

Overenskomst

1.mai 2020 - 30.april 2022

Overenskomst mellom **OBOS**
på vegne av selskaper som
OBOS er forretningsfører for
på den ene side

og

Fagforbundet
på den annen side

Omfattende lønns- og arbeidsvilkår for
arbeidstakere i borettslag (selskaper).

Innholdsfortegnelse

| | |
|--|----|
| OVERENSKOMST | 3 |
| § 1 Arbeidstid | 3 |
| § 2 Lønn | 3 |
| Generelt: | 3 |
| Vaktmestere | 4 |
| Arbeidsledere | 5 |
| Kontoransatte | 6 |
| Renholdere | 7 |
| Lønnsreguleringen 2. avtaleår | 8 |
| Tillegg for kvelds- og nattjeneste | 8 |
| Lørdags- og søndagstjeneste | 8 |
| Tillegg for helgedager, påskeaften, 1. og 17. mai | 8 |
| Lønnsutbetaling | 9 |
| § 3 Overtid | 9 |
| § 4 1. og 17. mai og offentlige flaggdager | 9 |
| § 5 Yrkesskadeforsikring – Bedriftshelsetjeneste | 9 |
| § 6 Lønn under militærtjeneste | 9 |
| § 7 Lønn etter dødsfall | 10 |
| § 8 Ferie | 10 |
| § 9 Pensjon | 10 |
| § 10 Vikar | 10 |
| § 11 Vareklær | 10 |
| § 12 Arbeidsplassen | 10 |
| § 13 Oppsigelsestid | 11 |
| § 14 Korte velferdspermisjoner med lønn | 11 |
| § 15 Overenskomstens forståelse | 12 |
| § 16 Overenskomstens varighet | 12 |
| LØNNSTABELL | 13 |
| VEDLEGG | 14 |
| 1 Avtalefestet pensjon - ny AFP | 14 |
| 2 Sliterordningen | 17 |
| 3 Opplysning og utviklerfond | 20 |
| 4 Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO) | 23 |
| 5 DEL II Hovedavtale | 24 |
| 6 Ferie m.v. | 29 |

OVERENSKOMST

Hovedavtalen, vedlegg 5, er del II av denne Overenskomsten.

Denne overenskomst skal bare omfatte medlemmer av Fagforbundet gjennom Fagforbundet Oslo og Omegn Vaktmesterforening.

§ 1 Arbeidstid

Ved nyansettelser gjøres arbeidstakeren kjent med bestemmelser i denne overenskomst. Kopi av ansettelsesbevis skal av administrasjonen tilstiles Fagforbundet Oslo og Omegn Vaktmesterforening.

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke eksklusive spisepause. Den alminnelige arbeidstid skal legges i tiden kl. 06.00 - 18.00 på hverdager. For arbeidstakere i turnustjeneste som har tjeneste mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 og/eller tjeneste hver 3. søndag med normal arbeidsdags lengde, skal arbeidstiden ikke overstige 35,5 timer pr. uke i gjennomsnitt.

Ved helkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbare turnusordninger skal arbeidstiden ikke overstige 33,6 timer pr. uke i gjennomsnitt.

Dager før helgedager avsluttes arbeidsdagen kl. 13.00.

På jul-, nyttårs- og pinseften avsluttes arbeidet kl. 12.00.

Med helgedager gjelder Lov om helligdagsfreden av 4.6.65:

1. og 2. juledag, nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag.

Inndelingen av arbeidstiden fastsettes av styret etter konferanse med arbeidstakeren.

Der det ikke finnes stillingsbeskrivelse, skal denne utarbeides av styret i samarbeid med arbeidstakeren.

Stillingsbeskrivelsen skal av arbeidsgiveren forelegges Oslo og Omegn Vaktmesterforening.

§ 2 Lønn

Generelt:

Relevant praksis godskrives som lønnsansiennitet ved nyansettelse i alle grupper.

Ved opprykk fra en lønnsgruppe til en annen i h.h.t. gjeldende kriterier, innplasseres arbeidstakeren som hovedregel i laveste alternativ i den nye gruppen, men dog slik at vedkommende sikres lønnsopptrykk.

Ingen skal ved denne overenskomst få tidligere lønn eller vilkår redusert.

Vaktmestere

Fra den 1.5.2020

Vaktmestere Gruppe 1:

a. Vaktmestere uten fagopplæring – Portnere

Alt. 1, 0 - 2 år ans. ltr. 23 - kr. 434 900

Alt. 2, 2 - 4 år ans. ltr. 25 - kr. 442 300

Vaktmestere Gruppe 2:

Vaktmestere med fagopplæring.

a. Bestått vaktmesterskole uten praksis.

(Vaktmesterskolen gir 2 års ansiennitet.)

b. Lang erfaring (4 år) i allsidig vaktmesterarbeid skal sidestilles med fagarbeid.

c. 4 år i gruppe 1 (opprykk til gruppe 2)

Alt. 1, 0 - 2 år ans. i gruppe 2 ltr. 27 – kr. 449 900

Alt. 2, 2 - 4 år ans. i gruppe 2 ltr. 29 – kr. 458 000

Alt. 3, 4 - 6 år ans. i gruppe 2 ltr. 31 – kr. 466 600

Alt. 4, 6 - år ans. i gruppe 2 ltr. 32 – kr. 471 300

Vaktmestere Gruppe 3:

Kvalifikasjoner som gruppe 2, men med tilleggsutdanning.

a. Håndverksmessig utdanning og at vedkommende har avlagt og bestått fagprøve.

b. Bestått vaktmesterskole og 4 års praksis som vaktmester.

c. Grunnkurs/Videregående kurs 1 (2 år videregående skole) og 4 års praksis som vaktmester.

d. Maskinistskole og 4 års praksis som vaktmester.

Alt 1, 0 - 2 år ans. i gruppe 3 ltr. 29 – kr. 458 000

Alt 2, 2 - 4 år ans. i gruppe 3 ltr. 31 – kr. 466 600

Alt 3, 4 - 6 år ans. i gruppe 3 ltr. 33 – kr. 475 900

Alt 4, 6 - år ans. i gruppe 3 ltr. 34 – kr. 481 100

Arbeidsledere

Fra den 1.5.2020

Arbeidsledere Gruppe 4:

Vaktmestere med lederoppgaver.

Gjelder vaktmestere som leder for inntil 4 ansatte.

Det forutsettes at lederen har kvalifikasjoner som for gruppe 3.

| | |
|---------------------------------|-----------------------|
| Alt 1, 0 - 2 år ans. i gruppe 4 | ltr. 33 – kr. 475 900 |
| Alt.2, 2 - 4 år ans. i gruppe 4 | ltr. 35 – kr. 486 100 |
| Alt.3, 4 - år ans. i gruppe 4 | ltr. 37 – kr. 496 700 |

Arbeidsledere Gruppe 5:

Vaktmestere med større lederoppgaver.

Gjelder vaktmestere med større lederoppgaver ved virksomheten som har mer enn 4 ansatte.

| | |
|----------------------------------|-----------------------|
| Alt. 1, 0 - 2 år ans. i gruppe 5 | ltr. 36 – kr. 491 400 |
| Alt. 2, 2 - 4 år ans. i gruppe 5 | ltr. 38 – kr. 502 200 |
| Alt. 3, 4 - år ans. i gruppe 5 | ltr. 40 – kr. 513 800 |

Daglig ledere Gruppe 6:

Driftsledere/daglig ledere ved vaktmester-/varmesentraler.

- a. Kvalifikasjoner som gruppe 3 + kurs i arbeidsledelse og økonomi.
- b. Teknisk skole (ingeniør).

| | |
|----------------------------------|-----------------------|
| Alt. 1, 0 - 2 år ans. i gruppe 6 | ltr. 41 – kr. 519 700 |
| Alt. 2, 2 - 4 år ans. i gruppe 6 | ltr. 43 – kr. 532 200 |
| Alt. 3, 4 - år ans. i gruppe 6 | ltr. 45 – kr. 546 100 |

Det tilligger styret i selskapet å avgjøre om det skal opprettes arbeidslederstillinger.

Kontoransatte

Fra den 1.5.2020

Kontorfullmektiger Gruppe 1:

Kontoransatte under opplæring.

| | |
|-----------------------|-----------------------|
| Alt. 1, 0 - 2 år ans. | ltr. 23 – kr. 434 900 |
| Alt. 2, 2 - 4 år ans. | ltr. 25 – kr. 442 300 |

Sekretærer Gruppe 2:

Kontoransatte med fagopplæring.

- a. Handelsskole
- b. 4 år i allsidig kontorarbeid.
- c. 4 år i gruppe 1, opprykk til gruppen 2.

| | |
|----------------------------------|-----------------------|
| Alt. 1, 0 - 2 år ans. i gruppe 2 | ltr. 27 – kr. 449 900 |
| Alt. 2, 2 - 4 år ans. i gruppe 2 | ltr. 29 – kr. 458 000 |
| Alt. 3, 4 - 6 år ans. i gruppe 2 | ltr. 31 – kr. 466 600 |
| Alt. 4, 6 - år ans. i gruppe 2 | ltr. 32 – kr. 471 300 |

Førstesekretærer Gruppe 3:

Samme som gruppe 2. Men med tilleggsutdanning.

- a. Fagbrev og 4 års praksis på kontor.
- b. Handelsskole og 4 års praksis på kontor.
- c. Grunnkurs/videregående kurs I og 4 års praksis på kontor.

| | |
|----------------------------------|-----------------------|
| Alt. 1, 0 - 2 år ans. i gruppe 3 | ltr. 29 – kr. 458 000 |
| Alt. 2, 2 - 4 år ans. i gruppe 3 | ltr. 31 – kr. 466 600 |
| Alt. 3, 4 - 6 år ans. i gruppe 3 | ltr. 33 – kr. 475 900 |
| Alt. 4, 6 - år ans. i gruppe 3 | ltr. 34 – kr. 481 100 |

Renholdere

Fra den 1.5.2020

Renholdere Gruppe 7

Renholdere uten fagopplæring.

| | |
|-----------------------|-----------------------|
| Alt. 1, 0 - 2 år ans. | ltr. 23 – kr. 434 900 |
| Alt. 2, 2 - 4 år ans. | ltr. 25 – kr. 442 300 |

Renholdere Gruppe 8:

Renholdere med fagopplæring.

- a. Fagbrev som Renholdsoperatør
- b. Lang erfaring (4 år) skal sidestilles med fagarbeid.
- c. 4 år i gruppe 7.

| | |
|----------------------------------|-----------------------|
| Alt. 1, 0 - 2 år ans. i gruppe 8 | ltr. 27 - kr. 449 900 |
| Alt. 2, 2 - 4 år ans. i gruppe 8 | ltr. 29 - kr. 458 000 |
| Alt. 3, 4 - 6 år ans. i gruppe 8 | ltr. 31 - kr. 466 600 |
| Alt. 4, 6 - år ans. i gruppe 8 | ltr. 32 - kr. 471 300 |

Lønnsreguleringen 2. avtaleår

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

Hvis partene ikke blir enige, kan tariffavtalen sies opp med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. mai 2019).

Tillegg for kvelds- og nattjeneste

Arbeidstakere som arbeider etter skift eller tjenesteplan (skiftende arbeidstid fra dag til dag eller fra uke til uke), betales med et tillegg for ordinær tjeneste på kvelds- og nattevakt mellom kl. 17.00 og kl. 06.00 med 40 % av timelønn pr. arbeidet time.

Lørdags- og søndagstjeneste

Arbeidstakere som har regulært arbeid på lørdager og/eller søndager gis et tillegg på kr 50,- pr. arbeidet time fra lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

Tillegg for helgedager, påskeaften, 1. og 17. mai

1. Arbeidstakere i kontinuerlig skift får 1 1/3 timelønn pr. arbeidet time i tillegg for ordinær tjeneste på helgedager mellom søndager, julaften, 1. og 2. juledag, nyttårsaften, nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, og 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, pinseaften, 1. og 2. pinsedag, 1. og 17. mai. Tillegget betales på helgedager for tjeneste i tiden fra kl. 13.00 dagen forut til kl. 07.00 dager etter, på jul-, nyttårs- og pinseaften fra kl. 12.00 og på 1. og 17. mai fra kl. 00.00 til kl. 24.00.

Faller fridag innpå helgedag mellom søndager, jul-, nyttårs- og pinseaften, gis dog bare en timelønn for hver time vedkommende ville hatt tjeneste etter kl. 12.00 disse dager.

2. Arbeidstakere for øvrig får for ordinær tjeneste på helgedager mellom søndager, julaften, 1. og 2. juledag, nyttårsaften, nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, pinseaften, 1. og 2. pinsedag, 1. og 17. mai, 1 1/3 timelønn i tillegg pr. arbeidet time, eller hvis partene er enige, fri det arbeidede antall timer senere med utbetaling av 1 1/3 timelønn. Tillegget betales for helgedagene, påskeaften og 1. og 17. mai for tjeneste i tiden kl. 00.00 til kl. 24.00, for jul-, nyttårs- og pinseaften i tiden kl. 12.00 til kl. 24.00.

Faller fridag på en av disse dager, gis ingen erstatning eller tilsvarende fri i den anledning.

Arbeidstakere med 37,5 eventuelt 35,5 timers uke som ikke har søn- og helgedagsfri, får kompensasjon for planmessig fridag som faller på helge-/høytidsdag mellom søndager 1 1/2 daglønn pr. år. (1 daglønn er 1/313 av årslønnen). Beløpet utbetales i juni måned eller samtidig med ferietilskuddet til alle som har hatt slik tjeneste siden 1. januar s.å.

Lønnsutbetaling

Utbetaling av lønn skjer etterskuddsvis med 1/12 hver 25. dag i måneden.
Dersom disse faller på søn- eller helgedager, utbetales lønnen den forutgående hverdag.
Arbeidsgivere foretar kontingenttrekk i lønn.

§ 3 Overtid

Overtidsarbeid må ikke gjennomføres som fast ordning og kan bare anvendes i de tilfeller som er anført i Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (Arbeidsmiljøloven) § 10-6.

For overtidarbeid i tiden kl. 07.00 til kl. 20.00 betales 50 % tillegg. Mellom kl. 20.00 og kl. 07.00 og på søn- og helgedager, samt dager før helgedager etter ordinær arbeidstids slutt, betales med 100 % tillegg.

For årslønte arbeidstakere med 37,5 timers uke regnes i divisor 1950 timer pr. år.

Ved Hjemmevakt henvises til Arbeidsmiljøloven §10 - 4 nr.4.

Når arbeidstaker tilkalles ved plutselige og uforutsette hendelser, betales for medgått tid inklusive reisetid, minimum 3 timer.

Det betales i samsvar med bestemmelsene i ovenstående annet avsnitt.

§ 4 1. og 17. mai og offentlige flaggdager

1. og 17. mai er fridager med full lønn.

Når arbeidstaker forestår flaggheising/firing på disse dager, betales dette som overtidarbeid med 100 % tillegg for den tid han er bundet til arbeidsplassen, dog med minst 4 timer à 100 % tillegg. Det presiseres at det skal betales for frammøte og den tiden som medgår til heising/firing av flagg uavhengig av antall arbeidsoperasjoner (flaggstenger).

Det samme gjelder ved flaggheising på 1. nyttårsdag, 1 påskedag, 1.pinsedag og 1. juledag.

§ 5 Yrkesskadeforsikring – Bedriftshelsetjeneste

Det vises til lov om yrkesskadeforsikring av 1.1.1990.

Arbeidstakerne skal være tilmeldt en bedriftshelsetjeneste.
Den årlige kontingent for ordningen betales av lagene/selskapene.

§ 6 Lønn under militærtjeneste

Arbeidstakere med minst 1 års sammenhengende tjeneste har rett til full lønn under militærtjeneste/siviltjeneste hvis vedkommende har forsørgelsesbyrde og 1/3 hvis

vedkommende ikke har forsørgelsesbyrde, med fradrag av det som utbetales kontant av det offentlige.

§ 7 Lønn etter dødsfall

Etterlatte etter avdød arbeidstaker med minst 3 års sammenhengende tjeneste, får lønn for 4 måneder etter dødsdagen. Forutsetningen er at arbeidstakeren ved dødsfall oppbeholder lønn eller prosentvis sykebidrag.

Definisjon av etterlatt, se Sluttvederlagsavtalen 7.3 Utbetaling etter søkerens dødsfall

§ 8 Ferie

Ferie og feriegodtgjørelse gis i henhold til Ferielovens bestemmelser.

Faller helgedager mellom søndager i en arbeidstakers ferie, gis som kompensasjon tilsvarende antall feriedager senere innen ferieårets utløp etter administrasjonens/styrets nærmere bestemmelser.

Avtalefestet ferie gjelder for denne overenskomst jfr. vedlegg nr. 5.

§ 9 Pensjon

Det opprettes en pensjonsordning for arbeidstakere innen det enkelte borettslag/selskap.

Arbeidstakere har krav på pensjonsordninger i samsvar med LO/NHO-avtalen (AFP). Arbeidstakere som er omfattet av ordningen med AFP, er også medlem av Sluttvederlagsordningen og Opplysnings- og utviklingsfondet. Arbeidstaker skal innbetale for tiden kr 15,- pr. mnd. og arbeidsgiver innbetaler differansen kr 25,- pr. mnd. for samtlige ansatte i selskapet til Opplysnings- og utviklingsfondet.

§ 10 Vikar

I arbeidstakers ferie, permisjon eller under sykdomsforfall tilligger det styret å få tak i nødvendig vikar for å utføre de arbeider som vanligvis skulle vært utført av arbeidstakeren.

§ 11 Vareklær

Vaktmestere får 2 - to - sett hensiktsmessig arbeidstøy av god kvalitet pr. år. Hansker, tjenestelue, oljejakke/bukse, gummistøvler, vernesko og varmedress etter behov. Utdeling av vareklær finner sted i januar måned.

Ved ansettelse etter 1. juli utdeles 1 - ett - sett vareklær.

§ 12 Arbeidsplassen

Arbeidsplassen må til enhver tid være i en slik stand at de er i samsvar med Arbeidsmiljølovens bestemmelser (Kap. 4). Arbeidstakeren plikter selv å melde fra om eventuelle mangler.

I vaktmestersentraler tas spørsmålet opp om representasjon i styret.

I henhold til Arbeidsmiljøloven § 7-1 opprettes det arbeidsmiljøutvalg.

I henhold til Arbeidsmiljøloven § 6-1 opprettes det verneombud.

§ 13 Oppsigelsestid

1. I prøvetiden på 6 måneder er den gjensidige oppsigelsestiden på 14 dager regnet fra oppsigelsesdatoen.
2. Etter prøvetidens utløp er den gjensidige oppsigelsestiden 2 måneder regnet fra den 1. i måneden etter at oppsigelse fant sted. Dog jf AML § 14-9(4 og 5).
3. Dersom arbeidstaker sier opp sin stilling kan det inngås avtale om fratredelse tidligere enn opprinnelig oppsigelsesfrist dersom forholdene ligger til rette for dette.
4. Arbeidstaker som blir sagt opp uten at oppsigelsen skyldes arbeidstakerens eget forhold, oppebærer rett til sluttvederlag som fastsatt mellom LO og NHO.

§ 14 Korte velferdspermisjoner med lønn

Skriftlig permisjonssøknad leveres normalt til styreleder eller nestleder. Søknaden må inneholde opplysninger om grunnen til søknaden og om tidsrommet for permisjonen. I svarbrevet fra arbeidsgiver må det fremkomme om det er med eller uten lønn.

I enkelte selskaper vil permisjonssøknaden bli styrebehandlet. Avgjørelsen på permisjonssøknaden er avhengig av det enkelte selskaps arbeidsrutiner og fullmakter. Hvert selskap må selv avklare med sine ansatte hvordan rutinene for saksbehandlingen skal være.

Fravær inntil en dag kan avtales muntlig med styreleder eller annen bemyndiget person.

Det er altså ingen automatikk i det å få innvilget korte velferdspermisjoner, og styret forbeholder seg retten til å avslå helt eller delvis ut fra en helhetsvurdering der adgang til permisjon ikke er nedfelt i Arbeidsmiljøloven.

Søknader om korte velferdspermisjoner utover 1 dag med andre begrunnelser enn nevnt nedenfor vil også bli vurdert, men i den grad slike etterkommes, er det prinsipielt uten lønn eller ut fra avtale om opparbeidelse time for time.

Korte velferdspermisjoner

Prinsipielt skal permisjoner gis uten lønn eller de skal opparbeides time for time. Imidlertid gis korte velferdspermisjoner med lønn begrenset til medgått tid i følgende tilfelle:

1. Ved dødsfall og begravelse av nære slektninger og arbeidskamerater.
2. Fedre gis permisjon i 2 - to - uker i sammenheng med nedkomst, hvorav 5 - fem - dager gis med lønn.
3. Ved ektefelle/samboer/barns eller foreldres innleggelse på sykehus og ved hjemkomst etter sykehusopphold.
4. Ved lege, tannlege, kiropraktor- og fysioterapeutbesøk.

5. Ved dokumentert etterutdanning som er relevant for den ansattes arbeid og lesedager/eksamen i forbindelse med slik utdanning.
6. Ved fremmøte på sesjon.
7. Ved flytting gis permisjon med lønn første dag. Flyttingen gjelder eget husvære.
8. Ved tilvenning i barnehage/daginstitution/hos dagmamma gis permisjon med lønn i en dag og med mulighet for ytterligere 2 - to dagers permisjon uten lønn.
9. Det gis fri første dag med lønn for å følge barn til skole første skoledag. Det samme gjelder ved innskrivning av barn i skole/førskole.
10. Ved blodgivning.
11. Arbeidstakere som gjennomgår vaktmesterskolen, gis fri på lik linje med lærlingeskolens elever.

§ 15 Overenskomstens forståelse

Oppstår det tvist om forståelsen av denne overenskomst, skal tvisten søkes løst ved forhandlinger som skal finne sted snarest mulig og ikke senere enn 14 - fjorten - dager etter at en av partene har forlangt det.

Oppnås ikke enighet, avgjøres saken av Arbeidsretten for så vidt partene ikke blir enige og henviser saken til voldgiftsrett. Denne består i tilfelle av 3 - tre - medlemmer, hvorav hver av partene oppnevner en representant. Disse velger i fellesskap oppmann. Oppnås ikke enighet om oppmannen, oppnevnes denne av Riksmeglingsmannen.

§ 16 Overenskomstens varighet

Denne overenskomst trer i kraft 1.5.2020 og gjelder til 30.4.2022 og videre 1 - ett - år om gangen dersom den ikke av noen av partene blir sagt opp med minst 2 - to - måneders skriftlig varsel.

Lønnstabell

| Fra 1. mai 2020 | | | Timelønn | Overtid | | |
|-----------------|---------|------------|-------------|----------|-----------|--------|
| Ltr | Årslønn | Månedslønn | - 1950 t/år | 37,5 t/u | 1950 t/år | |
| | | | 37,5 t/uke | 50 % | 100 % | 133 % |
| 18 | 416 400 | 34 700,00 | 213,54 | 320,31 | 427,08 | 497,54 |
| 19 | 420 100 | 35 008,33 | 215,44 | 323,15 | 430,87 | 501,97 |
| 20 | 423 800 | 35 316,67 | 217,33 | 326,00 | 434,67 | 506,39 |
| 21 | 427 500 | 35 625,00 | 219,23 | 328,85 | 438,46 | 510,81 |
| 22 | 431 200 | 35 933,33 | 221,13 | 331,69 | 442,26 | 515,23 |
| 23 | 434 900 | 36 241,67 | 223,03 | 334,54 | 446,05 | 519,65 |
| 24 | 438 600 | 36 550,00 | 224,92 | 337,38 | 449,85 | 524,07 |
| 25 | 442 300 | 36 858,33 | 226,82 | 340,23 | 453,64 | 528,49 |
| 26 | 446 100 | 37 175,00 | 228,77 | 343,15 | 457,54 | 533,03 |
| 27 | 449 900 | 37 491,67 | 230,72 | 346,08 | 461,44 | 537,57 |
| 28 | 453 700 | 37 808,33 | 232,67 | 349,00 | 465,33 | 542,11 |
| 29 | 458 000 | 38 166,67 | 234,87 | 352,31 | 469,74 | 547,25 |
| 30 | 462 300 | 38 525,00 | 237,08 | 355,62 | 474,15 | 552,39 |
| 31 | 466 600 | 38 883,33 | 239,28 | 358,92 | 478,56 | 557,53 |
| 32 | 471 300 | 39 275,00 | 241,69 | 362,54 | 483,38 | 563,14 |
| 33 | 475 900 | 39 658,33 | 244,05 | 366,08 | 488,10 | 568,64 |
| 34 | 481 100 | 40 091,67 | 246,72 | 370,08 | 493,44 | 574,85 |
| 35 | 486 100 | 40 508,33 | 249,28 | 373,92 | 498,56 | 580,83 |
| 36 | 491 400 | 40 950,00 | 252,00 | 378,00 | 504,00 | 587,16 |
| 37 | 496 700 | 41 391,67 | 254,72 | 382,08 | 509,44 | 593,49 |
| 38 | 502 200 | 41 850,00 | 257,54 | 386,31 | 515,08 | 600,06 |
| 39 | 507 800 | 42 316,67 | 260,41 | 390,62 | 520,82 | 606,76 |
| 40 | 513 800 | 42 816,67 | 263,49 | 395,23 | 526,97 | 613,93 |
| 41 | 519 700 | 43 308,33 | 266,51 | 399,77 | 533,03 | 620,97 |
| 42 | 525 900 | 43 825,00 | 269,69 | 404,54 | 539,38 | 628,38 |
| 43 | 532 200 | 44 350,00 | 272,92 | 409,38 | 545,85 | 635,91 |
| 44 | 538 900 | 44 908,33 | 276,36 | 414,54 | 552,72 | 643,92 |
| 45 | 546 100 | 45 508,33 | 280,05 | 420,08 | 560,10 | 652,52 |
| 46 | 552 700 | 46 058,33 | 283,44 | 425,15 | 566,87 | 660,41 |
| 47 | 560 100 | 46 675,00 | 287,23 | 430,85 | 574,46 | 669,25 |
| 48 | 567 300 | 47 275,00 | 290,92 | 436,38 | 581,85 | 677,85 |
| 49 | 574 400 | 47 866,67 | 294,56 | 441,85 | 589,13 | 686,33 |
| 50 | 582 300 | 48 525,00 | 298,62 | 447,92 | 597,23 | 695,77 |
| 51 | 590 000 | 49 166,67 | 302,56 | 453,85 | 605,13 | 704,97 |
| 52 | 597 800 | 49 816,67 | 306,56 | 459,85 | 613,13 | 714,29 |
| 53 | 606 100 | 50 508,33 | 310,82 | 466,23 | 621,64 | 724,21 |
| 54 | 615 100 | 51 258,33 | 315,44 | 473,15 | 630,87 | 734,97 |
| 55 | 623 800 | 51 983,33 | 319,90 | 479,85 | 639,79 | 745,36 |
| 56 | 632 700 | 52 725,00 | 324,46 | 486,69 | 648,92 | 756,00 |

| Ltr | Årslønn | Månedslønn | 37,5 t/uke | 50 % | 100 % | 133 % |
|-----|---------|------------|------------|--------|--------|--------|
| 57 | 641 600 | 53 466,67 | 329,03 | 493,54 | 658,05 | 766,63 |
| 58 | 650 500 | 54 208,33 | 333,59 | 500,38 | 667,18 | 777,26 |
| 59 | 659 500 | 54 958,33 | 338,21 | 507,31 | 676,41 | 788,02 |
| 60 | 668 400 | 55 700,00 | 342,77 | 514,15 | 685,54 | 798,65 |
| 61 | 677 300 | 56 441,67 | 347,33 | 521,00 | 694,67 | 809,29 |
| 62 | 686 200 | 57 183,33 | 351,90 | 527,85 | 703,79 | 819,92 |
| 63 | 695 200 | 57 933,33 | 356,51 | 534,77 | 713,03 | 830,67 |
| 64 | 704 000 | 58 666,67 | 361,03 | 541,54 | 722,05 | 841,19 |
| 65 | 712 900 | 59 408,33 | 365,59 | 548,38 | 731,18 | 851,82 |
| 66 | 721 900 | 60 158,33 | 370,21 | 555,31 | 740,41 | 862,58 |
| 67 | 730 800 | 60 900,00 | 374,77 | 562,15 | 749,54 | 873,21 |
| 68 | 739 700 | 61 641,67 | 379,33 | 569,00 | 758,67 | 883,85 |
| 69 | 748 700 | 62 391,67 | 383,95 | 575,92 | 767,90 | 894,60 |
| 70 | 781 000 | 65 083,33 | 400,51 | 600,77 | 801,03 | 933,19 |

Bilag til overenskomst av 2020 –vedlegg 1

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

III Opprinnelig AFP- ordning

Opprinnelig AFP ytes til arbeidstakere som har sendt søknad om slik pensjon innen 31. desember 2010 og som oppfylder 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) 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 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 opptjening og utbetaling.

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

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

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

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

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

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

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

Foretaket skal bare betale premie av den del av utbetalingene til den enkelte i foregående inntektsår som ligger mellom 1 og 7,1 ganger gjennomsnittlig grunnbeløp.

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

VIII.

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

Bilag av overenskomst 2020 –vedlegg 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 tariffoppliktelse etter § 3.

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

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

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

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

Ved avgang etter fylte 65 år gis ingen ytelse.

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

Ytelsen opphører ved død eller ved fylte 80 år.

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

§ 6 Finansiering

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

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

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

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

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

Bedriftene eller NHO har ikke ansvar for Sliterordningens forpliktelser.

§ 7 Endring og avvikling

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

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

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

Sliterordningen skal avvikles etter siste utbetaling av slitertillegg.

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

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

Oslo, 1. april 2019

Hans-Christian Gabrielsen
LO

Ole Erik Almlid
NHO

Vegard Einan

Bilag av overenskomst 2020 –vedlegg 3**AVTALE****om et Opplysnings- og utviklingsfond opprettet av
Næringslivets Hovedorganisasjon og
Landsorganisasjonen i Norge**

(Endret siste gang i 2011)

§ 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 gitt til trygdekontorenes arbeidstaker-/ arbeidsgiverregister med følgende gruppeinndeling:

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

Bedriftene innbetaler hvert kvartal etterskuddsvis premie etter følgende satser pr. måned. Fra og med 3. kvartal 2011 gjelder følgende premiesatser per måned for O/U-fondet:

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

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

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

§ 4

Innkrevning av premie

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

§ 5

Administrasjon

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

§ 6

Midlenes anvendelse og fordeling

Fondsstyret fastsetter for hvert år de beløp som forskuddsvis skal avsettes til fellesformål som en finner det ønskelig å støtte. Fondets øvrige midler disponeres - med en halvpart til hver -

av spesialutvalg oppnevnt av hver av de to hovedorganisasjonene. Det utarbeides spesialvedtekter for disse utvalgs virksomhet.

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

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

§ 7

Regnskap og årsberetning

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

§ 8

Oppløsning

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

§ 9

Ikrafttredelse

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

Merknader:

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

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

Bilag til overenskomst av 2020 – vedlegg 4

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 en hver tid gjeldende VTA-bilag til AMB-overenskomsten. For tariffperioden 2018-2020 er minstesats for lønn kr 20,00 pr. 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 folketrygdløven, basert på den enkeltes lønn i arbeidsgiverperioden.

Bilag til overenskomsten 2020 - Vedlegg 5

DEL II**HOVEDAVTALE****§ 1 Målsetting og Virkeområder**

- Innledning**
- Formål 1.1 Formålet med denne avtalen er at partene gjennom samarbeid, medbestemmelse og medansvar skal utvikle et godt arbeidsmiljø mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.
- Gjensidig nytte 1.2 Den erfaring og innsikt som de ansatte har, skal gjennom samarbeid mellom arbeidstaker og arbeidsgiver komme til nytte for både virksomheten og den enkelte arbeidstaker.
- Samarbeid 1.3 Det er av avgjørende betydning for gode forhold på arbeidsplassen at samarbeidet mellom virksomhetens representanter og de tillitsvalgte foregår i rasjonelle og betryggende former. De tillitsvalgte må få forholdene lagt til rette slik at de kan ivareta sine oppgaver etter de retningslinjer som er fastsatt i denne avtale.

Former for medbestemmelse

- Medbestemmelse 1.4 Medbestemmelse etter denne avtale utøves gjennom forhandlinger og drøftinger mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver.

§ 2 Definisjoner

- Definisjoner 2.1 **Virksomhet** – Borettslag, sameier og aksjeselskap som har gitt forhandlingsfullmakt til OBOS.
Arbeidsgiver – styret eller den som er delegert slik myndighet
Tillitsvalgt – Arbeidstaker ansatt i virksomheten og/eller som er valgt eller utpekt av medlemmene i sin organisasjon til å ivareta de oppgaver som framgår av denne avtale.

§ 3 Tillitsvalgtes og Virksomhetens Gjensidige Plikter og Rettigheter

- Innledning**
- Generelt 3.1 De tillitsvalgte anerkjennes som representanter for vedkommende organisasjons medlemmer. De tillitsvalgte har i likhet med arbeidsgiver rett og plikt til å gjøre sitt beste for å skape et godt samarbeid og arbeidsmiljø på den enkelte arbeidsplass.

| | | |
|--|-----|--|
| Problemer/klagemål | 3.2 | De tillitsvalgte har rett til å ta opp og søke ordnet i minnelighet problemer/klagemål på arbeidsplassen. Arbeidsgiveren skal meddele de tillitsvalgte hvem problemer/klagemål skal tas opp med. Tillitsvalgte har rett til å bistå medlemmene i personalsaker. |
| Målsetting | 3.3 | Målsettingen er at eventuelle problemer som måtte oppstå i forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker skal søkes løst gjennom ordningen med tillitsvalgte. Saker skal søkes løst på et lavest mulig nivå. Partene er derfor enige om betydningen av et effektivt tillitsvalgts apparat med klare linjer og fullmakter. |
| Tillitsvalgtes rettigheter og plikter | | |
| Lønns- og arbeidsvilkår | 3.4 | Rett og plikt til å drøfte/forhandle om spørsmål vedrørende lønns- og arbeidsvilkår der dette har hjemmel i lov, regler eller tariffavtale. |
| Tariffavtaler | 3.5 | Påse at rettigheter og plikter overholdes i forhold til gjeldende tariffavtaler. De tillitsvalgte har rett til å forplikte medlemmene i spørsmål som angår hele arbeidsstokken eller grupper av arbeidstakere i den utstrekning tariffavtalen ikke er til hinder for det. Det er forutsetningen at tillitsvalgte, hvis de anser det nødvendig, legger saker fram for medlemmene før de tar standpunkt til spørsmålet. Arbeidsgiver skal ha svar uten ugrunnet opphold. |
| Ulovlige konflikter | 3.6 | En tillitsvalgt skal hverken tilskynde eller medvirke til ulovlige konflikter. |
| Informasjonsplikt | 3.7 | Tillitsvalgte skal informere arbeidsgiver om forhold som vil ha betydning for virksomheten. |
| Ledige stillinger | 3.8 | Tillitsvalgte har rett til å bli informert om nyopprettede og ledige stillinger. |
| Oppsigelser - Avskjed m.m. | 3.9 | Tillitsvalgte kan kreve forhandlinger om avskjed, suspensjon, eller oppsigelse ovenfor arbeidstakere, jf. Aml. § 17 - 3 Arbeidstaker som må avgi forklaring i forbindelse med slike saker, kan la seg bistå av en representant fra sin arbeidstakerorganisasjon. |

Arbeidsgiverens plikter i forhold til de tillitsvalgte

- | | | |
|--------------------------|------|--|
| Tariffavtale | 3.10 | Påse at rettigheter og plikter overholdes i henhold til gjeldende tariffavtale. |
| Endringer i virksomheten | 3.11 | Arbeidsgiveren skal orientere, drøfte og på forhånd ta de tillitsvalgte med på råd på et tidligst mulig tidspunkt om de virkninger planlagte/forestående endringer i virksomheten vil få for arbeidstakerne. Dette gjelder bl.a.: - Driftsendringer/omorganiseringer som vil medføre endringer i sysselsettingen og/eller arbeidsforhold. - Ved utarbeiding av reglement, instruks og endringer i disse. - Forslag til driftsbudsjett. |
| Nyansettelser | 3.12 | Gi tillitsvalgte omgående melding om nyansettelser. |
| | 3.13 | Meddele nyansatte hvem som er tillitsvalgt. |
| Svar | 3.14 | Alle henvendelser fra de tillitsvalgte skal det gis svar på så snart som mulig og uten ugrunnet opphold. |

Rett til fri fra ordinært arbeid

- | | | |
|--------------------|------|--|
| Rett til fri | 3.15 | Tillitsvalgte har rett til fri fra ordinært arbeid for å utføre sine oppgaver iht. denne avtale. Arbeidet som tillitsvalgt skal avvikles slik at det volder minst mulig ulempe for arbeidets gang. Fravær skal avtales på forhånd med nærmeste overordnede. |
| Lønn | 3.16 | Under utøvelsen av sin virksomhet som tillitsvalgt og under forhandlinger og drøftelser med arbeidsgiver, beholder den tillitsvalgte sin lønn. Med lønn menes i denne forbindelse stillingens faste lønn samt alle faste og variable tillegg som arbeidstakeren ville hatt om vedkommende hadde vært i arbeid. |
| Rett til permisjon | 3.17 | Ved deltakelse i lokale og sentrale forhandlinger innvilges permisjon med lønn. Valgte medlemmer av vedtektsfestede sentrale og fylkesorganer innvilges permisjon med lønn inntil 12 arbeidsdager pr. år. |
| | 3.18 | Tillitsvalgte på arbeidstedet og tilsatte med tillitsverv innen organisasjonen kan ikke uten tvingende grunn nektes tjenestefri med lønn for å delta på kurs for tillitsvalgte eller faglige kurs (organisasjonsfaglige) som arrangeres av vedkommende arbeidstakerorganisasjon. |

Tillitsvalgtes
oppsigelsesvern

- 3.19 Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgt kan ikke skje uten saklig grunn og følger for øvrig bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.
Ved oppsigelse på grunn av arbeidsmangel, må det i tillegg til ansiennitet og andre grunner som det er rimelig å ta hensyn til, også legges vekt på den spesielle stilling en tillitsvalgt har i virksomheten.

§ 4 Innføring og bruk av datateknologi

- 4.1 Partene er enige om å sikre de ansatte medbestemmelse og medinnflytelse ved innføring, bruk og videreutvikling av datateknologi og data systemer som berører deres arbeidsplass eller arbeidsvilkår.

§ 5 Fagforeningskontingent

- 5.1 Dersom den enkelte arbeidstakerorganisasjon/tillitsvalgte ønsker det, skal trekk i lønn av fagforeningskontingent foretas etter avtale med arbeidsgiver.

§ 6 Konflikter (Interessetvister)

Kollektiv oppsigelse

- 6.1 I forbindelse med opprettelse av ny eller revisjon av gjeldende tariffavtale, er partene enige om å godta som gyldig plassoppsigelse varsel utvekslet mellom partene i denne avtale. Plassoppsigelsen skal i form og innhold være fastsatt i Arbeidstvistlovens § 28.

Begge parter forplikter seg til å varsle disse oppsigelsene minst 14 dager før arbeidskamp settes i verk, likevel slik at opptrapping av allerede iverksatt arbeidskamp kan varsles med 4 dagers varsel.

Varslet skal omfatte hvilke ansatte oppsigelsene gjelder for, og hvilke arbeidstakere som skal tas ut.

Opgaver over de arbeidstakere som skal tas ut i arbeidskamp skal presenteres arbeidsgiver/arbeidstakerorganisasjon minst 4 dager før plassfratredelsen.

Vedtak om bruk av kampmidler kan bare fattes av organisasjonene sentralt.

- Arbeidstakere som unntas fra streik 6.2 Før kampmidler nyttes i forbindelse med interessekonflikter, forplikter organisasjonene seg snarest mulig å forhandle om å unnta fra aksjon personer som er nødvendig for at ikke 3. manns interesser skal skades på utilbørlig måte. Oppnås ikke enighet ved forhandlinger, skal tillitsvalgte bringe saken inn for sine respektive forbund, som med bindende virkning for sine medlemmer fastsetter om, og i tilfelle hvilke personer som skal holdes utenfor den aksjon som tenkes iverksatt.
- Arbeidstakere som ikke deltar i aksjon 6.3 For arbeidstakere som blir helt unntatt fra aksjon gjelder vanlige arbeids- og ansettelsesvilkår. Arbeidstakere som delvis er unntatt fra aksjon godtgjøres for det arbeid som faktisk utføres.
- Sympatiaksjoner 6.4 Ingen sympatiaksjon kan settes i verk uten at det på forhånd har vært forhandlinger mellom virksomheten og vedkommende organisasjon(er). Forhandlinger skal være holdt innen 4 dager etter at det er reist krav om det. Varsel om arbeidsstans og oppgaver over de som skal tas ut i sympatiaksjon skal være som bestemt i arbeidstvistloven.

§ 7 **Tvistebestemmelser**

- Generelt Forhandlinger 7.1 En tvist om en tariffavtales gyldighet, forståelse eller beståen eller om krav som grunner seg på en tariffavtale, må ikke søkes løst gjennom arbeidsnedleggelse, arbeidsstenging eller annen arbeidskamp, men skal søkes løst ved forhandlinger.
- Forhandlingsmøte skal holdes innen 14 dager etter at en av partene har framsatt skriftlig krav om det. Jf. Arbeidstvistlovens § 18 nr. 3.
- 7.2 Blir en tvist ikke løst ved forhandlinger etter foranstående punkt, bringes tvisten inn for OBOS v/forhandlingsutvalget og Fagforbundet v/Kompetansesenteret i Oslo. Dette gjelder også tvist om forståelse og gyldighet av lokal særavtale. Forhandlingens møte skal holdes innenfor 14 dager etter at det er framsatt skriftlig krav om det med mindre partene blir enige om noe annet.
- Arbeidsretten 7.3 Før en tvist bringes inn for Arbeidsretten skal det foreligge protokoll fra forhandlingsmøte, jf. Arbeidstvistlovens § 18 nr. 2.
- Disiplinærtiltak 7.4 Ved disiplinærtiltak og irettesettelser har arbeidstakeren rett til å la seg bistå av tillitsvalgt dersom han ønsker det. Likeledes dersom det har oppstått tvist om arbeidsinstruks og lov- og avtaleverkets forståelse.

Bilag til overenskomst av 2020 - vedlegg 6**FERIE M.V.****Innledning**

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

A. Fleksibilitet

I samtlige overenskomster inntas følgende bestemmelser:

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

B. Avtalefestet ferie

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

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

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

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

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

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

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

Økningen foretas ved at proSENTSATSEN for opptjeningsåret endres slik:

2000 settes til 11,1

2001 settes til 12,0

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

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

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

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

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

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

Merknader:

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