

# Overenskomst for naturbruk

2024 – 2026





# Overenskomst for Naturbruk 2024-2026

Avtale	Overenskomst for Naturbruk
Versjon	Overenskomst for Naturbruk 2024-2026
Arbeidsgiversiden	Næringslivets Hovedorganisasjon og NHO Mat og Drikke
Arbeidstakersiden	Landsorganisasjonen i Norge og Fellesforbundet
Gjelder f.o.m.	2024-04-01
Gjelder t.o.m.	2026-03-31

---

# Innholdsfortegnelse

Overenskomst for Naturbruk

<b>Kap. I Overenskomstens omfang .....</b>	<b>3</b>
<b>Kap. II Lønnsbestemmelser .....</b>	<b>3</b>
<b>Kap. III Arbeidstidsbestemmelser .....</b>	<b>17</b>
<b>Kap. IV Arbeidsmiljø.....</b>	<b>19</b>
<b>Kap. V Bevegelige helligdager, 1. og 17. mai .....</b>	<b>22</b>
<b>Kap. VI Spesielle bestemmelser .....</b>	<b>23</b>
<b>Kap. VII Uorganiserte bedrifter, varighet og reguleringsbestemmelser .....</b>	<b>29</b>
<b>Vaktordninger for planteskolene .....</b>	<b>32</b>
<b>Vaktordninger .....</b>	<b>32</b>
<b>Tilsynsarbeid utenom vanlig arbeidstid.....</b>	<b>33</b>

## **Kap. I Overenskomstens omfang**

### **1.1 Virkeområder**

Denne overenskomsten kan gjøres gjeldende på bedrifter innen naturbruk og samhörige bransjer, herunder skogbruk, utmark, jordbruk, naturforvaltning og planteproduksjon, etter krav fra LO og Fellesforbundet på den ene side eller NHO og NHO Mat og Drikke på den annen side.

Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde. Se bilag 9.

### **1.2 Arbeidstakerdefinisjon**

Som arbeidstakere i henhold til denne overenskomst regnes arbeidere i produksjon og tjenesteyting.

Der nye produksjonsmåter medfører at arbeidsoperasjoner endres eller forutsetter ny kompetanse, skal disse fortsatt omfattes av denne overenskomsten.

## **Kap. II Lønnsbestemmelser**

### **2.1 Lønssystemer**

#### **2.1.1 *Alminnelige bestemmelser***

Forskjellige typer av lønssystem som timelønn eller fastlønn, bonussystemer og akkord skal kunne benyttes. Lønssystemet skal være avtalt skriftlig.

Valg av lønssystem er ett virkemiddel for å oppnå bedriftens målsetting. Det er derfor meget viktig at hver enkelt bedrift foretar et bevisst valg av lønssystem forankret i organisasjonsutvikling, målsetting, handlingsplaner og konkrete arbeidsoppgaver.

Lønssystemet skal utformes slik at det gjenspeiler de krav som stilles til ansvar, myndighet og faglige kvalifikasjoner i den enkelte stilling. Det skal også tas hensyn til fysiske og psykiske forhold og Hovedavtalens bestemmelser om samarbeid og medinnflytelse.

Lønssystemet bør også stimulere til initiativ, innsats og opplæring, samt virke produktivitetsfremmende.

Ved bruk av akkord og/eller bonussystemer skal det avtales lokalt kompensasjon for tapt arbeidsfortjeneste ved oppfølging av lærling.

### 2.1.2 *Timelønn eller fastlønn*

Med timelønn forstås et lønssystem hvor fortjenesten beregnes i forhold til arbeidede timer.

Med fastlønn forstås et lønssystem hvor fortjenesten beregnes pr år/måned/uker.

Forskjellige time- og/eller fastlønnssystemer skal kunne anvendes for deler av bedriften eller felles for hele bedriften.

### 2.1.3 *Bonussystemer*

Bonussystemer består av en fast lønnsandel og en mindre, bevegelig andel.

Forskjellige former for bonussystemer kan anvendes.

### 2.1.4 *Akkordarbeid*

Med akkordarbeid forstås arbeid hvor hele fortjenesten eller deler av denne varierer med ytelse, produsert mengde o.l. Det kan benyttes andre akkordlønnssystemer enn de som er beskrevet i overenskomsten.



NHO Mat og Drikke og Fellesforbundet er enige om at det er viktig å sikre rekrutteringen til bransjen. På denne bakgrunn anbefaler NHO Mat og Drikke og Fellesforbundet de lokale parter å drøfte aktuelle ordninger som blant annet støtte til læremateriell, støtte til oppholdsutgifter og støtte til reise- og flytteutgifter.

NHO Mat og Drikke og Fellesforbundet anmoder derfor de lokale parter om å vurdere behovet for tiltak som øker mobilitet og tilgang av lærlinger.

### Lønn

Lærlingens timefortjeneste skal utgjøre en prosentandel av timefortjenesten for nyutdannede fagarbeidere i bedriften ekskl. tillegg.

Lønnen utgjør:

- Første halvår i bedrift: 30%
- Annet halvår i bedrift: 40%
- Tredje halvår i bedrift: 50%
- Fjerde halvår i bedrift: 80%

### Lønn ved prøveavleggelse

Arbeidsgiver dekker lønn ved prøveavleggelse og den teoretiske del av fagprøven. Arbeidsgiver er ikke forpliktet til å dekke lønn ved prøveavleggelse mer enn en gang innen samme fag. I de tilfeller lærlingen stryker til første gangs fag-/svenneprøve, og dette ikke kan tilbakeføres til lærlingens eget forhold, anmodes bedriften om å tilrettelegge for videreføring av nødvendig praksistid for gjennomføring av ny fag-/svenneprøve. Ved forlengelse skjer avlønning etter siste halvårssats. Det vises for øvrig til opplæringslova.

### Overtidsbetaling



Overtid for lærling som er fylt 18 år, betales med begynnerlønn for ufaglærte ved bedriften og overtidstillegg. Overtidstimene inngår ikke i læretiden.

### Voksne lærlinger

Ansatte voksne arbeidstakere som inngår lærekontrakt iht. opplæringslova beholder sin lønn.

#### **2.2.5 Lønnsansiennitet**

Til ett års lønnsansiennitet kreves 60 arbeidsdager. Inntil 60 arbeidsdager kan overføres slik at de kan telle med neste år.

Avtjent verneplikt godskrives som lønnsansiennitet.

#### **2.2.6 Utenlandsoppdrag**

For reise og oppdrag i utlandet treffes avtale i det enkelte tilfelle.

### **2.3 Lokale lønnsforhandlinger**

En gang hvert år skal de lokale parter forhandle om en eventuell regulering av lønnsnivået i bedriften. Det forutsettes at det føres reelle forhandlinger. Oppstår det tvil om de lokale forhandlinger gjennomføres slik overenskomsten forutsetter, kan hver av de stedlige parter kreve at organisasjonene (Fellesforbundet og NHO Mat og Drikke) tilkalles.

Forhandlingene skal gjennomføres på grunnlag av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet. Dette innebærer at partene lokalt skal kunne legge til grunn en samlet vurdering av bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne.

Forhandlinger skal ikke kunne påbegynnes før de sentrale/forbundsvisse oppgjør er avsluttet. Bestemmelsen innebærer ikke adgang til temporeduksjon ved lokal uenighet.

### *Foreldrepermisjon*

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

## 2.4 Akkordlønn

Det er akkordsatser for følgende arbeider:

- planting
- ungsogpleie

### 2.4.1 *Planting*

#### Forutsetninger

Satsene gjelder for planting av dekkrotplanter etter et normalt planteopplegg. Det forutsettes at plantene er levert på feltet, med maksimal gjennomsnittlig utbæringsavstand 150 m for å hente plantene.

Dersom plantene ikke er levert på feltet, skal det avtales særskilt betaling for det merarbeid det medfører.

Organisering av plantearbeidet er inkludert i satsene.

#### Akkordsatser

Plantesatsene er felles for alle treslag

#### Akkordsatser planting

Markberedt	1,48
------------	------

Ikke markberedt	1,74
-----------------	------

Tabellen viser kr. pr. plante eksklusive sosiale utgifter, administrasjon og reiser til og fra feltene.

Der plantehakke benyttes til dekkrotplanting gis et tillegg på 20 %.

#### Vanskelighetstillegg

Det skal avtales tillegg for barrotplanter.

Ved spesielt vanskelige forhold, skal det lokalt avtales vanskelighetstillegg.

For planting av dekkrotplanter på ikke markberedt mark inkluderer ikke satsene avflekking av vegetasjonsdekket. Dette kommer som et vanskelighetstillegg.

For forhold som ikke omfattes av denne tariffen, avtales betaling i hvert enkelt tilfelle.

## 2.4.2 *Ungskogpleie*

### Forutsetninger

Arbeidstaker skal forholde seg til instruks og kvalitetsnorm klargjort av arbeidsgiver.

### Fastsetting av akkord

Akkorden gjelder bruk av motorryddesag til ungskogpleie.

Ved bruk av denne tariffen forutsettes at det er snøbart.

I de tilfeller arbeidstaker fastsetter akkord, skal dette være avtalt på forhånd ved den enkelte bedrift. I slike tilfeller godtgjøres akkordfastsettelsen med timelønn.

### Prøveflater

Utlegging av prøveflater skjer ved å legge ut takstlinjer systematisk og prøveflater langs disse. Minste antall i forhold til bestandsstørrelse:

0 – 10	da	5
11 – 50	da	6-10
51 – 100	da	11-15
> – 100	da	> 15

Dette gjelder prøveflater med 50 m<sup>2</sup> størrelse. Brukes prøveflater med et annet flateinnhold, justeres prøveflateantallet tilsvarende.

### Arealbestemmelse

Måling av areal på grunnlag av kart forutsettes godkjent av begge parter.

### Høyde

Overhøyden måles på det grøvste tre på prøveflata. En måler ikke høyde på overstandere på feltene. Med overstandere forstås store trær med høyde vesentlig over gjennomsnittshøyden i bestandet. For å komme fram til bestandets middelhøyde som er inngang i akkordsystemet, brukes overhøyden fratrukket antall meter ut fra denne tabell:

### Beregning av middelhøyde, ungskogpleie tariff

Overhøyde	Differanse til middelhøyde	
	Gran	Furu
2 – 6 m	1,0 m	1,0 m
7 m	2,0 m	1,5 m
8 m	2,5 m	1,5 m
9 m og over	3,0 m	2,0 m

### Stammeuttak pr. da

Dersom gjennomsnittlig uttak av stammer er under 100 pr. da på feltet, så brukes 100 som inngang i tabellen.

Hvis en prøveflate viser et stammetall under det som skal være igjen (ingenting å rydde ned), føres opp det stammetall som etter avtale skal stå igjen.

Når en med motorryddesaga kan kutte flere småtrær med ett støt, telles disse som ett tre.

Middelhøyde	Ryddestamme pr da i uttak							
	100	200	300	400	600	800	1000	1200
1,0	70	88	106	128	154	184	222	262
1,5	73	93	112	137	159	192	232	276
2,0	78	101	119	141	171	204	245	295
2,5	82	108	126	149	181	218	262	315
3,0	88	112	133	158	191	232	281	339
3,5	95	121	144	171	204	250	306	362
4,0	101	130	154	181	218	274	331	389
4,5	110	139	163	193	232	295	355	424
5,0	115	147	177	208	248	324	387	461
5,5	125	160	192	228	269	357	427	513
6,0	139	176	207	248	293	394	473	573
6,5	147	187	222	262	313	427	512	
7,0	156	197	236	280	335	457	551	
7,5	166	211	251	298	355	491	591	
8,0	180	224	266	318	377	525	629	
8,5	188	235	281	336	392	561	671	
9,0	197	247	296	354	416	594	705	
9,5	210	258	309	370	439	625	749	
10,0	219	273	324	384	458	657	787	

I bestand hvor trehøyden er delt i flere sjikt kan det være aktuelt å holde enkelte sjikt utenom ryddingen. I slike tilfeller er det ryddestammer i det aktuelle sjikt som skal telles med.

Treantallet vil ellers avhenge av hvor mye en vil sette igjen av småtrær, lauvkratt, spesielle treslag p.g.a. vilthensyn.

### Akkordsatser

#### *Akkordsatser ungskogpleie, kr./da. ekskl. vanskelighetstillegg*

Satsene gjelder manuell lønn til skogsarbeider ekskl. godtgjørelse for motorryddesag. Godtgjørelse for planlegging og tilrettelegging på feltene er inkludert i satsene.

For uttak av rydstammer som ligger mellom de oppgitte i tabellen – interpoleres.

#### Vanskelighetstillegg

#### *Tillegg for vanskelig terreng ungskogpleie*

<b>Terrengoverflate</b>	<b>Terrenghelling</b>		
	0-29 %	30-39 %	40-50 %
<b>Jevn</b>	0 %	10-20 %	20-40 %
<b>Ujevn</b>	10-30 %	30-50 %	50-70 %

Tabellen gjelder prosenttillegg på den manuelleakkorden.

Med ujevn terrengoverflate menes blokkmark, ur, småstup, kløfter o.l. For vansker som grøfter, stier, bekker o.a. som må ryddes etter regulering avtales tillegg i hvert enkelt tilfelle.

Ved hver hellingsklasse interpoleres i tabellen for vanskelighetstillegg.

For uttak pr. da. over 1200 trær, avtales en betaling i hvert enkelt tilfelle. Det samme gjelder for bestand med ekstreme terrengforhold ut over det som er beskrevet i tariffen.

### 2.4.3 *Diverse godtgjørelser ved akkordlønn*

#### Fagbrevtillegg ved akkord

Arbeidstakere med fagbrev gis tillegg på minst 8 % på grunnsatser.

#### Kompensasjon til eldre arbeidstakere

Arbeidstakere fra 52 år og opp til 69 år gis følgende kompensasjoner ved akkordarbeidet:

Aldersgruppe	52-56 år:	6 %	tillegg	til	akkordfortjenesten
"	57-61 "	10 %	"	"	"
"	62-69 "	15 %	"	"	"

Hvis arbeidstakere mellom 52 og 69 år inngår i lag, skal denne ekstrabetaling disse er berettiget fordeles likt på hele laget, slik at arbeidsfortjenesten blir den samme for hver av dem.

Tillegget gis kun ved akkordarbeid. Ved kombinasjon av timelønn og akkord er det akkordandelen som skal påplusses det avtalte tillegg.

#### Gangtillegg

Tillegg for gangtid gjelder for alt akkordarbeid.

Forutsetningen for betaling av gangtidstillegg er at arbeidstiden overholdes i overensstemmelse med overenskomstens kap. 3 Arbeidstidsbestemmelser.

For gjennomsnittlig gangveiavstand gis følgende tillegg:

### *Gangtillegg*

Gangveiavstand	0,5	–	1,0	km	tillegg	2 %
"	1,0	–	1,5	"	"	4 %
"	1,5	–	2,0	"	"	6 %
"	2,0	–	2,5	"	"	8 %
"	2,5	–	3,0	"	"	10 %
"	3,0	–	3,5	"	"	12 %

Gangveiavstanden regnes fra stedet hvor arbeidstakerne forlater motorkjøretøyet.

### Flyttegodtgjørelse

Når arbeidet i ny drift påbegynnes, skal arbeidsgiver sørge for at forholdene er lagt til rette slik at arbeidet kan påbegynnes uten unødig venting o.l. All flytting innenfor ordinær arbeidstid godtgjøres med timebetaling. All pålagt flytting etter ordinær arbeidstid av utstyr, hvilekoier etc. utover egen håndredskap, skal godtgjøres med timebetaling.

## **2.5 Andre godtgjørelser**

### **2.5.1 Motorsaggodtgjørelse**

Forutsetningen for godtgjørelse er at arbeidstakeren eier motorkjedesagen/motorryddesagen, og at utgifter til vedlikehold og drift av denne er arbeidsgiveren uvedkommende.

Ved akkordarbeid er godtgjørelsen 18 %.



Ved timearbeid er godtgjørelsen pr. brukstime kr. 42,00 med virkning fra vedtakelse.

### 2.5.2 **Kosttillegg**

Arbeidstaker som blir beordret til en arbeidsplass slik at vedkommende ikke kan bo hjemme, skal få utbetalt kosttillegg. Kosttillegget avtales på forhånd. Holder bedriften kost, bortfaller kosttillegget.

### 2.5.3 **Skifttillegg**

Når det arbeides 2-skift betales 17% tillegg for 2. skift.

### 2.5.4 **Overtid**

Ved lokal enighet kan arbeidsgiver og arbeidstaker inngå avtale om avspasering av opparbeidet overtid.

Overtidstillegg skal utbetales. Avtalen skal inneholde bestemmelser om når og hvordan avspasering skal foretas.

### 2.5.5 **Overtidsbetaling**

Som overtidbetaling gjelder følgende hvis ikke annet er avtalt lokalt:

<b>Betaling for overtidstimer</b>	<b>Fra</b>	<b>Til</b>	<b>Tillegg</b>
Hverdager (man-fre)	Kl. 06:00	Kl. 21:00	50 %
Hverdager (man-fre)	Kl. 21:00	Kl. 06:00 neste virkedag	100 %
Lørdager	Kl. 00:00	Kl. 06:00	100 %
Lørdager	Kl. 06:00	Kl. 12:00	50 %

Lørdager	Kl. 12:00	Kl. 24:00	100 %
Søndager	Kl. 00:00	Kl. 06:00 neste virkedag	100 %
Helligdager	Kl. 00:00	Kl. 06:00 neste virkedag	100 %

### Overtidsbetaling ved skiftarbeid

Ved vanlig 2-skiftsarbeid betales overtid på følgende måte:

Når 1. skift må arbeide overtid, betales et overtidstillegg på 50% av faktisk lønn. Når overtidstimen inntreffer på ettermiddag lørdag og på søn- og helligdager, justeres overtidstillegget til 100% av faktisk lønn. Arbeidstaker har ikke krav på skifttillegget.

Når 2. skift må arbeide overtid, betales et overtidstillegg på 50% av faktisk lønn. Når overtidstimen inntreffer på ettermiddag lørdag og på søn- og helligdager, justeres overtidstillegget til 100% av faktisk lønn. Arbeidstaker opprettholder skifttillegget.

Overtidsgrunlaget skal være faktisk lønn eksklusiv skifttillegget.

### Overtidsbetaling for lærlinger

Overtid for lærlinger over 18 år betales iht. overenskomstens pkt. 2.2.4.

### Matpenger

Hvis overtidarbeid blir pålagt uten at det er gitt beskjed om dette senest foregående dag, og overtiden varer minst 2 timer, betales kr. 107,- i matpenger. I stedet for matpenger kan partene bli enige om at bedriften sørger for gratis middag eller annen forpleining. Ved overtidarbeid som vil vare ut over 5 timer, forutsettes at bedriften sørger for ytterligere forpleining, eventuelt at det avtales et beløp til dekning av matutgifter.

## **2.5.6 Kjøregodtgjørelse**

Etter konferanse med arbeidstakerne ordner arbeidsgiveren alle daglige forflytninger, nødvendige transporter, anvisninger av husvær etc. på den mest rasjonelle måten.

Godtgjørelsen gjelder ikke for kjøring til faste produksjonssteder. Kjøregodtgjørelsen er betinget av at kjøringen skjer på oppdrag av, og etter avtale med arbeidsgiveren. Videre er det en forutsetning at kjøretøyets eier tar med seg passasjerer og utstyr, rimelig hensyn tatt til vekt og veiforhold.

Ved hver bedrift kan det avtales en geografisk grense hvorfra kjøregodtgjørelsen skal gjelde for arbeidstakere som bor utenfor grensen. Dette kan være kommunegrense eller annen passende grense.

Der arbeidstakerne bor slik til i forhold til hverandre at fellestransport kan benyttes, skal det avtales oppmøtested og kjørerute til arbeidsplassen.

Kjøretøyets eier plikter å føre kjørebok som hver dag viser oppdragssted og kjørte kilometer, både for seg selv og eventuelle passasjerer. Det forutsettes videre at arbeidstiden ut fra § 3.1. utnyttes før kjøregodtgjørelse utbetales.

Ved bruk av arbeidstakers bil til flytting av hvilekoier er det adgang til å avtale egen godtgjørelse, hensyn tatt til vekt og veiforhold.

Bilgodtgjørelse	kr 3,50 pr km
Tillegg pr. passasjer	kr 1,00 pr km
Tillegg for bruk av tilhenger	kr 1,00 pr km
Motorsykkkel og moped	kr 1,40 pr km

Ved tjenestekjøring gjelder samme kilometersats som i bedriften for øvrig. Reiser til og fra arbeid regnes ikke som tjenestekjøring.

## **Kap. III Arbeidstidsbestemmelser**

### **3.1 Arbeidstid**

Med arbeidstid forstås tiden fra arbeidet påbegynnes til det avsluttes på arbeidsplassen. Spisepauser inngår normalt ikke i arbeidstiden. Pausene skal til sammen være minst en halv time hvis arbeidstiden er minst 8 timer pr. dag. I tilfeller hvor det ikke finnes tilfredsstillende spiserom eller hvilerom, skal en halv time av spisepausen anses som en del av arbeidstiden. Betaling i slike tilfeller skal gis i følge arbeidstakerens timelønn. Krav om betaling forutsetter at arbeidsdagen er over 5 ½ time.

Den alminnelige arbeidstiden er gjennomsnittlig 37,5 timers uke. Organisasjonene anbefaler at arbeidstiden fordeles på 5 dager i uken, såfremt saklige grunner ikke tilsier en annen ordning. Arbeidstiden legges i regelen mellom kl 06.00 og kl 17.00.

For arbeid på to skift som kun går på virkedager skal den ordinære arbeidstid være 36,5 timer pr. uke. Ved arbeid på to skift legges arbeidstiden mellom kl 06.00 og kl 24.00.

### **3.2 Fleksible arbeidstidsordninger**

Partene har forståelse for at det for enkelte arbeidsoppgaver innenfor naturbruksområdet er behov for mer fleksible arbeidstidsordninger. Det henvises i den forbindelse til bestemmelsene om fleksibilitet. Nærmere bestemmelser om muligheten til å iverksette fleksible arbeidstidsordninger er inntatt i bilag 6 om ferie m.v.

#### *Gjennomsnittsberegnet arbeidstid*

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

Partene på den enkelte bedrift skal drøfte om skumringstiden i den mørke årstid kan benyttes til andre gjøremål bedriften har behov for å få utført.

Partene skal lokalt, før innføring av fastlønn, inngå avtale om hvorvidt skumringstiden kan utnyttes. Alternativt skal det inngås avtale om gjennomsnittsberegnet arbeidstid.

Som alternativ til gjennomsnittsberegnet arbeidstid, kan det avtales at oppgjør i den mørke årstid skal gis etter det antall timer pr. dag som det er mulig å arbeide.

#### Bedriftstilpassede ordninger

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 landsforening og forbund til godkjenning.

#### Individuelle ordninger

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.

### **3.3 Fravær**

Alt fravær skal arbeidstaker snarest mulig, og i henhold til lov og avtaleverk, melde til arbeidsgiver.

## **Kap. IV Arbeidsmiljø**

### **4.1 Verneombud og arbeidsmiljøutvalg (AMU)**

Verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg skal få den nødvendige tid til å utføre sine oppgaver på forsvarlig måte. I alminnelighet skal oppgavene utføres innenfor vanlig arbeidstid. Verneombudet har uhindret adgang til sitt verneområde. Må vedkommende forlate arbeidsplassen skal den nærmeste overordnede underrettes på forhånd eller snarest mulig.

#### Bedrifter med mindre enn 5 arbeidstakere

Dersom partene i en virksomhet med mindre enn 5 arbeidstakere blir enige om at det ikke skal være verneombud, kan verneombudets funksjoner utføres av den tillitsvalgte.

#### Fastsettelse av budsjettramme

På bedrifter hvor det i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 7-1 er opprettet arbeidsmiljøutvalg, kan bedriftsledelsen fastsette en budsjettramme og innenfor denne gi utvalget myndighet og ansvar til å treffe beslutning om iverksettelse av vernetiltak som utvalgets medlemmer er enige om. Dette begrenser ikke arbeidsmiljøutvalgets besluttede myndighet etter arbeidsmiljøloven.

## **4.2 Sikkerhetsrutiner**

#### Vindfallhogst

Ved hogst av stormfelt skog må det legges større vekt på planlegging av hogstarbeidet enn ved normale hogstforhold.

Dersom arbeidstakere ikke kjenner de problemer vindfallhogst medfører, skal disse gis opplæring av fagfolk om disse faremomentene før arbeidet settes i gang.

#### Linjerydding

Ved spesielt risikofylt hogst, linje- og annet ryddearbeid, utarbeides skriftlige rutiner i bedriften iht. den til enhver tid gjeldende forskrift for å ivareta arbeidstakernes sikkerhet.

#### Alenearbeid – kommunikasjonsutstyr

Alenearbeid bør unngås ved risikofylte arbeidsoppgaver. Når det ikke kan unngås skal det opprettes tilfredsstillende rutiner for å ivareta arbeidstakernes sikkerhet.

Dersom nødvendige varslings- eller sikringsrutiner ikke kan etableres på annen måte, skal kommunikasjonsutstyr brukes.

Tilfredsstillende rutiner for å ivareta arbeidstakers sikkerhet er besøk eller kontakt på dagen og visshet om at arbeidstaker er ute av skogen på ettermiddag/kveld.

### Sikkerhetsopplæring

Bedriften plikter å sørge for nødvendig sikkerhetsopplæring iht. lov og forskrift.

## **4.3 Verneutstyr m.v.**

### **Verneutstyr**

Arbeidsgiver plikter å holde nødvendig verneutstyr til alle som har behov for det. Ved arbeid i nærheten av strømførende ledninger, skal det benyttes godkjent utstyr som ikke er strømførende.

Arbeidsgiver skal stille vernesko til disposisjon der det er nødvendig.

Der hvor arbeidstaker utfører arbeid hvor arbeidet krever vernebriller, skal bedriften tilby vernebriller med styrke til arbeidstakere som har et dokumentert behov for dette, og hvor vernebriller som benyttes utenpå ordinære briller ikke gir hensiktsmessig vern. Nærmere retningslinjer for ordningen praktisering, f.eks. utgiftsdekning, arbeidets varighet mv. utarbeides på den enkelte bedrift.

Verneutstyr skal tilfredsstille de til enhver tid gjeldende forskrifter.

### Hogst og ungsogpleie

Under hogst og ungsogpleie har faste arbeidstakere krav på 2 stk. vernebukser og 2 stk. vernejakker, hogsthjelm/visir- hørselsvern, 2 par vernestøvler/vernesko og hansker med god gripeeivne, samt ett sett ryddebukse/trøye og regndress.

### **Arbeidstøy**

Nødvendig arbeidstøy avtales lokalt. Ved behov skaffer arbeidsgiver til veie tilpasset ordinært arbeidstøy til kvinner og menn der unisex-modell ikke er tilfredsstillende. Det er en

forutsetning at arbeidstøyet tilfredsstillende nødvendige HMS-krav, og at dette er praktisk mulig og økonomisk forsvarlig.

#### Eiendomsrett til verneutstyr og arbeidstøy

Verneutstyr og arbeidstøy er arbeidsgivers eiendom. Arbeidstakerne plikter å behandle dette skjønnstomt og slevete det tilbake i rengjort stand når arbeidsforholdet opphører.

#### Plikt til å bruke verneutstyr og arbeidstøy

Arbeidstaker plikter å benytte tildelt verneutstyr og arbeidstøy. Brukt verneutstyr og arbeidstøy skal være forsvarlig rensed og tilfredsstillende krav om verneeffekt. Utlevert verneutstyr og arbeidstøy skal kun benyttes i den tid arbeidstakeren er beskjeftiget hos arbeidsgiveren.

#### Vedlikehold

Alt tildelt verneutstyr og arbeidstøy skal holdes i orden og brukes. Verneutstyret og arbeidstøyet skal byttes ut når det er utslitt eller skadet slik at det ikke lenger har sin verneeffekt. Arbeidsgiver kan kreve forevist alt gammelt verneutstyr og arbeidstøy ved utskiftning.

### **4.4 Kuldegrense**

Bedriften kan fastsette kuldegrense etter drøftinger med tillitsvalgte.

## **Kap. V Bevegelige helligdager, 1. og 17. mai**

Bevegelige helligdager er 1. og 2. juledag, nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, 2. pinsedag og Kristi Himmelfartsdag, i alt 8 dager i året. Som erstatning for fortjeneste på disse dager og for 1. og 17. mai godtgjøres arbeidstakere etter disse regler:

#### A-ordningen



Gjøres gjeldende for helårsansatte med timelønn. Det skal godtgjøres for det antall timer som ville vært ordinær arbeidstid på vedkommende dag, og med en godtgjørelse beregnet etter den enkeltes timefortjeneste i den uke høytids- eller helligdag faller.

### B-ordningen

Gjøres gjeldende for arbeidstakere på akkordarbeid og for sesongansatte på timelønn. Som erstatning for fortjeneste på disse dager og for 1. og 17. mai godskrives enhver arbeidstaker en viss prosent av sin arbeidsfortjeneste.

Godtgjørelse for bevegelige helligdager skal tillegges arbeidsfortjenesten før beregning av feriepengene.

Godtgjørelsen kan utbetales ved hver lønning, ved sluttoppgjør eller i forbindelse med utbetaling av feriepengene. Dette gjelder begge ordninger. Arbeidstaker godskrives 3,7 % av arbeidsfortjenesten.

### Beregning av godtgjørelse for ferie og bevegelige helligdager

Det kan benyttes én proSENTSATS når samlet godtgjørelse skal beregnes for begge disse ordninger:

- For arbeidstaker under 60 år: 16,14 %
- For arbeidstaker over 60 år: 18,53 %

## **Kap. VI Spesielle bestemmelser**

### **6.1 Likeverd**

#### Likestilling og ikke-diskriminering

Partene skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering,

kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller en kombinasjon av grunnlagene. Partene skal videre søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Arbeidsgiver har ansvar for bedriftens lovpålagte likestillingsarbeid, men begge parter har ansvar for å ta initiativ i likestillings spørsmål. Der det ikke inngås lokal avtale, skal likestillingsarbeidet gå inn i det etablerte systemet for samarbeid, informasjon og drøftelser i bedriftene.

Det vises også til neste punkt om likestilling/lønn, Fellesbilag 5 og Hovedavtalens Tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

### Likestilling/Lønn

Partene er enige om at alle arbeidstakere uansett kjønn skal gis samme mulighet til arbeid, faglig utvikling og likestilling med henvisning til ansettelse, lønn, opplæring og avansment. Kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for likt arbeid basert på like forutsetning, lik ansiennitet og lik utdanning.

I alle bedrifter som etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26 har plikt til å gjennomføre kjønnsdelt lønnskartlegging annethvert år, skal de tillitsvalgte delta i planlegging og evaluering av lønnskartleggingen.

### Eldre arbeidstakere

Fellesforbundet og NHO Mat og Drikke er enige om, både sentralt og lokalt, å arbeide for at det legges til rette for en personalpolitikk slik at eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse, kan fortsette å arbeide frem til ordinær pensjonsalder.

Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift diskuterer arbeidssituasjonen for eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse. Det bør særlig tas hensyn til at tunge løft, skift, overtid, reiseoppdrag og særlig smussig arbeid kan medføre belastninger som kan være spesielt uheldige for disse arbeidstakere. Av denne grunn bør eldre arbeidstakere og arbeidstakere med

nedsatt helse så vidt mulig, ut fra en leges vurdering eller etter eget ønske, kunne fritas for slike arbeidsoppgaver.

For eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan det inngås individuelle avtaler om arbeidsoppgaver, tilrettelagt opplæring/oppdatering innenfor et arbeidsområde, hvilepauser, deltidsarbeid/reduisert arbeidstid m.v. mellom den enkelte ansatte og bedriften.

## **6.2 Etter- og videreutdanning (jfr. Hovedavtalen § 10-11 og kap. 18)**

Skog- og naturbrukets fremtidige konkurranseevne vil blant annet være avhengig av tilpasning til ny teknologi og tilgang på fagarbeidere og annen kvalifisert arbeidskraft.

Med sikte på at arbeidstakerne som omfattes av Naturbruksoverenskomsten skal kunne kvalifiseres til de nye arbeidsoppgaver som utviklingen fører med seg, og kunne oppfylle de krav som i fremtiden vil bli stilt til dem, er partene enige om:

- at det er av stor betydning å øke interessen og mulighetene for fagutdanning, samt legge forholdene til rette slik at bedrifter som har forutsetning for det i større utstrekning tar innlæringer.
- at behovet for inntak av lærlinger drøftes mellom bedriften og de tillitsvalgte.
- i fellesskap å arbeide for en kontinuerlig oppdatering av læreplaner, slik at denne til enhver tid er mest mulig i samsvar med næringsbehov.
- at ved innføring av ny teknologi, skal berørte arbeidstakere gis nødvendig opplæring. Opplæringens karakter og omfang skal drøftes mellom partene i det enkelte tilfellet, jfr. Kap. XVIII i Hovedavtalen. Opplæring innenfor den enkelte arbeidstakers ordinære arbeidstid, skal skje uten tap av fortjeneste.
- at videreutdanning er en oppgave for ulike utdanningsinstitusjoner, bedrifter og de enkelte arbeidstakere. Partene vil søke å påvirke myndighetene slik at tilbud om

videreutdanning kan gis så vel i arbeidstiden som i fritiden, avhengig av lokaleforhold.

- at bedriften bør ha et system for å registrere realkompetanse.
- at bedriften og tillitsvalgte hvert år drøfter om det er et kompetansegap i henhold til bedriftens behov for kompetanse og hvordan det i så fall kan legges til rette for at ufaglærte får anledning til å ta fagbrev. Drøftingene skal ta utgangspunkt i bedriftens behov for fagarbeidere og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det bør være en målsetting at det drives fagopplæring i alle bedrifter som oppfyller kravene for å være opplæringsbedrift.
- at partene sentralt og lokalt må legge til rette for at arbeidsinnvandrere som arbeider i landet og som sikter mot å bli en del av det norske arbeidsmarkedet, må få styrket sine grunnleggende ferdigheter i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur.
- at det legges til rette for kompetansehevende tiltak gjennom relevant etter- og videreutdanningsløp, i den grad dette ikke er til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drifts- og personaldisponeringer. Det er en forutsetning at utdanningen øker produktiviteten og omstillingsevnen til bedriften og den enkelte arbeidstaker. Eventuelle tiltak avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.
- at for at den enkelte skal motiveres og gis mulighet til etter- og videreutdanning, kan det etter enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker gis anledning til å gjennomføre kompetansehevende tiltak som nevnt over, av inntil 7,5 timers varighet pr. år, betalt med ordinære lønn. Innvilgelse av dette krever en målsetting om fullføring og arbeidstaker selv bidrar med nødvendig egeninnsats i fritiden. Øvrige kriterier avtales lokalt.

### **6.3 Innleie av arbeidstakere m. m.**

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen er mest mulig attraktiv og seriøs, og at innleide arbeidstakere har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre «sosial dumping» og at de utfordringer et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

### *Innleie av arbeid innenfor bedriftens ordinære drift*

1. Partene er enige om at der det er nødvendig å bruke innleid arbeidskraft innenfor bedriftens ordinære drift, skal bedriftens ledelse drøfte dette med de tillitsvalgte så tidlig som mulig. Det vises til arbeidsmiljølovens § 14-12 og, samt Hovedavtalens § 9-3.
2. Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med aml § 14-12 a, (forslag i Prop 74L).

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom LO og en arbeidsgiversammenslutning gjelder ikke bilag 1, 2, 3, 4, 5 og 8 i Naturbruksoverenskomsten.

3. Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt. 2 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dettevilkåret.

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

4. Hovedavtalen kap. 5 gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt. 2 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgtarbeid, jfr. HA § 5-6.

#### Merknad

Punkt 2, 3 og 4. iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jfr Prop 74L (2011–2012).

### **6.4 Omsorgspermisjon ved fødsel**

Bedriften dekker ordinær lønn i permisjonstiden for ansatte som innvilges omsorgspermisjon i samsvar med AML § 12-3.

### **6.5 Forskuttering av sykepenger**

NHO Mat og Drikke og Fellesforbundet vil anbefale lokale parter å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenger der dette ikke gjøres. Bedriftene har ikke adgang til å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger.

### **6.6 Innkvartering som arbeidsgiver stiller til rådighet**

Hvor arbeidsgiver stiller bolig til disposisjon i forbindelse med arbeidsforholdet skal innkvarteringen være forsvarlig utført, innredet og vedlikeholdt, og det stilles ikke krav til

enerom. Det vises til den til enhver tid gjeldende bestemmelse i arbeidsmiljøloven og arbeidsplassforskriften. Leien fastsettes etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i hvert enkelt tilfelle.

## **Kap. VII Uorganiserte bedrifter, varighet og reguleringsbestemmelser**

### **7.1 Uorganiserte bedrifter – tariffrevisjoner**

For uorganiserte bedrifter som er bundet av denne overenskomst gjennom direkte avtale med forbundet (såkalte «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 varslingsplassoppsigelse 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 arbeidskampen i hovedkonflikten.

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

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

Dersom forbundet eller bedriften ønsker å gjennomføre en selvstendig tariffrevisjon må «erklæringsavtalen» sies opp i hht. de oppsigelsesregler som gjelder.

## **7.2 Varighet og reguleringsbestemmelse**

Denne overenskomsten gjelder fra 1. april 2024 til 31. mars 2026 og videre 1 – ett – år av gangen, hvis ikke en av partene sier den opp skriftlig med 2 – to – måneders varsel.

### **Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår**

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

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap, eller det organ LO bemyndiger, og NHOs Representantskap. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjonen som har fremmet krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtalene med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2025).

### **Bilag til overenskomsten**

1. Vaktordninger for planteskolene
2. Sliterordningen
3. Avtale om et opplysnings- og utviklingsfond



4. Avtale om ny AFP-ordning
5. Likestilling mellom kvinner og menn
6. Ferie m.v.
7. Avtale om korte velferdspermisjoner
8. Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987
9. Ansatte i vikarbyråer

Oslo, 19. september 2024

Næringslivets Hovedorganisasjon  
Landsorganisasjonen i Norge

NHO Mat og Drikke  
Fellesforbundet

## Vaktordninger for planteskolene

### Vaktordninger

#### Beredskapsvakt

a. *Tilfeldige disponibelvakter*

Ansatte som må være disponible utenom sin ordinære arbeidstid har krav på en

b. *Fastedisponibelvakter*

Faste beredskapsvaktordninger må fylle kravene i Arbeidsmiljøloven § 10-4 (4) ved stedlige særavtaler. Beredskapsvakt etter slik fast vaktturnus godtgjøres på arbeid i vakttiden betales med vanlig overtidbetaling:

#### Tilsynsvakt

Ettersom behovet for tilsyn utenom arbeidstid varierer sterkt mellom planteskolene, avgjøres det ved lokal avtale hva slags faktor som skal benyttes for å godtgjøre tilsynsarbeidet, og hvor mange timer det skal godtgjøres for.

Eks.: Tilsyn fra fredag kl. 16.00 til mandag kl. 07.00.

Dette er 63 timer.

Med en faktor på 1 : 7 blir det å godtgjøre for 9 timer.

Dersom behovet for tilsyn er mindre blir faktoren større, eksempelvis 1 : 10 som er 6,3 timer.

Dersom behovet for tilsyn er større kan faktoren bli mindre, eksempelvis 1 : 5 som er 12,6 timer.

## Tilsynsarbeid utenom vanlig arbeidstid

Tilsynsarbeid utføres utenfor vanlig arbeidstid som oftest i forbindelse med vaktordningen på planteskolene. I forbindelse med vakta må arbeidstakeren oppholde seg i sitt hjem for i påkommende tilfelle å yte arbeid.

Tilsynsarbeidet deles i to faser. Det ene er tilsynsarbeid med innlagte kontrollrutiner. Det andre er der en må trekke på seg arbeidstøy for å jobbe.

1. Planteskolen utarbeider instruks over hva arbeidet omfatter. Denne skal inneholde som skal kontrolleres m.m. Det bør være med en sjekklister hvor den som har vakt kontroll og arbeid. Det noteres hvilke arbeid som er utført og medgått tid. Dette er for oppgjør for tilsynsarbeid/fysisk arbeid.
2. Planteskolebestyreren avgjør når det er behov for tilsyn og hva som skal kontrolleres bort sine vakter i den grad en finner det hensiktsmessig.
3. Det skilles mellom tre typer tilsynsarbeid:
  - Tilsyn i vekstsesongen. Ca. 15/3 – 01/10. (Varierer fra planteskole til planteskole)
  - Tilsyn utenom vekstsesongen.
  - Tilsyn på kveld/natt hverdag.
4. Tilsynsarbeid betales med en fast sats etter hvor lang tid vakta har gått over.

Det skilles mellom de tre typer tilsynsarbeid som beskrevet overfor. For tilsyn i vekstperioden betales en nærmere avtalt grunnsats. For tilsyn utenfor vekstperioden og på kveld/nattid brukes ens sats. Denne satsen er lavere enn satsen som brukes i vekstperioden.

Grunnsatsen skal dekke en kontrollrunde pr. dag. Ved flere kontroller samme dag, regnes disse som arbeid.

5. Arbeid utover tilsynsarbeidet betales etter Overenskomstens bestemmelser.

6. Avspasering for overtidsarbeid avtales med bestyrer. Avspasering skal fortrinnsvis være i perioder i planteskolen. Bestyrer har anledning til å sette grense for hvor mye so  
sammenhengende.
7. Tilsynsarbeid og vaktordningen skal utføres i samsvar med bestemmelsene i art

**SLITERORDNINGEN  
mellom  
Landsorganisasjonen i Norge og  
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund**

§ 1      Bakgrunn og formål

I tariffoppgjøret 2018 ble NHO, LO og YS enige om at Sluttvederlagsavtalen mellom NHO og LO skulle avvikles og at disponibel kapital i Sluttvederlagsordningen skulle overføres til en ny sliterordning etablert av LO og YS (Sliterordningen).

Formålet med Sliterordningen skal være å yte en ekstra ytelse til de som går av med AFP ved 62, 63 eller 64 år uten arbeidsinntekt ved siden av.

Denne protokollen (Sliterbilaget) erstatter protokollen fra oppgjøret 2018

§ 2      Eablering

Sliterordningen opprettes mellom LO og YS som et eget rettssubjekt. Sliterordningen hefter bare for egne forpliktelser. Gjennom opprettelsen av Sliterordningen vil LO og YS ivareta sin tariffoppliktelse etter § 3.

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

Det til enhver tid gjeldende regelverk for slitertillegg er tilgjengelig på Sliterordningens nettsider, se [www.sliterordningen.no](http://www.sliterordningen.no).

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

Fra samme tidspunkt stenges Sluttvederlagsordningen for innvilgelse av nye utbetalinger og premieplikten opphører. Sluttvederlagsordningen vil bestå inntil forpliktelser inntrådt fram til 31.12.2018 er utbetalt. Sliterordningen skal informere NHO om de endringer som foretas i regelverket knyttet til ordningen.

### § 3 Tariffavtaler med Sliterbilag

LO og YS skal innta Sliterbilaget i alle tariffavtaler med AFP inngått med NHO. LO og YS skal for alle tariffavtaler med AFP de har med Virke, Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening (AAF), Arbeidsgiverorganisasjonen for samvirkeforetak (SAMFO), Arbeidssamvirkenes Landsforening (ASVL), Glass- og fasadeforeningen (GF), Maskinentreprenørenes Forbund (MEF), Norges Lastebileierforbund (NLF), Norges Rederiforbund (NR) og KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomhet, tilby Sliterbilaget inntatt uendret.

Sliterbilaget kan etter samtykke fra Sliterordningen inntas uendret i tariffavtaler inngått mellom andre tarifforganisasjoner enn i første avsnitt, når avtalen er oppført på AFP-listen. Hadde tariffavtalen AFP-bilag pr. 31.12.2018 skal samtykke gis.

I privat sektor skal LO- og YS-forbund innta Sliterbilaget uendret i alle direkteavtaler med AFP. Dette gjelder ikke dersom annen lignende sliterordning allerede er gjort gjeldende i bedriften. Bedrift som ved direkteavtale har vært tilsluttet annen sliterordning, kan ved direkteavtale ikke senere tilsluttes Sliterordningen.

Unntakene for AFP-dekning og -tilslutning gjelder tilsvarende for Sliterordningen.

### § 4 Individuelle krav

Slitertillegg ytes til arbeidstaker født i 1957 eller senere, og er betinget av at arbeidstakeren

- har fått innvilget AFP fra Fellesordningen for avtalefestet pensjon,

- på uttakstidspunktet for AFP var ansatt i bedrift tilsluttet Sliterordningen, og
- har hatt en gjennomsnittlig inntekt de tre siste kalenderår før mottak av ytelsen som ikke overstiger 7,1 G.

Etter uttak av slitertillegg tillates en brutto årsinntekt på inntil 15.000 kroner. Høyere inntekt medfører at Slitertillegget bortfaller i sin helhet, og at nytt slitertillegg ikke kan innvilges.

Sliterordningen kan vedta regler om hva som menes med gjennomsnittlig inntekt og hva som menes med brutto årsinntekt, samt regulere inntektsgrensen på kr 15 000.

For de til enhver tid gjeldende regler for rett til Slitertillegg, se Sliterordningens nettsider [www.sliterordningen.no](http://www.sliterordningen.no).

## § 5 Ytelsen

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

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

Ved avgang etter fylte 65 år gis ingen ytelse.

Personer født i 1957 får 1/7 av ytelsene nevnt i første avsnitt og de som er født senere får ytterligere 1/7 av ytelsene for hvert årskull inntil 1963-årgangen.

Ytelsen opphører ved død eller ved fylte 80 år.

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

## § 6 Finansiering

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

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

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

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

Sliterordningen fastsetter nærmere regler om beregning og inndrivning av premier. Partene er enige om at kvartalspremien søkes omgjort slik at den beregnes på grunnlag av antall ansatte ved utgangen av hver måned i foregående kvartal.

Bedriftene eller NHO har ikke ansvar for Sliterordningens forpliktelser.

#### § 7 Endring og avvikling

Dersom AFP-ordningen blir endret og det får betydning for retten til å ta ut slitertillegg, skal Sliterordningen vurdere nødvendige endringer, herunder kravet om lengre tids medlemskap i norsk folketrygd.

LO og YS skal løpende evaluere Sliterordningen og vurdere ordningens økonomiske bæreevne. Om det skulle vise seg nødvendig for å ivareta soliditeten til Sliterordningen, kan LO og YS ved avtale seg imellom foreta nødvendige endringer som avviker fra bilagets bestemmelser om rett til ytelse og ytelsens størrelse.



Fra det tidspunkt økonomien tilsier at ordningen ikke skal påføres ytterligere forpliktelser, kan LO og YS beslutte at nye slitertillegg ikke lenger skal innvilges.

Sliterordningen skal avvikles etter siste utbetaling av slitertillegg.

Midler som er igjen etter at alle forpliktelser er dekket, skal tilbakeføres det som var Sluttvederlagsordningens parter (NHO og LO) og brukes til et beslektet formål bestemt i fellesskap av disse partene. Det forutsettes at NHO og LO, i samråd med YS, finner fram til løsninger om bruk av midlene som forholdsmessig hensyntar at også øvrige tariffområder har bidratt til Sluttvederlagsordningens og Sliterordningens økonomi.

Hvis avtalen mellom LO og YS etter § 2 andre avsnitt sies opp, gjelder foregående avsnitt tilsvarende.

Oslo, 1. april 2019

Hans-Christian Gabrielsen  
Vegard Einan  
LO  
YS

Ole Erik Almlid  
NHO

**AVTALE**

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

**(Endret siste gang i 2024)**

**§ 1**

**Formål**

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

**§ 2**

**Virkemidler**

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

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

**§ 3**

## **Finansiering**

Det er etablert en forenklet innkrevingsmodell hvor antall ansatte som skal være gjenstand for premieberegningen fastsettes ut fra opplysningene bedriften har oppgitt via A-meldingen til Aa-registeret med følgende gruppeinndeling:

Gruppe 1:	F.o.m. 0 t/uke inntil 20 t/uke
Gruppe 2:	F.o.m. 20 t/uke inntil 30 t/uke
Gruppe 3:	F.o.m. 30 t/uke og derover.

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

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

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

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

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

## **§ 4**

### **Innkrevning av premie**

Fondet omfattes av OU-samordningen. Den premie som er nevnt i § 3 skal derfor innbetales kvartalsvis til OU-samordningen.

Premieinnbetalingen skal dekke foretakets samlede forpliktelser til alle OU-fond. Avtalen om OU-samordningen supplerer denne Avtale.

## **§ 5**

### **Administrasjon**

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

## § 6

### **Midlenes anvendelse og fordeling**

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

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

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

## § 7

### **Regnskap og årsberetning**

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

## § 8

### **Oppløsning**

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

## § 9

### **Ikrafttredelse**

Denne avtale trer i kraft 1. oktober 1970 og gjelder til første alminnelige tariffrevisjon etter Hovedavtalens utløpstid. Deretter følger

avtalen den ordinære tariffperiode med eventuell revisjon i forbindelse med våroppgjøret.

-----  
Oslo, April 2024

Jon F. Claudi  
Tone Faugli

---

NHO  
LO

# Bilag 4 til overenskomst av 2024

## 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 fratrukke seg 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.afp.no](http://www.afp.no)

## **III Opprinnelig AFP- ordning**

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

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

## **IV Ny AFP- ordning**

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

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

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

For å kunne få ny AFP må arbeidstakeren på uttakstidspunktet være, og de siste tre årene før dette tidspunktet sammenhengende ha vært, ansatt og reell arbeidstaker i en virksomhet omfattet av ordningen. Arbeidstakeren må på uttakstidspunktet dessuten ha en pensjonsgivende inntekt som omregnet til årsinntekt overstiger gjeldende grunnbeløp i folketrygden, og ha hatt en inntekt over gjennomsnittlig grunnbeløp i det foregående inntektsåret.

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

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

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

## **VI. Pensjonsnivået i den nye AFP- ordningen**

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

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.



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

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

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

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

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

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

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

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

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

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

utbetalingene til den enkelte i foregående inntektsår som ligger mellom 1 og 7,1 ganger gjennomsnittlig grunnbeløp.

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

### **VIII.**

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

## **Bilag 5 til overenskomst av 2024**

### **AKTIVITETSPROGRAM MELLOM LO OG NHO – MED MÅL OM Å FREMME LIKESTILLING OG HINDRE DISKRIMINERING**

#### **INNLEDNING**

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

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

#### **AKTIVITETSPROGRAM**

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

#### **Et arbeidsliv med likestilling og mangfold – uten diskriminering**

- Partene vil arbeide aktivt for likestilling og mangfold i arbeidslivet, og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller en kombinasjon av disse grunnlagene.

- Partene vil arbeide for at tillitsvalgte og arbeidsgivere har kunnskap om lov- og avtaleverk som gjelder vern mot diskriminering, trakassering og seksuell trakassering.
- Partene vil arbeide for at tillitsvalgte og arbeidsgivere har kunnskap om lov- og avtaleverk som gjelder tilrettelegging for ansatte som har krav på det.

### **Sammen mot seksuell trakassering**

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

### **Lokale avtaler og prosjekter om likestilling og ikke-diskriminering**

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

### **Arbeidsliv –familiepolitikk**

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

### **Likelønn**

- Hovedorganisasjonene vil jobbe for å motvirke lønnsforskjeller knyttet til kjønn, følge opp eventuelle tiltak initiert i

tariffoppgjørene, og yte informasjon og veiledning til medlemmer og tillitsvalgte om lønnskartlegging.

### **Heltid/deltid**

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

### **Likestilling i utdannings- og yrkesvalg**

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

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

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

## Bilag 6 til overenskomst av 2024

### FERIE M.V.

#### Innledning

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

#### A. Fleksibilitet

I samtlige overenskomster inntas følgende bestemmelser:

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

#### B. Avtalefestet ferie

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

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

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

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

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

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10. Når den femte ferieuken er gjennomført skal den alminnelige prosentsats for feriepenge være 12 % av 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 feriepengene.

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 feriepengene.

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

Merknader:



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

## **Bilag 7 til overenskomst av 2024**

### **LO-NHO AVTALEN OM KORTE VELFERDSPERMISJONER MED TILLEGG AVTALT MELLOM NORSK INDUSTRI OG FELLESFORBUNDET**

(Gjelder punktene 4, 5 og 10)

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

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon:

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

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

2. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor når trygden gir stønad til behandlingen. Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfeller vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. Forøvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfeller som oftest være sykmeldt.

3. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
4. Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner i skolen.
5. Kvinner som ammer barn har rett til den tid hun av den grunn trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time pr. dag. Betaling til dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen, og ordningen opphører når barnet fyller 1 år.
6. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet.

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

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

Slik permisjon gis for inntil to timer.

## 12. Permisjon for oppmøte på sesjon.

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

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

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

## Bilag 8 til overenskomst av 2024

### NEDSETTELSE AV ARBEIDSTIDEN PER 1. JANUAR 1987

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

1. Til 37,5 timer per uke:  
Dagarbeidstid
2. Til 36,5 timer per uke:  
Vanlig 2-skiftarbeid som verken går lørdag aften eller i helligdagsdøgnet.
3. Til 35,5 timer per uke:
  - a. Arbeid som drives "hovedsakelig" om natten.
  - b. 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 Til 33,6 timer per uke:

- a. Helkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
  - b. Arbeid under dagen i gruver.
  - c. Arbeid med tunneldrift og utsprenngning av bergrom under dagen.
5. For dem som har forlenget arbeidstid pga beredskapstjeneste eller passiv tjeneste iht arbeidsmiljølovens § 10-4 (2) og (3), skal forlengelse skje på basis av overenskomstens timetall.

## **B. Gjennomføringen av kompensasjon for nedsettelse av arbeidstiden**

- a. Rene uke-, måneds- og årslønninger beholdes uforandret. Dersom det i tillegg ytes bonus, produksjonspremie el som er avhengig av arbeidstiden, reguleres den bevegelige del i henhold til pkt d. nedenfor.
- b. Timelønninger (minstelønnsatser, normallønnsatser, 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 lønnsatser som er uttrykt i kroner og øre per time forhøyes på tilsvarende måte som bestemt i pkt b når det er på det rene at arbeidstakerens ukentlige fortjeneste ellers ville synke ved nedsettelsen av arbeidstiden hvis satsene ikke ble regulert.

- d. Akkordtariffer, faste akkorder og prislister, produksjonspremieordninger, bonusordninger og andre lønnsordninger med varierende fortjeneste, reguleres slik at timefortjenesten økes med prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt b.

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

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

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

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

### C. Generelt om gjennomføringen

1. Ved gjennomføringen av arbeidstidsreduksjon etter pkt A er det av avgjørende betydning at man på den enkelte bedrift oppnår en større fleksibilitet med hensyn til når arbeid skal utføres, opprettholde en hensiktsmessig driftstid samt sikre en effektiv og rasjonell utnyttelse av arbeidstiden.
2. Før arbeidstidsforkortelsen settes i verk, skal det forhandles på den enkelte bedrift om den praktiske gjennomføringen.
3. I samtlige tariffavtaler inntas bestemmelse om at arbeidstiden skal overholdes og utnyttes effektivt. Tillitsvalgte forplikter seg til å medvirke til dette. Med sikte på størst mulig grad å effektivisere arbeidstiden, skal det foretas en gjennomgang av pauser, vasketider mv. Hvis det etter en av partenes oppfatning ikke er grunn til å opprettholde ordningene, forholdes på vanlig tariffmessig måte.
4. I arbeidsmiljølovens § 10-12 (4), er det under visse betingelser åpnet adgang for tariffpartene til å treffe avtale om en annen ordning av arbeidstiden enn den loven fastsetter som den vanlige. Skulle det innenfor enkelte bransjer eller bedrifter være spesielt behov for å opprettholde den nugjeldende arbeidstid, kan tariffpartene treffe avtale om det i henhold til § 10 i loven.
5. I forbindelse med arbeidstidsforkortelsen kan det vise seg ønskelig av hensyn til den økonomiske utnyttelse av produksjonsutstyret å praktisere forskjellig ordinær arbeidstid, innen arbeidsmiljølovens rammer, for forskjellige grupper av arbeidstakere. Innenfor en arbeidstidsordning kan det videre være ønskelig å legge pausene til forskjellige tider for



arbeidstakerne. Det forutsettes at dette nærmere reguleres i den enkelte tariffavtale.

6. I tilfelle arbeidstidsordningen medfører at enkelte virkedager er arbeidsfrie dager, skal arbeide på disse dager av arbeidstakere som skulle vært fri, betales med 50% tillegg. I de tilfelle hvor tariffavtalen inneholder bestemmelse om 100% tillegg for overtidarbeid på søn- og helligdager og dager før disse, skal det dog betales 100% etter kl 12.00 på lørdager og etter kl 16.00 på ukens øvrige hverdager.
7. Når saklige grunner gjør det nødvendig, skal det være adgang for bedriften til å foreta bytte av fridager. I de tilfelle hvor det ikke foreligger avtale bransjevis eller på bedriften om vilkårene for dette, skal følgende gjelde:

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

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

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

8. I bedrifter hvor hjemmevaktbestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 10-4 (4), kommer til anvendelse skal reduksjonen av den ukentlige arbeidstid i seg selv ikke føre til en videre adgang til kompensasjon i fridager enn det som er praktisert under en ordning av ukentlig arbeidstid med 40 timer i gjennomsnitt.

9. Hvor skiftarbeid innenfor arbeidsmiljølovens ramme ønskes opprettholdt, innført eller utvidet og hvor man ikke allerede har tariffhjemmel for dette, skal partene oppta forhandlinger i tariffperioden om skiftbestemmelser.

#### D. Dagarbeid

Hovedorganisasjonene anbefaler at arbeidstiden fordeles på 5 dager i uken såfremt saklige grunner ikke tilsier en annen ordning, og at arbeidstidsforkortelsen gjennomføres med en ½ times forkortelse av den daglige arbeidstid.

Det kan også bli spørsmål om andre løsninger, eksempelvis:

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

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

Bli bedriften og arbeidstakerne - eventuelt med bistand fra organisasjonene – ikke enige, skal den daglige arbeidstid forkortes med ½ time på 5 av ukens virkedager eller med 25 minutter hver dag hvis det arbeides 6 dagers uke.

Bedriften skal drøfte med tillitsvalgte om forkortelsen skal skje ved arbeidstidens begynnelse eller slutt eller begge deler. Ved valg av alternativ bør det legges vekt på det som bedriftens ansatte ønsker og at arbeidstidsordningen så langt det er mulig blir den samme for alle grupper i bedriften. Hvis enighet – eventuelt med bistand fra

organisasjonene – ikke oppnås, fastsetter bedriften innenfor tariffavtalens ramme hvorledes arbeidstidsforkortelsen skal gjennomføres.

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

### **E. Overgang til ny skiftplan**

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

### **F. Opprettholdelse av produksjon, produktivitet og effektiv arbeidstid**

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

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

I Hovedavtalen har Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge utformet bestemmelser som tar sikte på å legge forholdene best mulig til rette for samarbeid mellom bedriften, tillitsvalgte og de ansatte. Hovedorganisasjonene understreker betydningen av at partene i praksis følger disse bestemmelser. I forbindelse med arbeidstidsreduksjonen vil hovedorganisasjonene med sikte på å dempe den økonomiske belastning spesielt peke på at man på den enkelte bedrift må samarbeide om tiltak for å øke effektiviteten, redusere produksjonsomkostningene og bedre bedriftenes 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. For øvrig må partene i sine bestrebelser ha oppmerksomheten vendt mot tekniske nyvinninger som kan gi bedre produksjonsresultater og innebære en forbedring av arbeidsmiljøet. De effektiviseringstiltak som gjennomføres, må harmonere med kravene til et godt arbeidsmiljø. Trivsel og sikkerhet er viktige momenter ved behandlingen av spørsmålet om en effektiv utnyttelse av arbeidstiden.

## **G. Nærmere om arbeidsmiljølovens § 10**

### 1. § 10-4

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

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

- b. Med sammenlignbart turnusarbeid menes en arbeidstidsordning som påfører arbeidstakerne samme eller tilnærmet de samme ulemper som døgnskiftarbeid, som regel vil være tilfelle når arbeidet drives mer enn 5 timer hver natt, selv om det antall timer den enkelte arbeidstaker arbeider om natten vil ligge noe under det som vil være tilfelle om virksomheten ble drevet døgnet

rundt.

- c. Uttrykket "søn- og helgedager" betyr i denne bestemmelse "søn- og/eller helgedager". Dette innebærer at for arbeid på to skift og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på bevegelige helligdager, men ikke nødvendigvis på søndager, skal den alminnelige arbeidstid heller ikke være over 35,5 timer per uke.

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

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

## 2. § 10-4:

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

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

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

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

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

## **H. Overgangsordning**

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

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

I de uker hvor overgangsordninger benyttes, skal timer hvor med arbeidstiden i henhold til skift-, turnus- eller annen arbeidstidsordning i gjennomsnitt per uke overstiger den nye arbeidstid, regnes som overtidsarbeid. Overtidsgodtgjørelsen for de timer hvor med arbeidstiden i henhold til skift-, turnus eller annen arbeidstidsordning i

gjennomsnitt per uke overstiger den nye arbeidstid skal være 50 % inntil 1. juli 1987.

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

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

## Bilag 9 til overenskomst av 2024

### Ansatte i vikarbyråer.

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

1. Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde jfr § 1.
2. Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.
3. Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.
4. Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.
5. Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratrukke seg etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.
6. Ved utleie til bedrift som er bundet av denne overenskomsten, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften, jf § 10 pkt. 5.



7. Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av denne overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.
8. Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.



LO Media 11/24  
Trykk: BK Industrier AS

