

**BUSSBRANSJEAVTALEN**

**2010 - 2012**

**OVERENSKOMST**

**MELLOM**

**Næringslivets Hovedorganisasjon og  
Transportbedriftenes Landsforening**

**og**

**Landsorganisasjonen i Norge og  
Norsk Transportarbeiderforbund**

**Avtale nr. 501**

# INNHOLDSFORTEGNELSE

## DEL I. HOVEDAVTALEN MELLOM NHO OG LO

## DEL II. BUSSBRANSJEAVTALEN

### § 1 OVERENSKOMSTENS OMFANG

### § 2 ANSETTELSE – OPPSIGELSE

§ 2.1. Prøvetid

§ 2.2. Ansettelsesformer

§ 2.2.1. Generelt

§ 2.2.2. Fast ansatte

§ 2.2.3. Midlertidig ansatte

§ 2.3. Oppsigelse

### § 3 ANSIENNITET

§ 3.1. Bedriftsansiennitet

§ 3.2. Beregning av bedriftsansiennitet

§ 3.3. Tjenestefri som ikke går til fradrag i bedriftsansienniteten

§ 3.4. Fast ansatte som slutter og igjen begynner i bedriften

§ 3.5. Intern rekruttering til ledige turnuser/skift

§ 3.6. Konsernansiennitet

### § 4 ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

§ 4.1. Ordinær arbeidstid

§ 4.2. Spesielle arbeidstidsordninger

§ 4.3. Særlige arbeidstidsbestemmelser

§ 4.4. Arbeidsplaner

§ 4.5. Spesiell tilsigelse

§ 4.6. Overtidsarbeid/merarbeid

§ 4.7. Stasjoneringsssted

### § 5 LØNNBESTEMMELSER OG LØNNSANSIENNITET

§ 5.1. Generelt

§ 5.2. Godskriving av tidligere praksis

§ 5.3. Godtgjørelse for særlige forhold

§ 5.4. Utbetaling av lønn

§ 5.5. Lønnstabeller

§ 5.5.1. Bussjåfører

§ 5.5.1.2. Bussjåfører i Akershus

§ 5.5.1.3. Bussjåfører i Oslo

§ 5.5.2. Verkstedarbeidere

- § 5.5.2.1. Hjelpearbeidere
- § 5.5.2.2. Renholdere
- § 5.5.2.3. Renholdspersonell innvendig renhold
- § 5.6. Lønn til særlige grupper
- § 5.6.1 Unge arbeidere
- § 5.6.2. Læringer
- § 5.6.2.1. Læringer – Reform 94
- § 5.6.2.2. Ansatte med fagbrev direkte fra skole
- § 5.6.3. Praksiskandidater
  
- § 6 ANNEN GODTGJØRELSE
- § 6.1. Tillegg for ubekvem arbeidstid
- § 6.2. Delt-skift-tillegg
- § 6.3. Overnatting og diett
- § 6.4. Tellepenger
  
- § 7 BESTEMMELSER OM FRITID, FERIE OG PERMISJONER
- § 7.1. Spise- og hviletidsbestemmelser
- § 7.2. Daglig og ukentlig fritid
- § 7.3. Feriebestemmelser
- § 7.4. Velferdspermisjoner
- § 7.5. Lønn under militærtjeneste
  
- § 8 UNIFORM
  
- § 9 FRIKORTBESTEMMELSER
- § 9.1 Generelt.
- § 9.1.1. Rutebilselskaper utenfor Oslo.
- § 9.1.2. Rutebilselskaper i Oslo.
- § 9.2. Pensjonister
- § 9.3. Reiser dekket av offentlige myndigheter.
  
- § 10. TURBUSS
- § 10.1. Generelt
- § 10.1.1. Gyldighetsområde
- § 10.1.2. Lokale avtaler
- § 10.1.3. Tildeling/rekruttering til turkjøring
- § 10.2. Lønnsbestemmelser
- § 10.2.1. Lønn, turbil
- § 10.2.2. Sjåførere med fagbrev
- § 10.2.3. Sjåførere
- § 10.2.4. Dagsatser
- § 10.3. Annen godtgjørelse
- § 10.3.1. Overtid
- § 10.3.2. Tillegg for ubekvem arbeidstid
- § 10.3.3. Renhold – vedlikehold
- § 10.3.4. Sjåførkort
- § 10.4. Arbeidstidsbestemmelser
- § 10.4.1. Generelt
- § 10.4.2. Arbeidsplaner

- § 10.4.3. Endagsturer – Turer uten overnatting
- § 10.4.3.1. Timekjøring/enkle oppdrag
- § 10.4.4. Flerdagsturer – Turer med overnatting
- § 10.4.4.1. Utreisedag og hjemreisedag
- § 10.4.4.2. Kjøredager
- § 10.4.4.3. Liggedager utenfor det hjemlige stasjoneringssted i påvente av ny tur.
- § 10.5. Spesielle turbilbestemmelser
- § 10.5.1. Innkvartering
- § 10.5.2. Bispising
- § 10.5.3. Forholdet turkjøring/rutekjøring

### **DEL III. IKRAFTTREDEN – VARIGHET - OPPSIGELSE**

- 1. Ikrafttreden og varighet**
- 2. Uorganiserte bedrifter - Tariffrevisjoner**
- 3. Bilagene til tariffavtalen**

- Bilag 1 Nedsettelse av arbeidstiden pr 1. januar 1987
- Bilag 2 Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere
- Bilag 3 Sluttvederlag for arbeidstakere som blir oppsagt etter fylte 50 år
- Bilag 4 Avtalefestet pensjon – AFP
- Bilag 5 Opplysnings- og utviklingsfondet
- Bilag 6 Avtale om korte velferdspermisjoner
- Bilag 7 Avtalefestet ferie – fleksibilitet
- Bilag 8 Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste
- Bilag 9 Felleserklæring om lønssystemer
- Bilag 10 Avtale om delte skift for sjåførere i Oslo
- Bilag 10A Avtale om delte skift utenfor Oslo
- Bilag 10B Avtale om delte skift Utenfor Oslo
- Bilag 11 Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår
- Bilag 12 14-dagers utlønning, lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent
- Bilag 13 Likestilling mellom kvinner og menn
- Bilag 14 Pensjon – Ansatte rutebil
- Bilag 15 Kompetanse

## § 1 OVERENSKOMSTENS OMFANG

Bussbransjeavtalen gjelder for følgende kategorier ansatte:

- rutebussjåfører
- ekspressbussjåfører
- turbussjåfører
- verkstedarbeidere og renholdere

Protokolltilførsel:

Når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår for kontrollører, inspektører, trafikkleidere og verkstedsformenn som er tilsluttet LO, benyttes de til enhver tid gjeldende overenskomster mellom NHO og henholdsvis FLT og Fellesforbundet.

For merkantil personell organisert i NTF praktiseres Standardoverenskomsten for Handel og Kontor.

## § 2 ANSETTELSE – OPPSIGELSE

Alle ledige stillinger skal kunngjøres internt.

### § 2.1. Prøvetid

Ved fast ansettelse, kan bedriften ved skriftlig avtale, kreve at den ansatte har gjennomgått en prøvetid på 6 måneder. Den ansatte skal i sin prøvetid holdes orientert om sin utvikling.

Fast ansatte som slutter i bedriften og innen 3 år på ny blir ansatt i samme bedrift, har krav på fast ansettelse fra tiltredelsen uten å gjennomgå prøvetid.

### § 2.2. Ansettelsesformer

#### § 2.2.1. Generelt

Det skilles mellom faste og midlertidige ansatte.

Ansettelse skal skje skriftlig.

#### § 2.2.2. Fast ansatte

Fast ansatte omfatter ansatte i full stilling og ansatte i deltidsstilling.

Som hovedprinsipp skal bedriftens personalpolitikk bygge på faste og hele stillinger. Det skal likevel kunne anvendes deltidsansatte dersom praktiske og betydelige økonomiske forhold tilsier dette.

Fast ansatte sjåfører bør ha fortrinnsrett til bedriftens kjøring.

Stillinger med redusert tid, deltidsstillinger, skal kunne tilbys arbeidstakere som etter Arbeidsmiljølovens bestemmelser, jfr. § 10-2, nr 4 og etter Hovedavtalens bestemmelser, har krav på redusert stilling.

Endring i fordelingen mellom antall heltids- og deltidsstillinger skal drøftes med de tillitsvalgte forut for beslutning om endring. Det vises i denne forbindelse til Hovedavtalens Kap. II.

Det skal av arbeidsavtalen fremgå stillingens prosentvise størrelse.

Ved avlønning skal det beregnes fast månedslønn i henhold til stillingens prosentvise størrelse.

Med deltidsstillinger menes stillinger hvor den ansatte har redusert arbeidstid hver dag, uke, måned eller år, eller kombinasjoner av dette.

Lønn for faktisk arbeidet tid skal kunne kreves utbetalt den enkelte måned med de konsekvenser dette vil medføre i forhold til ulike, månedlige utbetalinger.

Bevegelige hellig- og høytidsdager som medfører bortfall av arbeid i en beregnet deltidsstilling, skal regnes inn med den enkeltes vanlige arbeidstid ved fastsettelse av stillingsprosenten. Antall bevegelige hellig- og høytidsdager er i denne sammenheng avtalt til å være 9 pr. år.

**Merknad:**

Det er partenes forutsetning at bedriften og den tillitsvalgte sammen skal arbeide for at bedriften skal kunne tilby flest mulig ansatte arbeidsplasser på heltid. Til hjelp i dette arbeidet skal partene på bedriftsplan minst 1 gang årlig vurdere sin totale skiftmasse og vurdere forholdet mellom hel- og deltidsansatte.

**§ 2.2.3**

**Midlertidig ansatte**

Midlertidig ansatte omfatter vikarer eller ekstrahjelp som tilkalles ved behov.

Med vikarer menes midlertidig ansatte som ansettes for å avhjelpe oppståtte behov i forbindelse med ferie, sykdom, permisjoner m.v.

Med ekstrahjelp menes personer som på kort varsel aksepterer kortvarig arbeidsforhold som oppstår i bedriften p.g.a. sesongtopper, ekstraordinære arbeidsbelastninger m.v. eller som ansettes til å utføre arbeid av forbigående art.

**§ 2.3. Oppsigelse**

Den gjensidig oppsigelsesfrist er 1 måned, jfr. dog arbeidsmiljølovens § 15-3.

Oppsigelsesfristene ovenfor løper fra og med den første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted.

For ansatte med 6 måneders prøvetid gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager.

For midlertidig ansettelse som avsluttes før avtalt utløp, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager.

Oppsigelsen skal være skriftlig.

**§ 3 ANSIENNITET****§ 3.1 Bedriftsansiennitet.**

Med bedriftsansiennitet forstås den tid vedkommende har vært sammenhengende ansatt i bedriften.

**§ 3.2. Beregning av bedriftsansiennitet**

Fast ansatte opparbeider bedriftsansiennitet fra ansettelsesdato. Deltidsansatte opparbeider bedriftsansiennitet i henhold til faktisk arbeidet tid.

Midlertidig ansatte opparbeider ikke bedriftsansiennitet.

**§ 3.3 Tjenestefri som ikke går til fradrag i bedriftsansiennitet**

Korte velferdspermisjoner, jfr. Del IV, bilag nr. 6, går ikke til fradrag i bedriftsansienniteten.

Det gjøres ikke fradrag for pliktig militærtjeneste.

**§ 3.4. Fast ansatte som slutter og igjen begynner i bedriften**

Blir en ansatt som omfattes av denne overenskomsten og selv har sagt opp sin stilling, på ny ansatt i bedriften, skal vedkommende opparbeide seg bedriftsansiennitet fra nytt av.

Ansatte som er sagt opp p.g.a. innskrenkninger og i henhold til arbeidsmiljølovens § 14-2 gjeninntas innen 1 år, beholder ved gjeninntakelsen sin ansiennitet.

**§ 3.5 Intern rekruttering til ledige turnuser/skift**

Når turnuser/skift i selskapet blir ledige, skal disse kunngjøres internt.

Partene på den enkelte bedrift kan inngå lokal avtale om regler for intern rekruttering.

Tildeling av rutekjøring skjer etter bedriftsansiennitet. Dette kan fravikes der partene lokalt er enige om dette.

Dersom bedriften finner grunn til å fravike ansiennitetsprinsippet, skal dette begrunnes overfor de tillitsvalgte før ansettelsen foretas.

Ved anbud, der det vinnende selskap ansetter mannskap fra tidligere operatør, skal ansatte som har vært tilknyttet det aktuelle anbuds-/ruteområdet få videreført sin ansiennitet når det gjelder intern rekruttering til ledige turnuser i samme eller tilnærmet samme område.

Det er en forutsetning for videreføringen av ansienniteten at:

1. Den ansatte søker på ledig stilling i vinnende selskap senest tre måneder før anbudsstart.
2. Vedkommende tar ansettelse i vinnende selskap senest en måned før anbudskjøringen starter.

### **§ 3.6. Konsernansiennitet**

Med konsern menes i denne forbindelse: Sammenslutning av juridiske og/eller administrativt selvstendige enheter (for eksempel aksjeselskaper og/eller divisjoner) som finansielt, og delvis også administrativt og kommersielt danner en enhet.

Med konsernansiennitet forstås den tid som vedkommende sammenhengende har vært ansatt i norske selskap i konsernet.

Konsernansiennitet opparbeides på samme måte som bedriftsansiennitet og kan anvendes ved søknad på ledig skift/turnus i egen bedrift, men ikke andre bedrifter i konsernet.

Konsernansiennitet kan påberopes ved søknad på ledig stilling i andre bedrifter innen konsernet som er utlyst eksternt. Etter ansettelse i ny bedrift innen konsernet gjelder medbrakt konsernansiennitet som bedriftsansiennitet ved søknad på ledige skift og ved nedbemanning i bedriften.

## **§ 4 ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER**

### **§ 4.1. Ordinær arbeidstid**

Den ordinære ukentlige arbeidstid er som fastsatt mellom LO og NHO og YS og NHO i bilag om nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987

Arbeidstiden skal være 34 timers uke for de som kjører ruter i Oslo og 35,5 timer pr. uke for de som kjører ruter i Akershus. Dersom man for en rute med 35.5 timers arbeidstid gjennomfører skiftoppsett som innebærer kjøring også på rute med 34 timers arbeidstid, skal man på det stedlige plan fastsette redusert arbeidstid for slik kombinert kjøring.

For selskaper som kjører i Oslo kan partene lokalt avtale samme arbeidstid som for kjøring i Akershus.

Merknad:

Med "ruter i Oslo" og "ruter i Akershus" menes i denne forbindelse alminnelig ruterkjøring med buss som bedriftene utøver etter avtale med fylkeskommunene Oslo og Akershus.

#### **§ 4.2. Arbeidstidsordninger**

Bedriften kan utligne arbeidstiden over åtte uker, dog således at den daglige arbeidstid ikke overstiger ni timer og ukentlige arbeidstid ikke overstiger 48 timer. Etter skriftlig avtale mellom bedriften og den tillitsvalgte, kan ovenfor nevnte utligningstid utvides, jfr. aml. § 10-5 nr. 2.

Dette gjelder også deltidsansatte forutsatt at dette framgår av en på forhånd oppsatt arbeidsplan.

#### **§ 4.3 Særlige arbeidstidsbestemmelser**

##### **Uttak/Innsett**

I de tilfelle de stedlige parter ikke blir enige om eksakt tid for uttaking og innsetting, foretar partene sammen målingen av benyttet tid. Målingen foretas over en viss periode.

##### **Utstrekk på skift**

Intet skift skal ha lenger utstrekk enn 12 timer pr. dag. Ingen del av noe skift skal være kortere enn 2 timer pr. dag.

##### **Reisetid**

Reisetid for å ta en rute eller annet arbeid, regnes som arbeidstid.

##### **Opphold på stasjoneringsstedet**

Opphold etter ruteplanen på inntil 1/2 time ved stasjoneringsstedet regnes som arbeidstid. Dette gjelder ikke når oppholdstiden nyttes til spisepause.

##### **Forsinkelse**

Det er partenes forutsetning at ruten settes opp med realistisk rutetid og at nedenstående tar sikte på uforutsette forsinkelser.

Leilighetsvis forsinkelse på inntil 10 minutter er kompensert i timelønnen.

##### **Julaften og nyttårsaften**

Arbeid på julaften og nyttårsaften etter kl. 18.00 besettes fortrinnsvis med frivillig mannskap. Hvis det ikke er tilstrekkelig frivillige til dette arbeid, skal tilsetting drøftes med de tillitsvalgte.

Arbeidet skal godtgjøres med 100 % ubekvemstillegg og 100 % overtidstillegg.

### **Delte skift**

Særordninger vedrørende delte skift gjennomføres etter avtale mellom vedkommende selskap og arbeiderne ved deres tillitsvalgte

Antall oppmøter pr. dag begrenses til 2, dersom partene lokalt ikke avtaler annet til fordel for arbeidstaker.

Delte skift avsluttes senest kl. 19.00. Det gis ikke anledning til å lage delte skift som faller på søn- og helligdager samt de offentlige høytidsdagene 1. og 17. mai.

I Oslo og Akershus

I de tilfelle partene på det stedlige plan ikke blir enige om deltskiftordninger på frivillig basis, kan bedriften i samråd med de tillitsvalgte gjennomføre deltskiftordninger for sjåførere overensstemmende med bilag nr. 10 i denne overenskomsten.

Utenfor Oslo

Om delte skift for øvrig vises det til bilagene 10A og 10B.

### **Veskeoppgjør**

Tid for veskeoppgjør på inntil 20 min. pr. uke er kompensert i timelønnen. Oppgjørstid utover 20 minutter skal påføres skiftplanen.

I de tilfelle de stedlige parter ikke blir enige om eksakt tid for veskeoppgjør, foretar partene sammen måling av benyttet tid.

## **§ 4.4. Arbeidsplaner (skift- og turnusplaner)**

For ansatte som arbeider til forskjellige tider i døgnet, skal det utarbeides arbeidsplaner i samarbeid med de ansatte ved deres tillitsvalgte.

Arbeidsplaner skal vise den ansattes daglige og ukentlige arbeidstid, hvile- og spisepauser samt ukentlig fritid.

### **Justering av arbeidsplanen**

Mindre justeringer på allerede iverksatte arbeidsplaner, kan gjennomføres med kortere varsel etter forutgående drøftelser med de tillitsvalgte.

### **Endring av arbeidsplanen**

Behovet for nye eller endringer i bestående arbeidsplaner, skal meddeles de tillitsvalgte så tidlig som mulig, hvorefter de tillitsvalgtes kommentar til planens innhold og organisering skal tillegges vekt.

### **Endringer i.f.m. helligdager**

Ved utarbeidelse av ny arbeidsplan gis ikke anledning til å endre

skiftplanene forut for helligdager med den hensikt at de ansatte må innarbeide bevegelige helligdager.

### **Varsling om endringer**

Den ferdige arbeidsplanen skal foreligge i så god tid at bedriftens tillitsvalgte får minst 16 dagers varsel. Dette kan unntaksvis fravikes i samråd med de tillitsvalgte.

### **Supplering arbeidskraftsbehov**

Bedrifter som ønsker å supplere sitt normale arbeidskraftbehov, kan ansette fast ansatte uten fast arbeidsordning. Slike ansatte skal varsles om sin arbeidsplan så tidlig som mulig.

I slike tilfelle skal det i alle fall utarbeides plan som viser hvilke dager som er arbeidsdager og hvilke som er fridager.

## **§ 4.5 Spesiell tilsigelse**

Ansatte som etter spesiell tilsigelse møter frem til arbeid og blir avsagt før 2 timer er gått, betales med 2 timer.

## **§ 4.6 Overtidsarbeid/merarbeid**

Som overtidsarbeid regnes for ansatte i full stilling, det arbeidet som utføres ut over den ansattes fastsatte arbeidstid. For arbeidstakere som er deltidsansatt eller midlertidig ansatt på redusert arbeidstid, regnes den arbeidstid som går ut over den avtalte, men innenfor ordinær arbeidstid, som merarbeid, og utover dette som overtidsarbeid.

Overtidsarbeid betales med 50 % tillegg.

Overtidsarbeid mellom kl. 2100 og kl. 0600, samt overtidsarbeid på lørdager og dager før helligdager fra kl 1300 og på søn- og helligdager samt de offentlige høytidsdager 1. og 17. mai, utbetales med 100 % tillegg.

Påbegynt halvtime skal lønnes som halv time.

Beregningsgrunnlaget for overtidsarbeid skal være den enkeltes faktiske fortjeneste, jfr. Arbeidsmiljølovens § 10-6, nr. 11.

### **Overtidsbetaling ved forsinkelse**

Tilfeldig forsinkelse på 10 minutter og derover godtgjøres med overtidsbetaling.

### **Diett ved overtidsarbeid**

Arbeidere som har arbeidet ordinær dagtid, og som samme dag blir tilsagt til overtidsarbeid i tilslutning til den ordinære arbeidstids slutt, betales - hvis bedriften ikke skaffer mat - kr. 74,- i diett, dersom overtidsarbeidet varer minst 2 timer.

Ved overtidsarbeid som vil vare ut over 5 timer, forutsettes at bedriften sørger for ytterligere forpleining, eventuelt at det avtales et beløp til dekning av middagsutgifter.

#### **§ 4.7 Stasjoneringssted**

Arbeidstiden begynner og slutter ved stasjoneringsstedet. Stasjoneringsstedet skal for den enkelte påføres arbeidsplanen.

Dersom partene på den enkelte bedrift ikke blir enige om en annen ordning, regnes stasjoneringsstedet som det sted, den garasje eller den holdeplass, hvor vedkommende har sitt frammøte.

Den ansatte skal ha ett stasjoneringssted dersom bedriften og de tillitsvalgte ikke avtaler noe annet. Dersom det er nødvendig for å kunne opprette heltidsstillinger kan det inngås avtale i tråd med dette.

I de tilfeller en sjåfør i forbindelse med påtropping overtar en buss i rute på en holdeplass, for etter endt kjøring å få avløsning og med det avtropper på samme holdeplass, kan skiftets arbeidstid begynne og slutter ved på- og avtropping. Forutsetningen er at sjåføren kan reise til og fra sin bopel uten ekstra reisetid og på samme måte som om vedkommende reiser til og fra sitt ordinære stasjoneringssted. Dersom det i slike tilfeller oppstår ekstra reisetid, skal dette kompenseres.

Nødvendig flytting av stasjoneringssted skal på forhånd drøftes med de tillitsvalgte. Ved slik flytting skal bedriftsansienniteten under ellers like vilkår legges til grunn. Ny flytting skal som regel ikke finne sted før etter 1 år.

Ved behov for flytting grunnet sesongvariasjoner i produksjonen eller lignende, kan stasjoneringsstedet flyttes midlertidig 2 ganger pr. år innenfor en avstand på 3 mil.

### **§ 5 LØNNBESTEMMELSER**

#### **§ 5.1. Generelt**

Partene er enige om at bedriften og de tillitsvalgte i tillegg til lønn etter tariffavtalen lokalt også skal kunne inngå avtaler om bonusordninger, produksjonspremie og andre lokale tillegg.

#### **§ 5.2. Godskriving av tidligere praksis**

Ved fastsettelse av lønn godskrives praksis fra tilsvarende arbeid.

Sjåfører godskrives fullt ut for sin praksis i kjøring som betinger førerkort i klasse C og D.

Andre saklige kriterier for godskriving av praksis kan avtales mellom bedriften og de tillitsvalgte og gjøres gjeldende for allerede ansatte.

Som 1 års praksis regnes 1762,5 for 37,5 t/uke, 1715,5 for 36,5 t/uke, 1668,5 for 35,5 t/uke, 1604 for 34 t/uke og 1579,2 for 33,6 t/uke.

### § 5.3 Godtgjørelse for særlig forhold

Avtaler om økonomiske fordeler eller goder eller personlige tillegg ut over overenskomstens bestemmelser, beholdes. Slike avtaler skal betraktes som særavtaler, og behandles i henhold til bestemmelsene i Hovedavtalens kap. IV.

Lokale særavtaler som ikke har bestemt løpetid eller oppsigelsesfrist, og som ikke er inngått for et arbeid av begrenset varighet, ansees for å løpe inntil videre med tilsvarende oppsigelsesfrist som for særavtaler etter Hovedavtalens kap. IV, § 4-2, nr. 3, dvs 1 mnd.

Ansatte som har permisjon i forbindelse med svangerskap/fødsel og adopsjon, opparbeider lønnsansiennitet i inntil ett år, såfremt arbeidstaker oppebærer rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter Folketrygdlovens § 3 A-1 og § 3 A-10.

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

### § 5.4 Utbetaling av lønn

Utbetaling av lønn skjer ordinært senest den 20. hver måned. Faller utbetalingsdagen på en helligdag, utbetales lønnen dagen forut. De variable tillegg i de enkelte måneder utbetales i forbindelse med den ordinære lønnsutbetaling i den påfølgende måned.

Foranstående er ikke til hinder for at det mellom bedriften og de ansattes tillitsvalgte kan avtales andre betalingsordninger.

## 5.5 Lønnstabeller

### 5.5.1 Bussjåfører

Vilkårene for at en arbeidstaker anerkjennes som fagarbeider er at vedkommende har bestått fagprøve etter lov om fagopplæring i faget yrkessjåfør tunge kjøretøyer.

Lønnstabell:

Lønns-ansiennitet	Månedslønn med fagbrev Kr 13,50	Månedslønn uten fagbrev Kr 13,50	Månedslønn med fagbrev Kr 10,-	Månedslønn uten fagbrev Kr 10,-
0 – 3 år	25.386,00	24.315,00	24.815,50	23.744,50
3 – 6 år	25.875,00	24.804,00	25.304,50	24.233,50
Over 6 år	26.364,00	25.293,00	25.793,50	24.722,50

### 5.5.1.2 Bussjåfører i Akershus. Jfr. merknad til § 4.1

Lønnstabell:

Lønns-ansiennitet	Månedslønn med fagbrev Kr 13,50	Månedslønn uten fagbrev Kr 13,50
0 – 3 år	26.031,00	24.960,00
3 – 6 år	26.520,00	25.449,00
Over 6 år	27.009,00	25.938,00

### 5.5.1.3 Bussjåfører i Oslo. Jfr. merknad til § 4.1

Lønnstabell:

Lønns-ansiennitet	Månedslønn med fagbrev Kr 13,50	Månedslønn uten fagbrev Kr 13,50
0 – 3 år	26.245,00	25.174,00
3 – 6 år	26.734,00	25.663,00
Over 6 år	27.223,00	26.152,00

## § 5.5.2 Verkstedarbeidere

### Årlig lønnsregulering

De fastsatte lønnsatser er minstelønnsatser. Det skal kunne gis tillegg til minstelønnen etter ansiennitet, dyktighet og praksis. I tariffperioden foretas regulering av lønningene en gang årlig pr. 1. april dersom partene ikke blir enige om en annen dato.

### Grunnlag for den årlige regulering/vurdering

Grunnlaget for de lokale forhandlinger i den enkelte bedrift skal være bedriftens økonomi, produktivitet, lønnsomhet og den alminnelige lønnsutvikling. Forhandlingsresultatet skal nedfelles i en skriftlig protokoll.

Spørsmålet om særskilt godtgjørelse for reparasjoner av materiell ute i ruteområdet – og diett i den forbindelse – vurderes i hvert enkelt tilfelle og avtales mellom partene på bedriften.

Vilkårene for at en arbeidstaker anerkjennes som fagarbeider, er at vedkommende har bestått fagprøve etter lov om fagopplæring i faget reparatør tunge kjøretøy, eller andre fagbrev som bedriften anser som likeverdig.

Minstelønnstabell:

Lønns-ansiennitet	Månedslønn med fagbrev	Timelønn 37,5 t/u	Månedslønn uten fagbrev	Timelønn 37,5 t/u
Begynnerlønn	24.082,50	147,75	23.011,50	141,17
Etter 2 år	24.268,50	148,89	23.197,50	142,32
Etter 4 år	24.527,50	150,48	23.456,50	143,90
Etter 6 år	24.757,50	151,89	23.686,50	145,32
Etter 8 år	25.221,50	154,73	24.150,50	148,16
Etter 10 år	25.684,50	157,57	24.613,50	151,00

### § 5.5.2.1 Hjelpearbeidere

Minstelønnstabell:

Lønnsansiennitet	Månedslønn	Timelønn 37,5 t/u
Begynnerlønn	22.328,50	136,98
Etter 2 år	22.519,50	138,16
Etter 4 år	22.771,50	139,70
Etter 6 år	22.910,50	140,56
Etter 8 år	23.368,50	143,37
Etter 10 år	23.663,50	145,17

### § 5.5.2.2 Renholdere

Minstelønnstabell:

Lønnsansiennitet	Månedslønn	Timelønn 37,5 t/u
Begynnerlønn	21.772,50	133,57
Etter 1 år	22.157,50	135,94
Etter 2 år	22.286,50	136,73
Etter 10 år	22.729,50	139,44

Dersom bedriften krever at arbeidstaker skal ha førerkort i kl. C og D for å utføre arbeidet, betales et tillegg til overnevnte satser på kr. 150,- pr. måned.

### § 5.5.2.3 Renholdspersonell innvendig renhold

Minstelønnstabell:

Lønnsansiennitet	Månedslønn m/fagbrev	Timelønn 37,5 t/u
Under 18 år	18.084,50	110,95
0 – 2 år	20.726,50	127,16
2 – 4 år	21.143,50	129,71
Over 4 år	21.513,50	131,98

## § 5.6. Lønn til særlige grupper

### § 5.6.1. Unge arbeidere

Lønn til unge arbeidere fastsettes slik:

- 70 % for arbeidstakere mellom 16 og 17 år
- 80 % for arbeidstakere mellom 17 og 18 år

- av den til enhver tid gjeldende begynnerlønn for voksne arbeidere i tilsvarende eller lignende arbeid.

### § 5.6.2. Lærlinger

#### § 5.6.2.1. Lærlinger - Reform 94

Lærlinger avlønnes etter bedriftens lønssystem.

Grunnlaget for beregning av lærlingers lønn er nyutdannet fagarbeiders fortjeneste, eksklusiv alle tillegg, innenfor lærlingers fag ved bedriften.

Lønnen skal være:

- 3. året 40 %
- 4. året 60 %

Når lærlinger er i rollen utenfor opplæringsplanen, som inkluderer opplæringstid og verdiskapingstid, tilkommer vedkommende lønn og ubekvemstillegg i henhold til denne overenskomst.

#### § 5.6.2.2. Ansatte med fagbrev direkte fra skole

Ansatte med fagbrev som kommer direkte fra skole og er uten relevant praksis i henhold til Reform 94, betales med 80 % av nyutdannet fagarbeiders fortjeneste, eksklusiv alle tillegg, innenfor vedkommendes aktuelle fag inntil vedkommende har 1 års praksis i bedriften.

Minste timefortjeneste for fagarbeider gjelder ikke i dette tilfellet.

### § 5.6.3. Praksiskandidater

For arbeidstakere som i henhold til opplæringslovens § 3.5. ønsker å avlegge fagprøve, skal bedriften dekke utgifter til læremateriell og prøveavleggelse.

Bedriften skal også betale ordinær lønn for tiden som går med til prøveavleggelsen.

Bedriften skal legge til rette de tjenestemessige forhold til praksiskandidater. Andre ordninger utover dette kan avtales lokalt.

## § 6 ANNEN GODTGJØRELSE

### § 6.1. Tillegg for ubekvem arbeidstid

- a) For arbeid på nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 2. juledag, samt etter kl. 15.00 på jul-, påske-, pinse- og nyttårsaften, betales 100 % tillegg.
- b) For tjeneste i tidsrommet kl. 19.00 - 06.00 betales et tillegg på 25 % av den ordinære timelønnen. Fra lørdag kl. 15.00 til søndag kl. 24.00 betales et tillegg på 40 %. Tillegget utbetales ikke for arbeid som etter bokstav a) godtgjøres med 100 % tillegg.

Tillegget betales for alle betalte timer innenfor de angitte tidsrom.

Ubekvemstilleggene på 25 % og 40 % utbetales ikke dersom arbeidet er godtgjort med overtidstillegg.

### § 6.2. Deltskifttillegg

Utenfor Oslo

Ved sammenhengende opphold på stasjoneringsssted utover 2 timer, betales en godtgjørelse lik en timelønn pr. dag.

Utenfor Oslo

Se forøvrig bilagene 10A og 10B.

I Oslo:

Se eget bilag om delte skift, pkt 5.

### § 6.3. Overnatting og diett

#### Overnatting

Bedriften sørger for og betaler for nødvendig overnatting i bedriftens tjeneste. Ved valg av overnattingsstedet skal bedriften påse at sjåføren får fullverdig døgnhvile, fortrinnsvis på enerom med dusj og toalett.

#### Overnatting utenfor stasjoneringsssted

I forbindelse med overnatting utenfor stasjoneringsssted, betales det på framkjøringsdagen, hjemreisedagen og eventuelle overliggend dager for arbeidet tid, dog minst for 6 timer og 15 minutter (6 timer for 35,5 timers uke).

#### Diett ved tjeneste utenfor stasjoneringsssted

Ved overnatting i selskapets tjeneste utenfor stasjoneringssstedet, betales den ansatte med kr 95,- i diett for hver påbegynt 12 timer.

For turer uten overnatting som strekker seg over 12 timer, betales diett med kr 74,-.

**§ 6.4. Tellepenger**

På personruter (ikke kombinerte ruter med mindre enn 13 sitteplasser) betales kr 75,- pr. måned i tellepenger.

Tariffpartene kan ved endring av dagens billetteringssystem i tariffperioden treffe avtale om at tellepengene kan godtgjøres i forhold til omsetning av kort og billetter på bussene, dog skal tellepengene minst utgjøre kr. 75,- pr. måned.

Ansatte på redusert arbeidstid betales forholdsvis pr. time for den tid de er i tjeneste.

**§ 7 BESTEMMELSER OM FRITID, FERIE OG PERMISJONER****§ 7.1. Spise-/hviletidsbestemmelser**

Spise-/hviletidsbestemmelser fastsettes i henhold til aml. § 10-9, samt kjøre- og hviletidsbestemmelsene der disse gjelder.

Opphold etter ruteplanen på inntil ½ time ved stasjoneringstedet regnes som arbeidstid. Dette gjelder ikke når oppholdstiden nyttes til spisepause.

En spisepause på 30 minutter avholdes i henhold til bestemmelsene i aml. § 10-9. Spisepauser skal så vidt mulig gis etter 4 timers arbeid når dette i teknisk henseende er hensiktsmessig, dog senest etter 5 timers arbeidstid.

Dersom spisepause gis etter 4 timer, skal det legges inn nødvendig pause for personlig behov.

Partene kan inngå lokal avtale om tidsmessig avvik vedrørende plassering av spisepause.

**§ 7.2. Daglig og ukentlig fritid.**

Den daglige og ukentlige fritid gis i henhold til bestemmelsene i aml. §§ 10-8 og 10-6 nr 9.

AMLs bestemmelser om søn- og helligdagsfri kan etter avtale mellom partene på den enkelte bedrift gjennomføres på gjennomsnittbasis.

**§ 7.3. Feriebestemmelser**

Ferie gis i henhold til ferielovens bestemmelser samt bilag om 5. ferieuke i mellom L0 og NHO.

Bedriftene skal søke å avvikle sommerferien i skoleferien.

**§ 7.4. Velferdspermisjoner**

For korte velferdspermisjoner gjelder bilaget mellom hovedorganisasjonene, jfr. Bilag 6

**§ 7.5. Lønn under repetisjonsøvelse**

Arbeidstaker med mer enn 6 måneders sammenhengende tjeneste i virksomheten, skal være sikret lønn under repetisjonsøvelse. Når repetisjonsøvelsen varer mer enn en uke (7 dager), skal det gjøres fradrag i den sivile lønn for lønn og annen godtgjørelse fra det offentlige.

**§ 8. UNIFORM OG VAREKLÆR****§ 8.1 Partene inngår lokal avtale om uniform og vareklær**

Der hvor partene finner det hensiktsmessig eller hvis partene ikke blir enige, gjelder bestemmelsene i pkt. § 8.2

**§ 8.2**

Alle sjåførere skal ha uniform i tjenesten. Uniformen skal være korrekt og representativ. Uniformsutrustningen består av en obligatorisk grunnpakke og et utvalg valgfrie tilleggseffekter og vareklær. Sliteterminen er 24 måneder.

Navneskilt og slipsnål fåes en gang og fornyes ved behov.

Tildeling av uniform og eller vareklær baseres på poengberegning. Sum poeng pr. slitetermin er 290 poeng.

01.07 og 73 poeng hvis ansettelsesdato er 01.07 og senere I tillegg tildeles poeng for ytterligere 2 kalenderår – dvs. 290 poeng. Ny oppfylld av uniformspoeng skjer deretter fra og med januar i de påfølgende år med 145 poeng årlig. Minimum uttak eller nedskrivning i en slitetermin av poengkontoen er poeng tilsvarende en uniformsjakke, to bukser / skjørt og to skjorter. Utover det kan effekter taes ut etter behov.

Ved uttak av effekter med større poengverdi enn poengkontoens pålydende, betales resterende av bruker ved trekk i lønn med 10 kr. pr. poeng. Restpoeng godtgjøres ikke.

For deltidsansatte nyttes stillingsbrøken for beregning av poeng. Er stillingsandelen lavere enn 50 %, tildeles en ytterjakke, en uniformsjakke, en uniformsbukse, to skjorter og slips.

Uniformseffekter bestilles ved nyttilsetting, eller to ganger pr. kalenderår. Uniformseffekter som blir ødelagt i tjenesten, erstattes med nye effekter vederlagsfritt.

Effekter som er nødvendig for å utføre annet arbeid enn å kjøre buss avtales lokalt.

GRUNNPAKKE			
Artikkel:	Antall	Enhet	Poeng
Uniformsjakke	1	stk	60
Uniformsbukse/skjørt	2	stk	30
Uniformsskjorte	4	stk	10
Uniformsvest	1	stk	30
Ytterjakke	1	stk	60
Slips/sjal	1	stk	10
Sko (standard)	1	par	30
TILLEGGSEFFEKTER			
Artikkel:	Antall	Enhet	Poeng
Sommerbukse	1	stk	30
Strikkejakke	1	stk	35
V-genser	1	stk	25
Lue	1	stk	25
Skjerf	1	stk	10
Belte	1	stk	10
Sokker mørke	1	par	3
Sko (Ecco-Bates Calif)	1	par	65
Solbriller	1	par	10

## § 9 FRIKORTBESTEMMELSER

### § 9.1. Generelt.

For utstedelse av frikort betales en egenandel på kr. 80,- pr. år pr. utstedt frikort

#### § 9.1.1. Rutebilselskaper utenfor Oslo.

Bedriftens fast ansatte, ektefelle og barn under 17 år, reiser fritt på bedriftens bussruter.

Arbeidere i uniform kjører fritt til og fra sitt arbeid på de ruter som omfattes av bussbransjeavtalene (gjelder uavhengig av arbeidsgivers organisasjonstilhørighet).

Samme regler gjelder også for samboende og dennes barn i samme husstand som gjennom oppgave fra Folkeregisteret kan dokumentere at vedkommende har hatt felles bolig med ansatte i 2 år.

Bedriftens fast ansatte reiser fritt med bedriftens ekspressruter. Ektefelle/samboer og barn under 17 år kan etter søknad innvilges frireiser.

I de tilfelle flere bedrifter har samkjørende ekspressruter, gjelder frireisen også på de samkjørende bedrifter for de fast ansatte (uavhengig av arbeidsgivers organisasjonstilhørighet).

### § 9.1.2. **Rutebilselskaper i Oslo.**

Ved utstedelse av frikort kjører arbeidere som er i selskapets tjeneste samt ektefelle og barn (skoleungdom), fritt på alle lokalruter og på de ruter som vedkommende er bosatt, forutsatt at denne rute kommer inn under bussbransjeavtalene (gjelder uavhengig av arbeidsgivers organisasjonstilhørighet), når dette skjer uten fortrengsel for betalende publikum.

Samme regler gjelder også for samboende og dennes barn i samme husstand som gjennom oppgave fra Folkeregisteret kan dokumentere at vedkommende har hatt felles bolig med den ansatte i 2 år.

Arbeidere i uniform kjører fritt til og fra sitt arbeid på de ruter som omfattes av overenskomsten. På langruter utstedes frikort på søknad.

### § 9.2. **Pensjonister.**

Ansatte som mottar alders- eller uførepensjon, beholder samme frikortrettigheter som fast ansatte, dersom ansettelsesforholdet har hatt en varighet på minst 15 år. Samme regler gjelder den ansattes ektefelle eller samboer etter reglene i § 9.1.1. og § 9.1.2.

Ansatte som i bedriftens tjeneste utsettes for ulykke som medfører full uførhet eller uførepensjon, beholder frikortrettighetene uansett alder eller ansettelsestid i bedriften.

### § 9.3. **Reiser dekket av offentlige myndigheter.**

Rett til fri reise gjelder ikke reiser til/fra skole der vedkommende har krav på fri skyss fra det offentlige og heller ikke for reiser som dekkes av trygdekontoret.

Har skolemyndighetene fastsatt egenandel ved skoleskyss, skal bedriften etablere ordninger som gjør at de ansattes barn slipper å betale egenandel og kan benytte frikortet.

## § 10 **SJÅFØRER TURBILKJØRING**

### § 10.1 **Generelt**

Bestemmelsene i overenskomsten forøvrig gjelder i den utstrekning disse ikke er unntatt, er behandlet spesielt nedenfor eller faller utenfor det området som naturlig hører inn under begrepet turkjøring.

#### § 10.1.1. **Gyldighetsområde**

Turbilavtalen gjøres gjeldende for all persontransport med buss utenfor ordinær rutekjøring og kontraktkjøring (skolebarnkjøring, arbeidsruter, flybuss, ekspressruter etc.).

#### § 10.1.2. **Lokale avtaler**

Partene på den enkelte bedrift kan skriftlig inngå lokale avtaler om turbilkjøring. Dersom de lokale parter ikke kommer til enighet, skal turbilkjøringen skje på grunnlag av denne sentrale avtale.

**§ 10.1.3 Tildeling / rekruttering til turkjøring**

Ved rekruttering til ledige stillinger som turbilsjåfører, skal disse også kunngjøres internt. Det tas hensyn til kvalifikasjoner. Under ellers like vilkår, legges vedkommendes bedriftsansienitet til grunn.

**§ 10.2. Lønnsbestemmelser****§ 10.2.1. Lønn, turbil****Årlig lønnsregulering**

De fastsatte lønnsatser er minstelønnsatser. Det skal kunne gis tillegg til minstelønnen etter ansiennitet, dyktighet og praksis. I tariffperioden foretas regulering av lønningene en gang årlig pr. 1. april dersom partene ikke blir enige om en annen dato.

**Grunnlaget for den årlige regulering/vurdering**

Grunnlaget for de lokale forhandlinger i den enkelte bedrift skal være bedriftens økonomi, produktivitet, lønnsomhet og den alminnelige lønnsutvikling. Forhandlingsresultatet skal nedfelles i en skriftlig protokoll.

**§ 10.2.2 Sjåfører med fagbrev**

Sjåfører med fagbrev får en minstelønn ved turkjøring på kr. 22 533,50 pr. mnd.

Vilkårene for at en arbeidstaker anerkjennes som fagarbeider er at vedkommende har bestått fagprøve etter lov om opplæring i faget yrkessjåfør tunge kjøretøyer.

**§ 10.2.3 Sjåfører**

Sjåfører uten fagbrev får en minstelønn ved turkjøring på kr. 21 462,50 pr. mnd.

**§ 10.2.4 Dagsatser**

Det kan på den enkelte bedrift avtales faste dagsatser, der det også tas hensyn til fagbrev, jfr. § 10.2.2, 2. avsnitt.

Satsene kan varieres mellom hverdager, lørdager, søndager og andre hellig- og høytidsdager.

**§ 10.3 Annen godtgjørelse****§ 10.3.1 Overtid**

Overtidsarbeid betales med 50 % tillegg på ordinær timelønn etter avtalt utligningstid.

De øvrige bestemmelsene i § 4.6. utgår

### § 10.3.2 **Tillegg for ubekvem arbeidstid**

For arbeid på nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 2. juledag, samt etter kl. 15.00 på jul-, påske-, pinse-, og nyttårsaften, betales 100 % tillegg.

De øvrige bestemmelsene i § 6.1. utgår.

### § 10.3.3 **Renhold - vedlikehold**

Innvendig og utvendig renhold av buss skal utføres av sjåføren. Retningslinjer/godtgjørelse for dette avtales lokalt.

### § 10.3.4 **Sjåførkort**

Utgifter til sjåførkort for digital fartsskriver, som er nødvendig for å utføre oppdrag som sjåfør i bedriften, betales av bedriften.

## § 10.4. **Arbeidstidsbestemmelser**

### § 10.4.1 **Generelt**

Når sjåføren følger denne overenskomsten, eller lokal avtale hjemlet i denne, gjelder en ukentlig arbeidstid, jfr. bilag 1.

For sjåførere som helt eller delvis følger denne overenskomsten, eller lokal avtale hjemlet i denne, utlignes arbeidstiden over 1 år.

For fast tilsatte sjåførere som for perioder av året følger denne overenskomsten, er det en forutsetning at man totalt ikke overskrider aml.'s arbeidstidsbestemmelser.

For arbeidstakere som er midlertidig ansatt for et bestemt tidsrom eller for en sesong, kan arbeidstiden beregnes gjennomsnittlig over det tidsrom som arbeidsforholdet varer.

### § 10.4.2 **Arbeidsplaner**

Overenskomstens § 4.4, gjelder som hovedregel.

Turoppdrag som bedriften mottar med kort varsel, skal varsles så tidlig som mulig.

I den grad turoppdragene er av en slik art at etablering av arbeidsplaner ikke er mulig, har bedriften anledning til å styre arbeidstiden på kortere varsel, i nødvendige tilfeller fra dag til dag.

### § 10.4.3 **Endagsturer - Turer uten overnatting**

#### § 10.4.3.1 **Timekjøring / enkle oppdrag**

Turoppdrag, inkludert stell av vogn, betales med minimum 2 timer pr. oppdrag.

Er oppholdet mellom turene 2 timer eller mindre, betales løpende tid.

#### § 10.4.4 **Flerdagsturer - Turer med overnatting**

##### § 10.4.4.1 **Utreisedag og hjemreisedag**

Utreisedag og hjemreisedag betales i henhold til arbeidet tid, dog minst for 3 timer pr. dag.

##### § 10.4.4.2 **Kjøredager**

Det betales i henhold til arbeidet tid, dog minst for 6 t 15 min pr. dag i gjennomsnitt pr. tur.

Dersom sjåføren under opphold i kjøringen blir innkvartert på tilfredsstillende innkvarteringssted, regnes dette som arbeidstakers fritid.

##### § 10.4.4.3 **Liggedager utenfor det hjemlige stasjoningssted i påvente av ny tur**

Disse dager godtgjøres med 6 timer og 15 minutter inkludert stell av vogn m.m.

#### § 10.5. **Spesielle turbilbestemmelser**

##### § 10.5.1. **Innkvartering**

Bedriften skal ved flerdagsturer sørge for at sjåføren får fullverdig hvile på tilfredsstillende innkvarteringssted, med dusj og toalett, fortrinnsvis enerom.

##### § 10.5.2. **Bespising**

Dersom nødvendige måltider ikke er dekket av oppdragsgiver, godtgjøres disse av arbeidsgiver.

Retningslinjer avtales lokalt.

##### § 10.5.3 **Forholdet turkjøring / rutekjøring**

Turbilsjåfør som blir satt til annen type kjøring følger gjeldende Tariff for denne kjøringen.

Rutebilsjåfør som blir satt til turkjøring for én dag eller inntil én uke, skal være garantert minimum den lønn han ville hatt for denne kjøringen.

**DEL III: IKRAFTTREDEN – VARIGHET – BILAGENE****1. Varighet og oppsigelse**

Denne overenskomst trer i kraft pr. 1. april 2010 og gjelder til 31. mars 2012 – og videre 1 – ett - år av gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to måneders varsel.

For øvrig henvises til bilag 11

**2. Uorganiserte bedrifter - Tariffrevisjoner**

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

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

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

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

Forbundet har rett til å ta medlemmer i disse bedrifter ut i arbeidskamp med varsling av plassoppsigelse og eventuell plassfratredelse i hht. fristene i Hovedavtalens § 3-1 nr. 1, 2 og nr. 4, samtidig som det varsles plassoppsigelse/plassfratredelse i hovedoppgjøret. Eventuell arbeidskamp i uorganiserte bedrifter opphører samtidig med opphør av arbeidskamp i hovedkonflikten.

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

Disse bestemmelsene er en nødvendig konsekvens av Hovedavtalens § 3-1 nr. 3.

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

### **3. Bilagene til tariffavtalen**

Bilag 1	Nedsettelse av arbeidstiden pr 1. januar 1987
Bilag 2	Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere
Bilag 3	Sluttvederlag for arbeidstakere som blir oppsagt etter fylte 50 år
Bilag 4	Avtalefestet pensjon – AFP
Bilag 5	Opplysnings- og utviklingsfondet
Bilag 6	Avtale om korte velferdspermisjoner
Bilag 7	Avtalefestet ferie – fleksibilitet
Bilag 8	Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste
Bilag 9	Felleserklæring om lønnssystemer
Bilag 10	Avtale om delte skift for sjåførere i Oslo
Bilag 10A	Avtale om delte skift utenfor Oslo
Bilag 10B	Avtale om delte skift Utenfor Oslo
Bilag 11	Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår
Bilag 12	14-dagers utlønning, lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent
Bilag 13	Likestilling mellom kvinner og menn
Bilag 14	Pensjon – Ansatte rutebil
Bilag 15	Kompetanse

**Næringslivets Hovedorganisasjon**

**Landsorganisasjonen i Norge**

**Transportbedriftenes Landsforening**

**Norsk Transportarbeiderforbund**

## Bilag 1

## til overenskomst av 2010

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

- A. Fra 1. januar 1987 gjennomføres følgende arbeidstidsnedsettelse:
1. Til 37,5 timer pr. uke:  
Dagarbeidstid.
  2. Til 36,5 timer pr. uke:  
Vanlig 2-skiftarbeid som verken går lørdag aften eller i helligdagsdøgnet.
  3. Til 35,5 timer pr. uke:
    - a. Arbeid som drives "hovedsakelig" om natten.
    - b. Døgnkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
    - c. 2-skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid som "regelmessig" drives på søn- og/eller helligdager.
    - d. Arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte må arbeide minst hver tredje søn- og/eller bevegelige helligdag.
  4. Til 33,6 timer pr. uke:
    - a. Helkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
    - b. Arbeid under dagen i gruver.
    - c. Arbeid med tunneldrift og utsprengning av bergrom under dagen.
  5. For dem som har forlenget arbeidstid p.g.a. beredskapstjeneste eller passiv tjeneste i.h.t. Arbeidsmiljølovens § 46 nr. 5 og 6 (§ 10-4 (2) og (3)), skal forlengelse skje på basis av overenskomstens timetall.

B. Gjennomføringen av kompensasjon for nedsettelse av arbeidstiden.

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

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

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

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

- f. Det skal etter avtale mellom partene innenfor det enkelte overenskomstområde være adgang til å avtale at kompensasjon i henhold til pkt. a-e gis i form av et øretillegg istedet for i presenter.
- g. Hvor arbeidstidsnedsettelsen fra henholdsvis 40, 39, 38 eller 36 timer skjer fra en lavere tidligere arbeidstid, gis forholdsvis mindre kompensasjon.

C. Generelt om gjennomføringen.

1. Ved gjennomføringen av arbeidstidsreduksjon etter pkt. A er det av avgjørende betydning at man på den enkelte bedrift oppnår en større fleksibilitet med

hensyn til når arbeid skal utføres, opprettholde en hensiktsmessig driftstid samt sikre en effektiv og rasjonell utnyttelse av arbeidstiden.

2. Før arbeidstidsforkortelsen settes i verk, skal det forhandles på den enkelte bedrift om den praktiske gjennomføringen.
3. I samtlige tariffavtaler inntas bestemmelse om at arbeidstiden skal overholdes og utnyttes effektivt. Tillitsvalgte forplikter seg til å medvirke til dette. Med sikte på i størst mulig grad å effektivisere arbeidstiden, skal det foretas en gjennomgang av pauser, vasketider m.v. Hvis det etter en av partenes oppfatning ikke er grunn til å opprettholde ordningene, forholdes på vanlig tariffmessig måte.
4. I Arbeidsmiljølovens § 46, nr. 10 (§ 10-12 (4)), er det under visse betingelser åpnet adgang for tariffpartene til å treffe avtale om en annen ordning av arbeidstiden enn den loven fastsetter som den vanlige. Skulle det innenfor enkelte bransjer eller bedrifter være spesielt behov for å opprettholde den nugjeldende arbeidstid, kan tariffpartene treffe avtale om det i henhold til § 46 i loven.
5. I forbindelse med arbeidstidsforkortelsen kan det vise seg ønskelig av hensyn til den økonomiske utnyttelse av produksjonsutstyret å praktisere forskjellig ordinær arbeidstid, innen Arbeidsmiljølovens rammer, for forskjellige grupper av arbeidstakere. Innenfor en arbeidstidsordning kan det videre være ønskelig å legge pausene til forskjellige tider for arbeidstakerne. Det forutsettes at dette nærmere reguleres i den enkelte tariffavtale.
6. I tilfelle arbeidstidsordningen medfører at enkelte virkedager er arbeidsfrie dager, skal arbeide på disse dager av arbeidstakere som skulle vært fri, betales med 50 % tillegg. I de tilfelle hvor tariffavtalen inneholder bestemmelse om 100 % tillegg for overtidsarbeid på søn- og helligdager og dager før disse, skal det dog betales 100 % etter kl. 12.00 på lørdager og etter kl. 16.00 på ukens øvrige hverdager.
7. Når saklige grunner gjør det nødvendig, skal det være adgang for bedriften til å foreta bytte av fridager. I de tilfelle hvor det ikke foreligger avtale bransjevis eller på bedriften om vilkårene for dette, skal følgende gjelde:

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

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

Når vilkårene for bytte av fridag foreligger, ytes ikke tilleggsbetaling for ordinær arbeidstid inntil kl. 12.00 på lørdager og inntil kl. 16.00 på ukens øvrige hverdager.

8. I bedrifter hvor hjemnevaktbestemmelsene i Arbeidsmiljølovens § 46, nr. 9 (§ 10-4 (4)), kommer til anvendelse skal reduksjonen av den ukentlige arbeidstid i seg selv ikke føre til en videre adgang til kompensasjon i fridager enn det som er praktisert under en ordning av ukentlig arbeidstid med 40 timer i gjennomsnitt.
9. Hvor skiftarbeide innenfor Arbeidsmiljølovens ramme ønskes opprettholdt, innført eller utvidet og hvor man ikke allerede har tariffhjemmel for dette, skal partene oppta forhandlinger i tariffperioden om skiftbestemmelser.

#### D. Dagarbeid.

Hovedorganisasjonene anbefaler at arbeidstiden fordeles på 5 dager i uken såfremt saklige grunner ikke tilsier en annen ordning, og at arbeidstidsforkortelsen gjennomføres med en 1/2 times forkortelse av den daglige arbeidstid.

Det kan også bli spørsmål om andre løsninger, eksempelvis:

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

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

Blir bedriften og arbeidstakerne - eventuelt med bistand fra organisasjonene - ikke enige, skal den daglige arbeidstid forkortes med 1/2 time på 5 av ukens virkedager eller med 25 minutter hver dag hvis det arbeides 6 dagers uke.

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

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

E. Overgang til ny skiftplan.

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

F. Opprettholdelse av produksjon, produktivitet og effektiv arbeidstid.

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

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

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

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

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

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

G. Nærmere om arbeidsmiljølovens § 46 (§ 10-4)

1. § 46 nr. 3 (§ 10-4):

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

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

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

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

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

2. § 46 nr. 4 (§ 10-4):

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

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

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

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

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

#### H. Overgangsordning.

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

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

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

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

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

**LOVFESTET EKSTRAFERIE FOR ELDRE ARBEIDSTAGERE**

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

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

# Sluttvederlagsavtalen

Gjeldende fra 01.01.2011

---

## 1.0 GENERELT

### 1.1 Opprettelse

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

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

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

### 1.2 Formål og personkrets

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

### 1.3 Rettstilling

Sluttvederlagsordningen er en selvstendig juridisk person med egen regnskapsføring. Sluttvederlagsordningens midler holdes skilt fra Partenes midler og hefter ikke for deres forpliktelser. Dette er ikke til hinder for at Sluttvederlagsordningen innkrever og fordeler Opplysnings- og utviklingsfonds midler på vegne av LO og NHO og eventuelle andre arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner, såfremt midlene holdes skilt fra midlene i Sluttvederlagsordningen.

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

## **2.0 KOLLEKTIVE VILKÅR**

### **2.1 Hvilke bedrifter som er tilsluttet**

Tilsluttet Sluttvederlagsordningen er:

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

Tilslutningen skjer automatisk om bedriften har inngått tariffavtale som omfatter Sluttvederlagsbilaget til LONHO.

Når en bedrift er med i Sluttvederlagsordningen, så omfatter premieplikten samtlige arbeidstakere.

### **2.2 Inn- og uttrede av Sluttvederlagsordningen**

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

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

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

### 3.0 INDIVIDUELLE VILKÅR

#### 3.1 Tilknytning til ordningen

Arbeidstakeren må ha vært omfattet av ordningen i de siste 3 måneder før oppsigelsen ble gitt. Opphører arbeidsforholdet som følge av uførhet eller kronisk sykdom, må arbeidstakeren ha vært omfattet av ordningen før sluttdato – jfr. pkt. 3. 5.

#### 3. 2 Krav til alder og ansiennitet

For å kunne innvilges sluttvederlag må arbeidstakeren ved sluttdato ha fylt 50 år, men ikke ha rett til avtalefestet pensjon (AFP) og dessuten:

- a) ha vært ansatt minst 10 år i sammenheng i bedriften, eller
- b) ha sammenlagt 20 år i bedriften, herav de siste 3 år i sammenheng, eller
- c) ha minst 15 års sammenhengende medlemskap i sluttvederlagsordningen umiddelbart før sluttdato, eller
- d) ha arbeidet i et fag som hører inn under overenskomsten for anleggsgagnene, fellesoverenskomsten for byggfag og elektromontører i til sammen 20 år – hvorav de siste 5 årene i sammenheng. Arbeidstaker må på søknadstidspunktet være ansatt i en bedrift som er omfattet av Sluttvederlagsavtalen. Ansienniteten som kreves etter dette punkt skal godtgjøres ved attestasjon fra arbeidsgiver(e) og/eller NAV, om nødvendig supplert med opplysninger fra forbund/fagforening. Om ikke uførhet/kronisk sykdom er årsak til at vedkommende måtte slutte, er det et tilleggsvilkår at vedkommende har mottatt dagpenger ved arbeidsledighet i minst 3 måneder uten å ha blitt tilvist passende arbeid.

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

Om en arbeidstaker ikke arbeider i bedriften som følge av at vedkommende er permittert eller mottar arbeidsavklaringspenger, anses vedkommende å beholde tilknytningen til bedriften i inntil ett år, regnet fra siste ordinære arbeidsdag.

#### 3. 3 Oppsigelse, sykdom m.m.

Sluttvederlag ytes til arbeidstakere som blir sagt opp fra sitt arbeid – helt eller delvis – på grunn av innskrenkning, nedbemanning, avvikling eller konkurs.

Avtale om fratreden som inngås i forbindelse med at en bedrift nedbemanner likestilles med oppsigelse. I den utstrekning det ytes etterlønn/sluttpakke, vil sluttvederlag likevel ikke kunne innvilges om arbeidstakeren har fått nytt arbeid før vedkommende er tilstått dagpenger. Arbeidstakere som fristilles uten noen bestemt fratredelsesdato tilstås ikke sluttvederlag.

Sluttvederlag ytes til arbeidstakere som innvilges uførepensjon.

Sluttvederlag kan ytes til arbeidstaker som mottar arbeidsavklaringspenger, såfremt

Sluttvederlagsordningen legger til grunn at sykdommen er kronisk og det er lite sannsynlig at søkeren kommer tilbake i sitt tidligere arbeid i overskuelig fremtid. For sin vurdering kan Sluttvederlagsordningen kreve fremlagt dokumentasjon, herunder tilfredsstillende legeerklæring og dokumenter i saksgang knyttet til søknad og innvilgelse av arbeidsavklaringspenger, som viser at søker ikke er i stand til å fortsette i sitt arbeid eller annet passende arbeid i bedriften, jfr. pkt. 3.4.

### **3. 4 Annet passende arbeid m.m.**

Om en arbeidstaker som mister arbeidet, jfr. pkt. 3. 3, tilbys annet passende arbeid i bedriften, eller i samme konsern som bedriften inngår i, eller hos nye eiere, eller i annet foretak som viderefører virksomheten, tilstås det ikke sluttvederlag.

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

Det samme gjelder om arbeidstakeren selv overtar hele eller deler av bedriften, slik at vedkommende i realiteten fortsetter i sitt tidligere arbeid

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

Ved fusjon og ved virksomhetsoverdragelse som faller inn under virkeområdet til arbeidsmiljøloven kapittel 16 blir overtakende foretak (ny arbeidsgiver) tilsluttet Fellesordningen med plikt til premiebetaling. Dette gjelder likevel ikke dersom ny arbeidsgiver benytter sin rett hjemlet i arbeidsmiljøloven § 16-2 annet ledd til å reservere seg.

### **3.5 Fastsetting av sluttdato**

Sluttdatoen er normalt oppsigelsestidens utløp.

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

### **3. 6 Vilkår for rett til nytt sluttvederlag**

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

### **3. 7 Dødsfall og sluttvederlag**

Bare arbeidstakeren selv kan kreve sluttvederlag. Et vilkår for utbetaling av sluttvederlag til de etterlatte, jfr. pkt. 7.3, er at krav om sluttvederlag er fremsatt før dødsfallet.

### **3. 8 Før tidspensjon (bedriftsbaserte) og AFP**

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

Sluttvederlag ytes ikke til arbeidstakere som tar ut AFP.

I tilfeller der opprinnelig AFP er blitt utbetalt i påvente av uføretrygd, mister arbeidstakeren retten til senere å ta ut sluttvederlag. Om AFP-tillegget ikke er utbetalt i mer enn 6 måneder, kan retten til sluttvederlag gjenopprettes ved at utbetalt AFP-tillegg tilbakebetales.

## **4.0 STØRRELSEN PÅ SLUTTVEDERLAGET**

### **4.1 Sluttvederlagssatsene**

Følgende satser gjelder for 1/1 stilling (normalt 37,5 timer i uken):

50 år : kr. 18 000,- 59 år : kr. 33 800,-  
 51 år : kr. 18 000,- 60 år : kr. 36 000,-  
 52 år : kr. 19 500,- 61 år : kr. 39 000,-

53 år : kr. 19 500,- 62 år : kr. 57 000,-  
 54 år : kr. 23 300,- 63 år : kr. 45 600,-  
 55 år : kr. 23 300,- 64 år : kr. 34 200,-  
 56 år : kr. 26 900,- 65 år : kr. 22 800,-  
 57 år : kr. 26 900,- 66 år : kr. 11 400,-  
 58 år : kr. 30 000,-

Etter skattelovens § 5-15 (1), bokstav a, nr. 1 er sluttvederlaget skattefritt.

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

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

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

## **5.0 REDUKSJON AV SLUTTVEDERLAGET**

### **5.1 Deltid**

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

## 5.2 Bibehold av deler av stillingen

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

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

## 5.3 Sluttdato mindre enn ett år før ordinær pensjonsalder

Inntreer sluttdato mindre enn ett år før ordinær pensjonsalder for stillingen, skal sluttvederlaget sammen med sosiale ytelser, så som arbeidsavklaringspenger, uførepensjon, etterlattepensjon, førtidspensjon eller dagpenger, ikke overstige den nettolønn arbeidstakeren ville ha fått ved å fortsette i arbeidet til fylte 67 år. Den som har sykepenger frem til pensjonsalder, har ikke krav på sluttvederlag.

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

## 6.0 SAKSBEHANDLING

### 6.1 Fremsetting av søknad

På vegne av arbeidstakeren skal bedriften/bobestyrer, på foreskrevet skjema sende søknaden om sluttvederlag til NAV lokalt. Etter at NAV har påført de nødvendige data, videresendes søknaden til Sluttvederlagsordningen.

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

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

Om det etter at søknaden er innsendt skjer endringer som må antas å ha betydning for behandling av søknaden, plikter både arbeidsgiver og arbeidstaker å underrette Sluttvederlagsordningen.

### 6.2 Foreldelse

Krav om sluttvederlag må være fremmet innen 3 år etter sluttdato. I uføresaker må krav om sluttvederlag være fremmet innen 3 år etter at vedtak om uførepensjon ble truffet

Dersom søknad om sluttvederlag ikke er sendt fordi arbeidsgiver/arbeidstaker manglet nødvendig kunnskap om muligheten til å søke sluttvederlag inntreer foreldelse tidligst 1 år etter den dag da fordringshaveren fikk eller burde skaffet seg slik kunnskap. Foreldelsestiden kan ikke forlenges etter denne paragraf med mer enn til sammen 2 år.

### **6.3 Klage**

Avgjørelser om sluttvederlag kan klages inn for ordningens styre eller et særskilt klageorgan oppnevnt av styret. Saker som er klagebehandlet kan begjæres gjenopptatt om det foreligger nye opplysninger.

Klage må være Sluttvederlagsordningen i hende eller postlagt innen 6 uker etter at melding om avgjørelsen er sendt til arbeidstakerens sist oppgitte adresse. Klager som er fremsatt for sent, skal avvises. I særlige tilfeller kan administrasjonen til Sluttvederlagsordningen anmode styret om å behandle en klage selv om fristen er løpt ut.

### **6.4 Taushetsplikt**

Enhver som utfører tjeneste eller arbeid for Sluttvederlagsordningen, plikter å hindre at andre får adgang eller kjennskap til det han i forbindelse med tjenesten eller arbeidet får vite om noens personlige forhold. Som personlige forhold regnes også fødested, fødselsdato, personnummer, statsborgerforhold, sivilstand, yrke, bosted og arbeidssted.

Taushetsplikten omfatter også tekniske innretninger og fremgangsmåter, samt drifts- eller forretningsforhold, som det vil være av konkurransemessig betydning å hemmeligholde av hensyn til den som opplysningen angår.

I tillegg gjelder avtalebasert taushetsplikt for ansatt i Sluttvederlagsordningen og oppdragstaker i samsvar med avgitt taushetserklæring. Taushetsplikt etter foregående punktum kan ikke omfatte opplysninger som er alminnelige kjent og heller ikke når opplysningsplikt følger av bestemmelse gitt i eller i medhold av lov.

## **7.0 UTBETALING**

### **7.1 Utbetaling til søker**

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

Krav på sluttvederlag kan ikke overdras til andre.

I tilfeller hvor bedriften selv plikter å utbetale sluttvederlaget – jfr. pkt. 7.2, men unnlater å betale ut sluttvederlaget som forutsatt, har arbeidstakeren krav på betaling direkte fra Sluttvederlagsordningen. I så fall overtar ordningen arbeidstakerens krav mot bedriften.

### **7.2 Utbetaling fra bedriften**

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

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

### **7.3 Utbetaling etter søkerens dødsfall**

Dersom søker dør før sluttvederlaget er utbetalt, kan utbetaling skje til ektefelle/samboer (bodd sammen i minimum 12 av de siste 18 måneder) eller til forsørgede barn under 21 år. Hvis avdøde etterlater seg både forsørgede barn og ektefelle eller samboer som nevnt, skal barnet ha fortrinnsrett til sluttvederlaget. Andre slektninger/årvinger kommer ikke i betraktning.

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

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

## **8.0 PREMIEBETALINGEN MM.**

### **8.1 Premien**

Bedriften betaler premie for hver ansatt. Premiesatsen varierer etter arbeidstid. Beløpene reguleres av sekretariatet i LO og arbeidsutvalget i NHO etter innstilling fra styret.

Antall ansatte som skal være gjenstand for premieberegningen fastsettes ut fra opplysninger bedriften har gitt til Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret.

Grunnlaget for fastsetting av avgiften er antall arbeidstakere innmeldt i Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret. Kvartalspremien fastsettes på grunnlag av antall ansatte ved utgangen av foregående kvartal.

### **8.2 Innbetaling av premie**

Premien innbetales kvartalsvis til Sluttvederlagsordningen.

### **8.3 Ansvar for premieinnbetalingen**

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

### **8.4 Konsekvenser av manglende premieinnbetaling m.m.**

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

Plikten til å innbetale skyldig premie opprettholdes ureducert, selv om arbeidsgiveren har måttet utbetale sluttvederlag etter bestemmelsen i pkt. 7.2.

## **9.0 LEDELSE, ADMINISTRASJON M.M.**

### **9.1 Sluttvederlagsordningens styre**

Sluttvederlagsordningens øverste myndighet er styret. Styret består av fire medlemmer og fire personlige varamedlemmer.

LO og NHO velger hver to medlemmer av styret. De personer som er valgt som medlemmer av styret i Fellesordningen for Avtalefestet pensjon fra LO og NHO anses samtidig valgt som medlemmer av styret i Sluttvederlagsordningen med mindre en part foretar særskilt valg av medlemmer til styret i Sluttvederlagsordningen. Vervet som leder i styret besettes for to år ad gangen av de to partene etter tur.

Styret kan vedta at det skal betales godtgjørelse for verv som styremedlem og varamedlem, samt særskilt klageorgan (jfr. pkt. 9.2) Styret fastsetter i tilfelle godtgjørelsens størrelse. Styret kan overlate til et utvalg bestående av inntil tre personer valgt av partene i Sluttvederlagsordningen å fastsette godtgjørelsen til styrets medlemmer.

### **9.2 Styrets oppgaver**

Forvaltningen av Sluttvederlagsordningen hører under styret. Styret skal sørge for forsvarlig organisering av virksomheten.

Styret fastsetter planer og budsjetter for Sluttvederlagsordningens virksomhet.

Styret skal holde seg orientert om Sluttvederlagsordningens økonomiske utvikling og skal påse at dets virksomhet og regnskap er gjenstand for betryggende kontroll. Styret skal ha tilsyn med at forvaltningen av Sluttvederlagsordningens midler skjer overensstemmende med disse vedtekter og styrets vedtak.

Styret avgjør hvordan vedtektene skal fortolkes og kan avgjøre saker av prinsipiell karakter.

Styret behandler og avgjør klagesaker. Styret kan oppnevne et særskilt klageorgan til behandling av klagesakene.

Styret utarbeider forslag til endringer i vedtektene på grunnlag av den til en hver tid gjeldende Sluttvederlagsavtale.

Styret utøver for øvrig slik myndighet som det er tillagt i lov eller vedtekter eller som naturlig tilligger styret.

### **9.3 Styrets møter**

Styret holder møte når lederen bestemmer eller et av de andre medlemmene krever det. Det skal holdes minst 4 møter hvert år med regelmessige mellomrom.

Møtet ledes av styrets leder. Er styrets leder fraværende ledes møtet av nestleder eller i dennes fravær av annen møteleder som styret velger. Er det stemmelikhet ved avgjørelse som vedtas med alminnelig flertall, gjelder det som møtelederen har stemt for.

For at styret skal være beslutningsdyktig, må minst 1 representant fra hver av partene være til stede.

Styret skal føre protokoll, som undertegnes av de medlemmer og/eller varamedlemmer som er tilstede.

Styret treffer sine vedtak med alminnelig flertall når ikke annet er bestemt i disse vedtekter.

#### **9.4 Daglig ledelse**

Sluttvederlagsordningen skal ha en administrerende direktør som daglig leder. Administrerende direktør tilsettes av styret. Styret kan fastsette instruks for stillingen.

#### **9.5 Representasjonsforhold**

Styret representerer Sluttvederlagsordningen utad.

Administrerende direktør representerer Sluttvederlagsordningen utad i saker som inngår i den daglige ledelse.

Styret kan gi styremedlemmer, administrerende direktør eller navngitte ansatte rett til å representere Sluttvederlagsordningen utad, meddele prokura eller annen fullmakt. Slik rett kan når som helst tilbakekalles.

Har styremedlem, administrerende direktør eller prokurist overskredet sin myndighet, er disposisjonen ikke bindende for Sluttvederlagsordningen når Sluttvederlagsordningen godtgjør at medkontrahenten forsto eller burde ha forstått at myndigheten ble overskredet, og det ville stride mot redelighet å gjøre disposisjonen gjeldende.

#### **9.6 Habilitet**

Et styremedlem eller varamedlem må ikke delta i behandlingen eller avgjørelsen av spørsmål som har slik særlig betydning for egen del eller for noen nærstående at vedkommende må anses for å ha fremtredende personlig eller økonomisk særinteresse i saken. Det samme gjelder for administrerende direktør eller annen person som utfører arbeid for Sluttvederlagsordningen.

Et styremedlem eller daglig leder må heller ikke delta i en sak om lån eller annen kreditt til seg selv eller om sikkerhetsstillelse for egen gjeld.

#### **9.7 Taushetsplikt**

Taushetsplikten i pkt. 6.4 omfatter styrets medlemmer.

Styrets vedtak er ikke underlagt taushetsplikt, med mindre annet følger av første ledd eller er bestemt av styret.

Styremedlem og varamedlem har diskresjons- og taushetsplikt om opplysninger og synspunkter som fremkommer i forbindelse med styrets arbeid når ikke annet er bestemt av styret.

Taushetsplikten i første punktum gjelder likevel ikke dersom det er behov for å drøfte en sak internt i den organisasjonen som medlemmet er knyttet til med mindre annet følger av første ledd.

Reglene i paragrafen her gjelder tilsvarende for medlem av særskilt klageorgan, med mindre annet er bestemt av styret i Sluttvederlagsordningen.

## 9.8 Felleskontoret

Styret kan bestemme at Sluttvederlagsordningens administrative oppgaver skal tillegges Felleskontoret for LO/NHO-ordningene (Felleskontoret). Felleskontoret skal i tilfelle være sekretariat for Sluttvederlagsordningen og ivareta administrasjonen av Sluttvederlagsordningen. Administrerende direktør for Sluttvederlagsordningen skal være administrerende direktør også for Felleskontoret.

Felleskontoret skal blant annet på Sluttvederlagsordningens vegne

- (a) forberede sakene som skal behandles av styret, og øvrige organer for Sluttvederlagsordningen,
- (b) innkreve premier og egenandeler fra bedriftene,
- (c) behandle og avgjøre søknader om sluttvederlag og i denne forbindelse kommunisere med bedriftene, arbeidstakerne og NAV,
- (d) representere Sluttvederlagsordningen i utenrettslige og rettslige tvister med arbeidstakere, foretak, organisasjoner og andre,
- (e) sørge for at rettigheter og plikter etter denne avtale oppfylles i tråd med hovedorganisasjonenes intensjoner.

Styret kan gi fullmakt etter pkt. 9.5 til styremedlem eller ansatt i Felleskontoret.

Bestemmelsene i pkt. 6.4 om taushetsplikt gjelder tilsvarende for Felleskontoret.

Felleskontorets kostnader knyttet til Sluttvederlagsordningen dekkes av Sluttvederlagsordningen.

## 9.9 Revisor

Styret velger en statsautorisert revisor og godkjenner revisors godtgjørelse. Revisor skal ha tilgang til alle opplysninger som er nødvendige for utøvelsen av arbeidet.

## 10.0 ANBRINGELSE AV SLUTTVEDERLAGSORDNINGENS MIDLER

### 10.1 Kapitalforvaltning

Styret avgjør plasseringen av Sluttvederlagsordningens midler og fastsetter retningslinjer for kapitalforvaltningen. Styret kan innenfor de fastsatte retningslinjer delegere myndighet til å bestemme plasseringer til administrasjonen.

Styret kan beslutte at Sluttvederlagsordningen skal overlate kapitalforvaltningen til et foretak med konsesjon til å drive aktiv forvaltning eller oppnevne en investeringskomité til å bestemme plasseringer eller på annen måte bistå ved kapitalforvaltningen.

Kapitalforvaltningen skal være forsvarlig.

## Bilag 4

### til overenskomst 2010

#### 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 fratruke med førtidspensjon før oppnådd pensjonsalder etter folketrygden.

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

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

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

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

##### II Vedtekter

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

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

De til enhver tid gjeldende vedtekter finnes på [www.nyafp.no](http://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 tilstår 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](http://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 inntektpensjon 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 inntektpensjon i ny alderspensjon i folketrygden både under opptjening og utbetaling.

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

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

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

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

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

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

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

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

## **VIII.**

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

## AVTALE

### om et Opplysnings- og utviklingsfond opprettet av Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge

(Endret siste gang i 2008)

#### § 1

##### Formål

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

#### § 2

##### Virkemidler

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

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

### § 3

#### **Finansiering**

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

Gruppe 1:	F.o.m. 4 t/uke inntil 20 t/uke
Gruppe 2:	F.o.m. 20t/uke inntil 30 t/uke
Gruppe 3:	F.o.m. 30 t/uke og derover.

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

Gruppe 1:	kr. 15,-
Gruppe 2:	" 25,-
Gruppe 3:	" 44,-

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

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

### § 4

#### **Innkrevning av premie**

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

### § 5

#### **Administrasjon**

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

### § 6

#### **Midlenes anvendelse og fordeling**

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

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

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

## § 7

### **Regnskap og årsberetning**

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

## § 8

### **Oppløsning**

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

## § 9

### **Ikrafttredelse**

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

Merknader:

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

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

## til overenskomst av 2010

AVTALE OM KORTE VELFERDSPERMISJONER  
AV 1972 MED ENDRINGER I 1976, 1982, 1990, 1992, 1998, 2002, 2006 og 2010

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

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon:

1. Permisjon ved dødsfall og for deltagelse i begravelse når det gjelder den nærmeste familie.  
  
Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstageren, så som ektefelle/samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn. Permisjon ved begravelse av ansatte slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.
2. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlegespesialist og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor når trygden gir stønad til behandlingen. Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfeller vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. Forøvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfeller som oftest være sykmeldt.
3. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
4. Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner i skolen.
5. Kvinner som ammer barn har rett til den tid hun av den grunn trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time pr. dag. Betaling til dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen, og ordningen opphører når barnet fyller 1 år.
6. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet.

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

7. Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.
8. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.
9. Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.
10. Permisjon ved deltakelse i egne barns konfirmasjon.
11. Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.
12. Permisjon for oppmøte på sesjon.

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

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

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

ooOoo

## til overenskomst av 2010

**FERIE M.V.****Innledning**

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

**A. Fleksibilitet**

I samtlige overenskomster inntas følgende bestemmelser:

- a) ”Der partene lokalt er enige om det, kan det som en forsøksordning iverksettes bedriftstilpassede ordninger som går ut over overenskomstens bestemmelser for så vidt gjelder arbeidstid og godtgjørelser for dette. Slike ordninger skal forelegges forbund og landsforening til godkjennelse.”
- b) ”Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i arbeidsmiljølovens § 47 (§ 10-5). Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres.”
- c) ”Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker m.v. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekontoordning. Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte.”

**B. Avtalefestet ferie**

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

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

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

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

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

Ferie penger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

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

Økningen foretas ved at prosentsatsen for opptjeningsåret endres slik:

2000 settes til 11,1

2001 settes til 12,0

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

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

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

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

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

5. Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås.  
Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.
6. Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.
7. For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

#### **Merknader:**

1. I overenskomster hvor ferie etter ferielovens § 15 allerede er innført, skal antall dager ikke økes som følge av innføring av den avtalefestede ferien. Iverksettelsen og den praktiske gjennomføringen av den avtalefestede ferien for de aktuelle områder, avtales nærmere mellom partene.

2. For sokkeloverenskomstene (nr. 129, nr. 125 og nr. 123) medfører ferien en reduksjon på 7,5 time pr. feriedag. Partene er enige om at ferien avvikles i friperioden i løpet av ferieåret.

**LØNNSANSIENNITET VED MILITÆR FØRSTEGANGSTJENESTE**

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

På denne bakgrunn er partene enige om at:

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

## **FELLESEKTLÆRING OM LØNSSYSTEMER INNGÅTT MELLOM LO OG NHO 1989**

Organisasjonene understreker betydningen av et aktivt arbeid for økt produktivitet og lønnsomhet på den enkelte bedrift.

Dette er nødvendig for å styrke bedriftenes konkurransevne og muliggjøre investeringer som sikrer bedriftene på lengre sikt.

Partene i arbeidslivet vil derfor arbeide for at lokal lønnsfastsettelse i fremtiden knyttes i påviselige ytelses- og/eller resultatforbedringer basert på lønssystem utviklet i et samarbeid på bedriften.

Nye lønssystemer skal inneværende avtaleperiode, sendes hovedorganisasjonene til godkjenning før lønssystemet settes i verk.

**Bilag 10****Avtale om delte skift for sjåfører i Oslo**

- Særordninger vedrørende delte skift gjennomføres etter avtale mellom bedriften og de tillitsvalgte, jfr. § 4.3.

- I de tilfellene partene ikke inngår lokal avtale om delte skift, gjelder følgende for sjåfører i Oslo og Akershus:

1. Delte skift avsluttes senest kl 19.00. Arbeidstid som faller utenfor rammen av 12 timers utstrek, eller som faller senere en kl. 19.00 betales som overtid. Minste opphold i tjenesten skal sammenhengende være 3 timer. Kjøring i oppholdstiden betales som overtid. Bestemmelsen om opphold kan i det enkelte tilfelle fravikes ved tjenesteoppsett dager før hellig/høytidsdager. Opphold i tjenesten skal skje på sjåførens stasjoneringssted eller på annet avtalt pausested med godkjent oppholdsrom.
2. Delte skift kan blandes med andre skift for turnuser som har fri lørdag og søndag.
3. Inntil 25 % av turnusene med kjøring i helgene kan inneholde ett delt skift pr. uke.
4. Rene delt-skift- turnuser skal ha fri lørdag og søndag, og helligdager samt på de offentlige høytidsdager 1. og 17. mai.
- 5.. Det gis en kompensasjon pr. kjørte delte skift tilsvarende 20 % av daglønssatsen til den til enhver tid gjeldende 0 – 3 års-sats for kjøring i Akershus.
6. Alle sjåfører som kjører turnus med bare delte skift skal ha rett til full lønn dersom den faktiske arbeidstiden deres overstiger 80% av heltidsstilling.

### Avtale om delte skift for sjåførar utenfor Oslo

Særordningar vedrørande delte skift gjennomføres etter avtale mellom bedriften og de tillitsvalgte, jfr. § 4.3. I de tilfellene partene ikke inngår lokal avtale om delte skift, gjelder følgende:

1. Antall oppmøter begrenses til to.
2. Ingen del av noe skift skal være kortere enn to timer.
3. Delte skift avsluttes senest kl 19.00.
4. Opphold i tjenesten skal skje på sjåførens stasjoningssted, eller etter avtale med de tillitsvalgte; på annet avtalt pausested med godkjent oppholdsrom.
5. Det er adgang til å blande delte skift med andre turnuser.
6. Det gis ikke anledning til å lage delte skift som faller på søn- og helligdager samt de offentlige høytidsdagene 1. og 17. mai.
7. **Fra 01.09.2010** betales det ved sammenhengende opphold ut over en time på stasjoningssted, eller annet avtalt pausested med godkjent oppholdsrom, en godtgjørelse lik en timelønn pr. dag.
8. **Fra 01.09.2010** gis det ikke anledning til å lage delte skift som faller på lørdager. Dersom det etter dette lokalt avtales delte skift på lørdager skal slike skift kompenseres med 25 % av daglønnsatsen til den til enhver tid gjeldende 0 – 3 år-sats uten kompetansemoduler

**Bilag 10B****Avtale om delte skift for sjåførar utenfor Oslo for anbud utlyst etter 01.06.10 og for nye kontrakter inngått etter 01.06.10**

Særordninger vedrørende delte skift gjennomføres etter avtale mellom bedriften og de tillitsvalgte, jfr. § 4.3. I de tilfellene partene ikke inngår lokal avtale om delte skift, gjelder følgende:

1. Antall oppmøter begrenses til to.
2. Ingen del av noe skift skal være kortere enn to timer.
3. Delte skift avsluttes senest kl 19.00.
4. Opphold i tjenesten skal skje på sjåførens stasjoneringssted, eller etter avtale med de tillitsvalgte; på annet avtalt pausested med godkjent oppholdsrom.
5. Det er adgang til å blande delte skift med andre turnuser.
6. Det gis ikke anledning til å lage delte skift som faller på lør-, søn- og helligdager samt de offentlige høytidsdagene 1. og 17. mai.
7. Det gis en kompensasjon pr. kjørte delte skift etter følgende modell:
  - a. For pauser mellom 1-2 timer; 14 % av daglønssatsen til den til enhver tid gjeldende 0 – 3 år-sats uten kompetansemøduler
  - b. For pauser mellom 2-3 timer; 16 % av daglønssatsen til den til enhver tid gjeldende 0 – 3 år-sats uten kompetansemøduler
  - c. For pauser mellom 3-4 timer; 18 % av daglønssatsen til den til enhver tid gjeldende 0 – 3 år-sats uten kompetansemøduler
  - d. For pauser over 4 timer; 20 % av daglønssatsen til den til enhver tid gjeldende 0 – 3 år-sats uten kompetansemøduler
8. Dersom det lokalt avtales delte skift på lørdager skal slike skift kompenseres med 25 % av daglønssatsen til den til enhver tid gjeldende 0 – 3 år-sats uten kompetansemøduler

**REGULERINGSBESTEMMELSE FOR 2. AVTALEÅR**

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

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap, eller det organ LO bemyndiger og NHOs Hovedstyre. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 - fjorten - dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 - fjorten - dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2011).

## 14-DAGLIG UTLØNNING, LØNN OVER BANK OG TREKK AV FAGFORENINGSKONTINGENT

Hovedorganisasjonene er enige om at rasjonaliseringshensyn ofte tilsier lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent. I den anledning skal nedenstående bestemmelser gjelde:

1. Utlønning skal kunne foregå over bank hvis bedriften ønsker det. – Ved en slik ordning skal i tilfelle følgende gjelde:
  - a) Arbeidsgiveren foretar lovmessig trekk, så som skatt, trygder m.v. og trekk som arbeidstaker/arbeidsgiver er enige om ved skriftlig avtale.
  - b) Arbeidsgiveren skal, hvis tillitsmennene fremsetter ønske om det, sørge for at fagforeningskontingenten blir trukket enten av arbeidsgiverens bankforbindelse eller direkte av bedriften.

Trekket må bygge på skriftlig fullmakt fra den enkelte arbeidstaker.

- c) Arbeidstakeren får på lønningsdagen en slipp av arbeidsgiveren, hvorav framgår lønnsutregning, bruttobeløp, foretatt trekk og netto lønnsbeløp overført til arbeidsgiverens bankforbindelse.
  - d) Arbeidsgiverens bankforbindelse foretar fellestrekk eller andre trekk etter oppgave fra bedriften eller fra arbeidstakeren selv.

Netto lønnsbeløp minus trekk foretatt av banken, innsettes på arbeidstakerens lønnskonto og skal stå til disposisjon for ham på lønningsdagen.

Hvis arbeidstakeren ønsker denne lønnskonto opprettet i en annen bank enn arbeidsgiverens bankforbindelse, ordnes dette ved at bedriften eller arbeidstakeren gir banken melding om at slik overføring skal foretas.

- e) De nærmere detaljer vedrørende lønning over bank fastsettes i spesiell avtale som opprettes mellom den enkelte arbeidsgiver og hans bankforbindelse.
2. Hovedorganisasjonene er enige om at hvis trekk av fagforeningskontingent ikke blir ordnet som nevnt i pkt 1b), er det adgang til å inngå avtale på den enkelte bedrift om at fagforeningskontingenten skal trekkes av bedriften. Trekket må bygge på skriftlig fullmakt fra den enkelte arbeidstaker.
3. Hovedorganisasjonene er enige om at det ved 14-daglig utlønning vil være behov for – av praktiske og rasjonelle grunner – å kunne foreta en viss forlengelse av den tid som løper fra lønningsperiodens utløp til utlønning finner sted. Hovedorganisasjonene vil derfor anbefale at tariffpartene, eller partene på de enkelte bedrifter, finner fram til praktiske ordninger som tilgodeser dette behov.

## **Hovedorganisasjonenes arbeid med likestilling mellom kvinner og menn**

### **FRA ORD TIL HANDLING - ET AKTIVITETSPROGRAM I 10 PUNKTER**

I arbeidet med likestilling har Hovedorganisasjonene, i perioden 1995 til 2000, lagt hovedvekten på intensjonsavtaler, brosjyremateriell og generell opplysningsvirksomhet. Det har vært tiltak i riktig retning for å oppnå hovedmålsettingene om lik lønn for arbeid av lik verdi og økt rekruttering av kvinner til alle stillingsnivåer i bedriftene.

Likestilling har med kultur og tradisjon å gjøre. Slike forhold lar seg bare endre gjennom et møysommelig utviklingsarbeid. Som en følge av et slikt syn, er 10-punktsprogrammet omformet til et aktivitetsprogram med sterkt fokus på kulturendring gjennom aktiv handling.

Likestilling er ikke et område som kan ses isolert. Dette arbeidet må drives på alle plan og innenfor alle områder. Problemstillinger knyttet til likestilling og lik lønn for arbeid av lik verdi er sammensatt, og det må fokuseres og satses på å få frem helheten i problemstillingene.

Forbund og landsforeninger, i et samarbeid, må ta et spesielt ansvar for at arbeidet med likestilling, kommer fra ord i overenskomstene til handling i bedriftene.

#### **Likestillingsavtaler**

I 1995 var det et mål å få etablert flest mulig likestillingsavtaler og det er til nå laget en rekke slike avtaler. De fleste uten å være basert på et utviklingsarbeid i bedriften. Det foreligger indikasjoner på at disse avtalene ikke har gitt den tilstrekkelige aktivitet i bedriftene. På denne bakgrunn vil Hovedorganisasjonene presisere at oppretting av lokale likestillingsavtaler bør skje i en utviklingsprosess i bedriften.

#### **Lederforankring**

Arbeidet med likestilling må være forankret i bedriftens toppledelse og følges opp av den øvrige ledelse. Ledere må også måles på oppnådde resultater innenfor likestilling.

#### **Integrering**

Arbeidet med likestilling må integreres både i bedriftens daglige arbeid og utviklingsarbeid, og må komme til uttrykk i bedriftens strategi og handlingsplaner.

Likestillingsperspektivet må ivaretas ved omstillinger, ansettelser, forfremmelser, opplæring, kompetanseutvikling og ved innplassering i stillings- og lønssystemer.

## **Arbeidsorganisering**

Måten arbeidet organiseres og fordeles vil ha konsekvenser for blant annet lønnsutvikling, kompetanseutvikling, avansementsmuligheter og omplasseringsmuligheter.

Erfaringer viser at endret arbeidsorganisering/omstilling ofte medfører at de arbeidsoppgaver hvor kravene til kompetanse er minst, blir borte. I disse jobber er kvinner fortsatt i majoritet. Spesielt utsatt er deltidsansatte. Det er av stor betydning at mulighet til kompetanseutvikling og omskolering, og god tid til dette, gis til alle før endringene gjennomføres.

### **Deltid**

Andelen kvinner som jobber deltid varierer kraftig mellom bransjene.

I følge Teknisk Beregningsutvalg (TBU) har lønnsutviklingen for de grupper det finnes tall for, vært noe svakere for deltidsansatte enn heltidsansatte i den siste 15 årsperiode. En årsak kan være mindre opprykksmuligheter for deltidsansatte. Det å jobbe deltid eller ta ut fødselspermisjon har vist seg å ha negativ effekt på opprykksmulighetene.

Mange deltidsansatte ønsker utvidet arbeidstid. De fleste arbeidstakere som arbeider deltid er kvinner. Arbeid utenfor vanlig dagtid er ikke uvanlig. Disse forhold kan ha betydning for karriere og avansement i bedriften.

### **Mangfold i arbeidsmarkedet**

Tilgangen på kvalifisert arbeidskraft er avgjørende for bedriftenes konkurransekraft. Det er derfor en utfordring for næringslivet å få tilgang til den arbeidskraftressurs kvinner representerer. Det kan blant annet gjøres ved at bedriftene fremstår som interessante arbeidsplasser for kvinner. Et annet virkemiddel er å påvirke kvinners yrkesvalg i en retning som er tilpasset næringslivets behov. Rekruttering av medarbeidere med mer utradisjonelle utdanning/bakgrunn vil også kunne virke positivt. Mangfold i arbeidsstyrke og lederteam gir bedre beslutninger og bedre resultater.

### **Kompetanse og rekruttering**

I forbindelse med kompetanse utvikling må det også tas hensyn til deltidsansatte.

Ved rekruttering til fagopplæring skal det stimuleres til inntak av både kvinner og menn uavhengig av tidligere tradisjoner for hva som er kvinne- og mannsyrker. Kvinner og menn bør spesielt oppfordres til å kunne gjøre utradisjonelle valg for å få endret det kjønnsdelte arbeidsmarkedet.

Ett virkemiddel for å motivere til utradisjonelle yrkesvalg, vil være å vektlegge motiveringsarbeidet sterkere i skolesystemet.

## **Hovedorganisasjonenes ansvar - Et aktivitetsprogram i 10 punkter**

Hovedorganisasjonene vil ta ansvar for gjennom handling å få til endringer, både strukturelt og kulturelt, og vil i tariffperioden avsette tilstrekkelige ressurser for å gjennomføre disse aktiviteter:

### **1. Organisasjonenes arbeid med likestilling**

Hovedorganisasjonenes arbeid med likestilling skal baseres på en helhetlig tankegang. Det

forutsettes at likestillingsperspektivet integreres i de enkelte fagområder og at dette fremgår av Hovedorganisasjonenes strategi- og plandokumenter innenfor alle områder.

En kartlegging av nåsituasjonen er et nødvendig første skritt for senere å kunne foreta en evaluering av effekten av slike bestemmelser og om de skaper aktivitet. En kartlegging vil kunne gi svar på om antallet likestillingsavtaler har økt.

## **2. Lønnsdannelse**

### **2.1 Kvalitetssikring av den lokale lønnsfastsettelse**

Et arbeid med å kartlegge overenskomstenes innretning i forhold til lokale lønnsforhandlinger og lokal lønnsfastsettelse skal gjennomføres.

Videre skal det kartlegges hvilken virkning lokale likestillingsavtaler har ved lokale forhandlinger om lønn.

### **2.2 Lik lønn for arbeid av lik verdi**

Lønnsforholdene i bedrifter tilknyttet fire ulike bransjer skal kartlegges. Formålet er å avdekke eventuell lønnsdiskriminering i den enkelte virksomhet.

Undersøkelsen skal finansieres av hovedorganisasjonene i fellesskap.

## **3. Næringsutvikling**

Hovedorganisasjonene er enige om at vellykket næringsutvikling forutsetter tilgang på kompetanse og arbeidskraft. Arbeidet med likestilling og lik lønn for arbeid av lik verdi må derfor ses i sammenheng med Hovedorganisasjonenes arbeid med næringsutvikling.

Hovedorganisasjonene vil arbeide for å øke kompetansen på dette området, stimulere til tiltak og synliggjøre positive resultater.

## **4. Bedriftsutvikling**

På initiativ fra hovedorganisasjonene skal det gjennomføres et kulturendringsprosjekt: "Likestilling i bedriftene" - LIB - 2, med oppstart i 2000. En evaluering skal deretter gjennomføres.

Prosjektet skal blant annet fokusere på:

- utforming av lokale likestillingsavtaler med handlingsplaner
- karrieremuligheter
- kompetanse
- lik lønn for arbeid av lik verdi

**5. Rekruttering**

LO, NHO, forbund og landsforeninger skal stimulere til samarbeid mellom skole og næringsliv. Hovedorganisasjonene forplikter seg til å arbeide for å få til en økning i andelen kvinner i styrer, lederposisjoner og i fagarbeiderstillinger.

**6. Kvinners karrieremuligheter**

Hovedorganisasjonene skal, på grunnlag av erfaringer fra løpende prosjekter, anbefale egnede virkemidler for å sikre at kvinner og menn gis like karrieremuligheter i faglige og administrative stillinger.

**7. Deltid**

Hovedorganisasjonene vil, gjennom sin deltakelse i TBU, medvirke til at alle relevante sider ved deltidsarbeid blir kartlagt og vurdert.

**8. Kompetansereformen**

Personer med spesiell kompetanse på likestilling skal delta i arbeidet med en dokumentasjonsordning for realkompetanse. Begge kjønn skal være representert.

**9. Arbeidsliv – familiepolitikk**

Hovedorganisasjonene vil initiere en utvikling mot at menn i større grad tar en del av omsorgspermisjonene. Dette forutsetter at fedre gis selvstendig opptjeningsrett til omsorgspermisjon.

Kontantstøtteordningen ble innført uten at Regjeringen vurderte konsekvensene i forhold til likestilling. Hovedorganisasjonene vil oppfordre Regjeringen til å foreta en slik konsekvensutredning.

**10. Informasjon**

For å gjøre erfaringene fra arbeidet med likestilling mer tilgjengelig, vil Hovedorganisasjonene, gjennom LIB 2, utprøve nettbasert informasjon.

## **BILAG OM TJENESTEPENSJON – ANSATTE RUTEBIL**

Partene er enige om at det for ovennevnte gruppe etableres en innskuddspensjonsordning hvor det utbetales 98 % av (tariffestet lønn)/avtalt lønn.

Innskuddspensjonsordningen innrettes slik:

Ovennevnte ansatte som ikke er innmeldt i andre lukkede ordninger skal være tilsluttet pensjonsordningen.

Pensjonsordningen er en innskuddspensjonsordning hvor bedriften betaler et innskudd som utgjør 5% av den delen av pensjonsgrunnlaget som overstiger grunnbeløpet i Folketrygden (G) og 8 % over 6 ganger grunnbeløpet (G) i Folketrygden.

All avkastning skal tilføres medlemmenes pensjonskapital/konto.

Beregningen av lønn som pensjonsgrunnlag foretas i henhold til bestemmelsene gitt i Lov om innskuddspensjon, § 5-5.

Ordinær pensjonsalder er 67 år. Det skal være innskuddsfritak ved ervervsuførhet. Det skal i tillegg etableres en ordning med uførepensjon på 62 %. Pensjonsnivået beregnes som 62 % av pensjonsgrunnlaget med fradrag for antatt folketrygd (ugift pensjonist – ikke samboende).

## KOMPETANSE

Partene er enige om å etablere et nytt modulbasert system for bransjekompetanse basert på innstillingen fra det parts sammensatte kompetanseutvalget. Systemet skal være operativt senest 1.1.2008.

Modulene er frittstående og skal hver for seg gi et kompetansebevis og et lønnstillegg.

Modulene er:

1. Kunden
2. Bussen og miljø
3. Helse, miljø og sikkerhet
4. Egen og bedriftens utvikling
5. Bedriftsintern kompetanse

Det skal utarbeides læreplaner, læremateriell og eksamens/prøveskjemaer som er felles for bransjen for de felles modulene. Det skal også utarbeides elektronisk læremateriell for de ulike modulene.

Partene er enige om å oppnevne et fast partssammensatt kompetanseutvalg som skal:

- Initiere utarbeidelse av læreplaner, -materiell, prøver etc inkl elektronisk lære- og prøvemateriell
- Godkjenne læreplanene
- Godkjenne opplæringsbedriftene
- Fastsette prøveinnhold for de felles modulene og godkjenne sensorer
- Evaluere ordningen

Kompetanseutvalget skal knytte til seg pedagogisk og faglig bistand.

### Lønnstillegg for bransjekompetanse

Kompetansebevis og fagbrev er uavhengige kompetansesystemer som delvis overlapper hverandre.

	<u>Tillegg u/fagbrev</u>	<u>Tillegg m/fagbrev</u>
Kunden	kr 3,00 pr time	kr 3,00 pr time *
Bussen og miljø	kr 3,00 pr time	kr 3,00 pr time *
Helse, miljø og sikkerhet	kr 3,00 pr time	kr 3,00 pr time *
Egen og bedriftens utv	kr 3,00 pr time	kr 3,00 pr time *
Bedriftsintern komp	kr 3,00 pr time	kr 3,00 pr time *

\* Fagbrevtillegg kommer i tillegg

Se for øvrig meklingsprotokoll vedrørende tariffrevisjon 2010.

