

Virke – FO

Landsoverenskomst for Barnehager

01.05.2024 — 30.04.2026

FO

LANDSOVERENSKOMST

FOR

BARNEHAGER

1. MAI 2024 - 30. APRIL 2026

FORORD

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

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

Creo

Fagforbundet

Fellesorganisasjonen (FO)

Norsk Tjenestemannslag

Skolenes Landsforbund

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

Delta

Parat

Parallellavtalen og Landsoverenskomsten gjelder for følgende forbund/foreninger:

Akademikerforbundet

Lederne

Norsk Ergoterapeutforbund

Norsk Fysioterapeutforbund

Utdanningsforbundet

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

INNHALDSFORTEGNELSE

DEL I	HOVEDAVTALEN	- 5 -
DEL II	LANDSOVERENSKOMST FOR BARNEHAGER	- 5 -
KAP. 1	FELLESBESTEMMELSER	- 5 -
§ 1	VIRKEOMRÅDE	- 5 -
§ 2	ANSETTELSE	- 5 -
§ 3	OPPSIGELSE, OMPLASSERING	- 6 -
§ 4	ARBEIDSTID	- 6 -
§ 5	GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID M.M.	- 8 -
§ 6	OVERTID - FORSKJØVET ARBEIDSTID	- 9 -
§ 7	FERIE	- 10 -
§ 8	LØNN UNDER SYKDOM, SVANGERSKAP, FØDSEL OG ADOPSJON	- 11 -
§ 9	LØNN UNDER AVTJENING AV VERNEPLIKT	- 14 -
§ 10	YTELSER ETTER DØDSFALL/GRUPPELIVSFORSIKRINGER	- 14 -
§ 11	ERSTATNING VED YRKESSKADE/YRKESSYKDOM	- 15 -
§ 12	LØNNSANSIENNITET OG ANDRE LØNNSBESTEMMELSER	- 16 -
§ 13	STEDFORTREDERTJENESTE/KONSTITUERING	- 18 -
§ 14	PERMISJON	- 18 -
KAP. 2	PENSJONSFORHOLD	- 19 -
2.1	PENSJON	- 19 -
2.2	AVTALEFESTET PENSJON	- 19 -
KAP 3	LØNNSKATEGORIER OG LØNNSPLASSERINGER M.V.	- 20 -
3.1	BRUTTOLØNN	- 20 -
3.2	GARANTILØNNSTABELL OG LØNNSTILLEGG VED ANSIENNITET	- 20 -
3.3	ÅRLIG SAMTALE	- 22 -
3.4	LIVSFASEPOLITIKK	- 22 -
3.5	OU-MIDLER - OPPLÆRING	- 22 -
3.6	SENTRALT LØNNS- OG STILLINGSREGULATIV	- 23 -
3.7	AVLØNNING AV ALDERSPENSJONISTER	- 25 -
KAP. 4	FORHANDLINGSBESTEMMELSER OG ALMINNELIGE BESTEMMELSER	- 27 -
4.1	LØNNSPOLITISK DRØFTINGSMØTE I PERIODEN	- 27 -
4.2	FORHANDLINGER I PERIODEN	- 27 -
4.3	KOMPETANSE	- 27 -
4.4	TVISTEBESTEMMELSER	- 28 -
4.5	LOKALE FORHANDLINGER	- 28 -
KAP. 5	LÆRLINGER	- 29 -
5.1	FORMÅL	- 29 -
5.2	DEFINISJONER	- 29 -
KAP. 6	VARIGHET OG REGULERING 2. AVTALEÅR	- 32 -
VEDLEGG		- 33 -
VEDLEGG 1	LOKALE FORHANDLINGER	- 33 -

VEDLEGG 2	ETTER- OG VIDEREUTDANNING.....	- 35 -
VEDLEGG 3	TILLEGG TIL OVERENSKOMSTEN	- 37 -
VEDLEGG 4	AVTALE OM NY AFP-ORDNING	- 38 -
VEDLEGG 5	SLITERORDNINGEN	- 41 -
VEDLEGG 6	FORSIKRET TJENESTEPENSJON VIRKE.....	- 44 -
TILLEGG TIL HOVEDAVTALEN (DEL I).....		- 48 -
KAP. 1	ARBEIDSMILJØUTVALG	- 48 -
KAP. 2	STYREREPRESENTASJON.....	- 51 -
KAP. 3	TJENESTEFRI M.V.	- 53 -
KAP. 4	PERSONALPOLITISKE RETNINGSLINJER	- 54 -
KAP. 5	PERMITTERING	- 55 -

DEL I HOVEDAVTALEN

DEL II LANDSOVERENSKOMST FOR BARNEHAGER

KAP. 1 FELLESBESTEMMELSER

§ 1 VIRKEOMRÅDE

1.1 Omfangsbestemmelse

Landsoverenskomstens bestemmelser gjelder for alle arbeidstakere som har sitt arbeid i barnehager, dog med de unntak som er nevnt i de enkelte paragrafer.

1.2 Hjemmel for å avtale andre vilkår

Partene sentralt kan avtale andre lønns- og arbeidsvilkår enn det som fremkommer av Landsoverenskomsten.

§ 2 ANSETTELSE

2.1 Formkrav

Ansettelse skal skje skriftlig, jf. arbeidsmiljøloven.

2.2 Kvalifikasjoner

Ved ansettelse og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkerens kvalifikasjoner (teoretisk og praktisk utdanning, praksis og skikkethet for stillingen).

Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt eller tilnærmet likt, kan søker hvis kjønn er underrepresentert foretrekkes når dette er i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven. Når søkere for øvrig står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes den søker som har lengst tjeneste i virksomheten. Ved ansettelser kan arbeidsgiver legge vekt på virksomhetens behov for balansert forhold mellom kvinner og menn, forutsatt at begge kjønn har like kvalifikasjoner for stillingen.

2.3 Heltid/deltid/midlertidig ansettelse/innleie

Arbeidstaker skal som hovedregel ansettes på heltid, jf. arbeidsmiljøloven § 14-1 b).

Ved ledig stilling skal det foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere om flere deltidsstillinger kan slås sammen.

Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling, jf. arbeidsmiljøloven § 14-3.

Arbeidsgiver skal minst én gang i året, eller når en av partene krever det, informere om og drøfte prinsippene for og bruken av deltidsstillinger.

Partene skal drøfte og vurdere organisering og arbeidstidsordninger som kan bidra til høyere andel heltidsansatte og/eller høyere stillingsprosent, slik at behovet for merarbeid, midlertidig ansettelse og innleie reduseres. Det skal utarbeides lokale retningslinjer med formål om å øke antall heltidsansatte. Retningslinjene bør blant annet inneholde elementer knyttet til praktisering av fortrinnsrett, merarbeid, oppgavedeling, utlysning av stillinger og kompensasjonsordninger.

Arbeidsgiver skal minst to ganger i året, eller når en av partene krever det, informere og drøfte prinsippene for bruken av oppdragstakere, innleid arbeidskraft og midlertidige ansettelser.

Arbeidsmarkedstiltak forutsettes behandlet etter regler som gjelder for disse.

2.4 Innhenting av helseopplysninger ved ansettelse

Det henvises til arbeidsmiljøloven § 9-3.

§ 3 OPPSIGELSE, OMPLASSERING

3.1 Formkrav

Oppsigelse skal skje skriftlig, jf. arbeidsmiljøloven.

3.2 Oppsigelsesfrister

3.2.1 Hovedregel

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

Vedrørende eldre arbeidstakere mv., se arbeidsmiljøloven.

3.2.2 Prøvetid

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

3.2.3 Andre frister

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

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

3.3 Innskrenkning/rasjonalisering

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

3.4 Omplassering

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

§ 4 ARBEIDSTID

4.1 Definisjon

Arbeidstid er den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver.

4.2 37,5 timer

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

4.3 Pauser

Det vises til arbeidsmiljøloven §§ 10-8 og 10-9

4.4 Arbeidstidens inndeling

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

4.5 Helgeaftener o.l.

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

Betalingsbestemmelse:

Beordret tjeneste på nevnte dager/aftener godtgjøres i henhold til pkt. 6.4.1. Dette punktet gjelder også for deltidsansatte.

4.6 Spesielt for barnehager**4.6.1 Styrer**

Ved fastsettelse av tid til ledelse skal det som hovedregel avsettes 35 % styrerstilling per avdeling. Ønsker eieren, som følge av barnehagens organisering, å bruke mindre tid til ledelse, skal dette drøftes mellom partene lokalt. Blir partene ikke enige, drøftes dette mellom berørte organisasjoner og VIRKE sentralt. Oppnås ikke enighet fastsettes tid i samsvar med VIRKEs siste tilbud.

Det forutsettes at ovenstående ikke fører til reduksjon av tidligere avsatt tid til ledelse/administrasjon.

4.6.2 Pedagogisk personale

Den ordinære arbeidstiden er 37,5 timer pr uke. Minst fire timer i gjennomsnitt pr uke av den ordinære arbeidstiden skal anvendes til planlegging, for- og etterarbeid for pedagogiske ledere/barnehagelærere. Organiseringen av denne tiden fastsettes etter drøftinger. Det er leders ansvar å legge til rett for at dette arbeidet kan utføres som forutsatt, både individuelt og sammen med andre, og at de fysiske arbeidsforholdene er tilfredsstillende.

4.6.3 Planlegging/forberedelser for det øvrige personale

Øvrige ansatte som gis ansvar for gjennomføring av aktiviteter skal gis nødvendig tid til planlegging/tilrettelegging. Slik tilrettelegging/planleggingstid skal inngå i ukeplanene.

Planlegging/tilrettelegging skal foregå innenfor den ordinære arbeidstid.

4.6.4 Planlegging/samarbeid

Det avsettes 37,5 timer per år til planlegging og samarbeid for personale i den enkelte barnehage. Av planleggingstiden etter dette punkt skal minimum 22,5 timer organiseres felles for hele personalet.

4.6.5 Feriestengte barnehager

Der barnehager er stengt utover lovens ferielengde skal de ansatte beholde full lønn. De kan i denne tiden pålegges annet arbeid for barnehagen.

For arbeidstakere i barnehager som følger skoleåret, kan partene lokalt avtale at lønnen i stedet reduseres med 11 %. Det kan avtales annen prosentvis lønnsreduksjon der arbeidsårets lengde tilsier dette.

4.7 Tjenestereiser

Det skal utarbeides lokalt reglement om kompensasjon for pålagt reisetid utenom ordinær arbeidstid i samarbeid med de tillitsvalgte. Arbeidstakere som pålegges å reise utenom ordinær arbeidstid, kompenseres i form av godtgjøring eller avspasering i henhold til reglementet.

Reglementet skal drøftes med de tillitsvalgte.

§ 5 GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID M.M.

5.1 Avgrensninger

5.1.1 Overtidsarbeid

Godtgjøring etter § 5 betales ikke under overtidsarbeid.

5.1.2 Arbeidstaker i ledende/særlig uavhengig stilling

Tilleggene kommer som hovedregel ikke til anvendelse for arbeidstaker i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling.

5.2 Delt dagsverk

Delt dagsverk benyttes kun i de tilfelle hvor det er nødvendig for å opprettholde en forsvarlig drift. Dersom delt dagsverk unntaksvis er nødvendig, utbetales 1 timelønn per arbeidsdag. Hvis arbeidstakeren må møte fram flere enn 2 ganger hver arbeidsdag, er godtgjørelsen ytterligere 1 1/2 timelønn per arbeidsdag. Forutsetningen er at arbeidsdagen inklusive oppholdene og spisepausene strekker seg over 9 timer eller mer.

Hvilepauser som anordnes i henhold til bestemmelsene i arbeidsmiljøloven eller etter arbeidstakerens ønske, regnes i denne forbindelse ikke som oppdeling av tjenesten.

Merknad:

Barnehagene innenfor overenskomstområdet har normalt åpent på ukedager innenfor tidsrommet kl. 07.00-17.00. Dersom barnehager i tariffperioden iverksetter avvikende åpningstider skal VIRKE og arbeidstakerorganisasjonene forhandle om hvilken godtgjøring som skal gis for slikt arbeid.

5.3 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på minst 22 %. Tillegget skal ikke være lavere enn minst kr. 70,- pr. arbeidet time.

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

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

§ 6 OVERTID - FORSKJØVET ARBEIDSTID

6.1 Definisjon

Pålagt arbeid utover den ordinære arbeidstid, jf. pkt. 4.2, er overtidsarbeid.

6.2 Avgrensning

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig.

Bestemmelsene gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstillinger. Deltidsansatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide utover det som er fastsatt for full stilling per dag (dog minimum 6 timer dersom arbeidstiden varierer fra dag til dag) eller per uke. Deltidsansatte utbetales godtgjøring for forskjøvet arbeidstid, jf. pkt. 6.6.

For øvrig vises til arbeidsmiljøloven § 10-6.

6.3 Divisor

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer per år.

6.4 Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid

6.4.1 50 %

Det utbetales 50 % tillegg for overtidsarbeid i tiden kl. 0600 til kl. 2100.

6.4.2 100 %

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

6.4.3 133 1/3 %

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

6.5 Overtid etter tilkalling

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

6.6 Forskjøvet arbeidstid

6.6.1 Hovedregel

Når arbeidsgiver pålegger forskjøvet arbeidstid, betales 50 % tillegg for den tid som faller utenom vedkommendes ordinære arbeidstid. Medfører forskjøvet arbeidstid overtidsarbeid, gjelder bestemmelsene i § 6.4.

Varsel om forskjøvet arbeidstid skal så vidt mulig gis 3 dager i forveien, og aldri mindre enn 1 dag i forveien. Hvis en arbeidstaker pålegges forskjøvet arbeidstid samme dag eller natten etter at

vedkommende har hatt alminnelig arbeidstid, betales som for overtid inntil arbeidstidens begynnelse neste dag.

6.6.2 Unntak

Forskjøvet arbeidstid foreligger ikke hvor det på grunn av forholdene etter drøftinger, jf. pkt. 4.4, er fastsatt en særskilt inndeling av arbeidstiden for enkelte arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-3, 10-5 og 10-12 (5).

6.6.3 Uenighet

Partene lokalt kan kreve drøftinger om spørsmålet - oppnås ikke enighet kan arbeidet igangsettes og tvisten kan forelegges VIRKE og vedkommende forbund.

§ 7 FERIE

I tillegg til ferieloven gjelder:

7.1 Utbetaling av feriepenger

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

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

Sluttoppgjør skal gjennomføres snarest mulig etter siste arbeidsdag, jf. ferieloven § 11 (3).

7.2 Avtalefestet ferie

7.2.1 Utvidet feriefritid

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

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

Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jf. ferieloven § 5. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av 1 uke.

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

7.2.2 Beregning av feriepenger

Feriepenger beregnes i samsvar med ferieloven § 10.

Den alminnelige prosentsats for feriepenger skal være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferieloven § 10 nr. 2 og 3.

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

For arbeidstakere over 60 år med rett til ekstraferie etter ferieloven § 5 nr. 2 forhøyes prosentsatsen med 2,3 prosentpoeng, jf. ferieloven § 10 nr. 3.

7.2.3 Fastsetting av avtalefestet ferie mv.

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

Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest 2 måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

Arbeidstaker kan kreve å få ferietid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepengen.

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

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferieloven § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. De sentrale parter oppfordrer partene lokalt til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivarettatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jule- og nyttårshelgen.

7.2.4 Overføring av avtalefestet ferie

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

7.2.5 Skiftarbeidere

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

7.2.6 Utbetaling av feriepengen

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

Merknad:

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

§ 8 LØNN UNDER SYKDOM, SVANGERSKAP, FØDSEL OG ADOPSJON

I tillegg til folketrygdloven med forskrifter gjelder følgende:

8.1 Utbetaling av lønn

8.1.1 Arbeidsgivers lønnsplikt

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

8.1.2 Full lønn

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

8.1.3 Fradrag for trygd

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

8.2 Sykdom

8.2.1 Retten til sykelønn

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

8.2.2 Omfang / lønnens størrelse

Arbeidstaker har rett til full lønn under sykdom i 50 uker, i tillegg kommer eventuelle arbeidsgiverperioder. Når arbeidstaker har mottatt lønn under sykdom i til sammen 50 uker i de siste 3 år, opphører retten til lønn under sykdom. En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 26 uker etter at vedkommende sist fikk lønn under sykdom, får ny rett til lønn under sykdom.

8.2.3 Lønnsrettigheter for arbeidstaker etter fylte 67 år

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

8.2.4 Meldinger/dokumentasjon/kontroll

Egenmelding

Fravær på grunn av sykdom bekreftes snarest med skriftlig egenmelding eller sykemelding i henhold til reglene i folketrygdloven §§ 8-23 til 8-27. Egenmelding kan nyttes innenfor de rammer arbeidsgiver har fastsatt i medhold av folketrygdlovens regler.

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

Friskmelding

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

Kontroll

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

Erstatningskrav

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

8.3 Svangerskap, fødsel og adopsjon

8.3.1 Opptjeningstid

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

8.3.2 Rett til foreldrepermisjon

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

8.3.3 Arbeid under svangerskapet

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

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

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

8.3.4 Amming

Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil 2 timer per arbeidsdag for å amme sitt barn i barnets første leveår. Ved særskilt behov hos barnet gis fri med lønn også ut over barnets første leveår..

8.3.5 Omsorgspermisjon for foreldre/partnere

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

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

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

8.3.6 Fedrekvote

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

8.3.7 Varslingsplikt

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

8.3.8 Ny permisjon

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

8.4 Barns og barnepassers sykdom**8.4.1 Rett til permisjon jf. arbeidsmiljøloven § 12-9**

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

8.4.2 Rett til full lønn

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

8.4.3 Rett til å komme tilbake i egen stilling eller tilsvarende

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

Fraværet må legitimeres, jf. pkt. 8.2.4.

§ 9 LØNN UNDER AVTJENING AV VERNEPLIKT**9.1 Førstegangstjeneste/repetisjonsøvelser**

Ansatte arbeidstakere med minst 6 måneders sammenhengende tjeneste hos samme arbeidsgiver, har rett til slik lønn som nevnt i pkt. 9.2 i en måned ved tvungen militærtjeneste, plikttjeneste i sivilforsvaret, i politireserven og tvungen tjeneste i heimevernet. Ved tvungne repetisjonsøvelser gis tilsvarende lønn for inntil 1 måned i kalenderåret.

9.2 Lønnens størrelse**9.2.1 Forsørger**

Arbeidstakere med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under 18 år. Det samme gjelder dersom ektefelle/samboer har lavere inntekt enn 3 G. For definisjon av samboer, se § 10 pkt 10.3 B. Deltidsansatte utbetales forholdsmessig.

9.2.2 Arbeidstaker uten forsørgeransvar

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

9.2.3 Gjeninntredelse i stillingen

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

§ 10 YTELSE ETTER DØDSFALL/GRUPPELIVSFORSIKRINGER**10.1 Etterlatte**

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

Beløpet fastsettes slik:

10.2 Ytelse

(G = grunnbeløpet i folketrygden)

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

10.3 Forsikringssummens begunstivelse

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

- a) Avdødes ektefelle (se dog bokstav c).

Likt med ekteskap etter denne bestemmelsen regnes registrert partnerskap etter lov av 30. april 1993.

- b) Samboer (se dog bokstav c).

Som samboer regnes person som har felles bopel og felles barn med avdøde på dødsfallstidspunktet, eller som ved bekreftelse fra folkeregisteret kan dokumentere at samboerforholdet har bestått de siste to år. Dette gjelder likevel ikke dersom det på dødsfallstidspunktet forelå hindringer for at lovlig ekteskap/partnerskap kunne inngås.

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

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

10.4 Begravelsesbidrag

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

10.5 Forsikring

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

§ 11 ERSTATNING VED YRKESKADE/YRKESYKDOM**11.1 Yrkesskade**

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

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

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

11.1.1 Ansatte innenfor tidligere APO-Oslo

Ovennevnte arbeidstakere er omfattet av en ulykkesforsikring. De ansatte trekkes i lønn én gang per år for premien.

11.2 Skade på reise

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

11.3 Alle ansatte/tidligere ansatte

Alle arbeidstakere ansatt i virksomheten omfattes av ordningen. Arbeidstakere som har vært ansatt i virksomheten dekkes også, forutsatt at skaden ble konstatert etter 1.5.1986.

11.4 Tap i fremtidig erverv

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

11.5 Ménerstatning

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

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

11.6 Død

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

11.7 Samordning av §§ 10 og 11

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

11.8 Plikt til å tegne forsikring

I de tilfeller lov om yrkesskadeforsikring medfører høyere erstatning enn etter ovennevnte regler ved erstatningsutmålingen, utbetales bare erstatning etter loven.

I de tilfeller der den skadelidte eller etterlatte vil oppnå høyere samlet erstatning etter § 11, pkt. 11.1-11.7 enn etter lov om yrkesskadeforsikring, utbetales differansen i tillegg til erstatning etter lov om yrkesskadeforsikring.

11.9 Tegning av forsikring

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

§ 12 LØNNSANSIENNITET OG ANDRE LØNNSBESTEMMELSER**12.1 Hovedregler**

Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år.

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

- Det gis ikke lønnsansiennitet for flere bestemmelser for samme tidsrom.
- 12.1.1 Lønnsansiennitet ved tilsetting**
- Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:
- All tidligere privat og offentlig tjeneste godskrives i lønnsansienniteten.
- Ved tilsetting i stilling uten særskilt krav om utdanning medregnes også arbeid i hjemmet med inntil 6 år.
- Omsorgstjeneste godskrives med inntil 3 år. Med omsorgstjeneste menes omsorg for barn eller pleie av eldre eller syke.
- Fagarbeider med avlagt fagprøve får verdiskapningsdelen av læretiden medregnet i lønnsansienniteten.
- Verneplikt godskrives i lønnsansienniteten.
- 12.1.2 Lønnsansiennitet ved fravær**
- Fravær uten lønn i forbindelse med foreldrepermisjon eller videreutdanning medregnes med inntil samlet 2 år i lønnsansienniteten.
- Fravær i forbindelse med verneplikt godskrives.
- 12.1.3 Lønnsansiennitet ved omgjøring av stilling**
- Ved omgjøring av stilling som følge av utdanning og/eller endrede arbeidsoppgaver beholdes tidligere fastsatt lønnsansiennitet.
- 12.2 Lønn for deltidstillinger**
- Lønn for deltidstillinger beregnes forholdsmessig ut fra de bestemmelser som gjelder for hel stilling med tilsvarende arbeidsområde.
- 12.3 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp**
- Ansiennitetsbestemmelsene gjelder tilsvarende for ekstrahjelp og timelønne som over en periode på ½ år har vært i tjeneste i gjennomsnitt 14 timer eller mer per uke.
- Lønnen fastsettes på grunnlag av tidligere praksis som for faste stillinger med tilsvarende arbeidsområde. Timelønnen beregnes etter det årstimetall som gjelder for heltidsansatte i samme arbeidsområde.
- Ekstrahjelp (vakter) som møter opp etter tilsigelse, men som må gå igjen fordi deres assistanse ikke lenger trenges, lønnes for 2 timer. De som har påbegynt arbeidet, men hvis tjeneste blir overflødig, lønnes for minst 4 timer. I begge tilfelle kan de pålegges annet arbeid i tilsvarende tidsrom.
- Tillegg for delt dagsverk, kvelds- og nattarbeid, lørdags- og søndagsarbeid samt for arbeid på helge- og høytidsdager utbetales til disse arbeidstakere uavhengig av arbeidsforholdets varighet og omfang, jf. § 5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid.
- 12.4 Avlønning av vikarer**
- Lønn for vikarer beregnes ut fra de bestemmelser som gjelder for stillingen.
- Har en særlige vansker med å rekruttere til vikariatet, kan det gis en særskilt lønnkompensasjon ved vikariater på inntil ½ års varighet.

§ 13 STEDFORTREDERTJENESTE/KONSTITUERING

13.1 Plikt til å utføre stedfortredertjeneste

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

13.2 Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling

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

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

13.3 Ferie/ferievikariat

Stedfortredertillegg gis ikke for ferievikariat ved avvikling av den lovfestede ferie. Rett til stedfortredergodtgjøring opptjenes heller ikke ved slikt vikariat.

13.4 Konstituering

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

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

§ 14 PERMISJON

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

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr kalenderår. Det kan avtales fleksibelt uttak av permisjonsdagene.

KAP. 2 PENSJONSFORHOLD

2.1 PENSJON

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

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

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

Merknad:

For barnehager som er omfattet av denne overenskomsten videreføres nåværende AFP-ordning.

Pensjonsordningen kan også tegnes etter lov om tjenstepensjon og i tråd med de vilkår som fremgår av overenskomstens Vedlegg 6 Forsikret tjenstepensjon Virke med mindre det fremkommer av bilaget at ordningen ikke vil være aktuell.

2.2 AVTALEFESTET PENSJON

Avtale om ny AFP-ordning er en del av landsoverenskomsten med virkning fra 1.5.2016, se Vedlegg 4.

Sliterordningen er en del av landsoverenskomsten med virkning fra 1.1.2019, se Vedlegg 5.

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

KAP 3 LØNSKATEGORIER OG LØNNSPLASSERINGER M.V.

3.1 BRUTTOLØNN

Lønnssystemet er et bruttolønnssystem.

Fra bruttolønn trekkes arbeidstaker 2 % til innskudd i pensjonsordningen.

3.2 GARANTILØNNSTABELL OG LØNNSTILLEGG VED ANSIENNITET

Partene er enige om at dette er et garantilønnssystem. Oppgitt garantilønn er bruttolønn basert på hel stilling.

3.2.1.1 Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – tabell pr. 1.5.2024

Stillingsgrupper	Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet pr. 1. mai 2024					
		Garantilønn (laveste årslønn)	6 år	8 år	10 år	16 år
			Ans.tillegg	Ans.tillegg	Ans.tillegg	Ans.tillegg
Stillinger uten særskilt krav til utdanning	Tillegg for ansiennitet	382 500	3 000	8 100	46 300	39 800
	Laveste årslønn		385 500	393 600	439 900	479 700
Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	Tillegg for ansiennitet	437 300	4 200	11 400	43 800	16 400
	Laveste årslønn		441 500	452 900	496 700	513 100
Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	Tillegg for ansiennitet	459 300	4 200	11 400	41 800	17 800
	Laveste årslønn		463 500	474 900	516 700	534 500
Stillinger med krav om fagbrev og 2-årig fagskoleutdanning - NY	Tillegg for ansiennitet	459 300	4 200	11 400	41 800	17 800
	Laveste årslønn		463 500	474 900	516 700	534 500
Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	Tillegg for ansiennitet	507 400	10 200	10 200	50 800	17 800
	Laveste årslønn		517 600	527 800	578 600	596 400
Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	Tillegg for ansiennitet	548 400	11 800	20 200	24 200	22 800
	Laveste årslønn		560 200	580 400	604 600	627 400
Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	Tillegg for ansiennitet	584 000	9 000	13 100	32 300	47 000
	Laveste årslønn		593 000	606 100	638 400	685 400
Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	Tillegg for ansiennitet	614 100	14 600	10 500	34 200	71 700
	Laveste årslønn		628 700	639 200	673 400	745 100
Lektor med tilleggsutdanning	Tillegg for ansiennitet	633 600	13 900	13 300	34 200	83 000
	Laveste årslønn		647 500	660 800	695 000	778 000

Merknad: Ansiennitetstillegget legges i sin helhet til den enkeltes årslønn.

3.2.2 Lønnsdefinisjoner

- Med årslønn menes bruttolønn.
- Med månedslønn menes årslønn dividert med 12.
- Med daglønn menes årslønn dividert med 260.
- Med timelønn menes årslønn dividert med 1950.
- Med 50 % overtidstillegg menes årslønn dividert med 1850 og multiplisert med 50 %.
- Med 100 % overtidstillegg menes årslønn dividert med 1850 og multiplisert med 100 %.
- Med 133 1/3 % overtidstillegg menes årslønn dividert med 1850 og multiplisert med 133 1/3 %.

Ved beregning av månedslønn forhøyes årslønn opp til nærmeste hele tall som dividert med 12 gir et heltall.

Ved beregning av timelønn forhøyes denne opp til nærmeste heltall. Ved beregning av overtidstillegg forhøyes timelønnen opp til nærmeste heltall.

3.3 ÅRLIG SAMTALE

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

For arbeidstaker som har gjeninntått etter foreldrepermisjon bør lønnsutviklingen i permisjonstiden være et tema i samtalen.

Dersom den ansatte gjennom to år oppnår en vesentlig lavere lønnsutvikling enn lønnsutviklingen for sammenliknbare stillinger i virksomheten, skal det gjennomføres en lønnsamtale mellom arbeidsgiver og den ansatte. Den ansatte har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og den ansatte i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at den ansatte skal oppnå bedre lønnsutvikling.

Det skal føres referat fra samtalen dersom den ansatte ber om det.

3.4 LIVSFASEPOLITIKK

Partene skal drøfte og utvikle en livsfasepolitikk som ivaretar arbeidstakernes behov i livets ulike faser.

Det seniorpolitiske perspektiv må ivaretas for å motivere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid.

Arbeidsgiver kan avtale virkemiddelbruk med den enkelte arbeidstaker.

Arbeidsgiver orienterer tillitsvalgte om inngåtte avtaler.

3.5 OU-MIDLER - OPPLÆRING

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

3.6 SENTRALT LØNNS- OG STILLINGSREGULATIV

3.6.1 Innledende merknader

Stillingsoversikten inneholder grunnstillinger, dvs. de ulike stillingers plassering i lønnskategori.

Lønnsfastsettelsen lokalt skjer ved ansettelse og på grunnlag av bestemmelsene i overenskomsten.

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens real- og formalkompetanse, kompetanseutvikling i samsvar med virksomhetens behov og lønnsutvikling.

Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppgåelse.

Gjennomført relevant videreutdanning etter avtale, og i tråd med lokal kompetanseutviklingsplan, gir opprykk til relevant ny stillingskode hvis den ansatte oppfyller kravene til høyere plassert stillingsgruppe.

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

3.6.2 Stillinger

Dersom det er behov for andre stillinger enn det som fremkommer av nedenfor nevnte oversikt, kan det opprettes nye stillinger lokalt.

Stillingsbenevnelse	Stillingsgruppe.	Merknader
Assistent	Gruppe 1: Stilling uten særskilt krav til utdanning	
Barnehagelærer (Førskolelærer)	Gruppe 2: Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng).	
Barnepleier	Gruppe 1: Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeiderstilling	
Ergoterapeut	Gruppe 2: Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng).	
Fagarbeider	Gruppe 1: Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeiderstilling	
Fagarbeider med fagskoleutdanning (ny fra 1.8.2017)	Gruppe 1: Stilling med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning (min. 60 fagskolepoeng)	Fagarbeider med fagskoleutdanning brukes for fagarbeidere som har spesialisering innenfor eget fagfelt i tillegg til fagbrevet. Spesialiseringen må være av minst ett års varighet (60 fagskolepoeng) og være relevant for stillingen. Innplassering skjer etter konkret lokal vurdering av den enkelte stilling.
Fagarbeider med høyere fagskoleutdanning (ny fra 1.5.2024)	Gruppe 1: Stilling med krav om fagbrev og 2-årig høyere fagskoleutdanning (min. 120 studiepoeng for fagskole)	Fagarbeider med høyere fagskoleutdanning brukes for fagarbeidere som har spesialisering innenfor eget fagfelt i tillegg til fagbrevet. Den høyere fagskoleutdanningen må være av minst 2 års varighet (120 studiepoeng for fagskole) og være relevant for stillingen. Innplassering skjer etter en konkret vurdering av arbeidsgiver av den enkelte stilling.
Fysioterapeut	Gruppe 2: Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng).	
Pedagogisk leder *	Gruppe 2: Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng).	
Renholder	Gruppe 1: Stilling uten særskilt krav til utdanning	

Stillingsbenevnelse	Stillingsgruppe.	Merknader
Spesialpedagog	Gruppe 2: Adjunkt og Stilling med krav om 4-årig U/H-utdanning (min. 240 studiepoeng).	
Styrer		
Vaktmester	Gruppe 1: Stilling uten særskilt krav til utdanning	

*) Pedagogisk leder 7637 skal lokalt avlønnes høyere enn grunnstigen barnehagelæreres (førskolelæreres) sentrale minstelønn.

Merknad:

Stillingsbenevnelse Barnehagelærer (Førskolelærer) skal også brukes for barnehagelærer/førskolelærer uten godkjent utdanning (på dispensasjon).

3.6.3 Unge arbeidstakere – avlønning

Alder	Minstelønn
Yngre enn 16 år	80 % av garantilønn for stillinger uten særskilt krav til utdanning
Fra 16 år til 18 år	90 % av garantilønn for stillinger uten særskilt krav til utdanning

3.6.4 Avlønning av ledere

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

Styret skal minst en gang per år vurdere lønnsvilkårene for de som er tatt ut.

Dersom ledere ønskes tatt ut i mindre virksomheter, og det oppstår uenighet, kan saken bringes inn for de sentrale parter.

3.7 AVLØNNING AV ALDERSPENSJONISTER

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

3.8 KOMPETANSE – LÆRING OG UTVIKLING

Kompetanse og kompetanseutvikling har stor betydning for den enkelte ansatte, virksomheten og samfunnet. Dette gjelder både videregående opplæring, høyskole- og universitetsutdanning, voksenopplæring, etter- og videreutdanning, kompetansegivende oppgaver og utvikling av realkompetanse.

For å sikre og utvikle virksomhetens generelle og spesielle kompetanse er det viktig å vurdere den enkelte ansattes formal- og realkompetanse, stimulere til faglig refleksjon og tilrettelegge for kompetansedeling og andre kompetansehevede tiltak.

Det er viktig at arbeidstakerne motiveres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse samt at virksomhetene legger stor vekt på målrettet og planmessig opplæring og utvikling av sine arbeidstakere gjennom interne og/eller eksterne tilbud. Det må legges til rette for arbeidsplassbasert opplæring. Arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Arbeidsgiver har ansvar for å kartlegge de ansattes kompetanse og analysere virksomhetenes kompetansebehov. I analysen bør også oppgavedeling mellom yrkesgruppene inngå, slik at de ulike yrkesgruppene i størst mulig grad får brukt sin kompetanse. På denne bakgrunn og etter drøftinger med de tillitsvalgte, skal det utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevede tiltak på ulike nivåer i virksomheten. Overordnet kompetanseplan skal være tilgjengelig for alle ansatte.

KAP. 4 FORHANDLINGSBESTEMMELSER OG ALMINNELIGE BESTEMMELSER

4.1 LØNNSPOLITISK DRØFTINGSMØTE I PERIODEN

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

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

Lønnspolitiske retningslinjer utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner.

Lokal lønnspolitikk utformes slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement for arbeid av lik verdi.

Drøftingsmøte

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

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

Likeledes skal partene bli enige om praktisk gjennomføring av forhandlingene.

Det settes opp protokoll fra møtet.

4.2 FORHANDLINGER I PERIODEN

Partene lokalt kan i tariffperioden kreve opptatt forhandlinger om lønsplassering av enkeltstillinger eller grupper av stillinger dersom:

- a) Stillingen(e)s arbeids- og ansvarsområde er blitt vesentlig endret
- b) Det er oppstått problemer med å rekruttere og/eller beholde arbeidstakere
- c) Dersom partene ved tariffrevisjonen, herunder 2. avtaleårs forhandlinger, ellers er blitt enige om å føre slike forhandlinger, eventuelt innenfor en avsatt økonomisk ramme.

Slike forhandlinger skal føres dersom en av partene krever det.

4.3 KOMPETANSE

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

Merknad:

Den lokale lønnspolitikken legges til grunn for forhandlingene. Det kan i denne forbindelse også vurderes innplassering i annen stillingskode. Det vises også til betydningen av at kompetanseutvikling vektlegges, herunder etter- og videreutdanning av minimum et halvt/ett års varighet,

kompetansegivende oppgaver og annen opplæring av betydning for stillingen, spisskompetanse og utvikling av realkompetanse. I denne sammenheng er fagarbeiderstillinger relevant, fagskoleutdanning og høyskoleutdanning med ettårig videreutdanning særlig relevant.

Dersom arbeids- og ansvarsområdet er endret kan det forhandles etter 4.2.

4.4 TVISTEBESTEMMELSER

Pkt. 4.2 b, er ikke gjenstand for tvistebehandling

4.5 LOKALE FORHANDLINGER

Lokale forhandlinger i hht. pkt. 4.2 c gjennomføres i hht. vedlegg 1.

KAP. 5 LÆRLINGER

5.1 FORMÅL

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

5.2 DEFINISJONER

Lærlinger som inngår lærekontrakt etter reglene i opplæringsloven, skal lønnes etter de uttømmende bestemmelser i dette kapittel.

Lærling:

Har undertegnet en lærekontrakt med sikte på fag- eller svenneprøve i fag som har læretid i virksomhet, jf. opplæringsloven § 4-1 og forskriften § 1-3.

Lærekandidat:

Har undertegnet en opplæringskontrakt med sikte på en mindre omfattende prøve enn fag-/svenneprøve, jf. opplæringsloven § 4-1.

Praksiskandidat:

Har meldt seg til fag-/svenneprøve etter opplæringsloven § 3-5 uten å være elev eller lærling.

5.2.1 Læretiden

Læretiden består av opplæringstid og verdiskapingstid. Lønn utbetales bare for verdiskapingstiden. Lønnen fastsettes som en prosentvis andel av minstelønn for fagarbeider, eksklusive tillegg. Lønn til lærekandidater, se pkt. 5.2.5.

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

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

5.2.2 Fag som følger hovedmodellen

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

1. halvår: 30 %

2. halvår: 40 %

3. halvår: 50 %

4. halvår: 80 %

5.2.3 Fag som ikke følger hovedmodellen

1 års læretid i virksomheten:

1. halvår: 50 %

2. halvår: 80 %

1 ½ års læretid i virksomheten:

- 1. halvår: 45 %
- 2. halvår: 55 %
- 3. halvår: 80 %

2 ½ års læretid i virksomheten:

- 1. halvår: 30 %
- 2. halvår: 35 %
- 3. halvår: 40 %
- 4. halvår: 65 %
- 5. halvår: 80 %

3 års læretid i virksomheten:

- 1. halvår: 0 %
- 2. halvår: 15 %
- 3. halvår: 25 %
- 4. halvår: 35 %
- 5. halvår: 45 %
- 6. halvår: 80 %

Dersom partene lokalt er enige, kan en annen prosentvis fordeling av lønn enn den som framgår av 5.2.2 og 5.2.3 avtales, innenfor den gitte totalramme for hvert enkelt lærlingeløp.

5.2.4 Lærlinger med full praktisk opplæring i virksomheten

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

5.2.5 Lønn lærekandidater

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

5.2.6 Lærlinger med behov for særskilt tilrettelagt opplæring

For lærlinger med begrenset arbeidsevne på grunn av fysiske og/eller psykiske funksjonshemninger kan Yrkesopplæringsnemnda samtykke i at det fastsettes avvikende opplæringskontrakt. Lønnen må da avtales spesielt for hvert enkelt tilfelle.

5.2.7 Prøveavleggelse

Arbeidsgiver dekker lønn ved prøveavleggelse for lærlinger.

5.2.8 Rekruttering

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

5.2.9 Ubekvemstillegg

Lærlingen utbetales ubekvemstillegg etter kap. 1, § 5.

5.2.10 Overtid

Lærlinger under 18 år kan ikke pålegges overtidarbeid, jf. arbeidsmiljøloven § 11-2.

5.2.11 Annet arbeid

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

5.2.12 Sykelønn og foreldrepenger

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

5.2.13 Gruppelivsforsikring

Lærlingen og lærekandidaten omfattes av gruppelivsforsikringen i kap. 1 § 10, med rettigheter som tilsvarer 50 % av det beløp som fremgår av pkt. 10.2.

5.2.14 Pensjon

Lærlingen og lærekandidaten omfattes av arbeidsgivers tjenstepensjonsordning for verdiskapningstiden.

KAP. 6 VARIGHET OG REGULERING 2. AVTALEÅR

Landsoverenskomstene gjøres gjeldende fra 1. mai 2024 til 30. april 2026 og videre for 1 – ett – år av gangen hvis den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 3 – tre - måneders varsel.

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

Dersom partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp overenskomsten innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 dagers varsel, med utløp tidligst 1. mai 2025.

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

VEDLEGG

VEDLEGG 1 LOKALE FORHANDLINGER

1. **Forhandlingsbestemmelser**

Den enkelte landsoverenskomst på HUK-området har avtalefestet

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

2. **Forhandlingssted**

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

3. **Parter**

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

4. **Drøftingsmøte**

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

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

Det skrives protokoll fra møtet.

5. **Lønnspolitikk**

Partene viser til bestemmelsene i den enkelte landsoverenskomst.

6. **Protokoll**

Fra forhandlingene skal det nedtegnes en skriftlig protokoll.

7. Beregning av pott

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

8. Tvist

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

VEDLEGG 2 ETTER- OG VIDEREUTDANNING

1. Innledning

Hovedavtalen legger til grunn at omstilling og sterkere konkurranse krever styrket kompetanseutvikling i virksomhetene.

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

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

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

2. Opplæringsutvalg

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

3. Kompetanseutvikling

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

Kompetanseplanen bør:

- ajourholdes årlig
- motivere til faglig utvikling
- inneholde planer for gjennomføring av kompetanseutviklingstiltak for den enkelte medarbeider

4. Små og mellomstore virksomheter

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

5. Særskilte utfordringer

Partene viser til at det kan være særskilte utfordringer knyttet til landsomfattende overenskomst-områder.

6. Støtte til livsopphold ved utdanningspermisjon

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

Alle arbeidstakere har fått en individuell rett til utdanningspermisjon ved lov vedtatt av Stortinget i 1999, arbeidsmiljøloven kap. VIII A. Rettighetene til utdanningspermisjon sikrer likebehandling av alle arbeidsgivere og arbeidstakere.

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

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

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

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

Utdanning til annet fagområde

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

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

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

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

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

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

7. Tiltaksplan

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

VEDLEGG 3 TILLEGG TIL OVERENSKOMSTEN

TILPASNINGER TIL OVERENSKOMSTEN

Særskilte bestemmelser som en personlig ordning for ansatte per 30. april 2000 som har vært omfattet av tidligere tariffområdet APO-Oslo.

I tillegg til overenskomsten § 11 Yrkesskade/yrkessykdom gjelder:

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

Arbeidstaker som ikke kan utføre sitt arbeid som følge av yrkesskade, har rett til tjenestefri med full lønn i inntil 2 år. Ytelsene opphører ikke ved utløp av oppsigelsesfrist, vikariat eller sesong. Snarest mulig og senest etter 8 ukers sykefravær skal eventuelle attføringstiltak tas opp til vurdering.

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

I tillegg til overenskomsten § 8 Lønn under sykdom gjelder:

Arbeidstaker med en fast ukentlig arbeidstid på 15 timer eller mer har rett til lønn under sykdom i inntil 1 år i sammenheng, dog ikke ut over det tidspunkt folketrygden refunderer sykepengene.

Det er en forutsetning at arbeidstakeren har tiltrådt stillingen

Arbeidstaker med en ukentlig arbeidstid på mindre enn 15 timer, men med fast avtale om å møte bestemte dager i uken, har rett til lønn under sykdom i inntil 1 år i sammenheng etter 14 dagers tjeneste.

Tidligere særavtale mellom Utdanningsforbundet og Oslo kommune om at det praktiseres 2 ukers fri med lønn i tillegg til 4(5) ukers ferie, forutsatt at det overhodet ikke blir inntatt sommervikarer (20.6-20.8):

Ordningen opprettholdes med mindre partene lokalt blir enige om at den skal bortfalle helt eller delvis. Bortfall kan skje med virkning tidligst fra 1. januar 2005.

I forhandlingene om eventuelt bortfall av ordningen skal det samtidig forhandles om en økonomisk kompensasjon, begrenset oppad til den økonomiske kompensasjon som ble gitt i Oslo kommune. Slik kompensasjon skal til enhver tid flyte oppå den enkeltes lønn.

Særavtale mellom VIRKE og Norske Fysioterapeuters Forbund:

Arbeidstid er 36,0 t/uke inkl. spisepause.

VEDLEGG 4 AVTALE OM NY AFP-ORDNING

I Innledning

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

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

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

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

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

II Vedtekter

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

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

De til enhver tid gjeldende vedtekter finnes på www.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 virkningstidspunkt fra og med 1. januar 2011. Ordningen etableres som en felles ordning i privat sektor.

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

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

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

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

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

Se for øvrig vedtektene (www.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 inntekstpensjon 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 inntekstpensjon i ny alderspensjon i folketrygden både under optjening og utbetaling.

VII Den nye AFP- ordningen finansieres på følgende måte:

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

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

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

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

I perioden 2011 til og med 2015 vil det være personer som mottar opprinnelig AFP, og i denne perioden vil foretak som var med i opprinnelig AFP-ordning måtte betale premie til denne, samt

egenandel for egne ansatte som har tatt ut opprinnelig AFP. Premie og egenandel fastsettes av Styret for Fellesordningen.

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

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

VIII

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

VEDLEGG 5 SLITERORDNINGEN

SLITERORDNINGEN

mellom

Landsorganisasjonen i Norge og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

§ 1 **Bakgrunn og formål**

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

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

Denne protokollen (Sliterbilaget) erstatter protokollen fra oppgjøret 2018

§ 2 **Etablering**

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

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

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

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

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

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

§ 3 **Tariffavtaler med Sliterbilag**

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

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

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

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

§ 4 Individuelle krav

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

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

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

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

For de til enhver tid gjeldende regler for rett til Slitertillegg, se Sliterordningens nettsider www.sliterordningen.no.

§ 5 Ytelsen

Full ytelse 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. kvartal er:

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

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

Bedriftene eller NHO har ikke ansvar for Sliterordningens forpliktelser.

§ 7 Endring og avvikling

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

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

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

Sliterordningen skal avvikles etter siste utbetaling av slitertillegg.

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

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

Oslo, 1. april 2019

Hans Christian Gabrielsen
LO

Ole Erik Almlid
NHO

Vegard Einan
YS

VEDLEGG 6 FORSIKRET TJENESTEPENSJON VIRKE**1. Bakgrunn og formål**

I en del virksomheter, både medlemmer av Virke og potensielle medlemmer, er det krevende å sikre fortsatt drift med offentlig lik tjenstepensjonsordning. Dette begrunnet i konkurransemessige og økonomiske forhold.

For virksomheter som leverer tjenester til det offentlige via anbud eller liknende, fører offentlig lik tjenstepensjon til særlig store utfordringer knyttet til balanseføring av fremtidige forpliktelser, forutsigbarhet og finansiering av drift.

Nye virksomheter som ønsker medlemskap i Virke og som omfattes av en eller flere av nedenfor nevnte overenskomster, vil i mange tilfeller ikke kvalifisere til opptak i pensjonskasser som gir offentlig lik tjenstepensjonsordning.

På denne bakgrunn har derfor partene avtalefestet Forsikret Tjenstepensjon Virke for å øke forutsigbarheten og derigjennom bedre konkurransesituasjonen for blant andre konkurranseutsatte virksomheter. Et slikt alternativ i tariffavtalene vil også forsterke Virkes mulighet til å være en attraktiv arbeidsgiverorganisasjon for ideell sektor.

2. Retningslinjer ved overgang til Forsikret tjenstepensjon Virke

Når en virksomhet vurderer overgang til Forsikret Tjenstepensjon Virke, skal følgende prosedyre følges:

Lokal arbeidsgiver varsler Virke om at det er behov for å vurdere endring av virksomhetens pensjonsordning. Virke informerer deretter berørte arbeidstakerorganisasjoner.

- 1) Lokal arbeidsgiver har ansvar for at det gjennomføres grundige lokale prosesser med virksomhetens tillitsvalgte og slik at ansatte sikres medbestemmelse.
- 2) Den lokale prosessen skal starte med:
 - a) gjennomgang av virksomhetens økonomiske situasjon og de forhold som ligger til grunn for vurdering av endring
 - b) gjennomgang av egenskapene ved de to tjenstepensjonsordningene
 - c) kartlegging av konsekvenser for de ansatte og virksomheten ved en endring, både nåtidig og framtidig.
- 3) De ansatte skal sikres god informasjon og innflytelse i de lokale prosessene: Det legges til grunn at hovedavtalens regler om informasjon og drøfting følges, herunder tidlig og løpende involvering av de tillitsvalgte. I tilfeller der organiserte ansatte, eller grupper av organiserte ansatte, i utgangspunktet ikke er representert ved egen tillitsvalgt i virksomheten, kan de likevel stille med representant. Det skal settes av nødvendig tid til prosessen lokalt.
- 4) De sentrale partene skal bidra til gode lokale prosesser gjennom blant annet å tilby rådgivning, veiledning og fellesopplæring. Dette skjer etter initiativ fra de lokale parter.
- 5) Prosessen lokalt munner ut i en drøftingsprotokoll som danner grunnlaget for virksomhetens valg om overgang til Forsikret tjenstepensjon Virke. Der det konstateres vesentlige enkeltstående og individuelle tap, bør kompensasjon vurderes.

- 6) Dersom det oppstår uenighet om ovenstående prosedyre er fulgt, må dette protokolleres og saken bringes inn for de sentrale parter for behandling. Siktemålet med en slik behandling er å få ryddet opp i uenigheter og sikre en fortsatt god prosess lokalt.

Merknad:

Arbeidsgiver har et særskilt ansvar for å følge opp ansatte som er omfattet av eller er/vil bli berettiget til en uføreytelse ved overgang til Forsikret Tjenestepensjon Virke.

3. Vilkår ved etablering og overgang til pensjonsordningen

Ved etablering og overgang til Forsikret tjenestepensjon Virke gjelder følgende:

- 1) For virksomheter som er tariffbundet på overenskomsten og har offentlig lik pensjonsordning i henhold til overenskomstens pensjonsbestemmelses første eller andre ledd, jfr. overenskomstens Kap. 2, pkt. 2.1 Pensjon:
 - a) Lukking av eksisterende pensjonsordning for ansatte med mindre enn 15 år igjen til fylte 67 år. Offentlig AFP og særaldergrenser videreføres i den lukkede ordningen.
 - b) Forsikret tjenestepensjon Virke gjøres gjeldende for ansatte som har mer enn 15 år igjen til pensjonsalder.
 - c) Forsikret tjenestepensjon Virke gjøres gjeldende for alle som ansettes etter overgangstidspunktet.
- 2) For virksomheter som blir tariffbundet på overenskomsten:
 - a) Forsikret tjenestepensjon Virke gjøres gjeldende for alle ansatte.

4. Pensjonsordningens innhold

Forsikret tjenestepensjon Virke tegnes etter lov om tjenestepensjon og i tråd med følgende vilkår:

- 1) Livsvarig utbetaling
- 2) Kjønnsnøytralitet
- 3) Innskuddsnivå:
 - a) 7 % for lønn opp til 12 G (5 % fra arbeidsgiver og 2 % fra arbeidstaker).
 - b) Tilleggssats på 18,1 % for lønn mellom 7,1 G og 12 G.
- 4) Beholdningen gis økning i takt med lønnsvekst. Avkastning utover dette tilfaller reguleringsfondet, jfr. Lov om tjenestepensjon § 4-6 (3). Dette gjelder kun de som til enhver tid er ansatt i foretaket, jfr. Tjenestepensjonslovens § 4-6 (2).
- 5) Pensjonsgrunnlaget skal inneholde all utbetalt lønn, jfr. Lov om tjenestepensjon § 4,3, dog med unntak av lønnsmidler som fremgår av 3. ledd.
- 6) Privat AFP med tilslutning til Fellesordningen for avtalefestet pensjon, jfr. overenskomsten Vedlegg 4 Avtale om ny AFP-ordning.
- 7) Uførepensjon

Uføredekning på samme nivå som i offentlig tjenestepensjon.

Fra 1.1.2017 innebærer dette uførepensjon med følgende dekningsnivå:

 - a) 3 prosent av pensjonsgrunnlaget inntil 12 G

- b) Tillegg på 66 prosent av pensjonsgrunnlaget mellom 6 og 12 G
- c) Tillegg på 25 prosent av G, begrenset oppad til 6 prosent av pensjonsgrunnlaget
- d) Barnetillegg på 4 prosent av pensjonsgrunnlaget inntil 6 G pr barn, maksimalt 12 prosent av pensjonsgrunnlaget opp til 6 G

Minstekravet til nedsatt inntektsevne settes til 20 prosent.

8) Forhøyet gruppelivsforsikring

Forhøyet gruppelivsforsikring på 20 G for ansatte frem til fylte 47 år og deretter nedtrapping til fylte 67 år etter følgende tabell:

Alder	Erstatning i % av forsikringssum
18 – 46	100 %
47	95 %
48	90 %
49	85 %
50	80 %
51	75 %
52	70 %
53	65 %
54	60 %
55	55 %
56	50 %
57	45 %
58	40 %
59	35 %
60	30 %
61 – 67	25 %

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

- a) Avdødes ektefelle (se dog bokstav c).

Likt med ekteskap etter denne bestemmelsen regnes registrert partnerskap etter lov av 30. april 1993.

- b) Samboer (se dog bokstav c).

Som samboer regnes person som har felles bopel og felles barn med avdøde på dødsfallstidspunkt, eller som ved bekreftelse fra folkeregisteret kan dokumentere at

samboerforholdet har bestått de to siste år. Dette gjelder likevel ikke dersom det på dødsfallstidspunktet forelå hindringer for at lovlig ekteskap/partnerskap kunne inngås.

- c) Barn under 20 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle eller samboer.
- d) Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.

Begravelsesbidrag:

Om det ikke finnes etterlatte som nevnt ovenfor, utbetales 1,5 månedslønn, dog minst $\frac{1}{2}$ G til dødsboet.

Forhøyet gruppelivsforsikring legges til grunn som erstatning for etterlatte-/barnepensjon og kommer i tillegg til den ordinære gruppelivsforsikringen, jfr. overenskomstens Kap. 1, § 10 Ytelser etter dødsfall / Gruppelivsforsikringer.

Ytelsen utbetales uavhengig av ytelser etter den ordinære gruppelivsforsikringen, og samordnes heller ikke med eventuell erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom.

TILLEGG TIL HOVEDAVTALEN (DEL I)

KAP. 1 ARBEIDSMILJØUTVALG

1.1 Innledning

I virksomheter som jevnlig sysselsetter minst 20 arbeidstakere skal det være arbeidsmiljøutvalg.

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

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

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

Merknad:

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

1.2 Oppgaver og ansvar

Generelt

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

Begrensning av kompetanseområde

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

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

1.3 Utvalgets sammensetning

Generelt

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

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

Representantenes funksjonstid skal som hovedregel være 2 år av gangen.

Arbeidsgiverens representanter

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

Arbeidstakernes representanter

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

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

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

Representant/vararepresentant som slutter eller har fravær Dersom en representant/vararepresentant slutter i virksomheten, velges/utpekes ny representant/vararepresentant for resten av funksjonsperioden.

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

1.4 Konstituering

Utvalget konstituerer seg selv.

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

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

1.5 Utvalgets møter

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

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

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

1.6 Utvalgets saksbehandling

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

1.7 Beslutningsdyktighet og avstemning

Generelt

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

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

Ved stemmelikhet teller lederens stemme dobbelt.

Stemmelikhet ved avgjørende myndighet

I saker der arbeidsmiljøutvalget har besluttende myndighet i henhold til arbeidsmiljøloven §§ 18-9 og 7-2 med tilhørende forskrifter, skal sakene ved stemmelikhet til vanlig utsettes og tas opp i nytt møte innen 3 uker. Stemmelikhet ved ny behandling i slike saker avgjøres ved lederens dobbeltstemme.

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

KAP. 2 STYREREPRESENTASJON

2.1 Generelt

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

2.2 Ansattes representant

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

For virksomheter med flere enn 50 ansatte henvises spørsmålet om to styrerepresentanter til lokal avtale. Tariffavtalen innskrenker ikke ansattes rettigheter, fastsatt i lov og forskrift, til å velge ytterligere styremedlemmer av og blant de ansatte.

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

2.3 Valg av ansattes representant

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

2.4 Valgstyre

Valget ledes av et valgstyre på 3 personer oppnevnt av de lokale fagforeninger etter forholdstallsprinsippet.

Eksempel:

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

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

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

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

Valgstyret setter opp liste over alle foreslåtte kandidater og innstiller 2 av kandidatene. Det kan stemmes på alle foreslåtte kandidater.

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

2.5 Funksjonstid

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

2.6 Igangsetting av ny virksomhet

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

KAP. 3 TJENESTEFRI M.V.

3.1 Tillitsvalgte og tjenestefri

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

3.2 Permisjon med lønn

- a) Deltakelse i lokale og sentrale forhandlinger på VIRKE-området
- b) Det kan ikke uten tvingende grunn nektes permisjon med lønn inntil 12 arbeidsdager per år for:
 - valgte, faste medlemmer som skal møte i en arbeidstakerorganisasjons styrende (vedtektsfestede) sentrale organer, styrende (vedtektsfestede) distrikts/fylkesorganer eller som valgte medlemmer og delegater til den enkelte arbeidstakerorganisasjons høyeste organ (landsmøter m.m.)
 - representanter i faste organ som er opprettet av og/eller rådgivende for avdelings-, forbunds- eller landsstyre når møtene ikke kan holdes utenom arbeidstiden.
 - tillitsvalgtopplæring/organisasjonsfaglige kurs dersom dette er nødvendig for den ansattes virke som tillitsvalgt. Vedkommende arbeidstakerorganisasjon sentralt skal attestere på at kurset er å betrakte som faglig. Arbeidsgiver kan kreve slik attestasjon fremlagt.

3.3 Permisjon uten lønn

De som skal overta verv i egen arbeidstakerorganisasjon/forhandlingssammenslutning.

3.4 Medlemsmøte i arbeidstiden

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

3.5 Særlig krevende tillitsverv

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

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

KAP. 4 PERSONALPOLITISKE RETNINGSLINJER

4.1 Samarbeid

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

4.2 Omstilling m.v. i virksomheten

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

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

Det skal tas særlig hensyn til yrkeshemmede arbeidstakere.

4.3 Særlig om yrkeshemmede arbeidstakere

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

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

4.4 Misbruk

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

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

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

KAP. 5 PERMITTERING

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