

## **O V E R E N S K O M S T**

mellom

**Næringslivets Hovedorganisasjon**

**på den ene side**

og

**Landsorganisasjonen i Norge og  
Norsk Arbeidsmandsforbund**

på den annen side

om

lønns- og arbeidsvilkår for renholdsarbeid på land i egen regi, ved de av Næringslivets Hovedorganisasjons bedrifter hvor denne overenskomst er gjort gjeldende. Det vises til egen oversikt som består mellom organisasjonene.

## INNHold

	Side	
§1	Arbeidstid.....	3
§2	Lønnsbestemmelser .....	4
§3	Hovedrengjøring o.l. ....	6
§4	Lønn for ventetid .....	7
§5	Lønn for arbeidslederfunksjoner .....	7
§6	Personlig utstyr - rengjøringsmidler .....	8
§7	Ekstraarbeid - overtidsarbeid .....	8
§8	Nattarbeid, søn- og helligdagsarbeid m.v. ....	9
§9	Ferie .....	9
§10	Lønn under sykdom .....	9
§11	Oppsigelsestid .....	9
§12	Permitteringer .....	10
§13	Godtgjørelse for 1. og 17. mai. A-ordningen .....	10
§14	Likestilling.....	10
§15	Generelle bestemmelser .....	10
§16	Særavtaler .....	11
§17	Uorganiserte bedrifter - tariffrevisjoner .....	11
§18	Varighet og reguleringsbestemmelser.....	12
Bilag 1	Sluttvederlag	
Bilag 2	Opplysnings- og utviklingsfondet	
Bilag 3	Korte velferdspermisjoner	
Bilag 4	Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai, A-ordningen	
Bilag 5	Avtalefestet pensjon (AFP)	
Bilag 6	Garantiordningen	
Bilag 7	Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste	
Bilag 8	Yrke som profesjonell renholder	
Bilag 9	Likestilling	
Bilag 10	Ferie m.v.	

**DEL I HOVEDAVTALEN LO OG NHO**  
**DEL II**

**§ 1**

**ARBEIDSTID**

1. Alle ansatte skal ha skriftlig arbeidsavtale som angir ansettelsesbetingelsene. Det vises for øvrig til Arbeidsmiljøloven § 14-6.
2. Deltidsansatte skal til enhver tid ha en skriftlig bekreftelse på sin arbeidstid.
3. Når deltidsansatte har varslet arbeidsgiver om at det ønskes mer arbeid skal arbeidsgiver, i den grad det er mulig, gi disse fortrinnsrett til ledige stillinger i bedriften.
4. Arbeidsgiver plikter ved ansettelsen og ved vesentlige endringer i arbeidsomfanget og metoder å gi arbeidstaker nødvendig grunnleggende introduksjon til arbeidet. Arbeidstaker plikter på samme måte å gjennomføre tilbudt opplæring.”
5. Den ordinære ukentlige arbeidstid skal ikke overstige 37,5 timer, og med de unntak Arbeidsmiljøloven gir adgang til, legges mellom kl. 06.00 og 21.00.
6. Arbeidstiden fastsettes av bedriftsledelsen etter drøftelser med renholderne og deres tillitsvalgte, der det lar seg praktisere. Ved avgjørelsen bør en søke å ta hensyn til den enkeltes reisemuligheter til og fra arbeidsstedet og til en vurdering av hvorvidt renholdet kan foretas mens annen virksomhet er i gang på arbeidsstedet.
7. Rammen for renholdernes daglige arbeidsområde fastsettes av bedriften. Renholderne skal få utlevert en plan for sitt område, samt en beskrivelse av arbeidets omfang (se protokolltilførsel vedrørende hva en renholdsplan og omfangsbeskrivelse skal inneholde).

Tillitsvalgte har innsynsrett i renholdsplan og renholdets omfang samt rammetimetall. En nyansatt renholder på deltid får timelønn for medgått tid i 4 uker.

Dersom en av partene mener det er behov for å endre rammen skal det etter den innledende fase utføres prøverenhold. Prøverenholdet utføres i henhold til bestemmelsene i punkt 8.

Partene kan bli enige om at det skal fremlegges beregning av rammetimetall og ytelse for å fastslå fremtidig tid for å utføre oppdraget. I et slikt tilfelle kan tillitsvalgte også kreve fremlagt kalkyle/beregning av gang/kjøretid.

Før prøverenhold forlanges skal tillitsvalgt gi begrunnelse for hvorfor renholdsplanen bør endres, og drøfte løsningsmuligheter som overflødiggjør prøverenhold med arbeidsgiver.

Pålagt arbeid som går ut over beskrivelsen i renholdsplan og arbeidsomfang er å betrakte som merarbeid.

Bedriften og de tillitsvalgte har imidlertid anledning til å inngå avtale om et renholdsopplegg knyttet til en valgt renholdsstandard. En forutsetning er at de renholdere som skal praktisere dette får en grundig opplæring i systemet før oppstart.

Endring av arbeidstid eller arbeidsomfang skal drøftes med tillitsvalgte i henhold til Hovedavtalens § 9-4.

8. For det enkelte område fastsetter bedriftsledelsen et rammetimetall. Rammetimetallet gjør det mulig å utføre de eksisterende oppgaver i henhold til renholdsplanen og arbeidsomfang.

For hvert område fastsettes det en minimumstid pr. dag. Denne tiden skal gjøre det mulig å oppfylle bestemmelsen i renholdsplanen og arbeidsomfang for hver enkelt dag. Tidsforbruket registreres daglig med stimplingsur/timelister. I løpet av en kalendermåned skal det arbeides de timer som er fastsatt.

Er det tvil om rammetimetallet er riktig kan det også etter ønske fra renholder/tillitsvalgt eller bedriften etter vesentlig endring av renholdsplan og arbeidsomfang, kreves prøverenhold. Krav om prøverenhold må være den annen i hende senest 6 uker etter oppstart.

Før prøverenhold igangsettes skal tillitsvalgte og bedriften forsikre seg om at arbeidet utføres i henhold til renholdsplan og arbeidsomfang og arbeidsomfang, at tilstrekkelig opplæring er blitt gitt og at man har arbeidsredskap som er nødvendig for å utføre renholdet.

### **Protokolltilførsel:**

Av renholdsplan skal det fremgå:

Hvilke arealer den enkelt renholder har ansvar for, hvor mange og hva slags rom det er, og hvor disse ligger i bygget skal fremgå av en skisse eller annen utvetydig beskrivelse. Type gulvbelegg, harde gulv - tekstilbelagte gulv og planlagte renholdsmetoder.

Hvor ofte de enkelte rom/arealer skal rengjøres i løpet av en nærmere definert periode. Beskrivelse av daglig renhold og tilsynsrenhold. Dersom ikke annet er avtalt, innbefatter tilsyn tømning av papirkurv, tømning og rengjøring av askebeholder, støvtørring av tilgjengelige flater på arbeidsbord, avlastningsbord/konferansebord.

Ved INSTA 800 skal kvalitetsnivå fremgå av renholdsplanen.

## **§ 2 LØNSBESTEMMELSER**

- a) Renholderne skal ha sin lønn utbetalt som månedslønn. Månedslønnen beregnes på bakgrunn av rammetimetallet.

**Fra 01.07.2010 gjelder følgende lønnskala:**

Under 18 år	kr 111,56 per time
0-2 års ansiennitet	kr 148,56 per time
2-4 års ansiennitet	kr 151,62 per time
4-10 års ansiennitet	kr 154,14 per time
Over 10 års ansiennitet	kr 157,79 per time

Fagarbeider gis et lønnstillegg på kr. 8,00 pr. time.

Lønnstabell for læringer under Reform 94:

1. læreår kr 79,81 per time
2. læreår kr 79,81 per time

På den enkelte bedrift kan det avtales med organiserte tillitsvalgte:

- Bonus på objektivt grunnlag hvor arbeidsgiver og arbeidstaker deler gevinst.
- At renholdere som utfører renhold basert på INSTA 800 får tillegg for denne tjenesten, basert på at stikkontroller viser avtalt nivå.
- Tillegg for pålagt opplæring, der dette ikke omfattes av andre tillegg.
- At sommervikarer ikke avlønnes etter overenskomstens lønnsatser.
- Tillegg for renholdsoppgaver der særskilte grunner tilsier det.

Ovennevnte skal være skriftlig og drøftes minst en gang årlig.

Renholdere som for det vesentlige utfører renholdsoppgaver, men som også utfører tilleggstjenester, lønnes som øvrig renholdsarbeid.

- b) Opprykk på lønnsstigen skjer ved dokumentert arbeid som renholder siste 15 år. Renholder som arbeider minst 15 timer pr uke får ansiennitet som heltidsansatt.

Renholdere som arbeider mindre enn 15 timer pr uke får 1/2 års ansiennitet for hvert hele års ansettelse.

Arbeidsgiveren må ha plikt til å sende inn lønnsinnberetning og arbeidsforholdet må være dokumentert. Det gjøres ikke fradrag for legitimert sykefravær eller permisjon i inntil 3 måneder eller for permisjon etter Arbeidsmiljøloven § 12-2-12-5.

- c) Det lønnes pr. måned etter arbeidede timer eller dager. Dette vil ikke få innvirkning på bestemmelsene i bilag 4.
- d) Sykdom varsles så snart som mulig og senest før arbeidsstart. Ved sykefravær utover arbeidsgiverperiodens lønnsplikt eller annet fravær, trekkes lønn for den tid fraværet har vart.
- e) Ved skoler og under lignende arbeidsforhold lønnes etter antall arbeidede dager samt bevegelige helligdager.
- f) § 3-5 praksiskandidater opprettholder sin lønn ved avleggelse av den praktiske og teoretiske fagprøven første gang når betingelsene for å få fagbrev er til stede.

### **Protokolltilførsler:**

- 1) Det er en forutsetning at lønnsavregningen er utformet slik at arbeidstakerne kan kontrollere at avregningen er i overensstemmelse med utført arbeid. Detaljene i lønnsavregningen utformes av bedriften i samråd med de tillitsvalgte. Det vises forøvrig til Hovedavtalens § 11-3.
- 2) Ved avtalt avbrudd i arbeidet på minst ½ time betales ved annen gangs fremmøte for minst 2 timer.
- 3) Renholdere som blir pålagt arbeidsoppdrag på flere arbeidssteder i bedriften skal ha beregnet lønn for løpende tid mellom oppdragene.
- 4) Ekstraordinært merarbeid som ikke er fastsatt i renholdsplanen og arbeidsomfang godtgjøres som merarbeid etter avtale med arbeidsgiver.

### **§ 3 HOVEDRENGJØRING O.L.**

1. Hovedrengjøring og annet som partene enes om som temporært renhold skal som hovedregel utsettes i akkord der oppgavens natur tilsier at dette er hensiktsmessig. Før bedriften fastsetter akkorden skriftlig, skal dette drøftes med berørte arbeidstakere. Hovedrenhold som ikke settes ut i akkord, betales med den ordinære timelønn tillegg et akkordavsavn på kr 12,-.
2. Ved hovedrengjøring skal de renholdere som er på arbeidsstedet og som kan utføre hele hovedrengjøringen tilbys dette arbeid såfremt dette ikke medfører overtidsarbeid.
3. Hovedrengjøring o.l. omfatter:

Rengjøring av vegger og/eller tak i den forbindelse følgende arbeidsoperasjoner: Inventar som er flyttbart flyttes bort fra veggene og tildekkes. Fast inventar og store skap m.v. tildekkes på stedet. Løse tepper/ryer stues bort.

Bilder/ malerier m.v. tas ned av veggene. Gardiner tas ned, likeså løse arrangementer for gardinoppheng. Lysarmatur rengjøres. Dører (alle sider), karmen, vinduskarmen og lister rengjøres. Varmeelementer, slik som radiatorer, panelovner rengjøres.

På skoler rengjøres pulter og stoler. Bilder m.v. som er tatt ned av veggen, støvtørkes. Glasspartier i dører og vegger pusses. Inventar, bilder m.v. settes/henges på plass. Inventar støvtørkes etterpå. Gardiner med opphengsarrangement henges på plass. Gulv vaskes, eventuelt støvsuges om det er tepper. Inventar som er flyttet bort, settes på plass. Medbragt utstyr rengjøres og fjernes. Hel oppskuring (ikke vedlikehold eller reetablering av bonevoks) av gulv og hel tepperens.

For de som arbeider med renhold av produksjonslokaler og produksjonsutstyr innen kjøtt- og fiskeindustrien skal normallønnen være kr 5,00 høyere enn satsene i § 2.

Det kan på det enkelte oppdrag avtales et bonussystem.

#### **§ 4 LØNN FOR VENTETID M.V.**

1. Renholder som blir tilsagt til et bestemt klokkeslett uten å bli tilvist arbeid, skal ha timebetaling for ventetid. Forutsetningen for betaling for ventetid er at vedkommende møter presis.

Hvis en renholder blir tilkalt til tilfeldig arbeid uten å få arbeid eller får arbeid av mindre enn 2 timers varighet, betales for oppmøte for minst 2 timer.

2. Dersom det ordinære arbeid av utenforliggende årsaker må forseres, slik at den fastsatte tid ikke benyttes fullt ut, skal det dog betales for denne.
3. Renholdere som blir pålagt arbeidsoppdrag på flere arbeidssteder for samme bedrift skal ha beregnet arbeidstid og lønn for løpende tid mellom oppdragene. Dette gjelder også patruljetjeneste.
4. Dersom renholderen ikke får anledning til å arbeide ut den fastsatte tid uten at slik forsering har funnet sted, skal det likevel betales for denne tid så sant det ikke kan tilvises annet renholdsarbeid på samme arbeidssted.
5. Ved avtalt avbrudd i arbeidet på minst ½ time betales ved annen gangs frammøte for minst 2 timer.

#### **§ 5 LØNN FOR ARBEIDSLEDERFUNKSJONER**

1. Arbeidstakere som er omhandlet av denne overenskomst og som av bedriften blir satt til å lede, fordele og kontrollere arbeid skal for dette arbeidet godtgjøres etter følgende kriterier:
  - For den tid som medgår til lederfunksjoner skal vedkommende etter kvalifikasjoner, praksis og jobbinnhold utbetales et ansvarstillegg pr time i tillegg til sin ordinære tariff lønn. Timetilleggets størrelse fastsettes i avtale på bedriften.
  - Renholder som blir pålagt opplæring av nytilsatt i vanlig arbeidstid skal lønnes med normallønn. Hvis det medfører arbeid utover normal arbeidstid lønnes dette som ekstra arbeid.
  - Foruten tariffmessige endringer skal det ved årlige konferanser mellom bedriftsledelse og tillitsvalgt tas opp drøftelser om eventuell regulering av det som er omfattet i denne paragraf.
  - I tilfelle det pålegges hjemmetjeneste skal godtgjørelsen for dette avtales på bedriften. Dette gjelder også bruk av egen telefon i tjenesten.

**§ 6**  
**PERSONLIG UTSTYR - RENGJØRINGSMIDLER**

1. Bedriften holder renholdere med hensiktsmessig arbeidstøy. Arbeidstakere plikter å benytte utlevert arbeidstøy. Arbeidstøy, fottøy og verneutstyr er bedriftens eiendom hvis ikke annet er uttrykkelig avtalt.
2. Hvor det på grunn av forholdene er behov for det, skal renholderne utleveres gummistøvler eller annet hensiktsmessig fottøy.
3. Arbeidsgiveren plikter å gi grundig opplæring i bruk av de aktuelle rengjøringsmidler, metoder og utstyr. Rengjøringsmidlene skal være merket i henhold til merkeforskriftene. Arbeidsgiver skal stille til disposisjon egnet verneutstyr. Arbeidstaker plikter å benytte verneutstyr der dette er pålagt.
4. Ved innkjøp av ny type utstyr skal verneombud og eventuelt bedriftshelsetjenesten tas med på råd før beslutning om innkjøp tas.
5. Vaksine som er nødvendig for utførelsen av renholdsoppgaven bekostes av bedriften.

**§ 7**  
**MERARBEID - OVERTIDSARBEID**

1. Overtid inntreffer ved:
  - arbeid over 9 timer pr. dag eller
  - arbeid over 37,5 timer pr. uke (henholdsvis 35,5 timer pr. uke ved skiftordning som tilsier dette)
2. Ekstraarbeid - hvorved den samlede ukentlige arbeidstid ikke overstiger 37,5 timer betales med timelønn etter de satser som er nevnte under § 2.
3. For deltidsansatte opparbeides ikke overtid før arbeidstiden overstiger den tid som gjelder for heltidsansatte.
4. Ved pålagt overtidarbeid gis følgende tillegg til normallønn, jfr § 2:
  - a) For de to første arbeidede overtidstimer: 50 prosent.
  - b) For ytterligere arbeidede overtidstimer: 50 prosent.
  - c) For overtidarbeid på søn- og helligdager samt på dager før disse: 100 prosent.
  - d) For overtidarbeid etter kl. 21.00: 100 prosent.
  - e) For overtidarbeid, etter overenskomstens bestemmelser, som varsles samme dag og som varer minst 2 timer, betales kr 74,- i matpenger med mindre bedriften sørger for forpleining.

5. Lærlinger som arbeider overtid skal minst betales som andre ufaglærte som arbeider overtid.

## **§ 8**

### **NATTARBEID, SØN- OG HELLIGDAGSARBEID M.V.**

1. For tilsagt arbeid mellom kl. 21.00 og kl. 06.00 avtales lønnstillegg i hvert enkelt tilfelle. Dette lønnstillegg skal dog være minst kr 20,00 pr. time.
2. For tilsagt arbeid på 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kristi Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag betales i tillegg til dagnormen 1 timelønn for hver arbeidet time.
3. For tilsagt arbeid på søndager som ikke er høytids- eller helligdager, gis et tillegg på 75 prosent. Renholdere som fra tidligere har en gunstigere ordning, bibeholder denne.
4. For arbeid på lørdager som ikke er høytids- eller helligdager, gis et tillegg på 50 prosent etter kl. 18.00.
5. For tilsagt arbeid på påskeaften, julaften, nyttårsaften og pinseaften betales for arbeid etter kl. 13.00 i tillegg til dagnormen 1 timelønn for hver arbeidet time.

## **§ 9**

### **FERIE**

Ferie gis i samsvar med Ferieloven.

## **§ 10**

### **LØNN UNDER SYKDOM**

I henhold til Lov om folketrygd.

## **§ 11**

### **OPPSIGELSESTID**

Oppsigelsesfristen er 1 måned, jfr. Arbeidsmiljølovens § 15-3. For øvrig gjelder lovens oppsigelsesfrister.

Ved driftsinnskrenkninger skal færrest mulig rammes. Overtallige renholdere søkes omplassert så langt dette er mulig.

## § 12 PERMITTERINGER

Ved hel eller delvis permittering vises til bestemmelse i Hovedavtalens kap. 8.

## § 13 GODTGJØRELSE FOR 1. OG 17. MAI A-ORDNINGEN

Månedslønnede og ukelønnede renholdere skal som godtgjøring for helligdager og 1. og 17. mai ha utbetalt sin vanlige lønn. Forøvrig vises til Bilag 4.

## § 14 LIKESTILLING

Partene er enige om både sentralt og lokalt å fortsette arbeidet med å tilrettelegge forholdene, slik at kvinner og menn gis like muligheter til å ta del i de forskjellige arbeidsoppgaver i bedriftene.

Bedriftene skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelser, forfremmelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning.

### **Protokolltilførsel:**

Partene på den enkelte bedrift skal i løpet av avtaleperioden foreta nødvendig gjennomgang av sine lokale avtaler for å sikre at disse er i samsvar med likestillingslovens bestemmelser.

I tariffperioden bør de lokale parter drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med henblikk på å opprette en bedriftstilpasset likestillingsavtale. Formålet med en slik avtale skal være å oppnå at alle arbeidstakere - uansett kjønn - gis samme mulighet til arbeid og faglig utvikling, og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement.

I forbindelse med eventuell opprettelse av likestillingsavtale og som grunnlag for likestillingsarbeid i bedriftene vil NAF og NHO bl.a. peke på at:

- Likestilling er et lederansvar
- Likestilling mellom kjønnene omfatter mer enn lønsspørsmål
- Likestilling gjelder også holdninger og normer og krever sterk medvirkning fra de tillitsvalgte
- Likestillingsarbeidet bør drøftes og følges opp i etablerte samarbeidsfora i bedriften.

**§ 15**  
**GENERELLE BESTEMMELSER**

- Bilag 1. Sluttvederlag.
- Bilag 2. Opplysnings- og utviklingsfondet.
- Bilag 3. Korte velferdspermisjoner
- Bilag 4. Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai A- ordningen.
- Bilag 5. Avtalefestet pensjon (AFP)
- Bilag 6. Garantiordningen
- Bilag 7. Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste.
- Bilag 8. Yrke som profesjonell renholder.
- Bilag 9. Likestilling.
- Bilag 10. Ferie m.v.

**§ 16**  
**SÆRAVTALER**

Se Hovedavtalens Kap. 4

**§ 17**  
**UORGANISERTE BEDRIFTER – TARIFFREVISJONER**

For uorganiserte bedrifter som er bundet av denne overenskomst gjennom direkte avtale med forbundet (såkalte ”tiltredelsesavtaler”, ”hengeavtaler eller ”erklæringsavtaler”), der partene er enige om å tiltre ”den til enhver tid gjeldende overenskomst”, gjelder følgende:

Disse bedrifter omfattes av tariffrevisjoner mellom overenskomstens parter, uten at ”erklæringsavtalen” sies opp.

Som følge av at forbundet og de uorganiserte bedrifter er enige om å tiltre den til enhver tid gjeldende overenskomst, gjennomføres det ikke særskilt forhandling og/eller mekling mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter, idet forhandling/mekling mellom overenskomstens parter også omfatter/gjelder mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter.

Når LO/forbundet sier opp overenskomsten, varsles de uorganiserte bedrifter om dette ved kopi av oppsigelsen. Dette varsel regnes som forutgående oppsigelse av tariffavtalen og tilfredsstiller arbeidstvistlovens krav for iverksettelse av lovlig arbeidskamp.

Forbundet har rett til å ta medlemmer i disse bedrifter ut i arbeidskamp med varsling av plassoppsigelse og eventuell plassfratredelse i hht fristene i Hovedavtalens § 3-1 nr. 1, 2 og nr. 4, samtidig som det varsles plassoppsigelse/plassfratredelse i hovedoppgjøret. Eventuell arbeidskamp i uorganiserte bedrifter opphører samtidig med opphør av arbeidskampen i hovedkonflikten.

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

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

Dersom forbundet eller bedriften ønsker å gjennomføre en selvstendig tariffrevisjon må ”erklæringsavtalen” sies opp ihht de oppsigelsesregler som gjelder.

## **§ 18 VARIGHET OG REGULERINGSBESTEMMELSER**

Denne overenskomst trer i kraft 1. mai 2010 og gjelder til 30. april 2012 og videre 1 år ad gangen dersom den ikke skriftlig sies opp med 2 - to - måneders varsel.  
Ved senere revisjoner av overenskomsten skal det benyttes ajourførte tall for antall ansatte i de forskjellige lønnstrinn.

### **Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår**

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

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap, eller det organ LO bemyndiger og NHOs Representantskap.

Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 - fjorten - dager etter forhandlingens avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 - fjorten - dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2011).

-----

Oslo, november 2010

**Næringslivets Hovedorganisasjon**

**Landsorganisasjonen i Norge**

**Norsk Arbeidsmandsforbund**



**AVTALE**

**om et Opplysnings- og utviklingsfond opprettet av  
Næringslivets Hovedorganisasjon og**

**Landsorganisasjonen i Norge**

(Endret siste gang i 2008)

**§ 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 verdiskapning,
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. 20t/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.

- Gruppe 1: kr. 15,-
- Gruppe 2: " 25,-
- Gruppe 3: " 44,-

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 Arbeidsutvalget i NHO 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 midlernes 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.

## **Korte verferd**

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

**A-ordningen**

Endret siste gang 1978

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

**I**

**Godtgjørelsen.**

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

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

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

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

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

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

Godtgjørelsen reduseres forholdsvis hvis det etter gjeldende arbeidsordning ved bedriften drives med innskrenket arbeidstid på vedkommende ukedag. I

godtgjørelsen gjøres fradrag for dagpenger e.l. som arbeideren i tilfelle får utbetalt for vedkommende dag av arbeidsgiveren eller av trygdeinstitusjon som helt eller delvis finansieres ved pliktmessig bidrag fra arbeidsgiveren.

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

Merknader:

- a. I tillegg til den betaling vedkommende arbeider skal ha etter overenskomsten, utbetales skiftarbeidere for hvert fulle arbeidede skift på helligdager som faller på en ordinær ukedag kr. 30,-.

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

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

Feriegodtgjørelse beregnes av ovennevnte kr. 30,-, derimot ikke skift- eller overtidspresenter.

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

## II

### Opptjeningsregler.

Rett til godtgjørelse har arbeider som har hatt sammenhengende ansettelse ved samme bedrift i minst 30 dager forut for helligdagen eller er ansatt senere når arbeidet er av minst 30 dagers varighet. Når det gjelder denne opptjening, regnes de 3 helligdager i påsken som en enhet og de 2 helligdager i julen sammen med nyttårsdag som en enhet.

For 1. og 17. mai gjelder reglene i par. 3 om 1. og 17. mai, av 26.april 1947.

### III Tapsregler

1. Retten til godtgjørelse tapes hvis arbeideren er fraværende både virkedagen før og virkedagen etter helligdagen.  
  
Retten til godtgjørelse tapes hvis ikke det er avtalt fri dagen før og dagen etter helligdagen med arbeidsgivers samtykke.
2. Retten tapes også hvis arbeideren forsømmer sitt arbeid enten på virkedagen før eller virkedagen etter helligdagen, med mindre fraværet skyldes tjenestefrihet med arbeidsgiverens samtykke, ferie, legitimert sykdom, varetagelse av offentlig ombudspått eller annen uforskyldt fraværsgrunn.
3. Retten til godtgjørelse tapes ikke for helligdager og 1. og 17. mai som faller innenfor tidsrom hvor arbeideren har ferie eller er permittert på grunn av driftsstans, men reglene ovenfor følges dog forsåvidt angår fravær siste virkedag før og første virkedag etter slik ferie- eller permisjonstid.
4. Dersom en arbeider med minst 5 års sammenhengende ansettelse i bedriften blir oppsagt uten at det skyldes eget forhold, og oppsigelsesfristen utløper siste virkedag i april eller desember måned, skal arbeidsgiveren betale ham godtgjørelse for henholdsvis 1. mai og 1. januar.

### IV Utbetaling

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

### V

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

AFP  
**Bilag til overenskomst av 2010**

## **Lavlønnsgaranti**

Tidligere generelt bilag om lavlønnsordningen erstattes med dette bilaget.

Lavlønngarantien opprettholdes, men forskyves i samsvar med Riksmeglingsmannens forslag av 27.04.1992 således:

”LO og NHO anbefaler at utbetalingstidspunktet for de tradisjonelle lavlønnsgarantiordninger flyttes fra 01.10 til den enkelte overenskomsts utløpstidspunkt. Med sikte på at flytting kan skje fra og med tariffoppgjøret 1993, hvis overenskomstpartene er enige om det, gjennomføres i god tid før våroppgjøret nødvendig forberedende arbeid. Som et ledd i eventuell flytting av virkningstidspunktet endres også beregningsgrunnlaget fra 2. til 4. kvartal.

**Merknad:**

Bedriften skal årlig med basis i NHOs lønnsstatistikk (kolonne 6) regulere fortjenestenivået i bedriften slik at gjennomsnittlig fortjeneste minst tilsvarer 85% av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn.

**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.

## **YRKE SOM RENHOLDER**

Yrket som renholder er i dag sterkt preget av deltid. Oppgavene skaper ofte ikke behov for mer.

Hvis yrket skal få en faglig tilfredsstillende utvikling, er det nødvendig at en større andel av renholderne får mulighet for heltidsstillinger.

Partene er enige om å arbeide aktivt for en slik utvikling og for at så meget som mulig av arbeidstiden legges mellom kl. 0700 og kl. 1900.

Partene er enige om å arbeide aktivt for å fremme faglig dyktighet og konkurranse på like vilkår innen renhold.

## Bilag til overenskomst av 2008

### Hovedorganisasjonenes arbeid med likestilling mellom kvinner og menn

#### FRA ORD TIL HANDLING - ET AKTIVITETSPROGRAM I 10 PUNKTER

**I arbeidet med likestilling har Hovedorganisasjonene, i perioden 1995 til 2000, lagt hovedvekten på intensjonsavtaler, brosjyremateriell og generell opplysningsvirksomhet. Det har vært tiltak i riktig retning for å oppnå hovedmålsettingene om lik lønn for arbeid av lik verdi og økt rekruttering av kvinner til alle stillingsnivåer i bedriftene.**

Likestilling har med kultur og tradisjon å gjøre. Slike forhold lar seg bare endre gjennom et møysommelig utviklingsarbeid. Som en følge av et slikt syn, er 10-punktsprogrammet omformet til et aktivitetsprogram med sterkt fokus på kulturendring gjennom aktiv handling.

Likestilling er ikke et område som kan ses isolert. Dette arbeidet må drives på alle plan og innenfor alle områder. Problemstillinger knyttet til likestilling og lik lønn for arbeid av lik verdi er sammensatt, og det må fokuseres og satses på å få frem helheten i problemstillingene.

Forbund og landsforeninger, i et samarbeid, må ta et spesielt ansvar for at arbeidet med likestilling, kommer fra ord i overenskomstene til handling i bedriftene.

#### Likestillingsavtaler

**I 1995 var det et mål å få etablert flest mulig likestillingsavtaler og det er til nå laget en rekke slike avtaler. De fleste uten å være basert på et utviklingsarbeid i bedriften. Det foreligger indikasjoner på at disse avtalene ikke har gitt den tilstrekkelige aktivitet i bedriftene. På denne bakgrunn vil Hovedorganisasjonene presisere at oppretting av lokale likestillingsavtaler bør skje i en utviklingsprosess i bedriften.**

#### Lederforankring

Arbeidet med likestilling må være forankret i bedriftens topledelse og følges opp av den øvrige ledelse. Ledere må også måles på oppnådde resultater innenfor likestilling.

#### Integrering

Arbeidet med likestilling må integreres både i bedriftens daglige arbeid og utviklingsarbeid, og må komme til uttrykk i bedriftens strategi og handlingsplaner.

**Likestillingsperspektivet må ivaretas ved omstillinger, ansettelse, forfremmelser, opplæring, kompetanseutvikling og ved innplassering i stillings- og lønnsystemer.**

#### Arbeidsorganisering

**Måten arbeidet organiseres og fordeles vil ha konsekvenser for blant annet lønnsutvikling, kompetanseutvikling, avansementsmuligheter og omplasseringsmuligheter.**

**Erfaringer viser at endret arbeidsorganisering/omstilling ofte medfører at de arbeidsoppgaver hvor kravene til kompetanse er minst, blir borte. I disse jobber er kvinner fortsatt i majoritet. Spesielt utsatt er deltidsansatte. Det er av stor betydning at mulighet til**

## **kompetanseutvikling og omskolering, og god tid til dette, gis til alle før endringene gjennomføres.**

### **Deltid**

Andelen kvinner som jobber deltid varierer kraftig mellom bransjene.

I følge Teknisk Beregningsutvalg (TBU) har lønnsutviklingen for de grupper det finnes tall for, vært noe svakere for deltidsansatte enn heltidsansatte i den siste 15 årsperiode. En årsak kan være mindre opprykksmuligheter for deltidsansatte. Det å jobbe deltid eller ta ut fødselspermisjon har vist seg å ha negativ effekt på opprykksmulighetene.

Mange deltidsansatte ønsker utvidet arbeidstid. De fleste arbeidstakere som arbeider deltid er kvinner. Arbeid utenfor vanlig dagtid er ikke uvanlig. Disse forhold kan ha betydning for karriere og avansement i bedriften.

### **Mangfold i arbeidsmarkedet**

Tilgangen på kvalifisert arbeidskraft er avgjørende for bedriftenes konkurransekraft. Det er derfor en utfordring for næringslivet å få tilgang til den arbeidskraftressurs kvinner representerer. Det kan blant annet gjøres ved at bedriftene fremstår som interessante arbeidsplasser for kvinner. Et annet virkemiddel er å påvirke kvinners yrkesvalg i en retning som er tilpasset næringslivets behov. Rekruttering av medarbeidere med mer utradisjonelle utdanning/bakgrunn vil også kunne virke positivt. Mangfold i arbeidsstyrke og lederteam gir bedre beslutninger og bedre resultater.

### **Kompetanse og rekruttering**

I forbindelse med kompetanse utvikling må det også tas hensyn til deltidsansatte.

Ved rekruttering til fagopplæring skal det stimuleres til inntak av både kvinner og menn uavhengig av tidligere tradisjoner for hva som er kvinne- og mannsyrker. Kvinner og menn bør spesielt oppfordres til å kunne gjøre utradisjonelle valg for å få endret det kjønnsdelte arbeidsmarkedet.

Ett virkemiddel for å motivere til utradisjonelle yrkesvalg, vil være å vektlegge motiveringsarbeidet sterkere i skolesystemet.

### **Hovedorganisasjonenes ansvar - Et aktivitetsprogram i 10 punkter**

Hovedorganisasjonene vil ta ansvar for gjennom handling å få til endringer, både strukturelt og kulturelt, og vil i tariffperioden avsette tilstrekkelige ressurser for å gjennomføre disse aktiviteter:

#### **1. Organisasjonenes arbeid med likestilling**

Hovedorganisasjonenes arbeid med likestilling skal baseres på en helhetlig tankegang. Det forutsettes at likestillingsperspektivet integreres i de enkelte fagområder og at dette fremgår av Hovedorganisasjonenes strategi- og plandokumenter innenfor alle områder.

En kartlegging av nåsituasjonen er et nødvendig første skritt for senere å kunne foreta en evaluering av effekten av slike bestemmelser og om de skaper aktivitet. En kartlegging vil kunne gi svar på om antallet likestillingsavtaler har økt.

#### **2. Lønnsdannelse**

## **2.1 Kvalitetssikring av den lokale lønnsfastsettelse**

Et arbeid med å kartlegge overenskomstenes innretning i forhold til lokale lønnsforhandlinger og lokal lønnsfastsettelse skal gjennomføres.

Videre skal det kartlegges hvilken virkning lokale likestillingsavtaler har ved lokale forhandlinger om lønn.

## **2.2 Lik lønn for arbeid av lik verdi**

Lønnsforholdene i bedrifter tilknyttet fire ulike bransjer skal kartlegges. Formålet er å avdekke eventuell lønnsdiskriminering i den enkelte virksomhet.

Undersøkelsen skal finansieres av hovedorganisasjonene i fellesskap.

## **3. Næringsutvikling**

Hovedorganisasjonene er enige om at vellykket næringsutvikling forutsetter tilgang på kompetanse og arbeidskraft. Arbeidet med likestilling og lik lønn for arbeid av lik verdi må derfor ses i sammenheng med Hovedorganisasjonenes arbeidet med næringsutvikling.

Hovedorganisasjonene vil arbeide for å øke kompetansen på dette området, stimulere til tiltak og synliggjøre positive resultater.

## **4. Bedriftsutvikling**

På initiativ fra hovedorganisasjonene skal det gjennomføres et kulturendringsprosjekt: "Likestilling i bedriftene" - LIB - 2, med oppstart i 2000. En evaluering skal deretter gjennomføres.

Prosjektet skal blant annet fokusere på:

- utforming av lokale likestillingsavtaler med handlingsplaner
- karrieremuligheter
- kompetanse
- lik lønn for arbeid av lik verdi

## **5. Rekruttering**

LO, NHO, forbund og landsforeninger skal stimulere til samarbeid mellom skole og næringsliv. Hovedorganisasjonene forplikter seg til å arbeide for å få til en økning i andelen kvinner i styrer, lederposisjoner og i fagarbeiderstillinger.

## **6. Kvinners karrieremuligheter**

Hovedorganisasjonene skal, på grunnlag av erfaringer fra løpende prosjekter, anbefale egnede virkemidler for å sikre at kvinner og menn gis like karrieremuligheter i faglige- og administrative stillinger.

## **7. Deltid**

Hovedorganisasjonene vil, gjennom sin deltakelse i TBU, medvirke til at alle relevante sider ved deltidsarbeid blir kartlagt og vurdert.

## **8. Kompetansereformen**

Personer med spesiell kompetanse på likestilling skal delta i arbeidet med en dokumentasjonsordning for realkompetanse. Begge kjønn skal være representert.

## **9. Arbeidsliv – familiepolitikk**

Hovedorganisasjonene vil initiere en utvikling mot at menn i større grad tar en del av omsorgspermisjonene. Dette forutsetter at fedre gis selvstendig opptjeningsrett til omsorgspermisjon.

Kontantstøtteordningen ble innført uten at Regjeringen vurderte konsekvensene i forhold til likestilling. Hovedorganisasjonene vil oppfordre Regjeringen til å foreta en slik konsekvensutredning.

## **10. Informasjon**

For å gjøre erfaringene fra arbeidet med likestilling mer tilgjengelig, vil Hovedorganisasjonene, gjennom LIB 2, utprøve nettbasert informasjon.

***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 § 47 (§ 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.

Ferie penger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

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

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 feriepenger.

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

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

#### **Merknader:**

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