

Godsbilavtalen 2018



OVERENSKOMST FOR GODSTRANSPORT

AV 2018

MELLOM

(BEDRIFTEN) AS

PÅ DEN ENE SIDE

OG

TRANSPORT & LOGISTIKKFORBUNDET

PÅ DEN ANNEN SIDE

INNHold:

DEL I: HOVEDAVTALE MED TILLEGGSAVTALER7

DEL II: FELLESBESTEMMELSER FOR BRANSJEN 7

§ 1. OVERENSKOMSTENS OMFANG 7

§ 2. ANSETTELSE - OPPSIGELSE 7

§ 2.1. Prøvetid 7

§ 2.2. Ansettelsesformer 7

§ 2.2.1. Generelt 7

§ 2.2.2. Fast ansatte 7

§ 2.2.3. Midlertidig ansatte 8

§ 2.3. Oppsigelse 8

§ 3. BEDRIFTSANSIENNITET 9

§ 3.1. Definisjon 9

§ 3.2. Beregning av bedriftsansiennitet 9

§ 3.3. Tjenestefri som ikke går til fradrag i bedriftsansienniteten 9

§ 3.4. Fast ansatte som slutter og igjen begynner i bedriften 9

§ 3.5. Intern rekruttering til ledige stillinger 9

§ 4. ARBEIDS - OG SPISE-/HVILETIDSBESTEMMELSER 10

§ 4.1. Ordinær arbeidstid 10

§ 4.2. Spesielle arbeidstidsordninger 10

§ 4.3. Arbeidsplaner (skift- og turnusplaner) 10

§ 4.4. Spesiell tilsigelse 10

§ 4.5. Overtidsarbeid/ merarbeid 11

§ 4.6. Spise- /hviletidsbestemmelser 11

§ 4.7. Flytting av stasjoneringsted 11

§ 5. LØNSBESTEMMELSER 11

§ 5.1. Generelt 11

§ 5.2. Spesielle lønnsbestemmelser 11

§ 5.2.1. Godskriving av tidligere praksis 11

§ 5.2.2. Godtgjørelse for overtidarbeid 11

§ 5.2.3. Tillegg for ubekvem arbeidstid 12

§ 5.2.4. Godtgjørelse for særlig forhold 12

§ 5.2.5. Særlige bestemmelser om lønnsansiennitet 12

§ 5.3. Diett ved overtid 12

§ 5.4. Lønn til særlige grupper 13

§ 5.4.1. Unge arbeidere 13

§ 5.4.2. Lærlinger 13

§ 5.4.2.1. Lærlinger - Reform 94 13

§ 5.4.2.2.	Ansatte med fagbrev direkte fra skole	13
§ 5.4.3.	Praksiskandidater	13
§ 5.5.	Utbetaling av lønn	14
§ 6.	BESTEMMELSER OM FRITID, FERIE OG PERMISJONER.....	14
§ 6.1.	Daglig og ukentlig fritid	14
§ 6.2.	Feriebestemmelser	14
§ 6.3.	Permisjonsbestemmelser	14
§ 6.3.1.	Korte velferdspermisjoner	14
§ 6.3.2.	Andre permisjoner	14
§ 6.3.3.	Omsorgspermisjon	14
§ 7	ARBEIDSTØY M.V.....	15
§ 8	KOMPETANSE OG ETTER- OG VIDEREUTDANNING.....	15
DEL III: SÆRBESTEMMELSER.....		16
SJÅFØRER GODS A - DISTRIBUTJON-/NÆRTRANSPORT.....		16
§ 1	GYLDIGHETSOMRÅDE.....	16
§ 2.	LØNNBESTEMMELSER	16
§ 2.1.	Månedslønn	16
§ 2.2.	Fagbrevtillegg	16
§ 2.3	Årlig lønnsregulering	16
§ 3.	ANNEN GODTGJØRELSE	17
§ 3.1.	Overtid	17
§ 3.2.	Tillegg for ubekvem arbeidstid	17
§ 3.3.	Renhold - vedlikehold	17
§ 4.	SÆRLIGE ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER.....	17
§ 4.1.	Generelt	17
§ 4.2.	Arbeidsplaner	17
§ 5.	ANDRE LØNNSYSTEMER, M.V.....	17
§ 6.	DEKNING AV UTGIFTER	18
§ 7.	TAP AV PERSONLIGE EIENDELER.....	18

SJÅFØRER GODS B - LANGTRANSPORT	19
§ 1. GYLDIGHETSOMRÅDE.....	19
§ 2. LØNSBESTEMMELSER	19
§ 2.1. Generelt	19
§ 2.2. Minstelønnssatser	19
§ 2.2.1. Produktiv tid	19
§ 2.2.2. Passiv tid	19
§ 2.2.3. Fagbrevtillegg	19
§ 2.2.4. Tillegg for ubekvem arbeidstid	20
§ 2.2.5. Overtidsgodtgjørelse	20
§ 2.3. Årlig lønnsregulering	20
§ 2.4. Særlige lønnsbestemmelser	20
§ 2.5. Annen godtgjørelse	21
§ 2.5.1. Spesiell tilsigelse	21
§ 2.5.2. Diett	21
§ 3. SPESIELLE BESTEMMELSER	21
§ 3.1. Stasjoneringsssted	21
§ 3.2. Driftsform	21
§ 3.3. Nødvendige dokumenter	21
§ 3.4. Bruk av los	21
§ 4. ANDRE LØNSSYSTEMER.....	22
§ 5. DEKNING AV UTGIFTER	22
§ 6. MOBILTELEFON	22
C – VERKSTEDARBEIDERE	23
§ 1. LØNSBESTEMMELSER	23
§ 1.1. Lønnstabeller	23
§ 1.1.1. Verkstedarbeidere med fagbrev	23
§ 1.1.2. Verkstedarbeidere	23
§ 1.1.3. Hjelpearbeidere	23
§ 1.1.4. Vaskere	23
§ 1.1.5. Renholdspersonell innvendig renhold (kontor, bygg, etc.)	23
§ 1.2. Verkstedformenn	24
§ 2. ANNEN GODTGJØRELSE	24

§ 2.1.	Overtid	24
§ 2.2.	Tillegg for ubekvem arbeidstid	24
§ 2.3.	Reparasjon utenfor verkstedområdet	24

DEL IV: IKRAFTTREDEN - VARIGHET - BILAGENE	25
1. IKRAFTTREDEN OG VARIGHET	25
2. LOKALE FORHANDLINGER.....	25
3. BILAGENE TIL TARIFFAVTALEN	26
Bilag 1 Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987	27
Bilag 2 Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere	34
Bilag 3 Sluttvederlagsavtale	35
Bilag 4 Avtale om opplysnings- og utviklingsfond	36
Bilag 5 Avtale om korte velferdspermisjoner	38
Bilag 6 Ferie m.v.	40
Bilag 7 Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste	42
Bilag 8 Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår	43
Bilag 9 Likestilling mellom kvinner og menn	44
Bilag 10 Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai	46
Bilag 11 Innleie	49
Bilag 12 Ansatte i vikarbyråer	50
Bilag 13 Yrkessjåførkompetansebevis	51

DEL I: HOVEDAVTALE MED TILLEGGSAVTALER

(Eget hefte)

Den til enhver tid gjeldende hovedavtale mellom bedriften og TLF er 1. del av tariffavtalen.

DEL II: FELLESBESTEMMELSER FOR BRANSJEN

§ 1. OVERENSKOMSTENS OMFANG

Overenskomsten gjelder for de kategorier ansatte som omfattes av avtalens del III i (Bedriften) AS.

§ 1.1. Etablering av bedriftsgruppe

Bedriftsgruppe kan dannes i bedrifter hvor TLF har 5 eller flere medlemmer som er omfattet av denne Overenskomst.

§ 2. ANSETTELSE - OPPSIGELSE

§ 2.1. Prøvetid

Før fast ansettelse, kan bedriften ved skriftlig avtale, kreve at den ansatte har gjennomgått en prøvetid på inntil 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 deltidsstillinger.

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.

Stillinger med redusert tid, deltidsstillinger, skal også 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 HA kap. IX.

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

Det skal av arbeidsavtalen fremgå stillingens prosentvise størrelse.

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

Arbeidstakere som ønsker redusert arbeidstid som en del av en fleksibel pensjonsordning skal kunne tilbys dette dersom det kan gjennomføres uten særlig ulempe for bedriften.

Merknad:

Det er partenes forutsetning at bedriften og dens tillitsvalgte sammen aktivt 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

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 kortvarige arbeidsforhold som oppstår i bedriften p.g.a. sesongtopper, ekstraordinære arbeidsbelastninger, m.v., eller som ansettes til å utføre arbeid av forbigående art.

Midlertidig ansatte omfatter vikarer eller ekstrahjelp som tilkalles ved behov.

§ 2.3. Oppsigelse

Den gjensidige oppsigelsestid 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 midlertidige ansettelser som avsluttes før avtalt utløp, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager.

Oppsigelsen skal være skriftlig.

§ 3. BEDRIFTSANSIENNITET

§ 3.1. Definisjon

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 arbeidstid.

Midlertidig ansatte opparbeider ikke bedriftsansiennitet.

§ 3.3 Tjenestefri som ikke går til fradrag i bedriftsansienniteten

Det gjøres ikke fradrag for pliktig militærtjeneste i inntil 3 måneder.

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

Blir en ansatt som omfattes av denne overenskomsten og som 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 stillinger

Når stillinger og skift i selskapet blir ledige, skal disse også kunngjøres internt.

Ved tilsetting tas hensyn til kvalifikasjoner. Under ellers like vilkår, legges vedkommendes bedriftsansiennitet til grunn.

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

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

§ 4. ARBEIDS - OG SPISE-/HVILETIDSBESTEMMELSER

§ 4.1. Ordinær arbeidstid

Den ordinære ukentlige arbeidstid er som fastsatt i bilag om nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987, jfr. Del IV bilag nr. 1.

§ 4.2. Spesielle arbeidstidsordninger

Bedriften kan utligne arbeidstiden over 6 uker, dog således at den daglige arbeidstid ikke overskrider 9 timer og ukentlige arbeidstid ikke overstiger 48 timer. Etter skriftlig avtale mellom bedriften og den tillitsvalgte, kan ovenfor nevnte utligningstid utvides, jfr. aml. § 47, pkt. 2.

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

§ 4.3. 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 spisetider samt ukentlig fritid.

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.

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.

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

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.

Se for øvrig avtalens Del III.

§ 4.4. Spesiell tilsigelse

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

§ 4.5. 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.

§ 4.6. Spise- /hviletidsbestemmelser

Spise- /hvilepauser fastsettes i henhold til Arbeidsmiljølovens § 51, samt kjøre- og hviletidsbestemmelsene der disse gjelder.

§ 4.7. Flytting av stasjoneringssted

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.

§ 5. LØNNBESTEMMELSER

§ 5.1. Generelt

Partene er enige om at bedriften og de tillitsvalgte i tillegg til tidlønn/fastlønn, også skal kunne inngå avtaler om bonusordninger, produksjonspremier, og andre lokale tillegg.

§ 5.2. Spesielle lønnsbestemmelser

§ 5.2.1. 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.

For ansatte med 37,5 t/uke regnes 1794 timer som 1 års praksis.

(Tilsvarende 1746 for 36,5 t/uke, 1698 for 35,5 t/uke).

§ 5.2.2. Godtgjørelse for overtidsarbeid

Overtidsarbeid betales med 50% tillegg.

Unntatt fra dette er overtidsarbeid mellom kl. 21.00 og kl. 06.00, samt overtidsarbeid på lørdager og dager før helligdager fra kl. 13.00 og på søn- og helligdager, som betales med 100% tillegg.

Beregningsgrunnlaget for overtidsarbeid skal være den enkeltes

faktiske fortjeneste, jfr. Arbeidsmiljølovens § 49, nr. 3.

Påbegynt halvtime skal lønnes som halv time.

§ 5.2.3. 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 timelønn. 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.

§ 5.2.4. 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 avtalt løpetid eller oppsigelsesfrist, og som ikke er inngått for et arbeid av begrenset varighet, gjelder for inneværende tariffperiode.

§ 5.2.5 Særlige bestemmelser om lønnsansiennitet

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

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

§ 5.3 Diett ved overtid

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 86,50, - i diett, dersom overtidsarbeidet varer minst 2 timer.

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

§ 5.4. Lønn til særlige grupper

§ 5.4.1. 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.

§ 5.4.2. Lærlinger

§ 5.4.2.1. Lærlinger - Reform 94

Lærlinger avlønnes etter bedriftens lønssystem.

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

Lønnen skal være:

- 3. året 40%
- 4. året 60%

Ved overtidsarbeid skal lærlingene minst lønnes som øvrige ufaglærte i bedriften.

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 avlønningen etter siste halvårssats. Det vises for øvrig til opplæringslova.

§ 5.4.2.2. 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.

§ 5.4.3. Praksiskandidater

For arbeidstakere som i henhold til opplæringslovens § 3.5. (tidligere § 20 i LFA) 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.

§ 5.5. 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.

§ 6. BESTEMMELSER OM FRITID, FERIE OG PERMISJONER

§ 6.1. Daglig og ukentlig fritid

Den daglige og ukentlige fritid gis i henhold til bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 51, nr. 2 og 3, og § 54, samt tariffavtalens bestemmelser i Del III.

§ 6.2. Feriebestemmelser

Ferie gis i henhold til ferielovens bestemmelser, samt bestemmelsene i bilag 7. Bedriftene skal søke å avvikle sommerferien i skoleferien.

§ 6.3. Permisjonsbestemmelser

§ 6.3.1. Korte velferdspermisjoner

For korte velferdspermisjoner gjelder avtalen om korte velferdspermisjoner mellom hovedorganisasjonene, jfr. Del IV, bilag nr 6.

§ 6.3.2. Andre permisjoner

Permisjoner for utdanning følger reglene i Hovedavtalens kap. XII.

§ 6.3.3. Omsorgspermisjon

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

§ 7

ARBEIDSTØY M.V

Bedriften holder nødvendig arbeidstøy

Det skal ved valg av arbeidstøy tas hensyn til de ulike behov den ansatte har sommer og vinter, samt særlig behov som spesielle typer kjøring eller arbeid forutsetter. Regler for erstatning etter tap av personlige eiendeler som er nødvendig å bruke i arbeidet, fastsettes på den enkelte bedrift etter drøftinger med de tillitsvalgte.

§ 8

KOMPETANSE OG ETTER- OG VIDEREUTDANNING

Partene er enige om at det ved den enkelte bedrift skal utvikles og holdes ved like en systematisk plan for kompetanseutvikling. Planen skal ta utgangspunkt i en vurdering av kompetansebehovene som er nødvendige for å løse de oppgavene bedriften står overfor, og skal beskrive de konkrete tiltakene for kompetanseutvikling.

Bedriften og de tillitsvalgte skal hvert år drøfte om det er et kompetansegap i henhold til bedriftens behov for kompetanse og hvordan det i så fall skal legges til rette for at ufaglærte tar anledning til å ta fagbrev. Drøftinger skal ta utgangspunkt i bedriftens behov for fagarbeidere og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det bør være en målsetning at det drives fagopplæring i alle bedrifter som oppfyller kravene for å være opplæringsbedrift.

Partene må sentralt og lokalt 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.

DEL III: SÆRBESTEMMELSER - SJÅFØRER GODS

A - DISTRIBUTJON-/NÆRTRANSPORT

§ 1 GYLDIGHETSOMRÅDE

Bestemmelsene nedenfor gjelder all kjøring som begynner ved og er planlagt avsluttet ved stasjoneringsstedet og som er uten overnatting. Kjøring uten planlagt overnatting skal som hovedregel følge denne avtale.

De lokale parter kan imidlertid avtale at kjøreoppdrag som i utgangspunktet faller inn under denne avtalen, kan avlønnes etter avtalen for langtransport.

§ 2. LØNNBESTEMMELSER

§ 2.1. Månedslønn

De nedenstående lønnsseter er minstelønnsseter som ingen kan lønnes under.

0-3 år 27 946,35 kr

3-6 år 28 272,35 kr

6 år + 28 598,35 kr

§ 2.2. Fagbrevtillegg

Sjåfører med fagbrev betales et tillegg på kr 9 per time på den til en hver tid gjeldende timelønn.

Vilkårene for at en sjåfør anerkjennes som fagarbeider er at vedkommende har bestått fagprøve i henhold til opplæringsloven for yrkessjåførfaget.

§ 2.3 Årlig lønnsregulering

De fastsatte lønnsseter er minstelønnsseter. 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.

Regulering/vurdering foretas etter forutgående forhandlinger/drøftelser mellom bedriftens ledelse og ansattes tillitsvalgte.

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.

§ 3. ANNEN GODTGJØRELSE

§ 3.1. Overtid

Godtgjørelse for overtid betales i henhold til tariffavtalens del II, § 5.2.2.

§ 3.2. Tillegg for ubekvem arbeidstid

Godtgjørelse for ubekvem arbeidstid betales i henhold til tariffavtalens del II, § 5.2.3.

§ 3.3. Renhold - vedlikehold

Når sjåføren pålegges å utføre utvendig vask av bilen eller annet forefallende vedlikeholdsarbeid, lønnes vedkommende for dette i henhold til tariffavtalens bestemmelser. Sjåføren er alltid ansvarlig for innvendig renhold av førerhuset.

§ 4. SÆRLIGE ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

§ 4.1. Generelt

Arbeidstiden begynner og slutter ved stasjoneringsstedet.

Stasjoneringsstedet skal for den enkelte sjåfør påføres arbeidsplanen. Dersom partene på den enkelte bedrift ikke blir enige om en annen ordning, regnes stasjoneringsstedet som det sted hvor sjåføren har sitt faste daglige frammøte.

§ 4.2. Arbeidsplaner

Godsavtalens fellesbestemmelser i del II, § 4.3., gjelder som hovedregel.

Arbeidsoppdrag av forbigående art eller som bedriften mottar med kort varsel skal varsles så tidlig som mulig.

§ 5. ANDRE LØNSSYSTEMER, M.V.

Dersom partene i den enkelte bedrift finner det hensiktsmessig, kan andre lønssystemer eller særavtaler for spesielle typer godstransport, avtales lokalt.

Slike avtaler skal nedfelles i protokoll.

§ 6. DEKNING AV UTGIFTER

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

Under forutsetning av at bedriften krever at sjåføren har ADR-bevis, dekker bedriften kursavgift og kursmateriell til fornyelse av slikt bevis etter forhåndsgodkjenning av utgiftene. Spørsmål om eventuell dekning for tilsvarende kostnader for andre sjåførere, kan avtales lokalt.

§ 7. TAP AV PERSONLIGE EIENDELER

Regler for erstatning etter tap av personlige eiendeler som er nødvendige å bruke i arbeidet, fastsettes på den enkelte bedrift etter drøftinger med tillitsvalgte.

SJÅFØRER GODS

B - LANGTRANSPORT

§ 1. GYLDIGHETSOMRÅDE

Bestemmelsene nedenfor gjelder all kjøring med planlagt overnatting og hvor den daglige arbeidstid ikke alltid kan begynne og slutte ved stasjoneringsstedet.

Fellesbestemmelser i del II, gjelder i den utstrekning disse ikke er unntatt, er behandlet spesielt nedenfor eller faller utenfor det området som naturlig hører inn under begrepet langtransport.

§ 2. LØNNSBESTEMMELSER

§ 2.1. Generelt

Fra sjåføren starter ved stasjoneringssted til arbeidet avsluttes ved stasjoneringssted, godtgjøres dette med lønn for produktiv tid og passiv tid.

Sjåførene lønnes med sats for produktiv tid fra arbeidshagens start og til arbeidshagens avslutning, inklusiv tilgjengelighetstid og pauser. I tiden mellom arbeidshagens slutt og oppstart av neste arbeidshag lønnes sjåføren med sats for passiv tid.

Ingen døgn på flerdagersturer, med unntak av oppstarts- og avslutningsdøgn skal lønnes med mindre enn 5 timer produktiv tid og 19 timer passiv tid.

§ 2.2. Minstelønnsatser

De nedenstående lønnsatser er minstelønnsatser som ingen kan lønnes under.

§ 2.2.1. Produktiv tid

Produktiv tid lønnes med kr 104,61 per time.

§ 2.2.2. Passiv tid

Passiv tid lønnes med 45 % av satsen for produktiv tid.

§ 2.2.3. Fagbrevtillegg

Sjåfører med fagbrev betales et tillegg på kr 9 per time på den til enhver tid gjeldende produktive timelønn, for alle arbeidete timer.

Vilkårene for at en sjåfør anerkjennes som fagarbeider er at vedkommende har bestått fagprøve i henhold til opplæringsloven for yrkessjåførfaget.

§ 2.2.4 Tillegg for ubekvem arbeidstid

Ubekvemstillegg for arbeidede timer utbetales i henhold til tariffavtalens del II § 5.2.3 på satsen for produktiv tid.

§ 2.2.5 Overtidsgodtgjørelse

For definisjon av overtidsarbeid vises det til del II § 4.5.

For overtid betales fra første time, et tillegg på 100 % av produktiv sats og 50 % av sats for passiv tid. Dette utbetales i tillegg til ordinær lønn for produktiv sats.

§ 2.3 Årlig lønnsregulering

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

Regulering/vurdering foretas etter forutgående forhandlinger/drøftelser mellom bedriftens ledelse og ansattes tillitsvalgte.

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.

§ 2.4. Særlige lønnsbestemmelser

De ovenfor nevnte lønnsatser inkluderer lasting og lossing, vask av vogntog utvendig/innvendig, minst 1 gang pr. uke, nødvendig renhold i forbindelse med skiftavslutning samt daglig vedlikehold og ettersyn som skal utføres i henhold til sjåførhåndbok/arbeidsinstruks.

Dersom transporten blir avbrutt eller så langvarige opphold oppstår at sjåføren beordres hjem, løper minstelønnssatsene til sjåføren ankommer avtalt sted for fratreden, eventuelt hjem. Bedriften betaler utgifter til denne reisen. Tilsvarende regler gjelder ved utreise.

Dersom partene på den enkelte bedrift ikke blir enige om noe annet skal den ansattes arbeidstid ordnes slik at den over høyst 9 uker blir gjennomsnittlig så lang som foreskrevet i aml. § 46, jfr. bilag 1 til overenskomsten.

Fast ansatt sjåfør i full stilling skal ha en garantilønn (minstelønn) pr. måned som svarer til satsen for sjåfører i distribusjon/nærtransport, jfr. del III A. § 2.1. Ved kjøring som gir variable lønnsinntekter, kan bedriften gjennomsnittsberegne garantilønnen over 9 uker, dog slik at sjåføren i den enkelte måneden er garantert utbetalt minstelønnen.

Sjåfører med jevnlig fortjeneste ut over minstelønnssatsen, skal i den utstrekning det er mulig, ha den faktiske lønn utbetalt månedlig og under enhver omstendighet ved slutten av hver 9-ukers periode.

Minstelønnen reduseres i henhold til normale avregningsregler når sjåføren har ferie eller blir innvilget fri etter eget ønske.

§ 2.5. Annen godtgjørelse

§ 2.5.1. Spesiell tilsigelse

Godtgjørelse for spesiell tilsigelse betales i henhold til tariffavtalens del II, § 4.4., basert på lønn i.h.h.t. distribusjonsavtalen, bokstav A, § 2.

§ 2.5.2. Diett

Diett skal utbetales i henhold til det som myndighetene til enhver tid godkjenner som skattefri diett. Det utbetales 1/3 diettsats pr. påbegynt 8. time.

Diett skal ikke inngå som en del av den ordinære lønn.

§ 3. SPESIELLE BESTEMMELSER

§ 3.1. Stasjoneringssted

Stasjoneringsstedet er der arbeidet i henhold til ansettelsesavtale eller vedlegg til denne skal begynne og slutte.

§ 3.2. Driftsform

Driften er basert på skiftkjøring, avløserkjøring, lossystem og en eller to mann på bilen.

Sjåføren skal, hvis bedriften pålegger det, være tilstede/delta i lasting og lossing, og på vegne av firmaet kontrollere at riktig mengde blir lastet/losset, og kvittert for dette. Sjåføren skal også så langt mulig kontrollere godset og eventuelle paller og påpeke skader/mangler når han kvitterer for dette.

§ 3.3. Nødvendige dokumenter

Sjåførens kjørerapport og andre utfylte reisedokumenter skal sammen med kvitterte fraktbrev og utskrifter fra fartsskriveren, leveres ukentlig eller etter hver tur. For enkelte driftsformer kan andre retningslinjer gjelde for levering av dokumentasjon.

§ 3.4. Bruk av los

Bruk av los i forbindelse med lossing/lasting avtales mellom partene i den enkelte bedrift.

§ 4. ANDRE LØNNSSYSTEMER

Dersom partene i den enkelte bedrift finner det hensiktsmessig, kan partene på bedriften avtale andre lønnssystemer eller lokale særavtaler. Slike avtaler skal nedfelles i protokoll.

§ 5. DEKNING AV UTGIFTER

Utgifter til visum, fornyelse av pass, sjåførkort for digital fartsskriver, betalingskort og lignende som er nødvendig for å utføre oppdragene som sjåfør i bedriften, betales av bedriften.

Under forutsetning av at bedriften krever at sjåføren har ADR-bevis, dekker bedriften kursavgift og kursmateriell til fornyelse av slikt bevis etter bedriftens forhåndsgodkjenning av utgiftene. Spørsmål om eventuell dekning for tilsvarende kostnader for andre sjåførere, kan avtales lokalt.

§ 6. MOBILTELEFON

Retningslinjer for bruk og betaling av mobiltelefon skal avtales lokalt. Det vises for øvrig til arbeidsmiljøloven § 55 nr. 3 om forbud mot trekk i lønn og feriepenger, dersom det ikke foreligger skriftlig avtale med den enkelte ansatte.

C – VERKSTEDARBEIDERE

§ 1. LØNNSBESTEMMELSER

§ 1.1. Lønnstabeller

§ 1.1.1. Verkstedarbeidere med fagbrev

	Månedslønn
Beg. lønn	kr 29 453
etter 2 år	kr 29 639
etter 4 år	kr 29 898
etter 6 år	kr 30 128
etter 8 år	kr 30 592
etter 10 år	kr 31 055

§ 1.1.2. Verkstedarbeidere

	Månedslønn
Beg. lønn	kr 28 382
etter 2 år	kr 28 568
etter 4 år	kr 28 827
etter 6 år	kr 29 057
etter 8 år	kr 29 521
etter 10 år	kr 29 984

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

§ 1.1.3. Hjelpearbeidere

	Månedslønn
Beg. lønn	kr 27 699
etter 2 år	kr 27 890
etter 4 år	kr 28 142
etter 6 år	kr 28 281
etter 8 år	kr 28 739
etter 10 år	kr 29 034

§ 1.1.4. Vaskere

	Månedslønn
Beg. lønn	kr 27 143
etter 1 år	kr 27 501
etter 2 år	kr 27 657
etter 10 år	kr 28 100

§ 1.1.5. Renholdspersonell innvendig renhold (kontor, bygg, etc.)

	Månedslønn
Under 18 år	kr 23 455
0 til 2 års ans.	kr 26 097
2 til 4 års ans.	kr 26 514
over 4 års ans.	kr 26 884

§ 1.2. Verkstedformenn

Når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår for verkstedformenn som er tilsluttet TLF, benyttes den til enhver tid gjeldende funksjonæravtale mellom NHO og henholdsvis Parat og Negotia.

§ 2. ANNEN GODTGJØRELSE

§ 2.1. Overtid

Godtgjørelse for overtid betales i henhold til tariffavtalens del II, § 5.2.2.

§ 2.2. Tillegg for ubekvem arbeidstid

Godtgjørelse for ubekvem arbeidstid betales i henhold til tariffavtalens del II, § 5.2.3.

§ 2.3. Reparasjon utenfor verkstedområdet

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

DEL IV: IKRAFTTREDEN- VARIGHET - BILAGENE

1. IKRAFTTREDEN OG VARIGHET

Denne overenskomst trer i kraft pr. 1. april 2018 og gjelder til 31. mars 2020 – 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 8

2. LOKALE FORHANDLINGER

Lokale forhandlinger om innføring av bonusavtaler eller andre lønns-systemer, kan skje i henhold til avtalens bestemmelser.

For øvrig kan lokale særavtaler inngås innen de områder som denne avtale hjemler.

3. BILAGENE TIL TARIFFAVTALEN

Bestemmelser som fremkommer av følgende bilag gjelder for denne tariffavtale:

Bilag 1	Nedsettelse av arbeidstiden
Bilag 2	Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere
Bilag 3	Sluttvederlagsavtalen
Bilag 4	Avtale om opplysnings- og utviklingsfond
Bilag 5	Avtale om korte velferdspermisjoner
Bilag 6	Ferie m.v.
Bilag 7	Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste
Bilag 8	Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår
Bilag 9	Likestilling mellom kvinner og menn
Bilag 10	Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai
Bilag 11	Innleie
Bilag 12	Ansatte i vikarbyråer
Bilag 13	Yrkessjåførkompetansebevis

Oslø, den _____ 2018

(Bedriften) AS

Transport & Logistikkforbundet

Svein Furøy

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. Døgkontinuerlig 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 per uke:
 - a. Helkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
 - b. Arbeid under dagen i gruver.
 - c. Arbeid med tunneldrift og utspregning 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 hovedoverenskomsten måtte anvende høyere tall enn overenskomstens akkordnormal, skal disse tall bare reguleres i den utstrekning det er nødvendig for å bringe dem opp til den nye overenskomsts akkordnormal.

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

C. Generelt om gjennomføringen

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

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

2. Før arbeidstidsforkortelsen settes i verk, skal det forhandles på den enkelte bedrift om den praktiske gjennomføringen.

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.

3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. 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.

7. I bedrifter hvor hjemnevaktbestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 10-4 (3), 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.

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

D. Dagarbeid

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

Det kan også bli spørsmål om andre løsninger, eksempelvis:

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

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

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

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

Foranstående bestemmelser er for det første ikke til hinder for at det kan treffes bransjevis avtale om hvordan arbeidstidsforkortelsen skal gjennomføres og kan dernest heller ikke påberopes under de 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 konkurranseevne.

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

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

G. Nærmere om arbeidsmiljølovens § 10

1. § 10-4

- a. Med døgkontinuerlig skiftarbeid 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 døgkontinuerlig 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 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 minste lengde av tiden.

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

2. § 10-4:

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

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

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

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

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

H. Overgangsordning

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

De enkelte tariffparter kan dessuten avtale en ytterligere utsettelse med gjennomføringen av arbeidstidsnedsettelsen for vedkommende bransje eller bedrifter

innen denne, dog ikke utover 1. oktober 1987.

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

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

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

LOVFESTET EKSTRAFERIE FOR ELDRE ARBEIDSTAKERE

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

Organisasjonene 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.

Sluttvederlagsavtale

1.1 GENERELT

Ansatte som blir oppsagt eller må slutte uten egen skyld, etter fylte 50 år, og som har minst ti års fulltids ansettelse i bedriften, skal tilstås et sluttvederlag tilsvarende to måneders brutto lønn. Denne forpliktelse bortfaller dersom arbeidsgiver fremskaffer tilbud om tilsvarende arbeid for annen arbeidsgiver.

Med månedslønn menes her gjennomsnittlig månedslønn de siste 12 måneder.

¹ Skatteloven § 5-15 ble endret 18. desember 2015, med virkning fra 1.1.2016. Etter tidligere skattelov § 5-15 første ledd bokstav a, var sluttvederlag fra Sluttvederlagsavtalen ikke regnet som inntekt. Dette medfører at personer som oppfylte vilkårene for sluttvederlag senest pr. 31.12.2015 fikk dette utbetalt skattefritt, og at personer som oppfylder vilkårene for sluttvederlag etter 1.1.2016 ikke får dette utbetalt skattefritt. Klassifisering av sluttvederlag som skattbar inntekt kan også medføre at utbetaling av sluttvederlag påvirker rett til andre ytelser fra det offentlige, f. eks uføretrygd og arbeidsledighetstrygd. Dette er ikke endelig avklart pr april 2016.

AVTALE

om opplysnings- og utviklingsfond mellom TLF og bedriften

§ 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

Fondets midler bringes til veie ved at arbeidsgiverne hvert år innbetaler kr. 828,- for hvert medlem av TLF som er ansatt i bedriften og omfattes av Hovedavtalen (*jf. Hovedavtalens § 2*). Kr. 169,- (14,- pr mnd) trekkes i den enkeltes lønn.

Hvor trekk foretas i medlemmets lønn, betaler også bedriften sin andel til fondet. TLF vil gi sine medlemmer underretning om innholdet av foranstående.

§ 4.

Innkrevning av premie

Den premie som er nevnt i § 3 innbetaler arbeidsgiveren til fondets administrasjon. Bedriftenes tilskudd innkreves av Transport & Logistikkforbundet basert på antall medlemmer i bedriften pr. 1. januar hvert år.

Tilskuddsbeløpet overføres en gang hvert halvår, første gang innen 1. juli til en spesiell konto som disponeres av Transport & Logistikkforbundet.

§ 5.

Administrasjon

De innkomne midler inngår i et fond som i sin helhet disponeres av tariffbundne bedrifter og Transport & Logistikkforbundet i samsvar med formålet i § 1. Utgifter til tillitsvalgte eller representanter for de tillitsvalgte som deltar på kurs, konferanser o.l.

Fondet ledes av et styre på fire medlemmer. Partene oppnevner to personer hver fra administrasjonen og/eller fra bedrift som er omfattet av Tariffavtalen. Oppnevningen følger avtaleperioden. Gjenoppnevning kan finne sted. Medlemmer som slutter i sine stillinger/verv eller som går av med pensjon trer ut av styret på det tidspunktet stillingen/vervet fratres.

Vedkommende part oppnevner nytt medlem. Vervet som styrets leder går på omgang mellom tariffbedriftene og TLF for to år ad gangen.

§ 6.

Midlenes anvendelse og fordeling

Fondsstyret fastsetter for hvert år de beløp som forskuddsvis skal avsettes til fellesformål og administrasjonsutgifter. Fondets øvrige midler disponeres - med en halvpart til hver - av spesialutvalg oppnevnt av hver av de to partene. Partene holder hverandre gjensidig underrettet om de planer spesialutvalgene har for midlenes anvendelse og om hvilke tiltak som har vært gjennomført.

§ 7.

Regnskap og årsberetning

Fondets regnskapsår følger kalenderåret. Ved hvert regnskapsårs avslutning utarbeides et årsregnskap som skal revideres av en statsautorisert revisor, ansatt av fondets styre. Regnskapet sendes sammen med årsberetning til tariffbedriftene og TLF.

§ 8.

Oppløsning

Ved fondets eventuelle oppløsning tilfaller de innestående midler tariffbedriftene og TLF, slik at hver part mottar det beløp som de i henhold til denne avtales § 6 er berettiget til å disponere. Midlene må anvendes i overensstemmelse med avtalens § 2.

AVTALE OM KORTE VELFERDSPERMISJONER

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.

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 forbundet 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 feriepenger være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

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

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

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

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

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

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

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.

REGULERINGSBESTEMMELSE FOR 2. AVTALEÅR

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

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i tariffbedriften og TLFs forbundsstyre. 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 2019).

LIKESTILLING MELLOM KVINNER OG MENN

Innledning

Hovedavtalen mellom LO og NHO, tilleggsavtale II - Rammeavtale om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet, fastsetter at partene tar initiativ til tiltak og aktiviteter som kan fremme likestilling. I avtalen heter det blant annet;

” Det anbefales at det felles likestillingsarbeidet i LO-NHO-regi prioriterer å se på sammenhengen mellom arbeidsliv, kjønnsroller på arbeidsmarkedet, fremme kvinners deltakelse i beslutnings- prosesser og utarbeide virkemidler for å takle kjønnsbaserte lønnsforskjeller.

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:

- **Lokale likestillingsavtaler og likestillingsprosjekter**
Hvis de lokale parter ønsker å utarbeide en likestillingsavtale på bedriftsnivå eller ønsker å igangsette konkrete likestillingstiltak, 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.
 - **Likelønn**
Felles tiltak for oppfølging av enkelte elementer i likelønnskommisjonens rapport og eventuelle tiltak initiert i tariffoppgjørene.
- Heltid/deltid**
Partene vil jobbe for å innhente kunnskap om partenes ønsker og behov lokalt, og øke bevissthet og holdninger om kvinners tilknytning til arbeidslivet.
- **Arbeidsflytting mellom sektorene**
Hovedorganisasjonene vil initiere kartlegging/forskning på hindringer i forhold til jobbskifte fra offentlig til privat sektor og fra privat til offentlig sektor.

- **Opplæring og rekruttering – det kjønnsdelte studie- og yrkesvalget**
 - Tiltak ovenfor opplæringskontorer og rådgivningstjeneste.
 - Rekruttere flere kvinner til ledende stillinger – Female Future.
 - Synliggjøre HF-prosjekter som eksempelvis ”Jenter i bil og elektro” og oppfordre flere bransjer og bedrifter til å høste erfaring og gjøre tilsvarende
 - Motivere til utradisjonelle yrkesvalg

- **Felles informasjon**

Partene vil i fellesskap samarbeide om å utvikle felles informasjon for å fremme reell likestilling mellom kvinner og menn.

Hovedorganisasjonene skal foreta en evaluering av samarbeidet innenfor likestillingsområdet innen 2 år fra virkningstidspunktet for dette aktivitetsprogrammet. Denne evalueringen skal danne grunnlaget for videre samarbeid og nye tiltak på området.

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

**GODTGJØRELSE FOR
HELLIGDAGER OG 1. OG 17. MAI**

A-ordningen

Endret siste gang 2016

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

I
Godtgjørelsen.

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

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

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

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

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

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

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

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

Merknader:

- a. I tillegg til den betaling vedkommende arbeider skal ha etter overenskomsten, utbetales skiftarbeidere for hvert fulle arbeidede skift på helligdager som faller på en ordinær ukedag kr. 45,22.

Det regnes inntil 3 skift pr. helligdag. Som regel regnes tiden fra kl.2200 før vedkommende helligdag til kl. 2200 på helligdagen, eventuelt siste helligdag. Ovennevnte bestemmelser gjelder i den utstrekning følgende dager faller på en ordinær ukedag:

Nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, Kristi Himmelfartsdag, 2. pinsedag samt 1. og 2. juledag.

Feriegodtgjørelse beregnes av ovennevnte sats, derimot ikke skift- eller overtidsprosenter.

- b. Skiftarbeidere som mister skift foran helligdager på grunn av arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven, skal ha godtgjørelse for disse skift som for en helligdag. Hvis det tapes en del av skiftet på disse dager, skal godtgjørelsen være forholdsvis etter den tid de taper.

II

Opptjeningsregler.

Rett til godtgjørelse har arbeider som har hatt sammenhengende ansettelse ved samme bedrift i minst 30 dager forut for helligdagen eller er ansatt senere når arbeidet er av minst 30 dagers

varighet. Når det gjelder denne opptjening, regnes de 3 helligdager i påsken som en enhet og de 2 helligdager i julen sammen med nyttårsdag som en enhet.

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

III Utbetaling

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

IV

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

Innleie

I

Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12.

II

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 YS og en arbeidsgiversammenslutning gjelder ikke Fellesbilag 1,2,3,4,5,6 og 8 i VO.

III

Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt 1.3.2 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret. På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

IV

Hovedavtalen kap 6 gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom YS 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 YS og NHO, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt 1.3.2 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 tillitsvalgsarbeid, jfr. HA § 6-6.

Merknad:

Punktene 1.3.2, 1.3.3 og 1.3.4 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jfr Prop 74L (2011-2012).

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 overenskomsts virkeområde jfr § 2.3.
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 fratrukket 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 Bilag 2 pkt 1.3.2.
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.

Partene er i tariffperioden enige om å praktisere H 3-7 (2) andre ledd på samme måte som den har vært praktisert i forhold til nåværende Bemanningsavtale.

Dersom man ikke blir enige om å fortsette denne praktiseringen gjelder H 3-7 (2) andre ledd på vanlig måte fra tariffrevisjonen 2014.

Yrkessjåførkompetansebevis

Etter yrkessjåførforskriften (F16.04.2008 nr. 362, Forskrift om grunnutdanning og etterutdanning for yrkessjåførere) er sjåførene pålagt å gjennomføre etterutdanning, som pt er på 35 timer hvert 5.år.

I de tilfelle der partene ikke inngår avvikende lokal avtale, skal følgende gjelde:

- 1) Arbeidsgiver skal gi fast ansatte sjåførere et tilbud om etterutdanning i henhold til gjeldende forskrift. Arbeidsgiver fastsetter, etter drøftinger med de tillitsvalgte, gjennomføringsmetode, tid og sted for etterutdanningen.
- 2) Hvis ikke arbeidstaker gjennomfører etterutdanning tilbudt av arbeidsgiver, er vedkommende selv ansvarlig for å gjennomføre etterutdanningen innen de lovpålagte frister. Arbeidstaker må da dekke kostnaden selv.
- 3) Hvis arbeidstaker uten gyldig grunn uteblir fra etterutdanningskrav, kan arbeidsgiver kreve utgiftene tilbake fra arbeidstaker.
- 4) Arbeidstakere har ikke rett på etterutdanningskurs under avvikling av oppsigelsestid.
- 5) Kostnader dekkes som følger:
 - a) Arbeidsgiver dekker kursutgiftene, herunder eventuelt læremateriell. Arbeidsgiver dekker ordinær lønn tilsvarende medgått kurstid som pt. er 7 timer per dag. Likevel skal ingen motta pr. kursdag mindre enn 1/5 av gjennomsnittlig ukelønn. Gjennomsnittlig ukelønn skal beregnes ut fra de siste tre utlønnede måneder. Overtid skal ikke inngå i beregningsgrunnlaget. Kurstid iht. yrkessjåførforskriften regnes ikke som arbeidstid, og deltakelse på kurs skal ikke utløse overtid eller annen økonomisk kompensasjon.
 - b) Hvis kurset ikke avholdes på stasjoneringsstedet dekker arbeidsgiver arbeidstakers reisekostnader til og fra kursstedet. Arbeidsgiver fastsetter, etter drøftinger med de tillitsvalgte, reisemåte og dekning av reisekostnader, samt eventuell dekning av kost og losji.

