AVTALER ... 18
Bilag 1. AVTALE OM NY AFP-ORDNING 19
Bilag 2. SLITERORDNINGEN 22
Bilag 3. FERIE 26
Bilag 4. ANSATTE I VIKARBYRÅER 28

Del I HOVEDAVTALEN MELLOM VIRKE OG LO

Del II OVERENSKOMSTEN

§ 1 OVERENSKOMSTENS OMFANG

1.1 HOVEDREGEL

Denne overenskomsten gjelder for alle arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold, dog med de unntak som er nevnt i de enkelte paragrafer.

1.2 DELTIDSSTILLINGER

Med deltidsansatte menes arbeidstakere som har et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (eventuelt i gjennomsnitt) pr. uke, som er mindre enn den som gjelder for heltidsansatte i samme arbeidsområde.

1.3 BEMANNING OG INNLEIE

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

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

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

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom LO og en arbeidsgiversammenslutning gjelder ikke § 17, bilagene 1, 2 og 4 og tilleggsavtale 8 og 9 i hovedavtalen.

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

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

Hovedavtalen kap. 4 gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO og Virke, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften.

Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av Hovedavtalen mellom LO og Virke, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i annet avsnitt slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet iht. arbeidsmiljøloven § 14-12 c.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften.

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

§ 2 ANSETTELSE OG OPPSIGELSE

2.1 FORMKRAV

Tilsetting skal skje skriftlig i henhold til arbeidsmiljøloven § 14- 5

Oppsigelse skal skje skriftlig i henhold til arbeidsmiljøloven kap. 15

Som hovedregel gjelder en 3 måneders gjensidig oppsigelsesfrist, regnet fra den første i måneden etter at oppsigelsen er mottatt. Partene kan lokalt avtale en kortere oppsigelsesfrist.

For arbeidstakere over 50 år og med mer enn 10 års tjeneste gjelder reglene i arbeidsmiljøloven § 15-3.

For arbeidstakere med prøvetid etter arbeidsmiljøloven § 15-6 (1)-(4) gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager.

Midlertidig ansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-9 kan sies opp med 1 måneds varsel.

§ 3 ARBEIDSTID

3.1 GENERELT

Med arbeidstid menes den tid arbeidstakeren står til disposisjon for arbeidsgiveren.

3.2 FLEKSITIDSORDNINGER

Etter avtale mellom de lokale parter kan det innføres fleksitidsordninger i den enkelte bedrift.

3.3 ORDINÆR ARBEIDSTID

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke eller 9 timer den enkelte dag.

Partene på den enkelte arbeidsplass kan avtale gjennomsnittsberegning av arbeidstid innenfor rammen av arbeidsmiljøloven § 10-5.

3.4 DAGLIG OG UKENTLIG ARBEIDSTID

Det skal føres forhandlinger mellom de lokale partene om fastsetting av daglig og ukentlig arbeidstid for den enkelte arbeidstaker.

Daglige hvilepauser og spisepauser skal fastsettes eller lokale forhandlinger.

3.5 TILLEGG FOR KVELDS-, NATT- OG HELGEARBEID

Mandag til fredag

For arbeid etter oppsatt arbeidsplan mellom kl. 1800 og 0600 betales et tillegg på kr. 40,00 pr. arbeidet time.

Lørdag og søndag

Det betales et tillegg med kr. 34,00 pr. arbeidet time etter oppsatt arbeidsplan i tiden fra lørdag kl. 0000 til søndag kl. 2400.

Bedrifter som er i en slik konkurransesituasjon at det kan være behov for å fravike bestemmelsene om ubekvem arbeidstid, kan de tillitsvalgte og bedriftens ledelse avtale en annen ordning enn hva som er nevnt i denne paragraf. Slike avtaler skal godkjennes av hovedorganisasjonene før de tas i bruk.

Tillegget betales ikke for overtidsarbeid.

3.6 HELLIGDAGSAFTENER

Onsdag før skjærtorsdag, påske-, pinse-, jul- og nyttårsaften avsluttes senest arbeidet kl. 12.00 uten trekk lønn. Pålagt arbeid etter arbeidets slutt godtgjøres med overtid etter bestemmelsene i § 4.

3.7 BEVEGELIGE HELGE- OG HØYTIDSDAGER

Bevegelig helge- og høytidsdager som faller på dager det ellers skulle vært arbeidet, gis fri med full lønn for alle arbeidstakere.

§ 4 OVERTID

4.1 DEFINISJON

Arbeid utover den ordinære arbeidstid er overtid jf. arbeidsmiljøloven § 10-6 og tariffavtalens pkt. 3.3.

4.2 BEGRENSNING

For deltidsansattes merarbeid inntrer ikke rett til overtidsgodtgjøring før arbeidstiden oppfyller normal arbeidstids lengde for heltidsansatte pr. dag eller pr. uke.

4.3 TIMESATS

Timelønnen for den enkeltes finnes ved å dividere vedkommendes månedslønn med det timetall som fremkommer ved å multiplisere den fastlagte gjennomsnittlige ordinære ukentlige arbeidstid med 4 1/3.

4.4 OVERTIDSTILLEGG

For overtidsarbeid etter ordinær arbeidstids slutt fram til kl. 20.00 på hverdager skal det godtgjøres ed timelønn + 50 % overtidstillegg.

For overtidsarbeid mellom kl. 20.00 og 06.00 og på dager før søn- og helligdager, samt på søndager og på helge- og høytidsdager skal tillegget være på 100 %.

4.5 OVERTID ETTER TILKALLING

Overtidsarbeid som etter tilkalling ikke finner sted umiddelbart etter den ordinære arbeidstids slutt godtgjøres som om arbeidet varte i minst to timer.

Ved beordret overtidsarbeid utenom de tider de offentlige kommunikasjonsmidler er i gang, er de ansatte berettiget til fri transport til og fra arbeidsplassen.

4.6 MATPENGER

Når en ansatt blir tilsagt til overtidsarbeid samme dag og overtiden strekker seg over minst to timer betales det kr. 107,- i matpenger dersom bedriften ikke skaffer gratis middag eller annen forpleining.

§ 5 FERIE

I tillegg til ferieloven gjelder:

5.1 FERIEPENGEOPPGJØR

Partene er enige om at feriepenger kan utbetales i juni måned i ferieåret jf. ferieloven § 11.1

Dersom arbeidstakeren benytter seg av mulighetene til å overføre feriefritid til neste ferieår eller til å avvikle forskuddsferie skal feriepengegrunnlaget av den grunn ikke forandres.

I slike tilfeller skal det i forbindelse med eventuelt sluttoppgjør foretas korrigering i samsvar med faktisk ferieavvikling i opptjeningsår og ferieår.

5.2 SYKELØNN/FERIEPENGER

Partene er enige om at kildeprinsippet i ferieloven § 10.4 ikke skal medføre dobbelt utbetaling av feriegodtgjøring.

Bedriften utbetaler feriepenger av sykepenger i inntil 3 måneder, jfr. § 6.2.

Refusjon fra Folketrygden tilfaller bedriften.

5.3 AVTALEFESTET FERIE

Feriepenger beregnes i samsvar med ferieloven § 10. Prosentsatsen for feriepenger utgjør 12 % av feriepengegrunnlaget (14.3 % for arbeidstakere over 60 år).

5.4 6. FERIEUKE FOR ARBEIDSTAKERE SOM ER FYLT 60 ÅR

Partene er enige om at arbeidstakernes rett til å plassere den 6. ferieuke begrenses slik at den ikke kan plasseres på en slik måte at det rammer bedriften på en urimelig måte. Partene er videre enige om at denne ferien omfatter 5 hele arbeidsdager dersom det er femdagersuke i bedriften.

5.5 FØDSELS- OG OMSORGSPERMISJON/FERIEPENGER

Bedriften utbetaler feriepenger av lønn under permisjon ved svangerskap og fødsel, jf. pkt. 7.1., tilsvarende det beløp bedriften får refundert fra det offentlige i henhold til Folketrygdloven.

§ 6 SYKELØNN

6.1 GENERELT

Arbeidstakeren utbetales sykelønn fra bedriften for hele den tid vedkommende har krav på sykelønn etter Folketrygdens regler.

6.2 SYKELØNNENS STØRRELSE

Arbeidstaker med en fast ukentlig arbeidstid har rett til full lønn etter tariffavtalen i minst 3 måneder under sykdom. Slik lønn regnes med i feriepengegrunnlaget.

Refusjonsbeløpet fra Folketrygden tilfaller arbeidsgiver.

6.3 VARSLING

En arbeidstaker som er forhindret fra å møte fram til arbeid grunnet sykdom, er forpliktet til å varsle bedriften om dette uten ugrunnet opphold og med opplysninger om fraværets sannsynlige lengde.

Ved sykefravær som varer utover 3 måneder, skal arbeidstakeren så vidt mulig gi melding til bedriften om tilbakekomst med minst 14 dagers varsel.

6.4 DOKUMENTASJON

Tilfredsstillende dokumentasjon er egenmelding benyttet etter forskriftene til Folketrygdloven og sykemelding fra lege. Retten til sykelønn bortfaller dersom fraværet ikke blir tilfredsstillende dokumentert.

6.5 KONTROLL

Arbeidsgiver kan gjennomføre nødvendig kontrollordning med sykefraværet. Før slik kontrollordning iverksettes, skal ordningen drøftes med de tillitsvalgte.

6.6 ERSTATNINGSKRAV

Dersom sykefraværet skyldes skade forvoldt av tredjeperson, har arbeidsgiver rett til å gjøre sitt tap i form av utbetalt lønn under sykdom gjeldende direkte mot skadevolder eller vedkommendes forsikringsselskap.

§ 7 RETTIGHETER VED FØDSELS- OG OMSORGSPERMISJON

7.1 OMFANG

Arbeidstaker som har vært i inntektsgivende arbeid 6 av de siste 10 måneder før nedkomst, har rett til lønn under permisjon ved svangerskap, fødsel og adopsjon, jf. folketrygdloven og arbeidsmiljøloven.

Lønn beregnes og utbetales på samme måte som sykelønn for hele permisjonstiden.

Denne rett gjelder også selv om arbeidstakeren ikke har omsorgen for sitt barn.

7.2 FARS PERMISJON VED FØDSEL

I forbindelse med farens rett til omsorgspermisjon ved fødsel etter arbeidsmiljøloven § 12-3 gis rett til lønn under permisjon i 2 uker.

7.3 AMMING

Retten til fri ved amming følger av arbeidsmiljøloven § 12-8. Arbeidstaker som ammer sitt barn, gis fri inntil 1 time pr. dag. Deltidsansatte med redusert daglig arbeidstid gis forholdsmessig fri med lønn.

§ 8 LØNN UNDER AVTJENING AV VERNEPLIKT

8.1 GENERELT

Arbeidstakere som har minst 6 måneders ansettelse i bedriften og som beordres til militærtjeneste betales lønn etter følgende regler:

8.2 For samlet førstegangstjeneste for ansatte uten forsørgeransvar betales halv lønn i inntil 12 måneder med fradrag av den godtgjøring vedkommende oppebærer av det offentlige.

For samlet førstegangstjeneste for de med forsørgeransvar betales hel lønn i inntil 12 måneder med fradrag av den godtgjøring vedkommende oppebærer av det offentlige.

8.3 For senere tjenestegjøring full ordinær lønn med fradrag av den godtgjøring som tilstås av det offentlige.

8.4 Bestemmelsene ovenfor skal også benyttes på arbeidstakere som bli beordret til ordinær pliktig tjeneste i heimevernet, eller politireserven.

8.5 UNGE ARBEIDSTAKERE

Det tilrås følgende avlønning for unge arbeidstakere:

Alder	**Minstelønn**
Tom 14 år	65 % av minstelønn til kategori A
15 år	70 % av minstelønn til kategori A
16 år	75 % av minstelønn til kategori A
17 år	80 % av minstelønn til kategori A

8.6 VILKÅR

Betaling av lønn under militærtjeneste bygger på den forutsetning at arbeidstakeren tiltrer sin stilling umiddelbart etter endt tjeneste i et tidsrom av minst 3 måneder. Dersom arbeidstakeren allikevel fratrer før 3 måneders fristen er utløpt kan arbeidsgiver kreve tilbakebetalt en forholdsmessig andel av den utbetalte lønn.

§ 9 YTELSER VED DØDSFALL/ETTERLØNN

9.1 De ansatte i bedriften skal være omfattet av en gruppelivsforsikring som kommer til anvendelse ved dødsfall.

Forsikringen skal medføre utbetaling av et engangsbeløp til begunstiget jf. 9.4.

9.2 HELTIDSANSATTE:

Beløpet fastsettes slik, med mindre bedriften tilbyr en bedre ordning:
(G = grunnbeløpet i folketrygden)

Under 51 år 10,0 G
51 år 9,5 G
52 år 9,0 G
53 år 8.5 G
54 år 8,0 G
55 år 7,5 G
56 år 7.0 G
57 år 6.5 G
58 år 6,0 G
59 år 5,5 G
Over 59 år 5.0 G

9.3 DELTIDSANSATTE:

For deltidsansatte fastsettes et beløp som fastsettes forholdsmessig etter stillingsbrøken - dog slik at minste utbetaling er 2 G, og for arbeidstakere med 32 timers uke eller mer utbetales fullt beløp. Slik avkortning foretas ikke når arbeidstiden i inntil ett år reduseres i medhold av arbeidsmiljøloven § 10-2.

9.4 BEGUNSTIGET

Forsikringssummen utbetales i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge de er nevnt):

A. Avdødes ektefelle (se dog bokstav C)
Vedkommende regnes ikke som ektefelle/partner dersom det er avsagt dom eller gitt bevilgning for separasjon, skilsmisse eller oppløsning av partnerskapet selv om avgjørelsen ikke er rettskraftig.

B. Samboer (se dog bokstav C)

C. Barn under 21 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle eller samboer.

D. Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.

E. Særskilt begunstiget etter forsikringsavtaleloven eller, dersom ingen er begunstiget, avdødes øvrige arvinger etter arveloven.

9.5 SAMBOER

Som samboer regnes person som har felles bopel og felles barn med arbeidstakeren, eller som kan dokumentere at samboerforholdet har bestått i de siste to år. Dette gjelder ikke dersom det på det tidspunkt forsikringstilfellet inntrådte forelå forhold som var til hinder for at lovlig ekteskap kunne inngås..

9.6 BEGRAVELSESBIDRAG

Om det ikke finnes etterlatte som nevnt i 9.4, utbetales 1,5 månedslønn til dødsboet.

9.7 FORSIKRING

Arbeidsgiver plikter å tegne gruppelivsforsikring til dekning av ovennevnte ytelser. Før arbeidsgiver velger forsikringsselskap, bør valg av selskap drøftes med tillitsvalgte.

§ 10 ERSTATNING VED YRKESSKADER/YRKESSYKDOM

10.1 YRKESSKADE

Definisjon:
Med yrkesskade forstås skade eller sykdom som anses som yrkesskade etter lov om folketrygd §§ 13-3, 13-4 og 13-15.

10.2 SKADE PÅ REISE

Tilsvarende erstatning som ytes etter §§ 10.1 -10.6. utbetales når arbeidstakeren skades ved ulykke på direkte reise mellom hjem og arbeidssted, og på tjenestereise.

10.3 TAP AV FREMTIDIG ERVERV

Ved vrkesskade/vrkessvkdom som fører til ervervsmessig uførhet på 100 %. Settes erstatningssummen til 15 G. Erstatningen reduseres forholdsmessig hvis den ervervsmessige uførhet er lavere.

10.4 MENERSTATNING

Ved varig medisinsk invaliditet på minst 15 % ytes i tillegg menerstatning på følgende måte:
- 15-30 % medisinsk invaliditet - 1G
- 30-70 %---------- "---------- - 2G
- over 70 %-------- ---------- - 3G

10.5 DØD

Når vrkesskade/vrkessvkdom medfører død, utbetales et beløp på 15 G til de etterlatte som definert i § 9.4.

10.6 SAMORDNING AV §§ 9 OG 10

Den samlede erstatning til de etterlatte etter § 9 og § 10 kan ikke overstige 18 G.

10.7 SAMORDNING AV REGLENE MED LOV OM YRKESSKADEFORSIKRING

I de tilfeller lov om yrkesskadeforsikring medfører høyere erstatning enn etter ovennevnte regler ved erstatningsutmålingen, utbetales bare erstatning etter loven. I de tilfeller der den skadelidte eller etterlatte vil oppnå høyere samlet erstatning etter §§ 10.1-10.6 enn etter lov om yrkesskadeforsikring, utbetales differansen i tillegg til erstatning etter lov om yrkesskadeforsikring. Virksomheten plikter å tegne forsikring som dekker ytelsene etter § 10, if. for øvrig § 9.

§ 11 LØNN – LOKALE LØNNSFORHANDLINGER

11.1 LØNNSNIVÅ

Lønnsnivået for ansatte i boligbyggelag skal avpasses etter bedriftsmessige, bransjemessige og lokale forhold. Med bedriftsmessige forhold menes bedriftens produktivitetsmessige utvikling, økonomiske stilling, fremtidsutsikter mv.

11.2 VURDERINGSGRUNNLAG

Den enkelte ansattes lønn skal være basert på en saklig og best mulig objektiv vurdering av vedkommendes kompetanse, det vil si etter en så god skjønnsmessig og systematisk arbeids- og ytelsesvurdering som mulig.

11.3 STILLINGSVURDERING

Med stillingsvurdering menes en vurdering av den enkelte ansattes arbeids- og ansvarsområde, utdannelse og erfaring som kreves i stillingen eller er av betydning for vedkommendes arbeid, fysiske og psykiske arbeidsforhold o.l.

11.4 INDIVIDUELL VURDERING

Som et ledd i den årlige lønnsregulering/vurdering foretar bedriften en individuell vurdering av den enkelte ansatte, hvor det særlig skal tas hensyn til innsats og resultater. Vurderingen skal basere seg på objektive kriterier som er fastsatt på forhånd og bør ses i sammenheng med det som kommer frem gjennom dialog med den ansatte.

11.5 ÅRLIG LØNNSREGULERING/VURDERING

Årlig regulering/vurdering foretas etter forutgående forhandlinger mellom ledelsen og ansattes tillitsvalgte.

Det anbefales at slike forhandlinger finner sted umiddelbart etter at de sentrale forhandlingene mellom organisasjonene er sluttført.

Før forhandlingene finner sted kan de tillitsvalgte kreve et møte med ledelsen hvor bl.a. følgende forhold kan tas opp:

– hensynet til likestilling

– lønnsmessige skjevheter

– tiltak for særskilte grupper

– praktisk gjennomføring av forhandlingene

– erfaringer fra tidligere forhandlinger

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

Til dette drøftingsmøte skal arbeidsgiver legge fram statusrapport om bedriftens økonomiske stilling og oversikt over lønnsutviklingen for de enkelte grupper innen bedriften, herunder lønnsutviklingen for kvinner og menn.

Det føres protokoll fra forhandlingene.

Dersom partene lokalt ikke kommer til enighet kan partene oversende saken til sine respektive organisasjoner. Eventuelt møte mellom organisasjonene skal avvikles så snart som mulig. I alle tilfelle skal bedriften gjennomføre reguleringen.

Ved uenighet om det er gjennomført reelle lokale forhandlinger, kan hver av partene med hjemmel i hovedavtalen § 3.3 kreve tvistemøte.

§ 12 LØNNSSYSTEMET

12.1 INNLEDENDE BESTEMMELSER

– Partene er enige om at dette er et minstelønnssystem. Oppgitt minstelønn er bruttolønn basert på hel stilling.

– Lønnsfastsettelsen skjer ved ansettelse etter avtale med arbeidsgiver basert på utdanning, kompetanse, erfaring, ansvarsområde og arbeidsoppgaver, samt ansiennitet i henhold til reglene i pkt. 11.6.

– Ledere med direkte lederansvar skal som hovedregel lønnes høyere enn arbeidstakere de er satt til å lede. Unntak for dette kan bl.a. gjelde for underordnet som har personlig avlønning på grunn av spesial-, spisskompetanse eller lignende.

– Arbeidsgiver utarbeider en oversikt over de stillingsbenevnelser med lønnskategori som benyttes i virksomheten

– Lønnssatsene fastsettes etter forhandlinger mellom partene sentralt

12.2 LØNNSSATSER PR 1. MAI 2024

1. Garantibestemmelse

Arbeidstakere som er ansatt i stillinger som omfattes av minstelønnssatsene garanteres følgende lønnsutvikling:

Minstelønn:

Lønnskategori	Stillinger	0 år	4 år	8 år	10 år
A	Stillinger uten særskilt krav om utdanning	374.172	381.922	392.922	422.172
B	Stillinger med krav om fagbrev/ tilsvarende utdanningsnivå	399.172	405.172	415.172	437.172
C	Stillinger med krav om høgskoleutdanning	444.952			
D	Stillinger med krav om høgskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	463.922			

2. Lokal tilpasning

Minstelønnssatsene tilpasses lønnsnivået i den enkelte virksomhet.

12.3 UNGE ARBEIDSTAKERE

Det tilrås følgende avlønning for unge arbeidstakere:

Alder	**Minstelønn**
T.o.m. 14 år	65% av minstelønn i kategori A
15 år	70% av minstelønn i kategori A
16 år	75% av minstelønn i kategori A
17 år	80% av minstelønn i kategori A

12.4 INNPLASSERING

Lønnsfastsettelsen lokalt skjer ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i overenskomsten. Innplassering av tilsatte i lønnskategori foretas av stillingsplasseringsutvalget, som er et partssammensatt utvalg bestående av like mange fra ledelsen og de tilsatte. Lønnsfastsettelsen skjer på bakgrunn av den enkeltes lønnsansiennitet i henhold til beregningsreglene i pkt. 11.6.

Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats, resultatoppnåelse og behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere. Lønn fastsettes som årslønn

Dersom den ansatte gjennom 2 år oppnår en vesentlig lavere lønnsutvikling enn lønnsutviklingen for sammenlignbare stillinger i sammenlignbare virksomheter, skal det gjennomføres en lønnssamtale mellom arbeidsgiver og den ansatte.

Lønnsrelasjonene lokalt må ta høyde for relasjonsproblematikk knyttet til at ledere med direkte lederansvar lønnes høyere enn arbeidstakere de er satt til å lede. Unntak for dette vil eksempelvis gjelde underordnet som har personlig avlønning på grunn av spesial-, spisskompetanse eller liknende.

Partene viser til at virksomhetene har mange store kvinnedominerte arbeidstakergrupper som det er viktig å rekruttere og beholde for å opprettholde høy kvalitet på tjenestene. Det bør tilstrebes å sikre en gunstig lønnsutvikling med sikte på å treffe disse gruppene, og å sørge for en lønnsutvikling som er gunstig med sikte på likelønn mellom kjønnene.

12.5 LÆRLINGER

Lærlinger med rett til videregående opplæring og som følger hovedmodellen med 2 år i videregående skole før læretiden, lønnes etter følgende skala:

3. året: 45 % av satsen i § 11.3

4. året: 66 % av satsen i § 11.3

12.6 LØNNSANSIENNITET

For utdanning utover grunnskolen, godskrives ett års ansiennitet for hvert år utdanning normalt tar, omregnet til full tid.

For hvert relevant praksisår utover dette godskrives ett års ansiennitet. For praksis som anses delvis relevant, kan det gis redusert lønnsansiennitet.

Deltidspraksis tilsvarende halv tid eller mer, godskrives full lønnsansiennitet.

Arbeid i hjemmet som er av klar betydning for den stilling vedkommende ansettes i, skal godskrives i rimelig utstrekning.

Ansatte som har vært fraværende pga. permisjon etter arbeidsmiljøloven §§ 12-2 til 12-5 eller overenskomstens § 8 godskrives lønnsansiennitet for inntil ett år.

Det kan ikke gis mer enn ett års ansiennitet for ett års praksis, dvs. Ikke ansiennitet både for utdanning og praksis i samme periode.

Ved ansettelse foretas det beregning av ansiennitet med avrunding til ½ års ansiennitet pr. 1. mai.

Ansiennitetsopprykk på skalaen skjer en gang i året (1. mai).

De tillitsvalgte kan kreve å bli forelagt bedriftens ansiennitetsberegning for det enkelte medlem.

§ 13 PENSJONSORDNINGER

Tjenestepensjon avtales mellom partene lokalt.

Tariffavtalen omfattes av Avtalefestet pensjon, Sliterordningen og avtalen om opp-lysnings- og utviklingsfond som gjelder mellom Hovedorganisasjonene LO og Virke.

§ 14 STEDFORTREDERTJENESTE

Arbeidstaker som blir pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling skal etter 2 uker eller mer (unntatt ferievikariat) lønnes som om vedkommende var fast i stillingen dersom vedkommende overtar stillingens hele og fulle ansvarsområde.

Lønnsendringen skjer i slike tilfeller med tilbakevirkende kraft fra 1. dag vedkommende tiltrådte stillingen.

Dersom vedkommende bare delvis overtar stillingens arbeids- og ansvarsområde skal partene gjennom forhandlinger fastsette lønnskompensasjon.

§ 15 OMORGANISERING OG RASJONALISERING

Ved omorganisering eller rasjonalisering som medfører endring i arbeids- og ansvarsområde for arbeidstakeren på en slik måte at arbeidet blir mindre krevende, skal vedkommende som hovedregel beholde sin lønn som en personlig ordning.

Ved omplassering av andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren som hovedregel beholde sin lønn.

§ 16 REISEREGULATIV

Dersom ikke annet reiseregulativ er avtalt ved tjenestereiser, gjelder Statens reiseregulativ.

§ 17 MEDBESTEMMELSE

I tillegg til Hovedavtalen gjelder følgende:

For å fremme samarbeidet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i den enkelte bedrift, anbefaler partene at mønstervedtektenes bestemmelser om ansattes representasjon i styre følges, der dette ikke er regulert i lov om boligbyggelag.

§ 18 KORTE VELFERDSPERMISJONER

I de bedrifter som ikke har tilsvarende eller bedre ordninger, skal følgende bestemmelser gjelde som korte velferdspermisjoner:

1. Ved dødsfall og begravelse/bisettelse når det gjelder den nærmeste familie, har arbeidstakeren krav på til sammen inntil 3 dagers permisjon betalt med ordinær lønn. Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstakeren så som ektefelle, samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn. Permisjon ved begravelse/bisettelse av ansatte, slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.

2. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege, tannlegespesialist og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor etter anvisning av lege. Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I de enkelte tilfelle må arbeidstakeren også reise langt. Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. For øvrig vil arbeidstakeren i sistnevnte tilfelle som oftest være sykmeldt.

3. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet.

   Det siktes her til akutte sykdomstilfelle i hjemmet, forutsatt at annen hjelp ikke kan skaffes, og arbeidstakerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte velferdspermisjoner for at arbeidstakeren skal kunne få ordnet seg på annen måte.

4. Permisjon for ektefelle når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse i sykehus.

5. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.

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

7. Permisjon ved eget bryllup.

8. Permisjon ved sesjon.

9. Arbeidstakeren har rett til inntil 3 dagers permisjon når det er påkrevet å være til stede ved tilvenning av barn i barnehage eller skole.

Ved slik permisjon gjelder følgende:

– Arbeidstakeren har rett til ordinær lønn for inntil 2 dager pr. barn ved første skoleår og ved førstegangs tilvenning i barnehage.

– For øvrig har arbeidstakeren rett til ordinær lønn for inntil 1 dag pr. barn pr. år.

10. Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer. Behovet for permisjon skal varsles senest to uker før dato for konferansetimen.

11. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren pga. egen sykdom må forlate arbeidsstedet.

    Samboer er likestilt med ektefelle. Med hensyn til definisjon se § 9.5

12. Generelt

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

    Med korte velferdspermisjoner etter ovenstående regler, menes dersom ikke annet er bestemt i det enkelte punkt, permisjoner for nødvendig tid, inntil 1 dags varighet, betalt med ordinær lønn.

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

§ 19 LIKESTILLING

Det vises til Hovedavtalens tilleggsavtale V- Rammeavtale om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet.

Partene er enige i at det er en ressurs for arbeidslivet at kvinner og menn gis arbeidsforhold og utviklingsmuligheter som bidrar til en jevnere fordeling av kvinner og menn på alle nivåer i bedriftene.

Videre skal bedriftene i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelser, lønnsplassering, forfremmelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning, og de lokale parter skal drøfte tiltak for å fremme likestilling og likelønn.

§ 20 OVERGANGSREGLER, IKRAFTTREDELSE OG VARIGHET

20.1 OVERGANGSREGLER

Medfører overgang til eller inngåelse av ny tariffavtale reduksjon i lønns- og arbeidsvilkår, skal det forhandles om en overgangsordning hvis en av organisasjonene krever det.

20.2 VARIGHET OG REGULERINGSBESTEMMELSER

Denne overenskomsten trer i kraft 1. mai 2024 og gjelder til 30. april 2026. Overenskomsten fornyes automatisk for 1 - ett - år av gangen hvis skriftlig oppsigelse fra partene ikke finner sted senest 2 - to - måneder før utløpstiden.

20.3 REGULERINGSBESTEMMELSER FOR 2. AVTALEÅR

Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom Virke og LO, eller det organ LO bemyndiger, om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår.

Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til av LOs representantskap, eller det organ LO bemyndiger, og Virke. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 - fjorten - dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 - fjorten - dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. mai 2025).

§ 21 DIVERSE AVTALER

Som tillegg til denne overenskomsten gjelder de til enhver til gyldige avtaler mellom LO og Virke vedrørende:

– Avtalefestet pensjon

– Sluttvederlag

– Avtalefestet ferie

– Ansatte i vikarbyråer

Oslo, 24. september 2024

Astrid Flesland /s/
Hovedorganisasjonen Virke

Peggy Hessen Følsvik /s/
Landsorganisasjonen i Norge

Karianne Hansen Heien/s/
Fagforbundet

Bilag 1. AVTALE OM NY AFP-ORDNING

I. Avtale om ny AFP-ordning

1. Innledning

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

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

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

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

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

2. Vedtekter

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

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

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

3. Opprinnelig AFP-ordning

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

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

4. Ny AFP-ordning

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

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

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

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

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

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

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

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

6. Pensjonsnivåer i den nye AFP-ordningen

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

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

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

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

AFP reguleres på samme måte som inntektspensjon i ny alderspensjon i folketrygden, både under opptjening og utbetaling.

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

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

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

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

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

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

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

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

8.

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

oooOooo

Vedtekter fås også ved henvendelse til Virke.

Bilag 2. SLITERORDNINGEN

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 tarifforpliktelse etter § 3.

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

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

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

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

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

§ 3 TARIFFAVTALER MED SLITERBILAG

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

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

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

Ved avgang etter fylte 65 år gis ingen ytelse.

Personer født i 1957 får 1/7 av ytelsene nevnt i første avsnitt og de som er født

senere får ytterligere 1/7 av ytelsene for hvert årskull inntil 1963-årgangen.

Ytelsen opphører ved død eller ved fylte 80 år.

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

§ 6 FINANSIERING

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

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

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

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

Sliterordningen fastsetter nærmere regler om beregning og inndriving 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 3. FERIE

Innledning

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

A. Fleksibilitet

a) Der partene lokalt er enige om det, kan det som en forsøksordning iverksettes bedriftstilpassede ordninger som går ut over overenskomstens bestemmelser for så vidt gjelder arbeidstid og godtgjørelser for dette. Slike ordninger skal forelegges forbund og landsforening til godkjennelse.

b) Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i arbeidsmiljøloven § 10-5. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres.

c) Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker mv. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekontoordning. Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte.

Merknad:

Avtalte og godkjente forsøksordninger skal dog ikke svekke tariffbestemte godtgjørelser.

B. Avtalefestet ferie

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

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

   Arbeidstaker kan kreve 5 virkedager fri hvert kalenderår, jf. ferieloven § 5 nr. 1.

   Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

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

2. Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

I forbindelse med at den femte ferieuken er innført skal den alminnelige prosentsats for feriepenger være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

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

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

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

4. Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelsen uavhengig av opptjening av feriepenger.

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

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

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

6. Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

7. For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

   Merknad:

   Deltidsansatte som arbeider 3 dager eller mindre pr. uke kan kreve at den avtalefestede ferien plasseres i arbeidsfrie perioder.

Bilag 4. ANSATTE I VIKARBYRÅER

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

1. Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

2. Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.

3. Oppsigelse og avskjed skal gjennomføres i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser.

4. Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratre etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.

5. Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av denne overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.

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