

# Overenskomst for ansatte i Vestfold Taxisentral

**HK – Vestfold Taxisentral**

**2024-2026**

## INNHOLDSFORTEGNELSE

|         |                                                                                             |    |
|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Del I   | Hovedavtalen .....                                                                          | 2  |
| Del II  | Overenskomst.....                                                                           | 2  |
| § 1     | Overenskomstens omfang.....                                                                 | 2  |
| § 2     | Overenskomstens varighet .....                                                              | 2  |
| § 3     | Arbeidstidsbestemmelser .....                                                               | 2  |
| § 4     | Alminnelige bestemmelser om arbeidstidens inndeling .....                                   | 2  |
| § 5     | Skiftarbeid .....                                                                           | 3  |
| § 6     | Overtidsarbeid.....                                                                         | 4  |
| § 7     | Godtgjørelse for arbeid på skiftordninger eller ordninger med uregelmessig arbeidstid ..... | 4  |
| § 8     | Tilleggsgodtgjørelse på hellig- og høytidsdager.....                                        | 4  |
| § 9     | Ferie .....                                                                                 | 5  |
| § 10    | Betaling under sykdom .....                                                                 | 5  |
| § 11    | Permisjon med lønn ved svangerskap, fødsel, adopsjon og amming .....                        | 5  |
| § 12    | Ytelser under militærtjeneste .....                                                         | 5  |
| § 13    | Lønn til etterlatte .....                                                                   | 6  |
| § 14    | Arbeidstøy, uniform og verneutstyr.....                                                     | 6  |
| § 15    | Ledige stillinger .....                                                                     | 6  |
| § 16    | Spesielle fordeler .....                                                                    | 6  |
| § 17    | Reise og transportbestemmelser.....                                                         | 7  |
| § 18    | Kurs og konferanser .....                                                                   | 7  |
| § 19    | Diverse bilag .....                                                                         | 8  |
| Del III | .....                                                                                       | 8  |
| § 20    | Lønnsbestemmelser .....                                                                     | 8  |
| § 21    | Alminnelige lønnsbestemmelser.....                                                          | 9  |
| § 22    | Gjennomføring av lokale forhandlinger .....                                                 | 9  |
| § 23    | Lønnsansiennitet.....                                                                       | 10 |
| § 24    | Betaling ved vikariat.....                                                                  | 10 |
| § 25    | Utbetaling av lønn .....                                                                    | 10 |
| Del IV  | Spesielle bestemmelser .....                                                                | 11 |
|         | Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår .....                                               | 11 |
|         | Seniorpolitiske tiltak.....                                                                 | 11 |
| Bilag 1 | Avtale om korte velferdspermisjoner av 1972.....                                            | 12 |
| Bilag 2 | Sliterordningen.....                                                                        | 14 |
| Bilag 3 | Avtale om ny AFP-ordning.....                                                               | 17 |
| Bilag 4 | Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond .....                                           | 20 |
| Bilag 5 | Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste .....                                      | 22 |
| Bilag 6 | Ferie mv.....                                                                               | 23 |
| Bilag 7 | Hovedlønnstabell gjeldende fra 1. mai 2024.....                                             | 25 |
| Bilag 8 | Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO).....                                   | 27 |

## **DEL I HOVEDAVTALEN**

Den til enhver tid gjeldende Hovedavtale mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og Handel og Kontor i Norge - Forbundet for Ledelse og Teknikk - Landsorganisasjonen i Norge.

## **DEL II OVERENSKOMST**

Denne overenskomst bygger på Hovedtariffavtalen i staten for tilsvarende område, og vil bli regulert i henhold til disse forhandlingene per 1. mai hvert år.

### **§ 1 OVERENSKOMSTENS OMFANG**

- 1.1. Nedenforstående bestemmelser gjelder for samtlige arbeidstakere ved Drosje/ og Taxisentral tilsatt på kontor- og i ekspedisjonstjeneste, i tele og radioteknisk tjeneste, samt sentralens inspektører, dersom ikke annet er sagt i denne avtale.

### **§ 2 OVERENSKOMSTENS VARIGHET**

- 2.1. Denne overenskomst trer i kraft 1. mai 2024 og gjelder til 30. april 2026, og videre 1 år av gangen med mindre den blir sagt opp skriftlig med minst 2 - to - måneders varsel.

### **§ 3 ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER**

- 3.1. Alminnelige bestemmelser om arbeidstidens lengde.  
Den ordinære effektive arbeidstid for kontor- og ekspedisjonstjeneste skal ikke overstige 37 1/2 timer pr. uke.
- 3.2. Ved ansettelser av deltidsfunksjonærer skal det skriftlig avtales hvilken fast arbeidstid vedkommende skal ha.

### **§ 4 ALMINNELIGE BESTEMMELSER OM ARBEIDSTIDENS INNDELING**

- 4.1. Når den daglige arbeidstid er lengre enn 5 timer, skal funksjonærene ha en hvile og spisepause av 1/2 times varighet. Er arbeidstiden 5 timer eller kortere, kan pausen reduseres til 15 minutter. Er arbeidstiden 3 timer eller kortere, bortfaller pausen i sin helhet.  
Inndeling av arbeidstiden og fastsettelsen av spisepauser skjer ved særskilt avtale mellom bedriften og de tillitsvalgte.
- 4.2. Redusert arbeidstid for arbeidstakere med skift- og turnustjeneste vises til bestemmelsene i § 5.

**§ 5 SKIFTARBEID****5.1. ARBEIDSTID VED SKIFT/TURNUS**

1. Til 37,5 timer per uke:  
Dagarbeidstid
2. Til 36,5 timer per uke:  
Vanlig 2-skiftarbeid som verken går lørdag aften eller i helligdagsdøgnet.
3. Til 35,5 timer per uke:
  - a) arbeid som drives "hovedsakelig" om natten,
  - b) døgkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid,
  - c) 2 skiftsarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid som "regelmessig" drives på søn- og/eller helligdager skal den ordinære arbeidstid ikke overstige 35,5 timer pr. uke.
  - d) Arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte må arbeide minst hver tredje søn- og/eller bevegelig helligdag.
4. Til 33,6 timer per uke:
  - a) Helkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.

**5.2. NYE OG ENDREDE SKIFT/TURNUSPLANER**

Når arbeidet utføres til forskjellige tider av døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan som viser den enkelte arbeidstakers arbeids- og fritid.

Nye og endrede skiftplaner settes opp etter forhandlinger med de ansattes tillitsvalgte, og det skal tas hensyn til at arbeidstiden fordeles mest mulig likt mellom arbeidstakerne.

Endring i eksisterende skiftplaner skal sies opp med 4 ukers varsel, og forslag til ny skiftplan skal foreligge de ansatte en – 1 måned før ordningen skal iverksettes.

**5.3. UKENTLIG FRITID**

Arbeidstaker skal en gang ukentlig ha en sammenhengende fritid (ukefridag) på minst 36 timer, og slik at det alltid inngår et helt kalenderdøgn. Denne fritiden skal fortrinnsvis legges på søndag og minst annenhver søndag.

Pålagt tjeneste på ukefridag/turnusfridag betraktes som overtidsarbeid og kompenseres med forhøyet overtidsgodtgjøring.

**5.4. UTREGNING AV LØNN**

For hel- og deltidsansatte på skift/turnus utregnes grunnbeløpet per måned som følger:

- a) Ved 37,5 timer x 4,33 uker = 162,5 timer per måned
- b) Ved 36,5 timer x 4,33 uker = 158,0 timer per måned
- c) Ved 35,5 timer x 4,33 uker = 153,7 timer per måned
- d) Ved 33,6 timer x 4,33 uker = 145,5 timer per måned

**§ 6 OVERTIDSARBEID**

6.1. Overtidsarbeid er arbeid som forlanges utført ut over ordinær arbeidstid etter skiftplan. Overtidsarbeid skal være pålagt og kontrollerbart og begrenses i overensstemmelse med forutsetningen i arbeidsmiljøloven.

- For pålagt overtidsarbeid gis et tillegg til timelønnen på 50 %. Tillegget økes til 100 % for overtidsarbeid mellom kl. 1900 og kl. 0600, samt på lørdager og søndager.
- Fra kl. 0600 eller det tidspunkt vekten starter og til neste morgen kl. 0800 på påskeaften, 1. - 2. påskedag, pinseaften, 1. - 2. pinsedag, julaften, 1. - 2. juledag og nyttårsaften skal tillegget være 150 %.

6.2. Overtidsarbeid kan anvendes i den utstrekning gjeldende lov hjemler.

Innenfor rammen av den begrensning som arbeidsmiljøloven setter for overtidsarbeid i forhold til lovens alminnelige arbeidstid, skal også arbeidstakerne enkeltvis være berettiget til fritakelse for overtidsarbeid ved særlige anledninger.

6.3. **MATPENGES VED OVERTID:**

Det skal utbetales matpenger ved overtidsarbeid på NOK 107,-, denne satsen skal fremover følge endringene i industriovertidskomsten i tariffperioden.

**§ 7 GODTGJØRELSE FOR ARBEID PÅ SKIFTORDNINGER ELLER ORDNINGER MED UREGELMESSIG ARBEIDSTID**

7.1. Tillegget skal gjelde for hele vekten man arbeider natt (fra kl. 23.00- 07.00). Tillegget innføres fra 01.01.2025.

7.2. For arbeid på hverdager mellom kl. 1700 og 2400 eller vaktens avslutning, utbetales et tillegg på 15 % pr. time.

7.3. For arbeid på lørdag og søndag utbetales et tillegg pr. arbeidet klokke time:

- a. 20 % pr. time for tiden lørdag kl. 0600 til 1400.
- b. 30 % pr. time fra lørdag kl. 1400 til kl. 2200.
- c. 60 % fra lørdag kl. 2200 til mandag kl. 0600.

**§ 8 TILLEGSGODTGJØRELSE PÅ HELLIG- OG HØYTIDSDAGER**

8.1. For ordinært arbeid på 1. og 17. mai, Nyttårsdag, Skjærtorsdag, Langfredag, Påske-aften, 1. og 2. påskedag, Kristi Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag samt 1. og 2. juledag utbetales et Høytidstillegg på 150 % av timelønnen. Tillegget skal ikke tas med i grunnlaget for beregning av overtidsarbeid.

- 8.2. For ordinært arbeid etter kl. 1200 pinse, jul- og nyttårsaften, samt onsdag før Skjærtorsdag utbetales et Høytidstillegg på 150 % av timelønnen. Tillegget skal ikke tas med i grunnlaget for beregning av overtidsbetaling.

Det kan ikke ytes tillegg etter § 7 og 8 samtidig.

- 8.3. For ordinært arbeid på 1. og 17. mai utbetales et høytidstillegg på 150 % av timelønn fra kl. 0000 til kl. 0600.

## **§ 9 FERIA**

Ferie gis i samsvar med Ferieloven og bilag 6 om avtalefestet ferie.

Ved utregning av ferie regnes 1 måned = 26 virkedager.

## **§ 10 BETALING UNDER SYKDOM**

Det henvises til bestemmelser i lov om folketrygd.

Partene skal i samsvar med HA Kap. IV i perioden utrede muligheten for å få til en ordning som gjør at arbeidsgiver for andre avtaleår (fra 1. mai 2023) for å få på plass en slik ordning.

I bedriften er det etablert en praksis hvor det utbetales et forskudd på lønn, som betales tilbake til bedriften når NAV utbetaler sykepenger.

## **§ 11 PERMISJON MED LØNN VED SVANGERSKAP, FØDSEL, ADOPSJON OG AMMING**

### **SVANGERSKAPS- /FØDSELSPERMISJON MED LØNN**

Arbeidstaker som har rett til svangerskapspenger eller foreldrepenger etter reglene i lov om folketrygd, utbetales full eller forholdsmessig lønn § 11 i permisjonstiden.

### **ADOPSJONSPERMISJON MED LØNN**

Arbeidstaker som har rett til foreldrepenger etter reglene i lov om folketrygd, utbetales full eller forholdsmessig lønn etter § 11 i permisjonstiden.

### **OMSORGSPERMISJON**

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

## **§ 12 YTELSE UNDER MILITÆRTJENESTE**

- 12.1. Arbeidstakere som har minst 6 måneders ansettelse i en bedrift og som beordres til militærtjeneste, betales følgende lønn:

- a) For samlet førstegangstjenestegjøring halv lønn i inntil 3 måneder med fradrag av den godtgjøring vedkommende oppebærer av det offentlige, unntatt familietillegg.
- b) For senere tjenestegjøring full lønn inntil 1 måned med fradrag av den godtgjøring vedkommende oppebærer av det offentlige, herunder også familietillegg.

Militærtjeneste kan ikke nyttes som oppsigelsesgrunn.

- 12.2. Bestemmelsen i 12.1. skal også anvendes på arbeidstakere som blir beordret til ordinær pliktig tjeneste i heimevernet, sivilforsvaret eller politireserven.

Lønnsansienitet ved militær førstegangstjeneste godskrives ved ansettelse i første stilling etter avsluttet tjeneste.

### **§ 13 LØNN TIL ETTERLATTE**

Når arbeidstaker som har vært ansatt i Taxisentral i minst 3 år, avgår ved døden, skal sentralen utbetale ektefelle, uforsørgede barn eller andre det er gitt klassefradrag for, full lønn i 3 måneder. Hvis sentralen har innført statuttmessig regulert pensjons-ordning, gruppelivsforsikring eller andre lignende trygdeordninger som tilfaller de etterlatte, kommer de beløp vedkommende i henhold hertil har krav på, til fradrag ved lønnsutbetalingen.

### **§ 14 ARBEIDSTØY, UNIFORM OG VERNEUTSTYR**

- 14.1. I den utstrekning bedriften påbyr spesielt arbeidstøy, bekostes dette arbeidsgiver.
- 14.2. Arbeid ved dataterminal, skal arbeidsgiver besørge syn- og øyekontroll. Som en følge av dette dekker arbeidsgiver synskorrigerende hjelpemidler. Viser til arbeidsmiljølovens forskrift nr. 1259 om arbeid ved dataskjerm.

### **§ 15 LEDIGE STILLINGER**

- 15.1. Ledige og nyopprettede stillinger skal kunngjøres på en slik måte at ansatt i bedriften gis anledning til å søke.
- 15.2. Deltidsansatte gis under ellers like vilkår fortrinnsrett ved utvidelse av timer eller til heltidsstillinger.

### **§ 16 SPESIELLE FORDELER**

Spesielle fordeler som er praktisert eller tilsagt den enkelte eller samtlige som omfattes av denne overenskomst, kan ikke forringes i tariffperioden.

**§ 17 REISE OG TRANSPORTBESTEMMELSER**

17.1. Bedriften betaler taxi til og fra arbeidet i de tilfeller arbeidstaker blir beordret på jobb, når kollektive transportmidler ikke er tilgjengelig.

17.2. Kompensasjon for reiser innenlands:

1.
  - a) Reisetid i den alminnelige arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.
  - b) Reisetid utenom den alminnelige arbeidstid på hverdager regnes som time for time (1:1).
  - c) Reisetid på frilørdager, søndager, ukefridager (turnusfridager), påskeaften, helge- og høytidsdager samt etter kl. 1200 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag regnes som time for time (1:1).
2. Arbeidstakere som pålegges reiser som nevnt i nr. 1 b) og c), gis fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag.  
  
Dersom beregnet reisetid etter nr. 1 b) ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn etter Tabell C, 37,5 timesatsen for beregnet reisetid.  
  
Dersom beregnet reisetid etter nr. 1 c) ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn etter Tabell C, 37,5 timesatsen pluss 50 % for beregnet reisetid.
3. Reisetid mellom kl. 2200 – 0600 blir ikke regnet som reisetid når arbeidstaker har rett til nattillegg eller benytter soveplass.
4. Arbeidet tid utover den alminnelige arbeidstid regnes som overtid. Dette gjelder også nødvendig for- og etterarbeide som må tas under reisefraværet og som har tilknytning til reiseoppdraget.
5. Reisetiden er den tid som medgår på reisen mellom arbeidssted/bosted og forretningssted, inkludert nødvendig ventetid underveis. Dersom reisen omfatter flere forretningssteder, regnes tid for reiser mellom forretningsstedene som reisetid. Tid som tilbringes på hotell og lignende regnes ikke som reisetid.
6. Bestemmelsene ovenfor gjelder ikke for arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling eller som har særskilt kompensasjon for reisetid. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder.

**§ 18 KURS OG KONFERANSER**

For kurs og konferanser som pålegges av arbeidsgiver, og som avholdes utenom ordinær arbeidstid, godtgjøres effektiv kurs-/konferansetid med ordinær timelønn. Det er adgang til å avtale andre ordninger, for eksempel avspasering.

Eventuelle bedre ordninger bibeholdes.

**§ 19 BILAG**

Følgende avtaler inngår som en del av overenskomsten:

1. Avtale om korte velferdspermisjoner av 1972
2. Sliterordningen
3. Avtale om ny AFP-ordning
4. Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond
5. Lønnsansienitet ved militær førstegangstjeneste
6. Ferie mv.
7. Hovedlønnsstabell gjeldende fra 1. mai 2022
8. Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO)

**DEL III****§ 20 LØNNSBESTEMMELSER**

Obligatorisk tjenstepensjon

Den obligatoriske tjenstepensjonen (OTP) økes til 3% fra 01.01.2025.

Partene skal i samsvar med HA Kap. IV og overenskomstens § 22 ta opp spørsmålet om økt OTP som en del av forhandlingene.

- 20.1. Partene skal i samsvar med HA Kap. IV diskutere lønnsystemets oppbygging, særlig med tanke på å rekruttere og beholde arbeidstakere med lang ansiennitet.

Lønnssystemet i bedriften følger til enhver tid gjeldende satser i Statens Hovedlønnsstabell A (bilag 7).

- 20.2. Fullmektig/ telefonoperatør skal innplasseres i henhold til lønnsramme LR04.

Sekretær skal innplasseres i henhold til LR09.

Nye lønnsatser pr. 1. mai 2024.

| Tjenesteansienitet år |      |            |    |    |    |    |    |    |
|-----------------------|------|------------|----|----|----|----|----|----|
| Lønnsramme            |      | 0          | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  |
| nr.                   | alt. | Lønnstrinn |    |    |    |    |    |    |
| LR04                  | 5    | 26         | 28 | 30 | 32 | 34 | 36 | 38 |
| LR09                  | 5    | 29         | 31 | 33 | 34 | 35 | 37 | 39 |
| LR09                  | 13   | 35         | 37 | 39 | 41 | 43 | 45 | 47 |

- 20.3. Ansatte med relevant fagbrev gis et tillegg på kr 10,- pr. time.

- 20.4. Operatører på bord 1 gis et prosenttillegg på 7% pr. time for de vaktene hvor vedkommende har ansvaret for dette bordet. Partene skal i samsvar med HA Kap. IV diskutere tillegget som en del av de lokale forhandlingene.

**§ 21 ALMINNELIGE LØNNSBESTEMMELSER**

- 21.1. Bedriften skal foreta en vurdering av lønningene en gang pr. år, og de endringer som måtte bli en følge av vurderingen, skal hvert år gjøres gjeldende fra en på forhånd fastlagt dato mellom 1. mai og 1. august.

Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønns-vurdering av arbeidstakere som er fraværende pga. foreldrepermisjon og militær-tjeneste.

Før og etter den årlige vurderingen skal de tillitsvalgte for eget bruk innenfor bedriften få utlevert oppgave over lønningene for de ansatte.

**§ 22 GJENNOMFØRING AV LOKALE FORHANDLINGER**

- 22.1. Før de årlige lokale forhandlingene starter, skal det gjennomføres et forberedende møte mellom partene. I møtet gjennomgås forhandlingsgrunnlaget, forhandlingspottens størrelse, hensynet til likestilling/likelønn mv. I tillegg avtaler partene kravfrist og møteplan for gjennomføringen. Partene avklarer hvilke statistikker og lønnsopp-lysninger som arbeidsgiver skal legge fram under forhandlingene. Det skal føres referat fra det forberedende møtet.

**Protokoll**

Fra forhandlingsmøtene føres protokoll ved avslutningen av forhandlingene. I denne tas inn tid og sted for møtet, navn på partene og deres representanter, og sluttresultatet av forhandlingene. Dersom en av partene krever det, kan også de dokumenter som ble fremlagt tas med. Skal det gis svar på fremsatte forslag, fastsettes en frist som tas inn i protokollen. Dersom ikke partene blir enige, skal partenes standpunkt ved avslutning av forhandlingene gå fram av protokollen. Partene kan kreve inntatt protokolltilførsler som inneholdt begrunnelse og forutsetninger for de standpunkter de har tatt. Protokollen underskrives av partenes forhandlingsledere og hver av partene får sitt eksemplar.

**22.2. SÆRLIGE GRUNNLAG**

1. Partene lokalt kan føre forhandlinger dersom det:
  - a) har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fast-setting av stillingenes/arbeidstakernes lønn. I rimelig utstrekning tas det også hensyn til endringer som har skjedd gradvis over lengre tid.
  - b) er planlagt eller gjennomført tiltak som fører til økt effektivitet, forenkling eller bedre brukerorientering. Arbeidsgiver definerer mål for tiltaket og størrelsen på avsetningen. Partene forhandler om fordelingen av avsetningen mellom de arbeidstakerne som har bidratt til tiltaket.

**Merknad:**

*Partene er enige om at "de som har bidratt til tiltaket" kan omfatte samtlige arbeidstakere eller gruppe av arbeidstakere i virksomheten.*

- c) er gjennomført omorganiseringer/organisatoriske endringer hvor to eller flere virksomheter/driftsenheter har fusjonert og hvor det som følge av dette har oppstått ubegrunnede lønnsforskjeller. Forhandlinger betinger dekning på virksomhetens budsjett.

På det enkelte forhandlingsområdet kan det avtales at forhandlinger på grunnlag av pkt. a) avgrenses til en eller to ganger pr. år. Forhandlinger etter pkt. c) tas så snart som mulig etter at endringen har funnet sted. Tidspunktet for iverksetting av forhandlingsresultatet fastsettes under forhandlingene.

## § 23 LØNNSANSIENNITET

- 23.1. Den enkelte ansattes lønnsansiennitet ved ansettelsen bestemmes av opparbeidet ansiennitet og tidligere praksis fra tilsvarende stilling i annen bedrift.
- 23.2. Arbeidstaker som ansettes i tiden 1. til og med den 15. i en måned, anses ved senere lønnsopprykk som ansatt fra den 1. i vedkommende måned.
- Fra ansettelse fra den 16. og ut måneden anses arbeidstaker som ansatt fra den 1. i påfølgende måned.
- 23.3. I de tilfeller hvor det er nødvendig å beregne lønn for deler av måneden for eksempel ved tiltredelse eller fratreden, skal dette skje som følger:

Månedslønn

= Timelønn

\_\_\_\_\_

Aktuelt uketimetall x 4 1/3

## § 24 BETALING VED VIKARIAT

- 24.1. Under pålagt tjenestegjøring i høyere lønnet stilling tilkommer arbeidstakeren den stillingslønn, når vedkommende overtar stillingens arbeids- og ansvarsområde.
- 24.2. Det utbetales ikke stedfortredergodtgjøring for kortere periode enn en uke.
- 24.3. Gjentatte kortere perioder i et lengre tidsrom (over 4 måneder) gir også rett til godtgjøring etter § 24.2.

## § 25 UTBETALING AV LØNN

Utbetaling av lønn skal finne sted den 15. i hver måned, dersom ikke annen avtale er truffet på den enkelte bedrift.

Faller en lønnsutbetaling på en helligdag, skjer utbetaling nærmeste foregående hverdag.

## **DEL IV SPESIELLE BESTEMMELSER**

### **REGULERINGSBESTEMMELSER FOR 2. AVTALEÅR**

Partene i denne avtalen er enige om at bestemmelsene i denne avtalen følger til enhver tid gjeldende bestemmelse i Statens Hovedtariffavtale og de endringer som følger av tariffoppgjørene mellom LO Stat og Staten.

### **SENIORPOLITISKE TILTAK**

Arbeidsgiverne må legge til rette for at arbeidstakerne kan stå lenger i arbeid. Seniorpolitiske tiltak er viktig for å få arbeidstakerne til å utsette sitt fratrede.

For å motivere eldre arbeidstakere til å stå lenger i arbeid, gis tjenestefri med lønn tilsvarende:

Fra 62 år:

- a) åtte dager pr. år fra det kalenderåret man fyller 62 år

Deltidstilsatte arbeidstakere får rett til fridager forholdsmessig.

Uttak av tjenestefri med lønn foretas enten som hele dager eller som redusert arbeidstid etter avtale med arbeidsgiver. Alternativt kan det avtales at dagene godtgjøres med lønn, jf. § 2, nr. 1. Uttaket etter denne bestemmelsen kan ikke overføres.

Oslo, november 2024

*Overenskomsten er elektronisk godkjent*

VESTFOLD TAXISENTRAL

Erik Karsten Horn /s/

HANDEL OG KONTOR I NORGE

Christopher Beckham /s/

**BILAG 1****AVTALE OM KORTE VELFERDSPERMISJONER AV 1972****MED ENDRINGER I 1976, 1982, 1990, 1992, 1998, 2002, 2006, 2010, 2012, 2014 OG 2018**

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

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon:

1. Ved dødsfall og begravelse/bisettelse når det gjelder nærmeste familie, har arbeidstakeren krav på til sammen inntil 3 dagers permisjon betalt med ordinær lønn, se dog generelle bestemmelser.  
  
Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstageren, så som ektefelle/samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn. Permisjon ved begravelse/bisettelser av ansatte, slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.
2. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor når trygden gir stønad til behandlingen. Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfeller vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. Forøvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfeller som oftest være sykmeldt.
3. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
4. Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner i skolen.
5. Kvinner som ammer barn har rett til den tid hun av den grunn trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time pr. dag. Betaling til dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen, og ordningen opphører når barnet fyller 1 år.
6. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet.  
  
Det siktes til akutte sykdomstilfelle i hjemmet, forutsatt at annen hjelp ikke kan skaffes, og arbeidstagerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte permisjoner for at arbeidstageren skal kunne få ordnet seg på annen måte.
7. Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.
8. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.
9. Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.

10. Permisjon ved deltakelse i egne barns konfirmasjon.
11. Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.
12. Permisjon for oppmøte på sesjon.

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

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

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

Dersom annet ikke uttrykkelig fremgår av den enkelte bestemmelsen ovenfor, gis velferdspermisjon for nødvendig tid inntil en dags varighet, betalt med ordinær lønn.

ooOoo

## BILAG 2

### 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](http://www.sliterordningen.no).

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

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

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

#### § 3 TARIFFAVTALER MED SLITERBILAG

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

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

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

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

#### **§ 4 INDIVIDUELLE KRAV**

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

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

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

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

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

#### **§ 5 YTELSEN**

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

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

Ved avgang etter fylte 65 år gis ingen ytelse.

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

Ytelsen opphører ved død eller ved fylte 80 år.

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

#### **§ 6 FINANSIERING**

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

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

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

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

Sliterordningen fastsetter nærmere regler om beregning og innføring av premier. Partene er enige om at kvartalspremier 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

## BILAG 3

### 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 i tariffoppgjøret i 2008 enige om at daværende AFP- ordning skulle avløses av en ny AFP- ordning tilpasset regelverket i den nye alderspensjonen i folketrygden.

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

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

#### II VEDTEKTER

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

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

De til enhver tid gjeldende vedtekter finnes på [www.afp.no](http://www.afp.no).

#### III OPPRINNELIG AFP- ORDNING

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

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

#### **IV NY AFP- ORDNING**

Ny AFP ytes til arbeidstakere født i 1944 eller senere og som tilstår AFP med 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 pensjongivende 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 pensjongivende inntekt som er høyere enn arbeidstakerens øvrige inntekter.

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

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

#### **VI. PENSJONSNIVÅET I DEN NYE AFP- ORDNINGEN**

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

alderspensjon.

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

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

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

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

#### **VII. DEN NYE AFP- ORDNINGEN FINANSIERES PÅ FØLGENDE MÅTE:**

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

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

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

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

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

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

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

## **VIII.**

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

Vedtektene fås også ved henvendelse til HK sentralt.

## BILAG 4

### AVTALE OM ET OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFOND

opprettet av Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge  
(endret siste gang i 2024)

#### § 1 FORMÅL

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

#### § 2 VIRKEMIDLER

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

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

#### § 3 FINANSIERING

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

Gruppe 1: F.o.m. 0 t/uke inntil 20 t/uke

Gruppe 2: F.o.m. 20 t/uke inntil 30 t/uke

Gruppe 3: F.o.m. 30 t/uke og derover.

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

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

Gruppe 1: kr 17,-

Gruppe 2: kr 27,-

Gruppe 3: kr 46,-

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

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

**§ 4        INNKREIVING AV PREMIE**

Fondet omfattes av OU-samordningen. Den premie som er nevnt i § 3 skal derfor innbetales kvartalsvis til OU-samordningen. Premieinnbetalingen skal dekke foretakets samlede forpliktelser til alle OU-fond. Avtalen om OU-samordningen supplerer denne Avtale.

**§ 5        ADMINISTRASJON**

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

**§ 6        MIDLENES ANVENDELSE OG FORDELING**

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

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

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

**§ 7        REGNSKAP OG ÅRSBERETNING**

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

**§ 8        OPPLØSNING**

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

**§ 9        IKRAFTTREDELSE**

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

-----  
Oslo, April 2024

Jon F. Claudi

Tone Faugli

## **BILAG 5**

### **LØNNSANSIENNITET VED MILITÆR FØRSTEGANGSTJENESTE**

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

På denne bakgrunn er partene enige om at:

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

**BILAG 6****FERIE MV.****Innledning**

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

**A. FLEKSIBILITET**

I samtlige overenskomster inntas følgende bestemmelser:

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

**B. AVTALEFESTET FERIE**

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

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

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

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

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

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

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

Økningen foretas ved at prosentsatsen for opptjeningsåret endres slik:

2000 settes til 11,1

2001 settes til 12,0

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

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

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

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

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

**Merknader:**

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

## BILAG 7

## HOVEDLØNNSTABELL GJELDENE FRA 1. MAI 2024

| Lønnstrinn | Årslønn | Lønnstrinn | Årslønn   |
|------------|---------|------------|-----------|
| 19         | 369 042 | 61         | 625 414   |
| 20         | 372 724 | 62         | 636 355   |
| 21         | 376 932 | 63         | 647 716   |
| 22         | 380 719 | 64         | 656 974   |
| 23         | 384 882 | 65         | 668 441   |
| 24         | 389 030 | 66         | 679 592   |
| 25         | 393 448 | 67         | 691 480   |
| 26         | 397 972 | 68         | 702 420   |
| 27         | 402 180 | 69         | 715 044   |
| 28         | 406 388 | 70         | 728 405   |
| 29         | 410 385 | 71         | 744 816   |
| 30         | 414 593 | 72         | 757 545   |
| 31         | 418 380 | 73         | 770 380   |
| 32         | 422 799 | 74         | 783 740   |
| 33         | 426 902 | 75         | 798 573   |
| 34         | 431 320 | 76         | 818 351   |
| 35         | 435 738 | 77         | 838 023   |
| 36         | 440 262 | 78         | 863 797   |
| 37         | 445 312 | 79         | 889 887   |
| 38         | 450 361 | 80         | 916 187   |
| 39         | 455 306 | 81         | 942 066   |
| 40         | 460 671 | 82         | 966 998   |
| 41         | 466 036 | 83         | 991 720   |
| 42         | 472 243 | 84         | 1 016 548 |
| 43         | 478 134 | 85         | 1 047 792 |
| 44         | 484 551 | 86         | 1 078 510 |
| 45         | 490 863 | 87         | 1 110 070 |
| 46         | 497 491 | 88         | 1 134 687 |
| 47         | 505 907 | 89         | 1 159 514 |
| 48         | 513 166 | 90         | 1 184 342 |
| 49         | 520 950 | 91         | 1 209 484 |
| 50         | 528 420 | 92         | 1 234 101 |

| Lønnstrinn | Årslønn | Lønnstrinn | Årslønn   |
|------------|---------|------------|-----------|
| 51         | 535 784 | 93         | 1 259 034 |
| 52         | 543 674 | 94         | 1 283 861 |
| 53         | 551 984 | 95         | 1 308 898 |
| 54         | 559 874 | 96         | 1 333 200 |
| 55         | 568 606 | 97         | 1 357 606 |
| 56         | 577 127 | 98         | 1 381 907 |
| 57         | 586 069 | 99         | 1 405 262 |
| 58         | 595 327 | 100        | 1 428 511 |
| 59         | 605 321 | 101        | 1 451 865 |
| 60         | 614 894 |            |           |

<sup>1</sup> Det skal trekkes kr 400,- pr. år i OU-midler av bruttolønn pr. år. Bruttolønn kan inkludere mer enn bruttolønn etter hovedlønnstabellen, for eksempel kronetillegg gitt i lokale forhandlinger og kronetillegg som tidligere ble gitt som B-tillegg. Pensjonsinnskudd er 2 pst av bruttolønn opp til 12\*folketrygdens grunnbeløp. For høyere bruttolønn beregnes 2 pst pensjonsinnskudd av 12\*folketrygdens grunnbeløp. Nettolønn er bruttolønn etter fratrekk for OU-midler og pensjonsinnskudd.

Overtidsgodtgjørelse beregnes ut fra bruttolønn som deles på 1850 og multipliseres med 1,5 (50%) og 2 (100%).

Nattidskompensasjon beregnes ut i fra bruttolønn som deles på 1850 og multipliseres med 0,45 (45%).

## **BILAG 8**

### **VARIG TILRETTELAGT ARBEID I ORDINÆR VIRKSOMHET (VTO)**

#### **§ 1 Bilagets omfang**

Bilaget gjelder for arbeidstakere som er 100% ufør og er fast ansatt i bedriften på VTA-tiltaket i ordinær virksomhet (VTO), eller gjennom andre tilsvarende ordninger.

Der hvor annet ikke følger av bilaget, gjelder overenskomstens bestemmelser også for ansatte som omfattes av dette bilaget.

#### **§ 2 Arbeidstakerens oppgaver i bedriften**

Arbeidstakeren utfører de oppgaver hun/han blir pålagt av bedriften.

Før det ansettes drøftes det med tillitsvalgte hvordan arbeidstakeren skal ivaretas, og få den oppfølging og utvikling som kvalifiseringsplanen krever.

#### **§ 3 Ansettelse, arbeidsavtale, oppsigelse/avskjed**

Arbeidstakeren ansettes i bedriften i henhold til arbeidsmiljøloven.

Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale.

Oppsigelse/avskjed skal ha saklig grunn og foretas i henhold til arbeidsmiljølovens (AMLs) bestemmelser.

#### **§ 4 Lønnsbestemmelser**

Den lønn som omfattes av denne bestemmelsen, er lønn utbetalt fra bedriften til sine arbeidstakere som er omfattet av dette bilaget. Trygdeytelser skal ikke medregnes.

Minstesats for lønn fremgår av det til enhver tid gjeldende VTA-bilag til AMB-overenskomsten. Fra 21. april 2023 er minstesats for lønn kr 28,- per time.

Uavhengig av type overenskomst bedriften er bundet av, gjelder ovenstående minstesats og ledelsen skal én gang per år drøfte med de tillitsvalgte evt. justering av bedriftens lønnsats(er) for de som er omfattet av bilaget.

#### **§ 5 Arbeid utenfor tjenestestedet**

Ved arbeid utenfor det daglige arbeidssted kan dette kompenseres etter lokale avtaler.

## **§ 6 Arbeidstidsordninger, Arbeid utenfor tjenestestedet**

Ved arbeide utenfor arbeidstakers daglige arbeidssted kan det avtales at arbeidstiden følger arbeidstiden i ekstern bedrift.

## **§ 7 Lønn under sykdom mv.**

Bedriften skal betale sykepenger i henhold til de til enhver tid gjeldende bestemmelser i folketrygdloven, basert på den enkeltes lønn i arbeidsgiverperioden.

## NOTATER

## NOTATER

## NOTATER

