LANDSOVERENSKOMST

FOR

SPESIALISTHELSETJENESTEN

1. MAI 2018 - 30. APRIL 2020

FORORD

Tariffavtalen mellom partene består av to deler, Hovedavtalen som del I og Landsoverenskomsten som del II. Hovedavtalene er dels inngått med sammenslutninger (LO og YS) og dels med forbund (Parallellavtalen) – alle foreligger som egne dokumenter. Nevnte avtaler er bygget opp slik at de kan praktiseres ved siden av hverandre. Hovedavtalene har for HUK-området fått et tillegg som er trykket sammen med denne landsoverenskomst under Tillegg til Hovedavtalen (del I).

Hovedavtalen Virke-LO og Landsoverenskomsten gjelder for følgende forbund/foreninger:

Fagforbundet

Fellesorganisasjonen (FO)

Musikernes Fellesorganisasjon

Hovedavtalen Virke-YS og Landsoverenskomsten gjelder for følgende forbund/foreninger:

Delta

Parat

Parallellavtalen og Landsoverenskomsten gjelder for følgende forbund/foreninger:

Akademikerforbundet

Den norske legeforening

Den Norske Tannlegeforening

Det Norske Diakonforbund

Det norske maskinistforbund

Econa

Forskerforbundet

Lederne

NITO

Norges Farmaceutiske forening

Norges Juristforbund

Norsk Ergoterapeutforbund

Norsk Fysioterapeutforbund

Norsk Psykologforening

Norsk Radiografforbund

Norsk Sykepleierforbund

Den norske kirkes presteforeningen

Samfunnsviterne

Tekna

Utdanningsforbundet

Landsoverenskomsten bruker noen ganger begrepet sammenslutninger. I slike tilfeller er bestemmelsen ment å gjelde forbund/foreninger som ellers er med i sammenslutning, med mindre annet fremgår av sammenhengen eller avtalebestemmelse.

INNHOLDSFORTEGNELSE

DEL I HOVEDAVTALEN - 6 -

DEL II LANDSOVERENSKOMST FOR SPESIALISTHELSETJENESTEN - 6 -

KAP. 1 FELLESBESTEMMELSER SPESIALISTHELSETJENESTEN - 6 -

§ 1 VIRKEOMRÅDE - 6 -
§ 2 ANSETTELSE - 6 -
§ 3 OPPSIGELSE, OMPLASSERING - 7 -
§ 4 ARBEIDSTID - 7 -
§ 5 GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID M.M. - 10 -
§ 6 OVERTID – FORSKJØVET ARBEIDSTID - 12 -
§ 7 FERIE - 14 -
§ 8 LØNN UNDER SYKDOM, SVANGERSKAP, FØDSEL OG ADOPSJON - 16 -
§ 9 LØNN UNDER AVTJENING AV VERNEPLIKT - 18 -
§ 10 YTELSER ETTER DØDSFALL / GRUPPELIVSFORSIKRING - 19 -
§ 11 ERSTATNING VED YRKESSKADE / YRKESSYKDOM - 20 -
§ 12 LØNNSANSIENNITET OG ANDRE LØNNSBESTEMMELSER - 21 -
§ 13 STEDFORTREDERTJENESTE/KONSTITUERING - 22 -
§ 14 PERMISJON - 22 -
§ 15 PENSJON - 23 -

KAP. 2 LØNNSBESTEMMELSER - 24 -

2.1 STILLINGER OMFATTET AV ET SENTRALT FASTSATT MINSTELØNNSSYSTEM. - 24 -
2. 2 STILLINGER OMFATTET AV LOKAL LØNNS- OG STILLINGSINNPLASSERING - 30 -
2.3 TREKK AV PENSJON - 30 -
2.4 BEREGNING AV MÅNEDS-, UKE-, DAG- OG TIMELØNN - 31 -
2.5 TILLEGG/GODTGJØRINGER - 31 -
2.6 INNBETALING OG SATSER FOR FELLES OU-FOND PÅ HUK-OMRÅDET - 31 -
2.7 OVERGANGSBESTEMMELSER FOR LØNN OG LØNNSSYSTEM - 31 -
2.8 AVLØNNING AV ALDERSPENSJONISTER - 31 -

KAP. 3 FORHANDLINGSBESTEMMELSER - 32 -

3.1 LØNNSPOLITIKK - 32 -
3.2 LOKALE FORHANDLINGER INNENFOR SENTRALT AVSATT ØKONOMISK RAMME - 32 -
3.3 ÅRLIG LØNNSREGULERING AV STILLINGER SOM FÅR SIN LØNN FORHANDLET LOKALT - 33 -
3.4 ADMINISTRATIV REGULERING AV LEDERLØNN - 34 -
3.5 ANDRE FORHANDLINGER - 34 -

KAP. 4 VARIGHET OG REGULERING 2. AVTALEÅR - 35 -

KAP. 5 LÆRLINGER - 36 -

5.1 FORMÅL - 36 -
5.2 DEFINISJONER - 36 -
5.3 LÆRETIDEN - 36 -
5.4 LØNN LÆREKANDIDATER - 37 -
5.5 PRØVEAVLEGGELSE - 38 -
5.6 REKRUTTERING - 38 -
5.7 UBEKVEMSTILLEGG - 38 -

5.8 OVERTID - 38 -
5.9 ANNET ARBEID - 38 -
5.10 SYKELØNN OG FORELDREPENGER - 38 -
5.11 GRUPPELIVSFORSIKRING - 38 -
5.12 BRUTTOLØNN - 38 -
5.13 FORLENGELSE - 38 -

VEDLEGG - 39 -

VEDLEGG 1 LOKALE FORHANDLINGER - 39 -
VEDLEGG 2 ETTER- OG VIDEREUTDANNING - 41 -
VEDLEGG 3 FORSKJØVET ARBEIDSTID - 43 -
VEDLEGG 4 SÆRSKILTE BESTEMMELSER - 44 -
VEDLEGG 5 AVTALE OM NY AFP-ORDNING - 46 -

TILLEGG TIL HOVEDAVTALEN (DEL I) - 49 -

KAP. 1 ARBEIDSMILJØUTVALG - 49 -
KAP. 2 STYREREPRESENTASJON - 52 -
KAP. 3 TJENESTEFRI MV. - 54 -
KAP. 4 PERSONALPOLITISKE RETNINGSLINJER - 55 -
KAP. 5 PERMITTERING - 56 -

DEL I HOVEDAVTALEN

DEL II LANDSOVERENSKOMST FOR SPESIALISTHELSETJENESTEN

KAP. 1 FELLESBESTEMMELSER SPESIALISTHELSETJENESTEN

§ 1 VIRKEOMRÅDE

1.1 Omfangsbestemmelse

Denne Landsoverenskomst gjelder for alle arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (eventuelt gjennomsnittlig arbeidstid) per uke, dog med de unntak som er nevnt i de enkelte paragrafer. Landsoverenskomsten omfatter virksomheter som går inn under Spesialisthelsetjenesteloven av 2. juli 1999 og andre virksomheter som er avtalt lagt inn.

1.2 Deltidsstillinger

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

1.3 Hjemmel for å avtale andre vilkår

Partene kan avtale at lønns- og arbeidsvilkår for bestemte grupper arbeidstakere skal fastsettes på annen måte enn det som fremkommer i denne Landsoverenskomst.

§ 2 ANSETTELSE

2.1 Formkrav

Ansettelser skal skje skriftlig, jf. arbeidsmiljøloven § 14-5.

2.2 Kvalifikasjoner

Ved ansettelser og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkernes kvalifikasjoner (teoretisk og praktisk utdanning samt skikkethet for stillingen). Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes kvinnelig søker når dette kjønn er underrepresentert. Når søkere for øvrig står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes den søker som har lengst tjeneste i virksomheten.

2.3 Heltid/deltid/fortrinnsrett/midlertidig ansatte

Det skal som hovedregel tilsettes i full stilling, med mindre omfanget av arbeidet eller en vurdering av arbeidssituasjonen tilsier noe annet.

Arbeidsgiver skal minst en gang i året generelt informere og drøfte prinsippene for bruken av deltidsstillinger samt drøfte og utarbeide lokale retningslinjer for bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte. Samtidig foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenslåing av deltidsstillinger ved ledighet. Ved ledighet i stilling har deltidsansatte i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser om fortrinnsrett rett til utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil 100 % stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten.

Arbeidsgiver skal minst en gang i året generelt informere og drøfte prinsippene for bruken av innleid arbeidskraft og midlertidige stillinger, jf. arbeidsmiljølovens bestemmelser om midlertidige stillinger. Unntatt herfra er vikariater.

2.4 Innhenting av helseopplysninger ved ansettelse

Det henvises til arbeidsmiljøloven § 9-3.

§ 3 OPPSIGELSE, OMPLASSERING

3.1 Formkrav

Oppsigelse skal skje skriftlig, jf. arbeidsmiljøloven.

3.2 Oppsigelsesfrister

3.2.1 Hovedregel

Som hovedregel gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra oppsigelsestidspunktet.

Vedrørende eldre arbeidstakere mv., se arbeidsmiljøloven.

3.2.2 Prøvetid

For arbeidstakere som er tilsatt med en prøvetid på inntil 6 måneder gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager regnet fra oppsigelsestidspunktet.

3.2.3 Andre frister

Ved oppsigelse av arbeidsavtaler i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-9 før avtalens utløp gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 - en - måned regnet fra oppsigelsestidspunktet.

For arbeidstakere som er inntatt til å utføre et arbeid av forbigående art av inntil 2 måneders varighet gjelder en oppsigelsestid på 14 dager fra oppsigelsestidspunktet.

3.3 Innskrenkning/rasjonalisering

Ved innskrenkning/rasjonalisering skal, under ellers like vilkår, de med kortest tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde i virksomheten sies opp først, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7 (2) og gjeldende hovedavtaler.

3.4 Omplassering

Ved omplassering/overgang til lavere lønnet stilling i samme virksomhet pga. sykdom, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren som minimum beholde sin nåværende faste årslønn som en personlig ordning. Det er en forutsetning av at arbeidsforholdet har vart i minst 1 år.

Ved yrkesskade skal lønnen til enhver tid svare til den lønnsutvikling vedkommende opprinnelig ville hatt.

§ 4 ARBEIDSTID

4.1 Definisjon

Arbeidstid er den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver. Aktivt arbeid regnes i sin helhet med i arbeidstiden, mens hjemmevakt medregnes forholdsmessig, jf. pkt. 4.3.

4.2 Ukentlig arbeidstid

4.2.1 37,5 timer

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer per uke, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4.

4.2.2 35,5 timer

Ukentlig arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer i følgende tilfelle:

1. I turnusordninger hvor ordinært arbeid må utføres mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 og/eller minst hver 3. søndag.
2. Ved døgnkontinuerlig skiftarbeid.

4.2.3 33.6 timer

Ukentlig arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 33.6 timer ved helkontinuerlig skiftarbeid eller i sammenlignbare turnusordninger.

4.2.4 Tredelt skift- og turnusarbeid

For tredelt turnusarbeid som ikke faller inn under pkt. 4.2.3 og som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den ordinære arbeidstiden etter pkt. 4.2.1 ved at hver time arbeidet på søn- og helgedag, jf. aml § 10-10 første ledd, regnes lik 1 time og 10 minutter, og hver time arbeidet om natten, jf. aml § 10-11 første ledd, regnes lik 1 time og 15 minutter, ned til gjennomsnittlig 33,6 timer per uke. Den ordinære arbeidstid må uansett ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer per uke.

Presiseringer vedrørende pkt. 4.2.4:

Deltid

Arbeidstakere som jobber deltid kommer inn under bestemmelsen når vilkårene er oppfylt. I henhold til den praksis som gjelder i staten, gis arbeidstidsreduksjonen slik at den gis uten forholdsmessig avkorting etter stillingsprosent. Det innebærer eksempelvis at 15 minutter på en nattetime regner som 15 minutter uavhengig av hvilken stillingsprosent vedkommende har.

Bestemmelsens nedre begrensning i ukentlig arbeidstid på 33,6 timer gjelder forholdsmessig for deltidsansatte.

Forholdet til overtid og ekstravakter

Tidsberegningen i pkt. 4.2.4 gjelder kun for alminnelig arbeidstid (som er anført for arbeidsplanen), og ikke for ekstravakter eller overtidsarbeid.

4.3 Vaktordninger

4.3.1 Drøftingsplikt

Behovet for og omfanget av vaktordninger skal drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte før vaktordningen iverksettes, jf. arbeidsmiljøloven § 10-3.

Arbeidstakere over 55 år kan fritas for nattevakter etter individuell vurdering dersom de selv ønsker det og forholdene ligger til rette for det.

4.3.2 Vaktplan

Vaktordningen skal innarbeides i en plan (jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-3, 10-1, 10-4 og 10-5).

Arbeidstakerne plikter å delta i den vaktordning som blir etablert.

4.3.3 Vakt på vaktrom

Arbeidstid

Vakt på vaktrom er passiv arbeidstid, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4.

Timetallet for vakt på vaktrom regnes etter forholdet 1:1.

Dersom vakt på vaktrom medfører hyppige utrykninger i den passive perioden og ikke lenger samsvarer med arbeidsmiljøloven § 10-4 skal arbeidstidsordningen tas opp til drøfting med de tillitsvalgte.

4.3.4 Betalingsbestemmelse

En time vakt på vaktrom skal betales med 1/3 timelønn. Betaling for vakten reduseres ikke ved utrykning.

Nattillegg, lørdags- og søndagstillegg og helgetillegg betales for det omregnede timetall.

4.3.5 Utrykning

Betalingsbestemmelse

Ved utrykning på vakt betales timelønn pluss 50 % for faktisk medgått tid per vakt avrundet til nærmeste halve time (14 minutter eller mindre per vakt strykes, 15 minutter eller mer per vakt forhøyes til 1/2 time).

Det betales timelønn + 100 % ved utrykning på helge- og høytidsdager, på påskeaften samt mellom kl. 12.00 og kl. 24.00 pinse-, jul- og nyttårsaften.

4.3.6 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet

Definisjon av beredskapsvakt (tidligere hjemmevakt)

Med beredskapsvakt forstås en vaktordning som består i at vakthavende er tilgjengelig slik at vedkommende kan varsles på den måten som virksomheten finner formålstjenlig. For beredskapsvakt gjelder arbeidsmiljøloven bestemmelser.

Ukevakt/døgnvakt/helgevakt

Med ukevakt forstås en vakt utenom den ordinære arbeidstid fra arbeidstidens slutt på en ukedag til arbeidstidens begynnelse på tilsvarende dag i uken etter. Med døgnvakt forstås en vakt fra arbeidstidens slutt den ene dag til arbeidstidens begynnelse neste dag. Med helgevakt forstås en vakt fra arbeidstidens slutt dagen før helgedagen til arbeidstidens begynnelse dagen etter helgedagen.

Vaktplan/sykdom

Arbeidstaker som er eller blir syk på det tidspunkt han etter arbeidsplanen skulle hatt beredskapsvakt, har krav på den fritid han normalt ville ha opptjent i henhold til arbeidsplanen.

Om arbeidstaker er eller blir syk på det tidspunkt han etter arbeidsplanen normalt skulle hatt fri, vil han ikke ha krav på å få fridagene erstattet.

Betalingsbestemmelser

En time beredskapsvakt skal betales med 1/5 timelønn hvis ikke annen omregningsfaktor er avtalt.

Tillegg for kvelds- og nattjeneste (jf. pkt. 5.4) samt lørdags-, søndags- og helgedagsgodtgjøring (jf. pkt. 5.2 og 5.3) betales for det beregnede antall timer og endres ikke om det inntreffer utrykninger som medfører aktivt arbeid.

Utrykning

Ved utrykning på vakt betales overtidsgodtgjøring for faktisk medgått tid, jf. pkt. 6.5 og 6.6.

Betalingsbestemmelsene gjelder ikke for overordnet vakt. Utgifter til reise ved utrykning på overordnet vakt godtgjøres etter virksomhetenes reiseregulativ.

4.4 Arbeidsfri og hvilepauser

Partene viser til bestemmelsene i arbeidsmiljøloven §§ 10-8 og 10-9.

4.5 Arbeidstidens inndeling

Arbeidstidens inndeling, herunder eventuell innføring av fleksibel arbeidstid, fastsettes etter drøftinger med vedkommende organisasjons tillitsvalgte uavhengig av eldre lokale avtaler om arbeidstidens inndeling.

4.6 Helgeaftener o.l.

Arbeidstakere med ordinær dagarbeidstid slutter arbeidet, uten trekk i lønn, kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften. Ovennevnte arbeidstakere med tjeneste på lørdag gis fri påskeaften uten trekk i lønn.

4.6.1 Betalingsbestemmelser

Beordret tjeneste på nevnte dager/aftener godtgjøres i henhold til landsoverenskomstens pkt. 6.5.3. Dette punktet gjelder også for deltidstilsatte.

§ 5 GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID M.M.

5.1 Avgrensninger

5.1.1 Overtidsarbeid

Godtgjøring etter § 5 betales ikke under overtidsarbeid.

5.1.2 Sammenfall

Punktet utgår.

5.1.2 Arbeidstaker i ledende/særlig uavhengig stilling

Tilleggene kommer som hovedregel ikke til anvendelse for arbeidstaker i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling. Dette gjelder imidlertid ikke arbeidsledere eller andre i liknende stillinger som i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede.

5.2 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på minst kr. 50,- per arbeidet time.

Gjeldende for LO- og YS-forbund:

Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov. Tilleggene bør innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger.

Det bør som hovedregel være samme prinsipper for satsene i hele virksomheten.

5.3 Helge- og høytidstillegg

5.3.1 Hovedregel

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 og kl. 24.00 på helge- og høytidsdager, på påskeaften samt for arbeid mellom kl. 12.00 og kl. 24.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften, betales et tillegg på 1 1/3 timelønn per arbeidet time. Dette gjelder også for deltidsansatte.

5.3.2 Lokal avtale

Etter at spørsmålet er drøftet mellom partene lokalt, kan det i stedet for godtgjøring etter pkt. 5.3.1 helt eller delvis gis 1 1/3 times fri per arbeidet time. Slik fritid skal ikke legges til de tider/dager som er nevnt under pkt. 5.3.1 og skal for øvrig gis innen 1 - en - måned dersom partene ikke blir enige om noe annet.

5.4 Kvelds- og nattillegg

5.4.1 Turnusarbeidere

Det utbetales et tillegg til arbeidstakere som arbeider mellom kl. 17.00 og kl. 07.00. Tillegget betales også til arbeidstakere ved helseinstitusjoner som dekker en del av en turnusplan, selv om vedkommende utelukkende har kvelds- eller nattjeneste.

Tillegget utbetales etter følgende tabell:

Grunnlønn fra	til	Tillegg kr.
220 000	289 999	45,-
290 000	329 999	54,-
330 000	339 999	56,-
340 000	349 999	58,-
350 000	359 999	60,-
360 000	369 999	62,-
370 000	379 999	64,-
380 000	389 999	66,-
390 000	399 999	68,-
400 000	og høyere	70,-

Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov. Tilleggene bør innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger.

Det bør som hovedregel være samme prinsipper for satsene i hele virksomheten.

5.4.2 Andre arbeidstakere

Arbeidstakere som ikke kommer inn under pkt. 5.4.1, tilstås kr 26,- per arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 07.00.

Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov. Tilleggene bør innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger.

Det bør som hovedregel være samme prinsipper for satsene i hele virksomheten.

5.5 Erstatning av fridag

Dersom fridag som er erstatning for arbeid på søndag (ukentlig fridag, jf arbeidsmiljøloven § 10-8 (2)-(4) faller på helge- eller høytidsdag, skal det gis 1 ekstra fridag innen 1 måned. Kan slik fridag ikke gis, skal det utbetales ordinær daglønn.

Dersom turnusplanen i en uke, hvor søndag er arbeidsdag, inneholder 2 eller flere fridager, skal den første av dem anses som erstatning for arbeid på søndag. Dette så fremt ikke annet er konkret fastslått i turnusplanen.

Tilsvarende gjelder også for hjemmevakt der vakten er innarbeidet i arbeidstiden i henhold til oppsatt plan, jf. § 4 pkt. 4.3.

5.6 Dag- eller timelønte arbeidstakere som har fri søn- og helgedager

5.6.1 Lønn helgedager

Arbeidstakere med dag- eller timelønn som har minst 1 måneds sammenhengende tjeneste, betales ordinær daglønn etter tariffen for helgedager som faller mellom søndager. Dette gjelder bare dersom arbeidstakeren ellers ville vært i arbeid denne dagen.

5.6.2 Forsømmelse/fravær

Arbeidstaker taper retten til full lønn etter pkt. 5.6.1 om han uten samtykke fra arbeidsgiveren forsømmer sitt arbeid siste virkedag før eller første virkedag etter slik helgedag. Dette gjelder likevel ikke når arbeidstakeren ved egenmelding eller attest fra lege godtgjør at fraværet skyldtes sykdom, ferie, plikt til å ivareta offentlig ombud eller annen tvingende grunn.

5.7 Tillegg

Tilleggene betales for hele timer. Ved vakttjeneste betales tillegget for beregnet tid, jf. reglene i § 4 pkt. 4.3, og endres ikke om det inntreffer utrykninger som medfører aktivt arbeid på vakten. Tiden for utbetaling av tilleggene legges sammen per oppgjørsperiode og avrundes slik at 30 minutter eller mer forhøyes til hel time, mens 29 minutter eller mindre faller bort.

§ 6 OVERTID – FORSKJØVET ARBEIDSTID

6.1 Definisjon

Pålagt arbeid utover den ordinære arbeidstid er overtidsarbeid.

6.2 Avgrensning

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig.

Bestemmelsene gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstillinger. Deltidstilsatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide utover det som er fastsatt for full stilling per

dag (dog minimum 6 timer dersom arbeidstiden varierer fra dag til dag) eller per uke. Deltidstilsatte utbetales godtgjøring for forskjøvet arbeidstid, jf. pkt. 6.8.

For øvrig vises til pkt. 6.3 og arbeidsmiljøloven § 10-6.

6.3 Arbeidstaker i ledende eller særlig uavhengig stilling

6.3.1 Unntak

§ 6 gjelder ikke for arbeidstakere omfattet av kap. 3 pkt. 3.3.

Andre arbeidstakere som er unntatt fra arbeidsmiljøloven kap. 10, jf. § 10-12 (1) og (2) faller utenfor den ordinære overtidsgodtgjøring etter § 6. Disse arbeidstakere kan dog tilstås en fast godtgjøring.

Virksomheten skal foreta en konkret vurdering av hvilke ledere som ikke omfattes av overtids-bestemmelsene.

6.3.2 Kompensasjon for møtevirksomhet

Arbeidstakere som har plikt til å møte i utvalg utenom ordinær arbeidstid og som ikke har krav på overtidsbetaling eller tilstås møtegodtgjøring på linje med ombudsmenn, kan tilstås inntil 10 fridager per år som kompensasjon for møtevirksomheten. Fridagene skal fortrinnsvis avvikles i forbindelse med ordinær ferie.

Reglene kan også komme til anvendelse i forbindelse med andre særlige belastninger utenom den ordinære arbeidstid. Bedre ordninger eller bestemmelser beholdes.

Dager som er tilstått etter dette punkt, kan alternativt tas ut i tilsvarende antall daglønner hvis partene lokalt er enige om det.

6.4 Divisor

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer per år.

6.5 Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid

6.5.1 50 %

Det utbetales 50 % tillegg for overtidsarbeid i tiden 06.00 til 21.00, se likevel pkt 6.5.2 og 6.5.3.

6.5.2 100 %

1. For overtidsarbeid utført mellom kl. 21.00 og kl. 06.00. For overtidsarbeid påbegynt før kl 06.00 som varer fram til arbeidstidens begynnelse.
2. For overtidsarbeid på lørdager og søndager.
3. For overtidsarbeid utført etter den ordinære arbeidstids slutt på dager før helgedager.

6.5.3 133 1/3 %

For overtidsarbeid utført på helge- og høytidsdager og påskeaften samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag.

6.6 Prosenttillegg for arbeidstakere med skift-/turnusarbeid

6.6.1 50 %

1. For overtidsarbeid utført de 2 første timer umiddelbart ført det ordinære skift begynner.
2. For overtidsarbeid utført de 4 første timer umiddelbart etter det ordinære skift slutter.

3. 3. For overtidsarbeid i forbindelse med forskjøvet arbeidstid forskyves tidspunktet for 100 %-tillegget tilsvarende.

6.6.2 100 %

1. For overtidsarbeid som sammenlagt overstiger 4 timer utført umiddelbart før eller etter ordinært skift.

2. For overtidsarbeid utført til andre tider enn de som fremgår av pkt 6.6.1 og 6.6.3.

6.6.3 133 1/3 %

For overtidsarbeid utført på helge- og høytidsdager og påskeaften samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag.

6.7 Overtid etter tilkalling

Overtidsarbeid som etter tilkalling ikke finner sted umiddelbart etter eller før den ordinære arbeidstid, godtgjøres som om arbeidet varte i minst 2 timer. Hvis arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidsarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer. For øvrig regnes påbegynt halvtime som halv time. Bestemmelsen gjelder ikke overtidsarbeid som har sammenheng med vakt- eller beredskapstjeneste.

6.8 Forskjøvet arbeidstid

6.8.1 Hovedregel

Når arbeidsgiver pålegger forskjøvet arbeidstid, betales 50 % tillegg for den tid som faller utenom vedkommendes ordinære arbeidstid.

Medfører forskjøvet arbeidstid overtidsarbeid gjelder bestemmelsen i §§ 6.5 og 6.6.

Varsel om forskjøvet arbeidstid skal så vidt mulig gis 3 dager i forveien, og aldri mindre enn 1 dag i forveien. Hvis en arbeidstaker pålegges forskjøvet arbeidstid samme dag eller natten etter at vedkommende har hatt alminnelig arbeidstid, betales som for overtid inntil arbeidstidens begynnelse neste dag.

For ytterligere presiseringer, se vedlegg 3.

6.8.2 Unntak

Forskjøvet arbeidstid foreligger ikke hvor det på grunn av forholdene etter drøftinger, jf. pkt. 4.5, er fastsatt en særskilt inndeling av arbeidstiden for enkelte arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-5 og 10-3.

Det utbetales ikke tillegg etter denne bestemmelse hvis de ansatte er enige om bytte av vakter seg i mellom.

Det utbetales heller ikke tillegg etter denne bestemmelse når varselet skjer mer enn 2 uker før forskyvningen.

6.8.3 Uenighet

Oppnås ikke enighet om forskjøvet arbeidstid, skal arbeidet igangsettes, og tvisten kan forelegges VIRKE og vedkommende forbund.

§ 7 FERIE

I tillegg til ferieloven gjelder:

7.1 Utbetaling av feriepenger

Partene er enige om at feriepengene for tilsatte i VIRKE-virksomheter kan utbetales i juni måned i ferieåret, jf. ferieloven § 11 (1). Dette gjelder også dersom deler av ferien forskutteres eller overføres.

Benytter arbeidstakeren seg av lovens adgang til å overføre ferie til det følgende ferieår eller til å avvikle forskuddsferie, skal ikke feriepengegrunnlaget av den grunn forandres.

I slike tilfelle skal det ved sluttoppgjør foretas korrigering i samsvar med faktisk ferieavvikling i opptjeningsår og ferieår.

Lønn ved svangerskaps-, fødsels- og adopsjonspermisjon gir rett til opptjening av feriepenger.

7.2 Avtalefestet ferie

Utvidet feriefritid

Den utvidede ferien, 5 virkedager jf. ferieloven § 15, forskutteres ved at den resterende delen innføres som en avtalefestet ordning.

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

Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jf. ferieloven § 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 1 uke.

Dersom myndighetene beslutter å iverksette den resterende del av den 5. ferieuken, skal disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede ordningen.

Beregning av feriepenger

Feriepenger beregnes i samsvar med ferieloven § 10.

Den alminnelige prosentsats for feriepenger skal være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferieloven § 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 arbeidstakere over 60 år med rett til ekstraferie etter ferieloven § 5 nr. 2 forhøyes prosentsatsen med 2,3 prosentpoeng, jf. ferieloven § 10 nr. 3.

Fastsetting av avtalefestet ferie mv.

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 2 måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

Arbeidstaker kan kreve å få ferietid etter denne bestemmelse 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 opptjeningen av feriepenger.

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. De sentrale parter oppfordrer partene lokalt til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, f.eks. i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jule- og nyttårshelgen.

Overføring av avtalefestet ferie

Ved skriftlig avtale med den enkelte kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

Skiftarbeidere

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

Utbetaling av feriepenger

Partene er enige om, jf. ferieloven § 11 nr. 1, at opptjente feriepenger, uavhengig av bestemmelsene ovenfor, kan utbetales samlet i juni og juli måned, uavhengig av tidspunktet for faktisk avvikling av feriefritid.

Merknad:

I tariffavtaler hvor ferien etter ferieloven § 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.

§ 8 LØNN UNDER SYKDOM, SVANGERSKAP, FØDSEL OG ADOPSJON

I tillegg til folketrygdloven med forskrifter gjelder følgende:

8.1 Utbetaling av lønn

8.1.1 Arbeidsgivers lønnsplikt

Virksomheten utbetaler full lønn under sykdom, fødselspenger og adopsjonspenger til arbeidstakere som omfattes av § 1 hele den tid arbeidstakeren har rett til slik stønad etter folketrygdloven. Refusjonsbeløpet fra folketrygden for tilsvarende periode tilfaller virksomheten. Retten til lønn etter denne paragraf opphører når ansettelsesforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunkt over på folketrygden.

8.1.2 Full lønn

Med full lønn i § 8 menes ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt turnusplan/tjenesteplan.

8.1.3 Fradrag for trygd

I ytelsene etter pkt. 8.2 skal det gjøres fradrag for offentlige trygdeytelser som arbeidstakeren mottar i perioden. Dersom det blir innvilget trygdeytelser for et tidsrom tilbake hvor lønn under sykdom, fødselspenger eller adopsjonspenger allerede er utbetalt, kan virksomheten kreve overført en så stor del av trygdeytelsene at lønn under sykdom og fødselspenger for tilsvarende tidsrom dekkes.

8.2 Sykdom

8.2.1 Retten til sykelønn

Arbeidstakere som omfattes av § 1 har rett til lønn under sykdom i henhold til pkt. 8.2.2 fra første sykedag dersom vedkommende har tiltrådt stillingen.

8.2.2 Omfang/lønnens størrelse

Arbeidstaker har rett til full lønn under sykdom i 50 uker, i tillegg kommer eventuelle arbeidsgiverperioder. Når arbeidstaker har mottatt lønn under sykdom i til sammen 50 uker i de siste 3 år,

opphører retten til lønn under sykdom. En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 26 uker etter at vedkommende sist fikk lønn under sykdom, får ny rett til lønn under sykdom.

8.2.3 Lønnsrettigheter for arbeidstaker etter fylte 67 år

For arbeidstakere som fortsetter i tjeneste etter fylte 67 år, begrenses retten til full lønn under sykdom av folketrygdloven § 8-51. Etter utløpet av stønadsdagene i § 8-51 utbetaler arbeidsgiver differansen mellom full lønn og pensjon. Arbeidstaker dokumenterer pensjonens størrelse.

8.2.4 Meldinger/dokumentasjon/kontroll

Egenmelding

Fravær på grunn av sykdom bekreftes snarest med skriftlig egenmelding i henhold til reglene i folketrygdloven §§ 8-23 til 8-27 eller sykmelding. Egenmelding kan nyttes innenfor de rammer arbeidsgiver har fastsatt i medhold av folketrygdlovens regler evt. avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen).

Retten til lønn under sykdom bortfaller dersom fraværet ikke blir tilfredsstillende dokumentert, jf. folketrygdloven § 8-7.

Friskmelding

Virksomheten kan kreve friskmelding fra lege før arbeidet gjenopptas når sykdommen har vart ut over egenmeldingsperioden.

Kontroll

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

Erstatningskrav

Virksomheten har rett til å gjøre sitt tap i form av utbetalt lønn under sykdom gjeldende direkte mot skadevolder eller vedkommendes forsikringsselskap.

8.3 Svangerskap, fødsel og adopsjon

8.3.1 Opptjeningstid

Arbeidstaker som har vært i inntektsgivende arbeid i 6 av de siste 10 måneder før permisjonen tar til, har rett til full lønn under permisjon ved svangerskap, fødsel og adopsjon, jf. folketrygdloven kap. 14, når vedkommende har tiltrådt stillingen.

8.3.2 Rett til foreldrepermisjon

Dersom moren har vært i virksomheten tjeneste i et sammenhengende tidsrom av 9 måneder, har hun rett til fødselspermisjon med lønn selv om hun ikke har omsorg for barnet.

8.3.3 Arbeid under svangerskapet

Hvis arbeidet pga. svangerskapet ikke kan utføres tilfredsstillende, kan administrasjonen drøfte med arbeidstakeren og hennes tillitsvalgte at inntil 1 1/2 måned av permisjonen skal tas før nedkomstdatoen. Arbeidstakerens ønske skal tillegges avgjørende vekt.

Gravid arbeidstaker som etter lov eller forskrift ikke kan utføre sitt ordinære arbeid pga. risikofylt arbeidsmiljø, skal forsøkes omplassert som alternativ til svangerskapspermisjon. Behovet for omplassering må dokumenteres av lege/jordmor i tråd med NAV sine krav til dokumentasjon. Arbeidstaker som omplasseres etter denne bestemmelsen eller mottar svangerskapspenger har rett til full lønn frem til foreldrepermisjonen starter.

Det bør i vaktordninger legges til rette for at gravide arbeidstakere etter 28. svangerskapsuke kan ha en arbeidssituasjon som ikke medfører unødig belastning.

8.3.4 Amming

Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil 2 timer per arbeidsdag for å amme sitt barn.

8.3.5 Omsorgspermisjon for foreldre/partnere

I forbindelse med fødsel har faren rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn for å bistå moren.

Adoptivforeldre har rett til 2 ukers permisjon med full lønn i forbindelse med omsorgsovertakelse. Dette gjelder ikke ved stebarnsadopsjon eller hvis barnet er over 15 år.

Arbeidstaker som er omsorgsperson og har en relasjon til barnet uten å være biologisk mor eller far har rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn, hvis vedkommende lever i registrert partnerskap, er gift eller er samboere i ekteskapslignende forhold, hvis det av folkeregisteret fremgår at de har hatt samme adresse de siste to årene

8.3.6 Fedrekvote

Faren har rett til full lønn på de vilkår og i det omfang som framgår av folketrygdloven § 14-12.

8.3.7 Varslingsplikt

Arbeidstaker skal i god tid varsle når permisjoner etter pkt. 8.4 skal avvikles, jf arbeidsmiljøloven § 12-7.

8.3.8 Ny permisjon

Arbeidstaker som har hatt permisjon med lønn etter bestemmelsene i 8.4, må ha gjeninntrådt i stillingen for å få lønn under ny permisjon.

8.4 Barns og barnepassers sykdom

8.4.1 Rett til permisjon jf. arbeidsmiljøloven § 12-9

Arbeidstaker som har omsorg for barn, har rett til fri for nødvendig tilsyn ved barn-/barnepassers sykdom. Retten til permisjon gjelder til og med det året barnet fyller 12 år. Aldersgrensen på 12 år gjelder ikke ved sykdom hos funksjonshemmet barn.

8.4.2 Rett til full lønn

Til arbeidstaker som har omsorg for barn ytes det omsorgspenger etter folketrygdloven kap. 9 del II. Arbeidstaker har rett til full lønn ved omsorg for barn fra første fraværsdag når vedkommende har tiltrådt stillingen.

8.4.3 Rett til å komme tilbake i egen stilling eller tilsvarende

Arbeidstaker som er omfattet av arbeidsmiljøloven § 15-8, skal i tilsvarende periode være sikret tilbakekomst til stillingen sin, eller dersom denne ikke eksisterer på grunn av virksomhetens forhold, om mulig en tilsvarende stilling.

Fraværet må legitimeres, jf. pkt. 8.2.4.

§ 9 LØNN UNDER AVTJENING AV VERNEPLIKT

9.1 Førstegangstjeneste/repetisjonsøvelser

Arbeidstakere med minst 1 års sammenhengende tjeneste i virksomheten har rett til slik lønn som nevnt i pkt. 9.2 ved militær førstegangstjeneste, , plikttjeneste i sivilforsvaret, i politireserven og i heimevernet. Ved tvungne repetisjonsøvelser gis tilsvarende lønn for inntil 1 måned i kalenderåret.

9.2 Lønnens størrelse

9.2.1 Forsørger

Arbeidstakere med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under 18 år. Det samme gjelder dersom ektefelle/samboer har lavere inntekt enn 3 G. For definisjon av samboer, se pkt 10.3 b. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig.

9.2.2 Arbeidstaker uten forsørgeransvar

Arbeidstaker uten forsørgeransvar utbetales 1/3 av full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig.

9.2.3 Gjeninntredelse i stillingen

Forutsetningen for at lønn utbetales, er at vedkommende forplikter seg til å gjeninntre i tjenesten for et tidsrom av minst 3 måneder.

Det utarbeides en skriftlig avtale om tilbakebetaling dersom arbeidstaker slutter før de 3 måneder nevnt foran.

§ 10 YTELSER ETTER DØDSFALL / GRUPPELIVSFORSIKRING

10.1 Etterlatte

For arbeidstaker som er ansatt i virksomheten, herunder arbeidstakere som går på arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd, utbetales ved dødsfall et engangsbeløp til ektefelle/partner i henhold til lov om registrert partnerskap/samboer/andre som for en vesentlig del ble forsørget av arbeidstakeren.

Beløpet fastsettes slik:

10.2 Ytelse

(G = grunnbeløpet G 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

10.3 Forsikringssummens begunstigelse

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

a) Avdødes ektefelle eller registrert partner, (se dog bokstav c).

b) Samboer (se dog bokstav c). Som samboer regnes person avdøde levde sammen med på dødsfallstidspunktet og som ved bekreftelse fra folkeregisteret kan dokumentere at samboerforholdet har bestått de siste to år.

c) Barn under 20 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle, registrert partner eller samboer.

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

10.4 Begravelsesbidrag

Om det ikke finnes etterlatte som nevnt ovenfor, utbetales 1,5 månedslønn, dog minst ½ G, til dødsboet.

10.5 Forsikring

Virksomheten plikter å tegne gruppelivsforsikring til dekning av ovennevnte ytelser. Før virksomheten velger forsikringsselskap, skal valg av selskap drøftes med de tillitsvalgte.

Protokolltilførsel:

Ved en eventuell fellesordning på området, drøftes spørsmålet mellom partene sentralt.

§ 11 ERSTATNING VED YRKESSKADE / YRKESSYKDOM

11.1 Yrkesskade

Ved yrkesskade/yrkessykdom (godkjent av NAV som yrkesskade) som følge av arbeid i virksomheten, tilstås en engangserstatning utregnet etter folketrygdens grunnbeløp på skademeldingstidspunktet.

Bestemmelsen skal også gjelde når arbeidstaker blir skadet som følge av vold og/eller trusler på fritiden, på grunn av forhold som har tilknytning til arbeidet, og som medfører hel eller delvis arbeidsuførhet eller dødsfall.

Erstatningen inklusive renter etter forsikringsavtaleloven skal likevel minst tilsvare erstatning beregnet etter grunnbeløpet på oppgjørstidspunktet.

11.2 Skade på reise

Tilsvarende erstatning som ytes etter § 11, pkt. 11.1–11.7 utbetales når arbeidstakeren skades ved ulykke på direkte reise mellom hjem og arbeidssted og på tjenestereise.

11.3 Tap i fremtidig erverv

Ved yrkesskade/yrkessykdom som fører til ervervsmessig uførhet på 100 %, settes erstatningssummen til 15 G. Erstatningen reduseres forholdsmessig hvis den ervervsmessige uførhet er lavere.

11.4 Ménerstatning

Ved varig medisinsk invaliditet på minst 15 % ytes i tillegg menerstatning på følgende måte:

15–30 % medisinsk invaliditet	1 G
30–70 % medisinsk invaliditet	2 G
Over 70 % medisinsk invaliditet	3 G

11.5 Død

Når yrkesskade/yrkessykdom medfører død, utbetales et beløp på 15 G til de etterlatte som definert i pkt. 10.3.

11.6 Samordning av §§ 10 og 11

Den samlede erstatning til de etterlatte etter § 10 og § 11 kan ikke overstige 18 G.

11.7 Samordning av reglene med lov om yrkesskadeforsikring

I de tilfelle 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 § 11, pkt. 11.1–11.7 enn etter lov om yrkesskadeforsikring, utbetales differansen i tillegg til erstatning etter lov om yrkesskadeforsikring.

11.8 Plikt til å tegne forsikring

Virksomheten plikter å tegne forsikring som dekker ytelsene etter § 11, jf. for øvrig § 10.

§ 12 LØNNSANSIENNITET OG ANDRE LØNNSBESTEMMELSER

12.1 Hovedregler

Lønnsansiennitet fastsettes ved ansettelse etter følgende regler:

Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år.

Ansiennitetsdatoen fastsettes til den 1. i ansettelsesmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet.

Ved ansettelse i virksomheten godskrives all offentlig og privat tjeneste fullt ut. Som privat tjeneste regnes også arbeid i hjemmet og omsorgsarbeid med inntil 3 år, for lønnskategori A inntil 6 år. Verneplikt regnes som offentlig tjeneste.

Fagarbeider med avlagt fagprøve får verdiskapningsdelen av læretiden medregnet i lønnsansienniteten.

Fravær uten lønn i forbindelse med nedkomst og adopsjon medregnes med inntil 2 års lønnsansiennitet.

Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

Ansiennitet etter ovennevnte regler gis med virkning fra 1. mai 2002. Tilsatte som har fått beregnet sin ansiennitet før avtalen trer i kraft, beholder denne.

Ved omgjøring av stilling som følge av utdanning og / eller endrede arbeidsoppgaver, beholdes tidligere fastsatt lønnsansiennitet.

12.2 Ansiennitet for ekstrahjelp og timelønte

Ansiennitetsbestemmelsene gjelder tilsvarende for ekstrahjelp og timelønte som over en periode på ½ år har vært i tjeneste i gjennomsnitt 14 timer eller mer per uke.

12.3 Lønn for deltidsstillinger

Lønn for deltidsstillinger beregnes forholdsmessig ut fra de bestemmelser som gjelder for hel stilling med tilsvarende arbeidsområde.

12.4 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp

Lønnen fastsettes på grunnlag av tidligere praksis som for faste stillinger med tilsvarende arbeidsområde.

Timelønnen beregnes etter det årstimetall som gjelder for heltidstilsatte i samme arbeidsområde.

Ekstrahjelp (vakter) som møter opp etter tilsigelse, men som må gå igjen fordi deres assistanse ikke lenger trenges, lønnes for 2 timer. De som har påbegynt arbeidet, men hvis tjeneste blir overflødig, lønnes for minst 4 timer. I begge tilfelle kan de pålegges annet arbeid i tilsvarende tidsrom.

Tillegg for kvelds- og nattarbeid, lørdags- og søndagsarbeid samt for arbeid på helge- og høytidsdager utbetales til disse arbeidstakere uavhengig av arbeidsforholdets varighet og omfang, jf. § 5.

12.5 Avlønning av vikarer

Lønn for vikarer beregnes ut fra de bestemmelser som gjelder for stillingen.

§ 13 STEDFORTREDERTJENESTE/KONSTITUERING

13.1 Plikt til å utføre stedfortredertjeneste

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

13.2 Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling utbetales etter en ukes sammenhengende tjeneste den høyere stillings lønn fra første dag når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde.

Ved beordring til høyere lønnet stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele det ansvar som er tillagt stillingen, kan det etter drøftinger med tillitsvalgte avtales en passende godtgjøring.

13.3 Ferie/ferievikariat

Stedfortredertillegg gis ikke for ferievikariat ved avvikling av den lov- og avtalefestede ferie. Rett til stedfortredergodtgjøring opptjenes heller ikke ved slikt vikariat.

13.4 Konstituering

Ved konstituering (midlertidig ansettelse) i høyere lønnet stilling, utbetales fra første tjenestedag slik lønn som vedkommende ville fått ved opprykk til stillingen.

Når det er på det rene at en stilling vil bli stående ledig utover 1 måned pga. sykdom, permisjon el. l., foretas som hovedregel konstituering i stillingen.

§ 14 PERMISJON

Arbeidstaker som er pålagt å utføre kommunale eller andre offentlige verv, gis permisjon og kan etter søknad få beholde sin lønn. Arbeidstakeren plikter på forhånd å gjøre henvendelse til nærmeste overordnede om permisjon.

Praktisering av velferdspermisjon fastsettes i den enkelte virksomhet.

§ 15 PENSJON

Det er en tariffplikt at det opprettes en pensjonsordning. Denne kan tegnes i Statens Pensjonskasse, Kommunal Landspensjonskasse eller et privat forsikringsselskap.

For de virksomheter som i dag er knyttet til en eller flere av disse, kan det i tariffperioden ikke skiftes selskap uten at dette er drøftet på forhånd med de tillitsvalgte. Et slikt skifte kan ikke forringe de ansattes rettigheter.

Dersom det tegnes forsikring i et privat selskap, skal nivået og vilkårene så vidt mulig være tilsvarende som i de øvrige ordningene. Pensjonsordningen skal også omfatte AFP. Tariffplikten er oppfylt dersom kostnadene for den private ordningen er i samsvar med kostnadene for de offentlige ordningene.

På de områdene som er utskilt, videreføres nåværende AFP-ordning.

Pensjonsordningen kan også tegnes etter lov om tjenestepensjon og i tråd med de vilkår som fremgår av pkt. 4, 5 og 6 i vedlegget til protokoller av 28. august 2014, protokoll av 6. oktober 2015 og protokoll av 6. desember 2016, kalt Forsikret tjenestepensjon Virke.

Avtalefestet pensjon

Avtale om ny AFP-ordning er en del av landsoverenskomsten, se Vedlegg 5.

For virksomheter/foretak/bedrifter hvor de ansatte helt eller delvis er omfattet av en pensjonsordning som har offentlig AFP-ordning, skal det søkes unntak etter gjeldende regler hos Fellesordningen for AFP og sluttvederlag.

KAP. 2 LØNNSBESTEMMELSER

2.1 STILLINGER OMFATTET AV ET SENTRALT FASTSATT MINSTELØNNSSYSTEM.

2.1.1 Innledende bestemmelser:

- Partene er enige om at dette er et minstelønnssystem. Oppgitt minstelønn er bruttolønn basert på hel stilling.
- Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens real- og formal kompetanse, kompetanseutvikling i samsvar med virksomhetens behov og lønnsutvikling.
- Lønnsfastsettelsen skjer lokalt ved ansettelse etter avtale med arbeidsgiver basert på grunnlag av bestemmelsene i landsoverenskomsten samt utdanning, kompetanse, erfaring, ansvarsområde og arbeidsoppgaver.
- Ledere skal 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, retrettstilling eller lignende.
- Dersom aktuelle stillinger som er nevnt ikke er dekkende for virksomhetens behov, kan det opprettes nye stillinger lokalt. Arbeidsgiver skal drøfte med de lokale tillitsvalgte i hvilken lønnskategori stillingen skal plasseres.
- Arbeidsgiver utarbeider en oversikt over de stillingsbenevnelser med lønnskategori som benyttes i virksomheten.
- Lønnssatsene fastsettes etter forhandlinger mellom partene sentralt.

2.1.2 Minstelønnssatser

Arbeidstakere som er ansatt i stillinger som omfattes av minstelønnssatsene garanteres følgende minstelønnsnivå for medlemmer i LO/YS forbund per 1. juli 2018. For medlemmer i Norsk Sykepleierforbund og Utdanningsforbundet per 1. juli 2018. For medlemmer i Norsk Fysioterapeutforbund og Norsk Ergoterapeutforbund per 1. august 2018.

Lønns-kategori	Stillingsgrupper	0 år	4 år	8 år	10 år	20 år
A	Stillinger uten særskilt krav om utdanning	314000	319 000	330 000	375 000	402 000
B1	Stillinger hvor det kreves fagarbeiderutdanning eller tilsvarende utdanning	350 000	355 000	361 000	415 000	
B2	Stillinger hvor det kreves fagarbeiderutdanning eller tilsvarende utdanning og autorisasjon etter lov om helsepersonell	350 000	355 000	361 000	415 000	
C	Stillinger hvor det kreves 3 års høyskoleutdanning	400 000	410 000	433 000	490 000	
D	Stillinger hvor det kreves om høyskoleutdanning samt ytterligere spesialutdanning	435 000	455 000	490 000	525 000	

For medlemmer av Norsk Sykepleieforbund er partene enige om at minstelønn for sykepleier med 10 års ansiennitet skal heves til kr 500 000 senest fra 1. juli 2019.

Lønnsendringer

Endring av lønn skjer etter kapittel 3 Forhandlingsbestemmelser.

2.1.3 Følgende stillinger omfattes av sentralt fastsatte minstelønnssatser:

Lønns-kategori	Stillingsbenevnelse	Kommentarer
B	Aktivitør	
A	Ambulansesjåfør	
B 2	Ambulansesjåfør med fagbrev	Avlønning for paramedic avtales lokalt.
A	Assistent	
B	Assisterende kjøkkensjef	
C	Assisterende styrer	
C	Audiograf	
C	Avdelingssykepleier	
B	Barne- og ungdomsarbeider	
C	Barnevernpedagog	
C	Bibliotekar	
C	Dietetiker	
B	Elektriker	
C	Ergoterapeut	
C/D	Ergoterapispesialist *	Ergoterapispesialist er en avansementstilling med utgangspunkt i betegnelsene ergoterapeut og spesialergoterapeut. Avlønning avtales lokalt.
B	Fagarbeider	Alle yrkesbenevnelser med fagutdanning er ikke tatt med i stillingsoversikten. Arbeidsgiver kan benytte de yrkesbetegnelsene som faller naturlig. Minimumslønn er som fagarbeider.
A	Fullmektig	
C	Fysioterapeut	
	Førstekonsulent	Innplasseres avhengig av utdanning.
B 2	Helsesekretær	

Lønns-kategori	Stillingsbenevnelse	Kommentarer
B 2	Hjelpepleier / helsefagarbeider	
A	Husøkonomassistent	
C/D	Klinisk barnevernpedagog *	Klinisk barnevernpedagog er en avansementsstilling med utgangspunkt i stillingsbetegnelsen barnevernpedagog. Avlønning avtales lokalt.
C/D	Klinisk sosionom *	Klinisk sosionom er en avansementsstilling med utgangspunkt i stillingsbetegnelsen sosionom. Avlønning avtales lokalt.
C/D	Klinisk vernepleier *	Klinisk vernepleier er en avansementsstilling med utgangspunkt i stillingsbetegnelsen vernepleier. Avlønning avtales lokalt.
C/D	Klinisk spesialist i sykepleie/Klinisk spesialist i spesialsykepleie *	Klinisk spesialist i sykepleie/spesialsykepleie er en avansementsstilling med utgangspunkt i stillingsbetegnelsene sykepleier/spesialsykepleier. Avlønning avtales lokalt.
A	Kokk	
	Konsulent	Innplasseres avhengig av utdanning.
A	Kontorassistent	
	Lærling (reform 94)	Eget kapittel.
B	Maskinist	
	Medisinerstudent	
B	Miljøarbeider	Miljøarbeider med min. hjelpepleierutdanning eller relevant praksis på min. 10 år. Miljøarbeider uten ovennevnte utdannelse/praksis plasseres i A.
C	Miljøterapeut - 3-årig høyskoleutdanning	
B 2	Omsorgsarbeider	
A	Portør	
A	Renholder	

Lønns-kategori	Stillingsbenevnelse	Kommentarer
C	Rådgiver	
D	Rådgiver	
B	Sekretær	
A	Sjåfør	
C	Sosialkurator	
C	Sosionom	
D	Spesialergoterapeut	
D	Spesialfysioterapeut	
B	Spesialhjelpepleier	
C/D	Spesialist i fysioterapi *	Spesialist i fysioterapi er en avansementstilling med utgangspunkt i betegnelsene fysioterapeut og spesialfysioterapeut. Avlønning avtales lokalt.
D	Spesialradiograf	
D	Spesialsykepleier	
C	Sykepleier	
D	Tverrfaglig spesialutdanning med høyskole	
C	Vernepleier	

*: Klinisk spesialist i sykepleie/spesialsykepleie, spesialist i fysioterapi, ergoterapispesialist, klinisk vernepleier, klinisk sosionom og klinisk barnevernspedagog forutsetter at man har godkjenning i henhold til berørte forbunds godkjenningsordninger.

2.1.4 Lederstillinger

Lønn for følgende stillinger avtales ved ansettelse.

Stillingsbenevnelse
Administrerende direktør
Administrasjonssjef
Avdelingsleder
Direktør
Driftssjef
Fagsjef
Formann
Husøkonom
Informasjonssjef
It-sjef
Maskinsjef
Overradiograf
Overbioingeniør
Overingeniør
Oversykepleier
Kjøkkensjef
Personalsjef
Prosjektleder
Seksjonsleder
Sjefergoterapeut
Sjefbioingeniør
Sjeffysioterapeut
Sjefsykepleier
Styrer
Vedlikeholdssjef

Merknad:

Ved lokal enighet og etter samtykke fra sin sentrale arbeidstakerorganisasjon, kan ovennevnte arbeidstakere overføres til pkt. 2.2.

2.1.5 Unge arbeidstakere

Partene tilrår følgende avlønning av unge arbeidstakere:

Tom. 14 år	50 % av	Minstelønn kategori A
15 år	70 % av	
16 år	85 % av	
17 år	90 % av	

2.1.6 Utdanningsstillinger

Stillingsbenevnelse	Avlønning
Fysioterapeut i turnus	Fysioterapeut i turnus avlønnes med 90 % av lønnskategori C

2. 2 STILLINGER OMFATTET AV LOKAL LØNNS- OG STILLINGSINNPLASSERING

2.2.1 Følgende stillinger innplasseres lokalt

Lege i spesialisering
Bioingeniør
Ingeniør
Lege
Overlege
Tilsynslege
Psykolog
Psykologspesialist
Sjefpsykolog
Spesialpsykolog
Klinisk ernæringsfysiolog
Inst./sykehusprest
Turnuslege
Medisinerstudent
Tannlege
Spesialtannlege
Tannlegespesialist
Radiograf
Rådgiver

2.2.2 Innplassering

- Lønnsfastsettelsen lokalt skjer ved ansettelse og på grunnlag av bestemmelsene i landsoverenskomsten. Lønn fastsettes som årslønn.
- 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.
- Det kan avtales lokalt at ulempetilleggene inkluderes i stillingens lønn.
- Dersom den ansatte gjennom 2 år oppnår en vesentlig lavere lønnsutvikling enn lønnsutviklingen for sammenlignbare stillinger i virksomheter, skal det gjennomføres en lønnssamtale mellom arbeidsgiver og den ansatte.

2.3 TREKK AV PENSJON

Arbeidstakers andel til pensjonsordningen er 2 % av bruttolønn.

2.4 BEREGNING AV MÅNEDS-, UKE-, DAG- OG TIMELØNN

– Månedslønn fremkommer ved å dividere årslønn med 12

– Ukelønn fremkommer ved å dividere månedslønn med 4,33.

– Beregningsmåten benyttes normalt ved trekk i lønn som for eksempel ferie og lignende.

– Daglønn fremkommer ved å dividere årslønn med 260 ved 5-dagers uke

– Timelønn fremkommer ved å dividere årslønn med hhv 1950/1846/1746 avhengig av om arbeidstaker arbeider 37,5/35,5/33,6 t/uke.

– Timelønn ved overtidsberegning fremkommer ved å dividere årslønn på 1850

– Ved beregning av ovennevnte satser benyttes alminnelige regler om forhøying.

2.5 TILLEGG/GODTGJØRINGER

De regler og den praksis som gjaldt per 30. april 2002 for å omgjøre tillegg/godtgjøringer til pensjonsgivende inntekt videreføres.

Faste og variable tillegg knyttet til arbeidsytelse, er pensjonsgivende når de godtgjøres som årsbeløp og utbetales på samme måte som ordinær lønn. Dette gjelder følgende ytelser:

– Lørdags- søndagstillegg

– Kvelds- og nattillegg

– Ytelser som etter sentrale avtaler er pensjonsgivende

Med grunnlag i gjeldende arbeidsplan beregnes tilleggene for den enkelte arbeidstaker på årsbasis og omregnes til månedlige beløp. Ved beregning av tilleggslønn legges det til grunn et årstimetall på 1900.

Tilleggene faller bort når grunnlaget for dem ikke lenger er til stede.

2.6 INNBETALING OG SATSER FOR FELLES OU-FOND PÅ HUK-OMRÅDET

Avgift til fondet for full stilling er kr. 5,- per uke, hvorav arbeidsgiver betaler kr. 2,50 og arbeidstaker trekkes kr. 2,50. For deltidsstilling på 14 timer eller mindre per uke er det tilsvarende beløp kr. 2,50 hhv kr 1,25 og kr. 1,25. Avgiften betales/trekkes hver måned, beløpet settes på særskilt konto og innbetales samlet til HUK-fondet etter egne bestemmelser.

2.7 OVERGANGSBESTEMMELSER FOR LØNN OG LØNNSSYSTEM

Ingen skal som følge av overgang til denne overenskomst gå ned i lønn.

2.8 AVLØNNING AV ALDERSPENSJONISTER

Alderspensjonister som mottar tjenestepensjon fra SPK eller KLP gis de vilkår som til enhver tid gjelder i tariffavtale eller administrative ordninger for hhv KS- og statsområdet.

KAP. 3 FORHANDLINGSBESTEMMELSER

3.1 LØNNSPOLITIKK

Partene lokalt skal samarbeide om å utarbeide en overordnet langsiktig lønnspolitikk for virksomheten basert på virksomhetens mål.

Lønnssystemet forutsetter en lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte. Arbeidsgiver tar initiativ til regelmessig revidering av lokal lønnspolitikk.

Lønnspolitiske retningslinjer utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner.

Lokal lønnspolitikk utformes slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement.

3.1.1 Drøftingsmøte

De lokale parter skal etter initiativ fra arbeidsgiver hvert år foran lokale forhandlinger gjennomføre et eller flere drøftingsmøter hvor partene bl.a. skal diskutere de prinsipper og de retningslinjer partene mener lønnsfastsettelse skal foretas etter, med sikte på å oppnå en mest mulig objektiv vurdering og et mest mulig rettferdig resultat. Drøftingsmøtene skal samlet omfatte alle lønnsbestemmelsene.

Drøftingene tar utgangspunkt i virksomhetens totale situasjon, lokal lønnspolitikk og bruk av landsoverenskomstens forhandlingsbestemmelser. Videre drøfter partene utarbeidelse av relevante kriterier for lønnsfastsettelse og målsetting for lønnsforhandlingene. Det skal tilstrebes enighet om kriteriene.

Likeledes skal partene bli enige om praktisk gjennomføring av forhandlingene.

Det settes opp protokoll fra møtet.

3.2 LOKALE FORHANDLINGER INNENFOR SENTRALT AVSATT ØKONOMISK RAMME

Lokale forhandlinger etter denne bestemmelsen gjennomføres for arbeidstakere som faller inn under kap. 2.1.

Partene sentralt kan avtale å avsette en viss andel av den totale økonomiske rammen til lokale forhandlinger. Partene sentralt fastsetter virkningstidspunkt og tidspunkt for når forhandlinger innenfor avsatt økonomisk ramme skal være sluttført.

Partene lokalt beregner – for de som omfattes av forhandlingene - virksomhetens økonomiske ramme basert på utbetalt grunnlønn for de stillingene forhandlingene omfatter (dvs. årslønn uten tillegg) per 31.12 foregående år og den sentralt fastsatte ramme (prosentsats).

De organisasjoner som er part i avtalen, kan fremme krav overfor den enkelte arbeidsgiver via sine lokale tillitsvalgte.

3.2.1 Anke

Oppnås ikke enighet, skal arbeidstakerorganisasjonen meddele arbeidsgiver skriftlig 14 dager etter avsluttede forhandlinger om uenigheten opprettholdes. Arbeidsgiver kan iverksette resultatet dersom slik bekreftelse ikke er meddelt innen fristen.

Opprettholdes uenigheten, skal denne meddeles de sentrale parter skriftlig senest 4 uker etter utgangen av avtalt tidsfrist for gjennomføring av forhandlingene i virksomheten. De sentrale parter kan anbefale fornyet lokal forhandling eller definere den endelige løsningen på tvisten.

Hver av partene kan hvis enighet ikke oppnås bringe saken inn for en sentral ankenemnd. Nemnda skal bestå av 3 medlemmer sammensatt slik: 1 representant for vedkommende arbeidstaker-organisasjon, 1 representant for VIRKE og en nøytral leder. Dersom partene ikke blir enige om leder, oppnevnes denne av Riksmekler.

Dersom det er gitt fullmakt til organisasjoner i forbindelse med gjennomføring av lokale forhandlinger, tilligger ankeadgangen den organisasjonen som har gitt fullmakt.

3.3 ÅRLIG LØNNSREGULERING AV STILLINGER SOM FÅR SIN LØNN FORHANDLET LOKALT

Senest en måned etter at lokale forhandlinger etter pkt. 3.2. er gjennomført, skal det føres lokale forhandlinger for stillinger som får sin lønn i helhet fastsatt lokalt.

Ved lønnsregulering for disse stillingene tas det hensyn til lønnsutviklingen i tariffområdet samt til virksomhetens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet.

Ved forhandlinger kan det gis både generelle og individuelle tillegg.

Partene lokalt kan avtale at hele eller deler av lønnsreguleringen benyttes av arbeidsgiver til lønns-fastsettelse.

Oppnås ikke enighet i det lokale oppgjøret, kan hver av partene bringe tvisten inn for organisatorisk behandling mellom de sentrale parter. De sentrale parter kan anbefale fornyet lokal forhandling eller definere den endelige løsningen på tvisten.

3.3.1 Anke

Oppnås ikke enighet, skal arbeidstakerorganisasjonen meddele arbeidsgiver skriftlig 14 dager etter avsluttede forhandlinger om uenigheten opprettholdes. Arbeidsgiver kan iverksette resultatet dersom, slik bekreftelse ikke er meddelt innen fristen.

Opprettholdes uenigheten, skal denne meddeles de sentrale parter skriftlig senest 4 uker etter utgangen av avtalt tidsfrist for gjennomføring av forhandlingene i virksomheten. De sentrale parter kan anbefale fornyet lokal forhandling eller definere den endelige løsningen på tvisten.

Hver av partene kan hvis enighet ikke oppnås, bringe saken inn for en sentral ankenemnd. Nemnda skal bestå av 3 medlemmer sammensatt slik: 1 representant for vedkommende arbeidstaker-organisasjon, 1 representant for VIRKE og en nøytral leder. Dersom partene ikke blir enige om leder, oppnevnes denne av Riksmekler. Dersom det er gitt fullmakt til organisasjoner i forbindelse med gjennomføring av lokale forhandlinger, tilligger ankeadgangen den organisasjonen som har gitt fullmakt.

Dersom de sentrale parter anbefaler fornyet lokal forhandling, kan de avtale annen tvisteløsning for en eventuell etterfølgende ankebehandling. Dersom det ikke oppnås enighet om tvisteløsningens form, benyttes nemndsbehandling slik beskrevet i 3. ledd.

Denne bestemmelsen gjelder ikke avgjørelser når lønnsreguleringen etter avtale fordeles av arbeidsgiver

3.4 ADMINISTRATIV REGULERING AV LEDERLØNN

Styret skal minst en gang per år vurdere lønnsvilkårene for øverste leder. Vurderingen skal basere seg på oppnådde resultater/kriterier utarbeidet av styret.

3.4.1 Andre lederstillinger

Etter drøftinger med de lokale arbeidstakerorganisasjonene kan styret ta andre i den øverste ledelse som er engasjert i utforming og gjennomføring av virksomhetens personalpolitikk ut av landsoverenskomstens bestemmelser om fastsetting og regulering av lønn.

Dersom det oppstår uenighet om slikt uttak i mindre virksomheter, kan saken bringes inn for de sentrale parter.

Arbeidsgiver skal minst en gang per år vurdere lønnsvilkårene for den/de som er tatt ut.

Styrets vurdering er ikke gjenstand for anke.

3.5 ANDRE FORHANDLINGER

3.5.1 Særskilte forhandlinger

Uavhengig av pkt. 3.2, 3.3 og 3.4 kan partene lokalt føre forhandlinger for enkeltarbeidstakere i de tilfeller det er helt spesielle problemer med å beholde kvalifiserte arbeidstakere.

Kommer partene ikke til enighet, iverksettes arbeidsgivers siste tilbud.

3.5.2 Det kan føres forhandlinger i følgende tilfeller

- Når det er foretatt betydelige organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringer hvor arbeidstaker som følge av dette har fått vesentlig endrede arbeids- og ansvarsoppgaver
- Når det er skjedd betydelige endringer i de forhold som ble lagt til grunn ved fastsetting av en arbeidstakers arbeids- og ansvarsområde.

3.5.3 Anke

Det henvises til pkt. 3.3.1.

3.5.4 Kompetanse

Partene lokalt kan uavhengig av øvrige forhandlingsbestemmelser forhandle om endret lønn når en arbeidstaker har gjennomført relevant etter-/videreutdanning. Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger vedtas arbeidsgivers siste tilbud.

Merknad:

Den lokale lønnspolitikken legges til grunn for forhandlingene. Det kan i denne forbindelse også vurderes innplassering i annen stillingskode. Det vises også til betydningen av at kompetanseutvikling vektlegges, herunder etter- og videreutdanning av minimum et halvt/ett års varighet, kompetansegivende oppgaver og annen opplæring av betydning for stillingen, spisskompetanse og utvikling av realkompetanse. I denne sammenheng er fagarbeiderstillinger relevant, fagskoleutdanning og høgskoleutdanning med ettårig videreutdanning særlig relevant.

Dersom arbeids- og ansvarsområdet er endret kan det forhandles etter 3.5.1

3.5.5 Rett til årlig samtale

Arbeidstakere har rett til en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling.

KAP. 4 VARIGHET OG REGULERING 2. AVTALEÅR

Landsoverenskomstene gjøres gjeldende fra 1. mai 2018 til 30. april 2020 og videre for 1 – ett – år av gangen hvis den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 3 – tre – måneders varsel.

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

Dersom partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp overenskomsten innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 dagers varsel, med utløp tidligst 1. mai 2019.

Partene avgjør selv hvordan de skal godkjenne forhandlingsresultatet eller et meklingsforslag.

KAP. 5 LÆRLINGER

5.1 FORMÅL

Fagopplæring skjer i samsvar med de bestemmelser som til enhver tid gjelder i opplæringsloven, landsoverenskomsten og hovedavtalen. Partene skal hvert år drøfte lærlingesituasjonen og antall læreplasser i virksomheten ut i fra virksomhetens eget behov og samfunnets behov for læreplasser.

5.2 DEFINISJONER

- Lærling: har undertegnet en lærekontrakt med sikte på fag- eller svenneprøve i fag som har læretid i virksomhet, jf. opplæringsloven § 4-1 og forskriften § 1-3.
- Lærekandidat: har undertegnet en opplæringskontrakt med sikte på en mindre omfattende prøve enn fag-/svenneprøve, jf. opplæringsloven § 4-1.
- Praksiskandidat: har meldt seg til fag-/svenneprøve eller opplæringsloven § 3-5 uten å være elev eller lærling.

5.3 LÆRETIDEN

5.3.1 Lønn i læretiden

Læretiden består av opplæringstid og verdiskapingstid. Lønn utbetales bare for verdiskapingstiden. Lønnen til lærlinger fastsettes som en prosentvis andel av minstelønn for fagarbeider, eksklusive tillegg. Lønn til lærekandidater, se pkt. 5.4.

Dersom partene lokalt er enige, kan en annen prosentvis fordeling av lønn avtales, innenfor den gitte ramme som er beskrevet nedenfor.

Det skal settes av tid til å føre opplæringsbok i den ordinære arbeidstiden. Veiledning skal være en del av dette.

5.3.2 Fag som følger hovedmodellen

Fag som følger hovedmodellen har 2 år opplæring i skole og 2 år i bedrift/virksomhet. Læretiden i bedrift/virksomhet består av 50 % opplæring og 50 % verdiskaping. I denne tiden lønnes lærlingen slik:

1. halvår: 30 %

2. halvår: 40 %

3. halvår: 50 %

4. halvår: 80 %

5.3.3 Fag som ikke følger hovedmodellen

1 års læretid i virksomheten:

1. halvår: 50 %

2. halvår: 80 %

1 ½ års læretid i virksomheten:

1. halvår: 45 %

2. halvår: 55 %

3. halvår: 80 %

2 ½ års læretid i virksomheten:

1. halvår: 30 %

2. halvår: 35 %

3. halvår: 40 %

4. halvår: 65 %

5. halvår: 80 %

3 års læretid i virksomheten:

1. halvår: 0 %

2. halvår: 15 %

3. halvår: 25 %

4. halvår: 35 %

5. halvår: 45 %

6. halvår: 80 %

Dersom partene lokalt er enige, kan en annen prosentvis fordeling av lønn enn den som framgår av 5.3.2 og 5.3.3 avtales, innenfor den gitte totalramme for hvert enkelt lærlingløp.

5.3.4 Lærlinger med full praktisk opplæring i virksomheten

Lærlinger uten grunnkurs (GK) og videregående kurs (VK1) i videregående skole etter Reform-94 skal ha en samlet lønn under læreperioden, som tilsvarer den totale lærlingelønn som følger hovedmodellen (1 årslønn).

5.4 LØNN LÆREKANDIDATER

Lønn for lærekandidater fastsettes lokalt i hvert enkelt tilfelle etter drøftinger med de tillitsvalgte.

5.5 PRØVEAVLEGGELSE

Arbeidsgiver dekker lønn ved prøveavleggelse for lærlinger.

5.6 REKRUTTERING

Dersom det er særlige vansker med å rekruttere lærlinger, kan partene lokalt drøfte midlertidige tiltak som øker mobiliteten og tilgang på lærlinger, for eksempel støtte til læremateriell, støtte til oppholdsutgifter og støtte til reise- og flytteutgifter.

5.7 UBEKVEMSTILLEGG

Lærlingen og lærekandidaten utbetales ubekvemstillegg etter kap. 1 § 5.

5.8 OVERTID

Lærlinger og lærekandidater under 18 år kan ikke pålegges overtidsarbeid, jf. arbeidsmiljøloven § 11-2.

5.9 ANNET ARBEID

Lærlinger som utfører annet arbeid enn det lærekontrakten tilsier lønnes i henhold til tariffavtalens bestemmelser for slikt arbeid.

5.10 SYKELØNN OG FORELDREPENGER

Lærlingen og lærekandidaten gis rett til sykelønn og foreldrepenger etter kapittel 1 § 8 med beregningsgrunnlag i aktuell lønnsprosent når tilfellet oppstår. Slike fravær kan medføre at læretiden forskyves med tilsvarende forskyvning av lønnsprosenten.

5.11 GRUPPELIVSFORSIKRING

Lærlingen og lærekandidaten omfattes av gruppelivsforsikringen i kapittel 1 § 10 med rettigheter som tilsvarer 50 % av det beløp som framgår av punkt 10.2.

5.12 BRUTTOLØNN

Lærlingen og lærekandidaten omfattes ikke av arbeidsgivers tjenestepensjonsordning og lønnen skal derfor utbetales som bruttolønn.

5.13 FORLENGELSE

I de tilfeller lærlingen stryker til første gangs fag-/svenneprøve, og dette ikke kan tilbakeføres til lærlingens eget forhold, anmodes virksomheten om å tilrettelegge for videreføring av nødvendig praksistid for gjennomføring av ny fag-/svenneprøve. Ved forlengelse skjer avlønning etter siste halvårssats. Det vises forøvrig til opplæringsloven.

VEDLEGG

VEDLEGG 1 LOKALE FORHANDLINGER

1. Forhandlingsbestemmelser

Den enkelte landsoverenskomst på HUK-området har avtalefestet

- forhandlingsgrunnlag
- virkemidler
- evt. økonomiske rammer
- virkningstidspunkt
- frist for avvikling av de lokale forhandlingene

2. Forhandlingssted

Forhandlingene skal gjennomføres på den enkelte virksomhet. Dersom virksomheter har samme hovedarbeidsgiver - kan VIRKE i samråd med de berørte arbeidstakerorganisasjoner avgjøre at hovedarbeidsgiver skal føre forhandlingene for disse virksomheter.

3. Parter

Forhandlingene i virksomheten skal gjennomføres av arbeidsgiver og organisasjonenes tillitsvalgte i virksomheten. Dersom en organisasjon ikke har tillitsvalgte i virksomheten kan lønnskrav fra medlemmet i organisasjonen etter fullmakt ivaretas av tillitsvalgte fra andre organisasjoner. De sentrale parter åpner for at organisasjonene i virksomheten vurderer om det er hensiktsmessig at organisasjonene i virksomheten som er tilsluttet samme hovedorganisasjon opptrer som en part.

4. Drøftingsmøte

Før forhandlingene avholdes et drøftingsmøte mellom partene lokalt, hvor partene bl.a. kan ta opp:

- Evt. føringer sentralt
- Prioriteringer iht. lokal lønnspolitikk
- Fremlagt pott fra arbeidsgiver
- Hvilken statistikk og hvilke lønnsopplysninger arbeidsgiver skal legge frem
- Fremdrift for forhandlingene
- Hvem som omfattes av forhandlingene – herunder forholdet til uorganiserte
- Informasjon av resultater

Det skrives protokoll fra møtet.

5. Lønnspolitikk

Partene viser til bestemmelsene i den enkelte landsoverenskomst.

6. Protokoll

Fra forhandlingene skal det nedtegnes en skriftlig protokoll.

7. Beregning av pott

Den enkelte arbeidsgiver må selv beregne den økonomiske potten for sin virksomhet. VIRKE vil – dersom arbeidsgiver ønsker det – bistå ved beregningen i de tilfelle der det er avsatt pott. Se også pkt. 3.2.

8. Tvist

Dersom partene ikke blir enige under forhandlingene i virksomheten kan hver av partene bringe saken inn for en sentral ankenemnd. VIRKE og de berørte arbeidstakerorganisasjoner kan i det enkelte tilfelle avtale at en lokal tvist behandles av de sentrale parter før den sendes ankenemnden. Nemnda skal bestå av 3 medlemmer sammensatt slik: 1 representant for vedkommende arbeidstakerorganisasjon, 1 representant for VIRKE og en nøytral leder. Dersom partene ikke blir enige om leder, oppnevnes denne av Riksmekler. Dersom det i samsvar med pkt. 3, første ledd annen setning er gitt fullmakt tilligger ankeadgangen den organisasjon som har gitt fullmakt. Arbeidsgiver skal varsle de øvrige parter straks resultatet av en eventuell ankebehandling foreligger. Bestemmelsen gjelder ikke dersom partene i den enkelte landsoverenskomst har avtalt andre ordninger.

VEDLEGG 2 ETTER- OG VIDEREUTDANNING

1. Innledning

Hovedavtalen legger til grunn at omstilling og sterkere konkurranse krever styrket kompetanse-utvikling i virksomhetene.

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

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

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

2. Opplæringsutvalg

I samsvar med forutsetningene i Hovedavtalen kan spørsmål knyttet til kompetanseutvikling drøftes og behandles i utvalg i den enkelte virksomhet. Dersom virksomheten ikke har virksomhetsutvalg eller partene lokalt er enige, kan nevnte spørsmål behandles av andre etablerte utvalg eller et eget opplæringsutvalg der partene er likt representert.

3. Kompetanseutvikling

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

Kompetanseplanen bør:

– ajourholdes årlig

– motivere til faglig utvikling

– inneholde planer for gjennomføring av kompetanseutviklingstiltak for den enkelte medarbeider

4. Små og mellomstore virksomheter

For at arbeidet med kompetanseutvikling skal bli mest mulig hensiktsmessig også for små og mellomstore virksomheter, bør det utvikles nye modeller for samarbeid mellom flere virksomheter.

5. Særskilte utfordringer

Partene viser til at det kan være særskilte utfordringer knyttet til landsomfattende landsoverens-komstområder.

6. Støtte til livsopphold ved utdanningspermisjon

Partene viser til Handlingsplan for kompetanse fra tariffoppgjøret 1998, Arntsenutvalgets innstilling D6 og Riksmeklingsmannens møtebok for lønnsoppgjøret 1999.

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

Ansvaret for å dekke utgiftene i forbindelse med kompetanseutvikling for arbeidstakere avhenger av formålet med det enkelte tiltak:

Utdanning i tråd med virksomhetens behov skal dekkes av den enkelte virksomhet

Utdanning som bygger på lov om rett til utdanningspermisjon må finansieres på annen måte f. eks. gjennom Statens Lånekasse.

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

Utdanning til annet fagområde

Dette må finansieres gjennom ordninger som f. eks. Lånekassen.

Etter- og videreutdanningen innen samme fagområde, men ut over virksomhetens behov

Ansvar for finansiering av livsopphold under permisjon for denne gruppen er uavklart.

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

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

Partene er enige om at det må utredes nærmere hvordan støtteordning til livsopphold under utdanningspermisjon, jf. pkt. 2 ovenfor, kan utformes. Det vises til brev av 9. mai 2000 fra Statsministeren til Riksmeklingsmannen. Partene forutsetter at VIRKE gis deltakelse i det utredningsarbeid som vil bli igangsatt i henhold til ovennevnte brev.

7. Tiltaksplan

Under henvisning til protokollen fra mellomoppgjøret 1999, viser partene til at det for VIRKE-området er enighet om fremdrift og tiltaksplan for det videre arbeidet bl.a. med kompetansereformen.

VEDLEGG 3 FORSKJØVET ARBEIDSTID

Partene er enige om følgende presiseringer:

1. Bestemmelsen om ett døgns varsel forstås slik at varsel skal gis senest kl. 12.00 døgnet før forskyvningen av arbeidstiden skal finne sted.
2. Tillegg for forskjøvet arbeidstid utbetales for den faktiske utførte (forskjøvne) arbeidstid.
3. Dersom den utførte (forskjøvne) arbeidstid er kortere enn arbeidstiden etter turnusplanen, skjer det ingen innarbeiding eller trekk i lønn.
4. Dersom den utførte (forskjøvne) arbeidstid er lenger enn arbeidstiden etter turnusplanen, godtgjøres den forlengede arbeidstid som overtid.
5. Dersom forskyvningen av flere arbeidsperioder (vakter) varsles samtidig, utbetales overtidsgodtgjøring etter pkt. 4 først når summen av den utførte forskjøvne arbeidstid overskrider summen av den arbeidstid som skulle ha vært utført etter turnusplanen.
6. Bestemmelsen om forskjøvet arbeidstid gjelder også ved forskyvning av arbeidstid til dag som er fridag i den opprinnelige turnusplan, dog slik at det alltid gis fridag i samsvar med arbeidsmiljøloven § 10-8.
7. Tillegg for ubekvem arbeidstid utbetales for faktisk utført arbeidstid.

Ved varsel senere enn kl. 12.00 døgnet før forskyvning:

1. Dersom det ikke er mulig å gi varsel slik som forutsatt i innledningen til pkt. 6.8, vil bestemmelsene om overtid komme til anvendelse.
2. Dersom arbeidsgiver og arbeidstaker i det enkelte tilfelle er enige om at arbeidstakeren får fri hele eller deler av den arbeidstid som er utført, skal slik fritid regnes som avspasering av overtiden time mot time, slik at bare overtidstillegget utbetales for den avspaserte tid.
3. Dersom varsel gis umiddelbart etter fremmøte, godtgjøres som for 2 timers arbeid selv om arbeidstakeren forlater arbeidsstedet umiddelbart.
4. Tillegg for ubekvem arbeidstid utbetales for faktisk utført arbeidstid.

VEDLEGG 4 SÆRSKILTE BESTEMMELSER

Bestemmelsene nedenfor gjelder etter tariffrevisjonen per 1. mai 2006, som en personlig ordning, for arbeidstakere som per 30. april 2006 var ansatt i virksomhet som tidligere var omfattet av Landsoverenskomst for tjenesteytende virksomheter (Oslo).

Kvelds- og nattillegg

(Ad. Landsoverenskomsten kap. 1 § 5 pkt. 5.4)

40 % kvelds- og nattillegg

Arbeidstaker som arbeider etter tjenesteplan med 37,5, 35,5 eller 33,6 timer per uke, får for ordinær tjeneste i tiden kl. 17.00 til kl. 06.00 40 % tillegg til ordinær lønn.

Fast nattjeneste

Arbeidstakere i fast nattjeneste (35,5 timer per uke) får i tiden kl. 20.00 til kl. 06.00 et nattillegg på 40 % i tillegg til ordinær lønn.

Avtalte bestemmelser ved yrkesskade

(Ad. Landsoverenskomsten kap. 1 §§ 10 og 11)

1. Definisjoner mv.

Med yrkesskade forstås skade eller sykdom som er godkjent av trygdeetaten som yrkesskade etter reglene i folketrygdloven kap. 13.

Virksomheten trenger lovpålagt yrkesskadeforsikring.

Supplerende dekning ved ulykke som medfører arbeidsuførhet eller dødsfall:

Arbeidsgiver tegner forsikring for ulykkesskade i tjenesten, på direkte reise mellom hjem og arbeidssted/oppdragssted, på tjenestereise, ved fjernarbeid eller som følge av vold fra klient/ bruker på fritiden som medfører hel arbeidsuførhet eller dødsfall utbetales erstatning tilsvarende lov om yrkesskade, dog minimum 15 G (15 ganger grunnbeløpet i folketrygden). Ved dødsfall utbetales erstatning til ektefelle/partner/samboer eller personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.

Ved tilsvarende ulykke som medfører delvis arbeidsuførhet utbetales et beløp tilpasset skade-prosenten.

I de tilfeller lov om yrkesskadeforsikring ved erstatningsutmålingen medfører høyere erstatning enn etter reglene i dette kapittel, utbetales bare erstatning etter loven.

I de tilfeller lov om yrkesskadeforsikring ved erstatningsutmålingen medfører høyere erstatning enn etter reglene i dette kapittel, utbetales bare erstatning etter loven.

I de tilfeller der den skadelidte eller etterlatte vil oppnå høyere samlet erstatning etter dette kapittel enn etter lov om yrkesskadeforsikring, utbetales differansen i tillegg til erstatning etter lov om yrkesskadeforsikring.

2. Tilleggsytelser ved yrkesskade

Dekning av utgiftene

Rammes en arbeidstaker av yrkesskade, skal virksomheten bære utgiftene ved sykebehandling i den utstrekning disse ikke dekkes av offentlige trygder.

Tjenestefri med lønn

Arbeidstaker som ikke kan utføre sitt arbeid som følge av yrkesskade, har rett til tjenestefri med full lønn i inntil 2 år. Ytelsene opphører ikke ved utløp av oppsigelsesfrist, vikariat eller sesong.

Virksomheten kan tilstå ytterligere tjenestefrihet med lønn hvis det er grunn til å anta at vedkommende innen rimelig tid kan gjenoppta sitt arbeid eller overføres til annen stilling.

Attføringstiltak

Snarest mulig og senest etter 8 ukers sykefravær skal eventuelle attføringstiltak tas opp til vurdering. Ved overføring til annet arbeid beholder vedkommende sin tidligere stillings lønn såframt han/hun har minst 1 års forutgående tjeneste.

3. Tjenestereiseforsikring ved utenlandsreise

Virksomheten tegner tjenestereiseforsikring ved utenlandsreiser

4. Kollektiv gruppelivsforsikring

– utgått, dekket av § 10.2 i Landsoverenskomsten

5. Kollektiv ulykkesforsikring i fritiden

Virksomheten tegner forsikring for ulykke i fritiden for alle ansatte.

Ektefelle eller registrert partner regnes som etterlatt med mindre det før dødsfallet var avsagt dom for eller gitt bevilling til separasjon eller skilsmisse, eller oppløsning av partnerskap, selv om avgjørelsen ikke er rettskraftig eller endelig.

Heterofil/homofil samboer regnes som etterlatt når vedkommende har felles bopel og felles barn med arbeidstakeren eller har levd i et ekteskapslignende forhold, hvis det fremgår av folkeregisteret at vedkommende har hatt samme bopel som forsikrede i de to siste år før dødsfallet.

Om det ikke finnes etterlatte som nevnt ovenfor, utbetales ingen forsikring.

6. Generelle forsikringsbestemmelser

Forsikringene i disse bestemmelsene skal samordnes, slik at den samlede erstatning som følge av dødsfall ikke kan overstige 18 G.

Beløpene beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.

VEDLEGG 5 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 og deretter øvrige parter i tariffoppgjøret i 2008 enige om at daværende AFP- ordning skulle avløses av en ny AFP- ordning tilpasset regelverket i den nye alderspensjonen i folketrygden.

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

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

II Vedtekter

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

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

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

III Opprinnelig AFP- ordning

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

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

IV Ny AFP- ordning

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

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

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

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

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

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

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

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

VI Pensjonsnivået i den nye AFP- ordningen

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

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

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

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

AFP reguleres på samme måte som 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 Virke, skal avtalen også gjøres gjeldende for bedrifter utenfor Virke som har tariffavtale med forbund tilsluttet LO eller YS.

TILLEGG TIL HOVEDAVTALEN (DEL I)

KAP. 1 ARBEIDSMILJØUTVALG

1.1 Innledning

I virksomheter som jevnlig sysselsetter minst 20 arbeidstakere skal det dersom en av partene krever det, være arbeidsmiljøutvalg.

I virksomheter som sysselsetter mindre enn 20 arbeidstakere, kan det som i dette bilaget er avtalt om arbeidsmiljøutvalg tilpasses i avtale mellom partene, og gjøres gjeldende der dette anses hensiktsmessig.

I virksomheter som ikke har slikt arbeidsmiljøutvalg, gjøres oppgavene i henhold til arbeidsmiljøloven § 7-3 gjenstand for drøfting.

Medlemmer av arbeidsmiljøutvalg og verneombud har lovbestemt rett til opplæring, jf. arbeidsmiljøloven §§ 6-5 (1).

Merknad:

I virksomheter som etter lokal avtale har eller oppretter samarbeidsutvalg, kan arbeidsgiver og lokale fagforeninger som til sammen organiserer flertallet av arbeidstakerne, avtale at samarbeidsutvalget også skal fungere som arbeidsmiljøutvalg. Ved avtale om samarbeidsutvalg gjelder bestemmelsene i dette bilaget tilsvarende.

1.2 Oppgaver og ansvar

Generelt

Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver er hjemlet i arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter. I tillegg har utvalget oppgaver og ansvar som er hjemlet i denne tariffavtale.

Begrensning av kompetanseområde

Arbeidsmiljøutvalgets virksomhet skal foregå innen de til enhver tid vedtatte budsjett/langtidsbudsjett for den enkelte virksomhet.

Arbeidsmiljøutvalget skal ikke behandle lønns- og tariffspørsmål. Det skal heller ikke behandle saker som etter gjeldende tariffavtale og Hovedavtale skal behandles av arbeidstakerorganisasjonene og deres tillitsvalgte.

1.3 Utvalgets sammensetning

Generelt

Utvalget skal ha fra 6 til 10 medlemmer med personlige vararepresentanter avhengig av virksomhetens størrelse. Arbeidsgiver- og arbeidstakersiden skal ha like mange medlemmer i utvalget.

Partene kan inngå lokal avtale om annen størrelse på utvalget om virksomhetens størrelse gjør dette hensiktsmessig.

Representantenes funksjonstid skal som hovedregel være 2 år av gangen.

Arbeidsgiverens representanter

Arbeidsgiveren peker ut sine representanter og vararepresentanter til utvalget. Virksomhetens daglige leder eller når virksomheten er omfattende; en representant fra den øverste ledelse, skal alltid være medlem av arbeidsmiljøutvalget. Som en av sine representanter kan arbeidsgiver også

oppnevne et medlem fra styret. Arbeidsgivers representanter for øvrig skal ha daglig tilknytning til virksomheten.

Arbeidstakernes representanter

Er det valgt et verneombud ved virksomheten, skal vedkommende være medlem av utvalget. Er det valgt et hovedverneombud, er det denne som er medlem av utvalget. Er det flere hovedverneombud, velges en representant av og blant disse.

Arbeidstakernes representanter for øvrig velges/utpekes av og blant de organiserte arbeidstakerne etter et forholdstallsprinsipp. Det anbefales at forholdstallsprinsippet i de offentlige avtalene legges til grunn.

Vararepresentant for arbeidstakersiden velges/utpekes etter samme regler som representanter.

Representant/vararepresentant som slutter eller har fravær

Dersom en representant/vararepresentant slutter i virksomheten, velges/utpekes ny representant/vararepresentant for resten av funksjonsperioden.

Dersom en representant har midlertidig fravær, f. eks. ved sykdom eller permisjon, møter vararepresentant.

1.4 Konstituering

Utvalget konstituerer seg selv.

Leder og nestleder utgjør et arbeidsutvalg. Arbeidsmiljøutvalget fastsetter hvilke oppgaver og myndighet dette arbeidsutvalg skal ha.

Arbeidsgiver har sekretærfunksjonen for utvalgene. Den som arbeider med lønns- og personalsaker i virksomheten bør være utvalgets sekretær.

1.5 Utvalgets møter

Utvalget holder møter når lederen eller to representanter krever det. Møtene skal, så vidt mulig, holdes i den ordinære arbeidstiden.

Dersom møtene ikke holdes i ordinær arbeidstid for den enkelte representant, avgjør arbeidsgiver om den medgåtte møtetid skal avspaseres eller kompenseres tilsvarende overtid, henholdsvis merarbeidstid. Det gjøres ved denne bestemmelse ingen endring i det som er regulert i arbeidsmiljøloven § 6-5 (2) og (3).

Partenes representanter har et gjensidig ansvar for å overholde informasjonsplikten om saksgrunnlaget.

1.6 Utvalgets saksbehandling

Det skal legges opp til en rasjonell saksbehandling. Sakene bør, så vidt mulig, behandles fortløpende og uten unødig opphold.

1.7 Beslutningsdyktighet og avstemming

Generelt

Utvalget kan i saker hvor det har avgjørelsesmyndighet fatte vedtak når minst halvparten av representantene for henholdsvis arbeidsgiver- og arbeidstakersiden er til stede.

Sakene avgjøres med alminnelig flertall med mindre annet følger av lov eller forskrift.

Ved stemmelikhet teller lederens stemme dobbelt.

Stemmelikhet ved avgjørende myndighet

I saker der arbeidsmiljøutvalget har besluttende myndighet i henhold til arbeidsmiljøloven 7-2 (5) med tilhørende forskrifter, skal sakene ved stemmelikhet til vanlig utsettes og tas opp i nytt møte innen 3 uker. Stemmelikhet ved ny behandling i slike saker avgjøres ved lederens dobbeltstemme.

I øvrige saker der arbeidsmiljøutvalget har avgjørende myndighet, har lederen ikke dobbeltstemme. Er det stemmelikhet skal saken tas opp i nytt møte innen 3 uker. Ved stemmelikhet ved annen gangs behandling sendes saken uten opphold til styret som avgjør den med bindende virkning. Avgjørelsen treffes av daglig leder dersom han/hun er gitt fullmakt, hvis ikke av styret.

KAP. 2 STYREREPRESENTASJON

2.1 Generelt

Virksomheten kan, etter lov, oppdragsavtale eller vedtak av eieren være forpliktet til å ha styre (driftsstyre). Dersom det er opprettet styre for virksomheten, skal arbeidstakerne i virksomheten være representert. Dersom flere virksomheter har samme styre, skal arbeidstakere i virksomhetene være representert.

2.2 Lokal avtale

Dersom det i lokal avtale avtales at arbeidstakernes representant ikke har stemmerett, skal han/hun alltid ha møteplikt, tale- og forslagsrett.

2.3 Ansattes representant

De ansatte skal være representert i styret med 1 medlem. Det skal også velges 1 varamedlem.

Det er virksomheter som er så store at det ikke er naturlig med 1 styrerepresentant.

Spørsmålet om 2 styrerepresentanter henvises til lokal avtale.

Den ansattes representant blir medlem av styret med de samme rettigheter og plikter som de øvrige styremedlemmer.

2.4 Valg av ansattes representant

Arbeidstakerne velger sin representant ved flertallsvalg. Valget skal være hemmelig og skriftlig. Alle ansatte i virksomheten bortsett fra virksomhetens ledelse er valgbare.

2.5 Valgstyre

Valget ledes av et valgstyre på 3 personer oppnevnt av de lokale fagforeninger etter forholds-tallsprinsippet.

Eksempel:

Hvordan forholdstallsprinsippet benyttes, illustreres med følgende: Det skal velges 3 representanter. Med utgangspunkt i organisasjonenes reelle medlemstall gjøres følgende omregning:

Organisasjon	Reelt antall medlemmer	Tellende antall medlemmer delingstall 1,4	Tellende antall medlemmer delingstall 3	Tellende antall medlemmer del-ingstall 5 – osv.
A	28	(28 : 1,4) = 20	(28 : 3) = 9,3	
B	21	(21 : 1,4) = 15	(21 : 3) = 7	
C	14	(14 : 1,4) = 10	(14 : 3) = 4,6	

Organisasjon A får representant nr. 1, organisasjon B får representant nr. 2 og organisasjon C får representant nr. 3. Det er altså den til enhver tid høyeste sum på tellende antall medlemmer – uavhengig av delingstall – som er avgjørende for representantenes fordeling.

Valgstyret har ansvar for at det gjennomføres valg, og at dette skjer på en slik måte at samtlige ansatte som kan delta i valget så vidt mulig gis anledning til å fremme forslag og avgi stemme.

Valgstyret setter opp liste over alle foreslåtte kandidater og innstiller 2 av kandidatene.

Det kan stemmes på alle foreslåtte kandidater.

Den som ved valget får flest stemmer blir styrerepresentant og den neste blir vararepresentant.

2.6 Funksjonstid

Representantens funksjonstid skal som hovedregel være 2 år av gangen, og der det er hensiktsmessig følge styrets funksjonstid. Valg kan ikke foretas for lengre tid enn styrets funksjonstid.

2.7 Igangsetting av ny virksomhet

Ved igangsetting av ny virksomhet skal ansattes representant i (interim) styre reguleres i lokal avtale inntil det kan gjennomføres valg i henhold til bestemmelsene ovenfor.

KAP. 3 TJENESTEFRI MV.

3.1 Tillitsvalgte og tjenestefri

Tillitsvalgte har rett til fri med lønn fra ordinært arbeid for å utføre sine oppgaver i tråd med Hovedavtalens bestemmelser. Med lønn menes i denne forbindelse stillingens faste regulativlønn, samt alle faste og variable tillegg som arbeidstakeren ville hatt om vedkommende hadde vært i ordinært arbeid.

3.2 Permisjon med lønn

a) Deltakelse i lokale og sentrale forhandlinger på VIRKE-området

b) Det kan ikke uten tvingende grunn nektes permisjon med lønn inntil 12 arbeidsdager per år for

- valgte, faste medlemmer som skal møte i en arbeidstakerorganisasjons styrende (vedtektsfestede) sentrale organer, styrende (vedtektsfestede) distrikts/fylkesorganer eller som valgte medlemmer og delegater til den enkelte arbeidstakerorganisasjons høyeste organ (landsmøter m.m.)
- representanter i faste organ som er opprettet av og/eller rådgivende for avdelings-, forbunds- eller landsstyre når møtene ikke kan holdes utenom arbeidstiden
- tillitsvalgtopplæring/organisasjonsfaglige kurs dersom dette er nødvendig for den ansattes virke som tillitsvalgt. Vedkommende arbeidstakerorganisasjon sentralt skal attestere på at kurset er å betrakte som faglig. Arbeidsgiver kan kreve slik attestasjon fremlagt.

3.3 Permisjon uten lønn

De som skal overta verv i egen arbeidstakerorganisasjon/forhandlingssammenslutning.

3.4 Medlemsmøte i arbeidstiden

Etter avtale med arbeidsgiver kan organisasjonene i saker av generell karakter i arbeidstiden avholde medlemsmøter som partene er enige om er av vesentlig betydning for å gi alle rask informasjon.

3.5 Særlig krevende tillitsverv

Partene kan lokalt, hvor tillitsverv pga. virksomhetens størrelse, karakter, medlemsstokkens sammensetning, omstillinger for virksomheten eller lignende er særlig krevende, oppta drøftinger om hel eller delvis permisjon for tillitsvalgt.

Ved avtale om slik permisjon for tillitsvalgte (lokal tillitsvalgt/hovedtillitsvalgt), skal det stilles nødvendig kontor med utstyr til rådighet for den tillitsvalgte.

KAP. 4 PERSONALPOLITISKE RETNINGSLINJER

4.1 Samarbeid

Arbeidsgiveren og organisasjonene skal samarbeide om å utarbeide personalpolitiske retningslinjer for virksomheten.

4.2 Omstilling mv. i virksomheten

Ved omstilling, herunder driftsinnskrenkning og rasjonalisering, kan det bli nødvendig å endre ansvars- og arbeidsoppgaver for ansatte herunder at ansatte ikke kan fortsette i tidligere stilling.

Skal arbeidsgiver tilby annet passende arbeid i virksomheten, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7 (2), er det viktig at arbeidsgiver gjør bruk av den kompetanse og erfaring ansatte har.

Det skal tas særlig hensyn til yrkeshemmede arbeidstakere.

4.3 Særlig om yrkeshemmede arbeidstakere

For at virksomheten mest hensiktsmessig skal kunne oppfylle kravene fastsatt i arbeidsmiljøloven §§ 4-1 og 4-6, skal partene lokalt drøfte følgende:

- tiltak som må iverksettes for at arbeidstakere som midlertidig eller varig har fått vansker med å kunne utføre arbeidet, skal kunne få (ved omplassering) eller beholde et høvelig arbeid
- tiltak som må iverksettes for at også yrkeshemmede skal kunne tilsettes i virksomheten

4.4 Misbruk

Misbruk av medikamenter, stoff og alkohol kan ved siden av å være et personlig problem, også utvikle seg til et problem for arbeidsplassen, for kolleger og for ansettelsesforholdet.

Alle berørte har en kollegial rett til ta opp slike spørsmål. Det er derfor viktig at arbeidsgiver etablerer og iverksetter rutiner slik at tiltak kommer i tide. Rehabilitering og oppfølging, f.eks. AKAN, kan være alternativ.

Partene lokalt skal drøfte slike spørsmål og kan vurdere om det er hensiktsmessig å inngå lokal avtale hvor en tar hensyn til den ansatte, øvrige arbeidstakere og virksomheten.

KAP. 5 PERMITTERING

Ved permittering forutsettes det at det ytes ledighetsmidler, jf. gjeldende hovedavtaler.