Bedriftsavtalen –

Hovedtariffavtale for selvstendige bedrifter i kommunal sektor

Tariffperioden 01.05.2026–30.04.2028

Samfunnsbedriftene



Samfunnsbedriftene

Bedriftsavtalen

Hovedtariffavtale for selvstendige bedrifter i kommunal sektor

Tariffperioden
01.05.2026–30.04.2028

TRYKT I NORGE
NO - 1470

Trykk: Aksell
September 2026

Bedriftsavtalen er opprettet med hjemmel i Hovedavtalen Del A og er inngått mellom Samfunnsbedriftene og

LO Kommune:
EL og IT Forbundet
Fagforbundet
Fellesforbundet
Fellesorganisasjonen
Musikernes Fellesorganisasjon
Skolenes Landsforbund

YS-K-Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund – Kommune
Delta
Lærernes Yrkesforbund
Norsk Skolelederforbund
Parat
Yrkestrafikkforbundet
STAFO

Unio
Spir
Det Norske Maskinistforbund
Forskerforbundet
Norsk Ergoterapeutforbund
Norsk Radiografforbund
Norsk Sykepleierforbund
Norsk Fysioterapeutforbund
Akademikerforbundet
Utdanningsforbundet
Bibliotekarforbundet

Akademikerne kommune
Arkitektenes Fagforbund
Den norske legeforening
Den norske tannlegeforening
Den Norske Veterinærforening
Juristforbundet
Krigsskoleutdannede offiserers Landsforening
Naturviterne
Norsk Lektorlag
Norsk Psykologforening
Samfunnsviterne
Samfunnsøkonomene
Econa
Tekna
NITO – Norges Ingeniørorganisasjon
Norges Farmaceutiske Forening
Den Norske Jordmorforening

Frittstående forbund
Norsk Folkehøgskolelag
Lederne

Innhold

Kapittel 0 – Hovedavtalen 9

Kapittel 1 – Fellesbestemmelser 11
§ 1 Innledende bestemmelser 11
1.1 Hovedregel 11
1.2 Deltidsstillinger 11
1.3 Ekstraordinært arbeid 11
§ 2 Tilsetting 12
2.1 Formkrav 12
2.2 Kvalifikasjoner 12
2.3 Heltid/deltid/midlertidig tilsatt 12
2.4 Åremålsstillinger 12
2.5 Helseopplysninger 13
§ 3 Oppsigelse og omplassering 13
3.1 Oppsigelse 13
3.2 Omplassering 14
3.3 Innskrenkning, rasjonalisering 14
3.4 Andre forhold 14
§ 4 Arbeidstid 14
4.1 Definisjon 14
4.2 Alminnelig arbeidstid 14
4.3 Arbeidstidens inndeling 15
4.4 Helgeaftener o.l. 15
4.5 Forskjøvet arbeidstid 16
4.6 Vaktordninger 16
4.7 Hvilepauser/spisepauser 18
4.8 Tjenestereiser 19
§ 5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid m.m. 19
5.1 Avgrensninger 19
5.2 Lørdags- og søndagstillegg 19
5.3 Helge- og høytidstillegg 19
5.4 Kvelds- og nattillegg 20
5.5 Delt dagsverk 20
5.6 Erstatning av fridag 20
5.7 Dag- eller timelønte arbeidstakere som har fri søn- og helgedager 21
5.8 Betalingsbestemmelse 21

§ 6 Overtid 21
6.1 Grunnlag for overtidsgodtgjøring 21
6.2 Avgrensning 21
6.3 Arbeidstakere som er unntatt fra overtidsbestemmelsene: 22
6.4 Divisor 22
6.5 Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid 22
6.6 Prosenttillegg for arbeidstakere med skift-/turnusarbeid 23
6.7 Overtid etter tilkalling 23
§ 7 Ferie 24
7.1 Erstatning av ferie 24
7.2 Feriepengetillegg i juni 24
7.3 Avtalefestet ferie 24
§ 8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon 26
8.1 Utbetaling av lønn 26
8.2 Sykdom 26
8.3 Svangerskap, fødsel og adopsjon 27
8.4 Barn- og barnepassers sykdom 29
8.5 Etter sykdom 29
§ 9 Lønn under avtjening av verneplikt 30
9.1 Førstegangstjeneste/repetisjonsøvelser 30
9.2 Lønnens størrelse 30
9.3 Gjeninntredelse i stillingen 30
§ 10 Ytelser etter dødsfall / gruppelivsforsikringer 30
10.1 Etterlatte 30
10.2 Forsikringssummens begunstigelse 31
10.3 Begravelsesbidrag 31
10.4 Forsikring 32
§ 11 Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom 32
11.1 Yrkesskade 32
11.2 Skade på reise 32
11.3 Alle arbeidstakere / tidligere arbeidstakere 32
11.4 Tap i framtidig erverv 32
11.5 Menerstatning 33
11.6 Død 33
11.7 Samordning av §§ 10 og 11 33
11.8 Samordning av reglene med lov om yrkesskadeforsikring 33
11.9 Forsikring 33

§ 12 Ansiennitet og andre lønnsbestemmelser 34
12.1 Lønnsansiennitet 34
12.2 Lønn for deltidsstillinger 34
12.3 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp 34
12.4 Avlønning av vikarer 35
12.5 Avlønning av alderspensjonister 35
12.6 Utbetaling av variable tillegg 35
§ 13 Stedfortredertjeneste/konstituering 36
13.1 Plikt til å utføre stedfortredertjeneste 36
13.2 Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling 36
13.3 Ferie/ferievikariat 36
13.4 Konstituering 36
§ 14 Permisjon 36
14.1 Offentlige verv/særskilt velferdspermisjon 36
14.2 Utdanningspermisjon 37
14.3 Bindingstid 37
14.4 Eksamen/fagprøver/prosjekt o.l. 37
§ 15 Reisebestemmelser 37

Kapittel 2 – Pensjonsforhold 38
2.0 Definisjon 38
2.1 Tjenestepensjonsordninger 38
2.2 Alternativ tjenestepensjonsordning (hybrid) 38

Kapittel 3 – Lønns- og forhandlingsbestemmelser 42
3.1 Lønnspolitikk og -system 42
3.2 Kompetanse og kompetanseutvikling 44
3.3 Lønnsforhandlinger 45
3.4 Stillingsbestemmelser 48
3.5 Tilleggslønn 49
3.6 Stillingskoder, rapporteringsbetegnelse 50

Kapittel 4 – Lærlinger 52

Kapittel 5 – Varighet og regulering 2. avtaleår 56

Vedlegg 1 Lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid 57

Vedlegg 2 Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingsskikk 58

Vedlegg 3 Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak) 60

Vedlegg 4 Bedrifter som omfattes av Bedriftsavtalen 61

Vedlegg 5 Veileder for ansatte og ledelse i bedrifter som vurderer å endre pensjonsordning 68

Vedlegg 6 Avtalefestet pensjon (AFP) i bedrifter med alternativ pensjonsordning 76

Vedlegg 7 Vedlegg til protokoll fra hovedoppgjøret pr. 1. mai 2024 79

Vedlegg 8 Vedlegg til protokoll fra mellomoppgjøret pr. 1. mai 2025 86

Vedlegg 9 Vedlegg til protokoll fra hovedoppgjøret pr. 1. mai 2026 90

Kapittel 0 – **Hovedavtalen**

Kapittel 1 – **Fellesbestemmelser**

§ 1 Innledende bestemmelser

Bestemmelsene i denne hovedtariffavtalen gjelder for bedrifter organisert som selvstendige rettssubjekter i følgende bransjer og enkeltbedrifter i henhold til Vedlegg 4:

Avfall/gjenvinning
Havn
IKT bedrifter
Næring / Eiendom
Parkering
Revisjon
Vann og avløp

Lister over medlemsbedrifter – Vedlegg 4.

1.1 Hovedregel

Denne avtalen gjelder for alle arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (ev. gjennomsnittlig arbeidstid) pr. uke, dog med de unntak som er nevnt i de enkelte paragrafer.

1.2 Deltidsstillinger

Med deltidstilsatte forstås arbeidstaker som har et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (ev. i gjennomsnitt) pr. uke, som er mindre enn den som gjelder for heltidstilsatte i samme arbeidsområde. Deltidstilsatte arbeidstakere har samme rettigheter etter avtalen som heltidstilsatte, dersom ikke annet framgår av den enkelte bestemmelse.

1.3 Ekstraordinært arbeid

Setter bedriften i gang ekstraordinære arbeider for å avhjelpe arbeidsløshet, skal det være adgang til å opprette egen tariffavtale for disse arbeider.

§ 2 Tilsetting

2.1 Formkrav

Tilsetting skal skje skriftlig, jf. arbeidsmiljøloven.

2.2 Kvalifikasjoner

Ved tilsetting og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkernes kvalifikasjoner (teoretisk og praktisk utdanning samt skikkethet for stillingen). Når søkere står kvalifikasjonsmessig likt, prioriteres kjønnsmessig balanse og ansiennitet (jf. likestilling- og diskrimineringsloven). Når søkere ellers står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes den søker som har lengst tjeneste i bedriften.

2.3 Heltid/deltid/midlertidig tilsatt

2.3.1 Heltids- /deltidsstillinger

Det skal som hovedregel tilsettes i full stilling. Unntak drøftes med de tillitsvalgte med mindre det er åpenbart unødvendig. Ved ledig stilling skal deltidstilsatte ved intern utlysing i bedriften tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen. Arbeidsgiver skal informere og drøfte bedriftens bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte minst en gang i året. Det skal utarbeides retningslinjer med formål om å redusere bruk av uønsket deltid, dersom en av partene krever det.

Det vises til vedlegg 1 «Lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid».

2.4 Åremålsstillinger

For stillinger der det med hjemmel i arbeidsmiljøloven tilsettes på åremål, gjelder bestemmelsene under.

En åremålsperiode skal være minimum 6 år. Arbeidstakere tilsatt i åremålsstilling, skal underrettes om hvorvidt tilsettingen forlenges for en ny åremålsperiode senest ett år før tilsettingsforholdet opphører. Ved forlengelse kan ny åremålsperiode være kortere enn 6 år.

Retrettstilling
Ved tilsetting i åremålsstilling bør det inngås avtale om retrettstilling ved åremålets utløp. Det skal framgå av arbeidsavtalen hvorvidt arbeidstakeren har krav på retrettstilling.

Dersom den tilsatte ved åremålsstillingens utløp har fylt 60 år, har stillingsinnehaveren krav på retrettstilling.

I de tilfeller det er knyttet retrettstilling til en åremålstilsetting, skal lønns- og arbeidsvilkår for retrettstillingen avtales så tidlig som mulig.

Lønnen i retrettstillingen skal stå i et rimelig forhold til lederstillingens lønn og skal ikke være lavere enn det som er normalt for tilsvarende stillinger i bedriften.

Når retrettstilling benyttes og arbeidstaker ved åremålets utløp er fylt 64 år, garanteres arbeidstaker tilsvarende pensjonsgrunnlag som det vedkommende hadde i sin lederstilling ved åremålets utløp.

2.5 Helseopplysninger

Se arbeidsmiljøloven § 9-3.

§ 3 Oppsigelse og omplassering

3.1 Oppsigelse

Oppsigelse foretas i henhold til bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kap. 15. For fast ansatte etter prøvetid gjelder som hovedregel en gjensidig oppsigelsesfrist på tre måneder regnet fra oppsigelsestidspunktet.

Vedrørende eldre arbeidstakere mv., se arbeidsmiljøloven § 15 – 3 (3).

Ved oppsigelse av arbeidsavtale i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-9 gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på én måned regnet fra oppsigelsestidspunktet.

For arbeidstakere som er tilsatt med en prøvetid på inntil seks måneder og for arbeidstakere som er inntatt til å utføre et arbeid av forbigående art av inntil to måneders varighet, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager.

3.2 Omplassering

Ved omplassering eller overgang til lavere lønnet stilling i samme bedrift pga. sykdom, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren beholde sin nåværende lønnsplassering som en personlig ordning.

3.3 Innskrenkning, rasjonalisering

Ved innskrenkning eller rasjonalisering skal, under ellers like vilkår, de med kortest tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde i bedriften sies opp først, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7 (2) og Hovedavtalen del C § 3-1. Ved beregning av ansiennitet legges sammenhengende ansettelsestid i bedriften til grunn.

3.4 Andre forhold

Arbeidstaker som ønsker å gå over til lavere lønnet stilling i bedriften, kan inngå avtale med bedriften om å beholde inntil sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning.

§ 4 Arbeidstid

4.1 Definisjon

Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver. Aktivt arbeid regnes i sin helhet med i arbeidstiden, mens hjemmevakt medregnes forholdsmessig, jf. pkt. 4.6.

4.2 Alminnelig arbeidstid

Alminnelig arbeidstid for de ulike arbeidstidskategoriene er basert på definisjonene i arbeidsmiljøloven jf. arbeidsmiljøloven § 10-4.

A) Ukentlig arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer for ordinært arbeid, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4 (1) og 10-12.

B) Ukentlig arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer ved døgnkontinuerlig skiftarbeid eller turnusordninger hvor ordinært arbeid må utføres mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 og/eller minst hver 3. søndag, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4 (4).

C) Ukentlig arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 33,6 timer ved helkontinuerlig skiftarbeid eller sammenlignbare turnusordninger, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4 (5).

4.2.1 Tredelt skift- og turnusarbeid

For tredelt skift- og turnusarbeid som ikke faller inn under pkt. 4.2. C og som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den ordinære arbeidstiden med utgangspunkt i 37,5 timer pr. uke slik:

- Hver arbeidet time på søn- og helgedag, jf. arbeidsmiljøloven § 10-10 (1), regnes lik 1 time og 10 minutter.
- Hver arbeidet time om natten, jf. arbeidsmiljøloven § 10-11 (1), regnes lik 1 time og 15 minutter.

Det gis bare kompensasjon for arbeid som utføres enten om natten, eller på søn- og helgedag.

Arbeidstiden kan maksimalt reduseres til 33,6 timer i løpet av en uke og skal ikke overstige 35,5 timer pr. uke.

4.3 Arbeidstidens inndeling

Arbeidstidens inndeling, herunder eventuell innføring av fleksibel arbeidstid, fastsettes etter drøftinger med vedkommende organisasjons tillitsvalgte.

4.4 Helgeaftener o.l.

Arbeidstakere med ordinær dagarbeidstid slutter arbeidet, uten trekk i lønn, kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften.

Beordret tjeneste på nevnte dager/aftener godtgjøres med 133 1/3 % i henhold til pkt. 6.5.1.

Dette punktet gjelder også for deltidstilsatte.

4.5 Forskjøvet arbeidstid

Når partene er enige om å forskyve arbeidstiden, betales 50 % tillegg for den tid som faller utenom vedkommendes ordinære arbeidstid.

Varsel om forskjøvet arbeidstid skal så vidt mulig gis 3 dager i forveien, og aldri mindre enn 1 dag i forveien.

Hvis en arbeidstaker pålegges forskjøvet arbeidstid samme dag eller natten etter vedkommende har hatt alminnelig arbeidstid, betales som for overtid inntil arbeidsdagens begynnelse neste dag.
Medfører forskjøvet arbeidstid overtidsarbeid, gjelder bestemmelsen i §§ 6.5 og 6.6.

4.5.1 Forskjøvet arbeidstid foreligger ikke hvor det på grunn av forholdene etter drøftinger, jf. pkt. 4.3 er fastsatt en særskilt inndeling av arbeidstiden for enkelte arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-3 og 10-5.

4.5.2 Oppnås ikke enighet om forskjøvet arbeidstid, skal arbeidet igangsettes, og tvisten kan forelegges Samfunnsbedriftene og vedkommende forbund.

4.6 Vaktordninger

Behovet for og omfanget av vaktordninger skal drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte før vaktordningen iverksettes, jf. arbeidsmiljøloven § 10-3.

Vaktplan
Vaktordningen skal innarbeides i en plan, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-3, 10-4 og 10-5.

4.6.1 Vakt på vaktrom
Arbeidstid
Vakt på vaktrom er passiv arbeidstid, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4 (2). Arbeidstiden regnes som 1:1.

Vakt på vaktrom skal innarbeides i en arbeidsplan og skal bygge på avtale mellom arbeidsgiveren og de tillitsvalgte, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-3 og 10-5.

Dersom vakt på vaktrom medfører hyppige utrykninger i den passive perioden og ikke lenger samsvarer med arbeidsmiljøloven § 10-4 (2), skal arbeidstidsordningen tas opp til drøfting med de tillitsvalgte.

Betalingsbestemmelse
En time vakt på vaktrom skal betales med 1/3 timelønn. Betalingen for vakten reduseres ikke ved utrykning.

Utrykning
Ved utrykning på vakt betales timelønn pluss 50 % for faktisk medgått tid pr. vakt avrundet til nærmeste halve time 14 min. eller mindre pr. vakt strykes, 15 min. eller mer pr. vakt forhøyes til 1/2 time.

Ved utrykning på helge- og høytidsdager, på påskeaften samt mellom kl. 12.00 og 24.00 på pinse-, jul-, og nyttårsaften betales timelønn pluss 100 %.

4.6.2 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet (Hjemmevakt)

Med beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet forstås en vaktordning der arbeidstakeren er tilgjengelig og kan varsles på den måten arbeidsgiver finner hensiktsmessig. For beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet gjelder arbeidsmiljøloven § 10-4 (3).

Bedrifter som, uten å ha inngått lokal avtale om det, har en annen omregningsfaktor enn lovens hovedregel, må drøfte endring av denne med tillitsvalgte i bedriften. Det vises til Hovedavtalen del C § 3-1.1. Dersom en av partene velger å fremme saken for Arbeidstilsynet, og dette gjøres innen tre uker etter drøftingsmøtet, skal eventuell endring utstå til Arbeidstilsynet har truffet vedtak i saken.

Behovet for og omfang av vaktordninger skal drøftes med de tillitsvalgte før vaktordning iverksettes og vaktplan utarbeides.

Vaktordningen skal innarbeides i en plan, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-3, 10-4 og 10-5.

Ukevakt/døgnvakt/helgevakt
Med ukevakt forstås en vakt utenom den ordinære arbeidstid fra arbeidstidens slutt på en ukedag til arbeidstidens begynnelse på tilsvarende dag i uken etter. Med døgnvakt forstås en vakt fra arbeidstidens slutt den ene dag til arbeidstidens begynnelse neste dag. Med helgevakt forstås en vakt fra arbeidstidens slutt dagen før helgedagen til arbeidstidens begynnelse dagen etter helgedagen.

Vaktplan/sykdom
Arbeidstaker som er eller blir syk på det tidspunkt han etter arbeidsplanen skulle hatt beredskapsvakt, har krav på den fritid han normalt ville ha opptjent i henhold til arbeidsplanen. Om arbeidstaker er eller blir syk på det tidspunkt han etter arbeidsplanen normalt skulle hatt fri, vil han ikke ha krav på å få fridagene erstattet.

Vaktplan/vikar
Vikar som går inn i oppsatt arbeidsplan, gis ubekvemstillegg og fritid etter samme regler som den arbeidstaker han erstatter.

Underordnet vakt
Tillegg for kvelds- og nattjeneste, jf. pkt. 5.4, samt lørdags-, søndags-, og helgedagsgodtgjøring, jf. pkt. 5.2 og 5.3, betales for det beregnede antall timer og endres ikke om det inntreffer utrykninger som medfører aktivt arbeid.

Ved utrykning på vakt betales overtidsgodtgjøring for faktisk medgått tid, jf. pkt. 6.5 og 6.6. Utgifter til reise ved utrykning på hjemmevakt godtgjøres etter denne avtalens kap. 1, § 15.

Overordnet vakt
Deltakere i overordnet vakt utbetales ikke kvelds- og nattillegg, som ellers for underordnet vakt.

4.7 Hvilepauser/spisepauser

Jf. arbeidsmiljøloven § 10-9.

4.8 Tjenestereiser

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

Reglementet skal drøftes med de tillitsvalgte.

Bestemmelsen er ikke til hinder for å inngå avtale etter Hovedavtalen Del A § 4-5 dersom partene er enige om det.

§ 5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid m.m.

5.1 Avgrensninger

5.1.1 Godtgjøring etter § 5 betales ikke under overtidsarbeid.

5.1.2 Arbeid i ledende stilling/særskilt uavhengig stilling

Tilleggene kommer som hovedregel ikke til anvendelse for arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling. Dette gjelder imidlertid ikke arbeidsledere eller andre i liknende stillinger som i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede.

5.1.3 Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tilleggene i pkt. 5.2 og 5.4 avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale krav.

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

5.2 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på minst kr 73,- pr. arbeidet time.

5.3 Helge- og høytidstillegg

5.3.1 For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 og kl. 24.00 på helge- og høytidsdager, på påskeaften samt for arbeid mellom kl. 12.00 og kl. 24.00 pinse-, jul- og

nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag betales et tillegg på 1 1/3 timelønn pr. arbeidet time.

5.3.2 Etter at spørsmålet er drøftet mellom partene lokalt, kan det i stedet for godtgjøring etter pkt. 5.3.1 helt eller delvis gis 1 1/3 times fri pr. arbeidet time. Slik fritid skal ikke legges til de tider/dager som er nevnt under pkt. 5.3.1 og skal ellers gis innen 1 måned dersom partene ikke blir enige om noe annet.

5.4 Kvelds- og nattillegg

5.4.1 For arbeidstakere som arbeider etter skift- eller turnusplaner (skiftende arbeid fra dag til dag og/eller uke til uke), tilstås minst kr. 73,- pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.Lærlinger og unge arbeidstakere tilstås minst kr. 30,-.

5.4.2 Arbeidstakere som ikke kommer inn under pkt. 5.4.1, tilstås minst kr 34 pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

5.5 Delt dagsverk

Delt dagsverk benyttes kun i de tilfellene hvor det er nødvendig for å opprettholde en forsvarlig drift. Dersom delt dagsverk unntaksvis er nødvendig, utbetales 1 timelønn pr. arbeidsdag.

Hvis arbeidstakeren må møte fram flere enn 2 ganger hver arbeidsdag, er godtgjørelsen ytterligere 1 1/2 timelønn pr. arbeidsdag.

Forutsetningen er at arbeidsdagen inklusive oppholdene og spisepausene strekker seg over 9 timer eller mer. Hvilepauser som anordnes i henhold til bestemmelsene i arbeidsmiljøloven eller etter arbeidstakerens ønske, regnes i denne forbindelse ikke som oppdeling av tjenesten.

5.6 Erstatning av fridag

Dersom fridag som er erstatning for arbeid på søndag (ukentlig fridag, jf. arbeidsmiljøloven § 10-8) faller på helge- eller høytidsdag, skal det gis en ekstra fridag innen en måned. Kan slik fridag ikke gis, skal det utbetales ordinær dagslønn. Dersom turnusplanen i en uke hvor søndag er arbeidsdag inneholder to eller flere fridager, skal den første av dem anses som erstatning

for arbeid på søndag. Dette så fremt ikke annet er konkret fastslått i turnusplanen. Tilsvarende gjelder også for hjemmevakt der vakten er innarbeidet i arbeidstiden i henhold til oppsatt plan, jf. § 4 pkt. 4.6.

5.7 Dag- eller timelønte arbeidstakere som har fri søn- og helgedager

5.7.1 Arbeidstakere med dag- eller timelønn som har minst en måneds sammenhengende tjeneste, betales ordinær daglønn etter tariffen for helgedager som faller mellom søndager. Dette gjelder bare dersom arbeidstakeren ellers ville vært i arbeid denne dagen.

5.7.2 Forsømmelse/fravær

Arbeidstaker taper retten til full lønn etter pkt. 5.7.1 om han uten samtykke av arbeidsgiveren forsømmer sitt arbeid siste virkedag før eller første virkedag etter slik helgedag. Dette gjelder likevel ikke når arbeidstakeren ved egenmelding eller attest fra lege godtgjør at fraværet skyldtes sykdom, ferie, plikt til å ivareta offentlig ombud eller annen tvingende grunn.

5.8 Betalingsbestemmelse

Tilleggene betales for hele timer. Ved vakttjeneste betales tillegget for beregnet tid, jf. reglene i § 4 pkt. 4.6, og endres ikke om det inntreffer utrykninger som medfører aktivt arbeid på vakten. Tiden for utbetaling av tilleggene legges sammen pr. oppgjørsperiode og avrundes slik at 30 min. eller mer forhøyes til hel time, mens 29 min. eller mindre faller bort.

§ 6 Overtid

6.1 Grunnlag for overtidsgodtgjøring

Pålagt arbeid ut over den ordinære arbeidstid er overtidsarbeid.

6.2 Avgrensning

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig.

Bestemmelsene gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstillinger. Deltidsansatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide ut over det som er fastsatt for full stilling pr. dag (dog minimum seks timer dersom arbeidstiden varierer fra dag til dag) eller pr. uke.

Deltidsansatte utbetales godtgjøring for forskjøvet arbeidstid, jf. pkt. 4.5. Ellers vises det til pkt. 6.3 og arbeidsmiljøloven § 10-6.

6.3 Arbeidstakere som er unntatt fra overtidsbestemmelsene:

Paragraf 6 gjelder ikke for arbeidstakere som er omfattet av arbeidsmiljøloven § 10-12

Arbeidstakere som er omfattet av arbeidsmiljøloven § 10-12 (2) kan tilstås en fast godtgjøring for arbeid utover ordinær arbeidstid.

Arbeidstaker som har møteplikt i utvalg eller har andre særlige belastninger utenfor ordinær arbeidstid, men som verken har rett til overtidsbetaling eller møtegodtgjøring på linje med ombudsmenn, kan tilstås inntil ti fridager. Fridagene skal fortrinnsvis avvikles i forbindelse med ordinær ferie, alternativt kan det avtales med arbeidstaker at det tas ut tilsvarende antall daglønner.

Virksomheten skal foreta en konkret vurdering av hvilke arbeidstakere som ikke er omfattet av overtidsbestemmelsene. De tillitsvalgte kan be om en skriftlig redegjørelse for hvordan arbeidsmiljøloven § 10 -12 (1) og (2) praktiseres i virksomheten.

6.4 Divisor

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer pr. år. Ved akkord beregnes prosenttillegget av den ordinære lønn.

6.5 Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid

6.5.1 133 1/3 %

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

6.5.2 100 %

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

6.5.3 50 %

For overtidsarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

6.6 Prosenttillegg for arbeidstakere med skift-/turnusarbeid

6.6.1 133 1/3 %

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

6.6.2 50 %

1. For overtidsarbeid utført de 2 første timer umiddelbart før det ordinære skiftbegynner.
2. For overtidsarbeid utført de 4 første timer umiddelbart etter det ordinære skift slutter, jf. pkt. 6.6.3.
3. For overtidsarbeid i forbindelse med forskjøvet arbeidstid forskyves tidspunktet for 100 % tillegg tilsvarende.

6.6.3 100 %

1. For overtidsarbeid som sammenlagt overstiger 4 timer utført umiddelbart før eller etter ordinært skift
2. For overtidsarbeid utført til andre tider enn de som framgår av pkt. 6.6.1 og 6.6.2.

6.7 Overtid etter tilkalling

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

§ 7 Ferie

I tillegg til ferieloven gjelder:

7.1 Erstatning av ferie

Arbeidstakere som godtgjør ved legeattest at vedkommende under ferie har vært arbeidsufør i minst 1 virkedag, får tilsvarende ferie erstattet.

7.2 Feriepengetillegg i juni

Partene er enige om at feriepengene for bedriftens arbeidstakere kan utbetales i juni måned i ferieåret, jf. ferieloven § 11 (1). Dette gjelder også dersom deler av ferien forskotteres eller overføres.

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

I slike tilfeller skal det ved sluttoppgjør foretas korrigering i samsvar med faktisk ferieavvikling i opptjeningsår og ferieår.
Sluttoppgjør skal gjennomføres snarest mulig etter siste arbeidsdag, jf. ferieloven § 11 (3).

7.3 Avtalefestet ferie

7.3.1 Arbeidstaker har rett til fem virkedager, jf. ferieloven § 5 (1), fri hvert kalenderår. 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.

7.3.2 Feriepenger beregnes i samsvar med ferieloven § 10 og utgjør 12,0 % (14,3 % for arbeidstakere over 60 år). Feriepenger for arbeidstakere over 60 år ytes imidlertid fullt ut og avgrenses ikke for den delen av feriepengegrunnlaget som overstiger seks ganger grunnbeløpet etter ferieloven § 10 nr. 3, andre ledd.

7.3.3 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 avvikling, med mindre særlige grunner er til hinder for det.

7.3.4 Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse 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 opptjeningen av feriepenger.

7.3.5 Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferieloven § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås.

De sentrale parter oppfordrer partene lokalt til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

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

7.3.7 For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at det etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

§ 8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon

I tillegg til folketrygdloven og arbeidsmiljøloven gjelder følgende:

8.1 Utbetaling av lønn

Arbeidsgiver utbetaler sykelønn og foreldrepenger til arbeidstakere som omfattes av kap. 1, § 1 hele den tid arbeidstakeren har rett til slik stønad etter folketrygdloven.

Refusjonsbeløpet tilfaller arbeidsgiver. Retten til lønn opphører når arbeidsforholdet opphører.

8.1.1 Fradrag for trygd

I ytelsene etter pkt. 8.1 skal det gjøres fradrag for offentlige trygdeytelser som arbeidstakeren mottar i perioden. Dersom det blir innvilget trygdeytelser for et tidsrom tilbake hvor lønn under sykdom eller foreldrepenger allerede er utbetalt, kan bedriften kreve overført en så stor del av trygdeytelsene at lønn under sykdom og fødselspenger for tilsvarende tidsrom dekkes.

8.1.2 Full lønn

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

8.2 Sykdom

8.2.1 Retten til sykelønn

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

8.2.2 Omfang / lønnens størrelse

Arbeidstaker har rett til full lønn under sykdom i 50 uker, i tillegg kommer eventuelle arbeidsgiverperioder.

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

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

8.2.3 Meldinger/dokumentasjon/kontroll.

8.2.3.1 Egenmelding/legeerklæring

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

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

8.2.3.2 Friskmelding

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

8.2.3.3 Kontroll

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

8.2.4 Erstatningskrav

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

8.3 Svangerskap, fødsel og adopsjon

8.3.1 Opptjeningstid

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

8.3.2 Rett til fødselspermisjon

Dersom moren har vært i bedriftens tjeneste i et sammenhengende tidsrom av 9 måneder, har hun rett til fødselspermisjon med lønn selv om hun ikke har omsorg for barnet når stillingen er tiltrådt.

8.3.3 Arbeid under svangerskapet

Hvis arbeidet pga. svangerskapet ikke kan utføres tilfredsstillende, kan arbeidsgiver drøfte med arbeidstakeren og hennes tillitsvalgte at inntil 1 ½ måned av permisjonen skal tas før nedkomstdatoen. Arbeidstakerens ønske skal tillegges avgjørende vekt.

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

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

8.3.4 Amming

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

8.3.5 Omsorgspermisjon for foreldre/partnere

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

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

Arbeidstaker som er omsorgsperson og har en relasjon til barnet uten å være biologisk mor eller far, og er gift med eller lever i ekteskapslignende samboerskap med barnets mor eller far, og samboerskapet har vært registrert i Folke-

registeret og vart i minst to år, har rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn.

8.3.6 Fedrekvote

Se folketrygdloven § 14-12.

8.3.7 Varslingsplikt

Arbeidstaker skal i god tid varsle når permisjoner etter 8.3 skal avvikles jf. arbeidsmiljøloven § 12-7.

8.3.8 Ny permisjon

Arbeidstaker som har hatt permisjon med lønn etter bestemmelsene i 8.3, må ha gjeninntrådt i stillingen for å få lønn under ny permisjon.

8.4 Barn- og barnepassers sykdom

Rett til permisjon jf. arbeidsmiljøloven § 12-9.

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

Rett til full lønn

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

8.5 Etter sykdom

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

§ 9 Lønn under avtjening av verneplikt

9.1 Førstegangstjeneste/repetisjonsøvelser

Arbeidstakere med minst 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i bedriften har rett til slik lønn som nevnt i pkt. 9.2 ved militærtjeneste, sivil tjenesteplikt, plikttjeneste i sivilforsvaret, i politireserven og i heimevernet.

Ved repetisjonsøvelser gis tilsvarende lønn for inntil 1 måned i kalenderåret.

9.2 Lønnens størrelse

Arbeidstaker med fast ansettelse utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelse fra militære myndigheter. Deltidsansatte utbetales forholdsmessig.

9.3 Gjeninntredelse i stillingen

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

§ 10 Ytelser etter dødsfall / gruppelivsforsikringer

10.1 Etterlatte

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

Beløpet fastsettes slik:
(G = Folketrygdens grunnbeløp)

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

10.2 Forsikringssummens begunstigelse

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

A. Avdødes ektefelle (se dog bokstav C).
   Likt med ekteskap etter denne bestemmelse regnes registrert partnerskap etter lov av 30.04.1993.
B. Samboer (se dog bokstav C).
   Som samboer regnes person som har felles bopel og felles barn med avdøde på dødsfallstidspunktet, eller som ved bekreftelse fra folkeregisteret kan dokumentere at samboerforholdet har bestått de siste to år. Dette gjelder likevel ikke dersom det på dødsfallstidspunktet forelå hindringer for at lovlig ekteskap/partnerskap kunne inngås.
C. Barn under 25 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle eller samboer.
D. Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.

10.3 Begravelsesbidrag

Om det ikke finnes etterlatte som nevnt ovenfor, utbetales 2G til dødsboet.

10.4 Forsikring

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

§ 11 Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom

11.1 Yrkesskade

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

Bestemmelsen skal også gjelde når en arbeidstaker blir skadet som følge av vold og/eller trusler fra kunde/bruker e.l. på fritiden, og som medfører hel eller delvis arbeidsuførhet eller dødsfall.

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

11.2 Skade på reise

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

11.3 Alle arbeidstakere / tidligere arbeidstakere

Alle arbeidstakere ansatt i bedriften omfattes av ordningen. Arbeidstakere som har vært ansatt i bedriften dekkes også, forutsatt at skaden ble konstatert etter 01.05.1986.

11.4 Tap i framtidig erverv

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

11.5 Menerstatning

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

15–29 %	medisinsk invaliditet	1 G
30–70 %	medisinsk invaliditet	2 G
Over 70 %	medisinsk invaliditet	3 G

11.6 Død

Når yrkesskade/yrkessykdom medfører død, utbetales et beløp på 15 G til de etterlatte som definert i pkt. 10.2.

11.7 Samordning av §§ 10 og 11

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

11.8 Samordning av reglene med lov om yrkesskadeforsikring

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

I de tilfeller der den skadelidte eller etterlatte vil oppnå høyere samlet erstatning etter § 11 pkt. 11.1–7 enn etter lov om yrkesskadeforsikring, utbetales differansen i tillegg til erstatning etter lov om yrkesskadeforsikring.

11.9 Forsikring

Bedriften plikter å tegne forsikring som dekker ytelsene etter § 11, jf. ellers § 10.

§ 12 Ansiennitet og andre lønnsbestemmelser

12.1 Lønnsansiennitet

Lønnsansiennitet fastsettes etter følgende regler:

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting. Det kan etter drøfting med berørte tillitsvalgte åpnes for å gi tilleggsansiennitet i rekrutteringsøyemed.

All tidligere privat og offentlig tjeneste godskrives i lønnsansienniteten.
Ved tilsetting i stilling uten særskilt krav om utdanning, medregnes også arbeid i hjemmet med inntil seks år.

Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år. Ansiennitetsdatoen fastsettes til den 1. i ansettelsesmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet.

Omsorgstjeneste godskrives med inntil tre år. Med omsorgstjeneste menes omsorg for barn eller pleie av eldre eller syke.

Fagarbeider med avlagt fagprøve får verdiskapningsdelen av læretiden medregnet i lønnsansienniteten.

Verneplikt godskrives i lønnsansienniteten.

Ved omgjøring av stilling som følge av utdanning og/eller endrede arbeidsoppgaver beholdes tidligere fastsatt lønnsansiennitet.
Fravær uten lønn i forbindelse med foreldrepermisjon eller videreutdanning medregnes med inntil samlet to år i lønnsansienniteten.

12.2 Lønn for deltidsstillinger

Lønn for deltidsstillinger beregnes forholdsmessig ut fra de bestemmelser som gjelder for hel stilling med tilsvarende arbeidsområde.

12.3 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp

Ansiennitetsbestemmelsene gjelder tilsvarende for ekstrahjelp og timelønte som over en periode på 1/2 år har vært i tjeneste i gjennomsnitt 14 timer eller mer pr. uke.

Lønnen fastsettes på grunnlag av tidligere praksis som for faste stillinger med tilsvarende arbeidsområde. Timelønnen beregnes etter det årstimetall som gjelder for heltidsansatte i samme arbeidsområde.

Ekstrahjelp (vakter) som møter opp etter tilsigelse, men som må gå igjen fordi deres assistanse ikke lenger trenges, lønnes for 2 timer. De som har påbegynt arbeidet, men hvis tjeneste blir overflødig, lønnes for minst 4 timer. I begge tilfeller kan de pålegges annet arbeid i tilsvarende tidsrom.

Tillegg for delt dagsverk, kvelds- og nattarbeid, lørdags- og søndagsarbeid samt for arbeid på helge- og høytidsdager utbetales til disse arbeidstakere uavhengig av arbeidsforholdets varighet og omfang, jf. § 5.

12.4 Avlønning av vikarer

Lønn for vikarer beregnes ut fra de bestemmelser som gjelder for stillingen.

Oppstår det særlige vansker med å rekruttere til vikariatet, kan det gis en særskilt lønnskompensasjon, jf. kap. 3, pkt. 3.3.5, femte strekpunkt, ved vikariater på inntil ½ års varighet.

12.5 Avlønning av alderspensjonister

Alderspensjonister født i 1962 eller tidligere kan engasjeres på pensjonistvilkår, herunder AFP-pensjonister som mottar AFP etter pensjonsordningens ordinære regler jf. SGS 2020, Del II Avtalefestet pensjon, kapittel 1, § 5 tredje ledd. Ordningen gjelder ikke AFP-pensjonister som mottar folketrygdberegnet AFP.

Timelønn etter statens satser pr. faktisk arbeidet time. Utover dette utbetales lørdags- og søndagstillegg, helge- og høytidstillegg og kvelds- og nattillegg slik det fremgår av kapittel 1, § 5.

Personer som er engasjert etter denne bestemmelsen, beholder pensjonen uforandret og skal ikke meldes inn i pensjonsordningen (TPO).

12.6 Utbetaling av variable tillegg

Variable tillegg gjøres opp etter samme terminer som ordinær lønn, og bør utbetales sammen med ordinær lønn i etterfølgende måned.

§ 13 Stedfortredertjeneste/konstituering

13.1 Plikt til å utføre stedfortredertjeneste

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

13.2 Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling for en periode ut over en uke sammenhengende, utbetales den lønn vedkommende ville få ved tilsetting i stillingen fra første dag når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde.

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

13.3 Ferie/ferievikariat

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

13.4 Konstituering

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

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

§ 14 Permisjon

14.1 Offentlige verv/særskilt velferdspermisjon

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

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

14.2 Utdanningspermisjon

Rett til utdanningspermisjon reguleres av arbeidsmiljøloven § 12-11 og Hovedavtalen Del C, § 6.

14.3 Bindingstid

Plikttjeneste/bindingstid kan avtales med den enkelte dersom bedriften ved opplæring yter vesentlig økonomisk støtte. Plikttjeneste begrenses til maks. to år.

14.4 Eksamen/fagprøver/prosjekt o.l.

I forbindelse med avleggelse av eksamen gis permisjon med lønn for eksamensdagen(e) samt to lesedager før hver eksamen. Ved eksamensformer som varer 3 sammenhengende dager eller mer, skal det drøftes en ytterligere tilrettelegging.

Det er en forutsetning at vedkommende ville hatt ordinært arbeid de to dagene umiddelbart før eksamen, og at faget har betydning for bedriften.

§ 15 Reisebestemmelser

Det vises til SGS 1001 Reiseregulativet.

Kapittel 2 – **Pensjonsforhold**

2.0 Definisjon

Med tjenestepensjonsordning (TPO) menes den til enhver tid gjeldende pensjonsordning arbeidsgiver er pålagt å tilby alle ansatte i samsvar med denne avtale.

2.1 Tjenestepensjonsordninger

2.1.1 Offentlig tjenestepensjon

Offentlig tjenestepensjon inkl. uføre- og etterlattepensjoner og avtalefestet pensjon reguleres i den til enhver tid gjeldende SGS 2020 Pensjonsordninger (særavtale).

2.1.2 Hybridpensjon

Bedrifter kan velge hybridpensjon som tjenestepensjonsordning etter vilkår og kriterier fastsatt i denne avtale. Bedrifter som ønsker å endre tjenestepensjon fra offentlig tjenestepensjon til hybridpensjon, skal i tillegg følge «Veileder for endring av pensjonsordning» i vedlegg 5.

2.2 Alternativ tjenestepensjonsordning (hybrid)

Veileder for endring av pensjonsordning – se vedlegg 5.

Formål

For virksomheter i konkurranse med andre aktører i et marked kan offentlig tjenestepensjon føre til utfordringer knyttet til balanseføring av fremtidige forpliktelser og forutsigbarheten i kostnader. Partene tariffester derfor en alternativ tjenestepensjonsordning for å øke forutsigbarheten og derigjennom bedre konkurransesituasjonen for virksomheter i et konkurranseutsatt marked. Partene er enige om at det i en del bedrifter, både medlemmer og potensielle medlemmer, kan være krevende å sikre fortsatt drift med en offentlig tjenestepensjonsordning.

Dersom virksomheten er i en konkurransesituasjon, og fortsatt offentlig tjenestepensjon kan hindre videre drift, kan partene velge alternativ løsning. For bedrifter som i all hovedsak er finansiert gjennom offentlige bevilgninger, er ikke den alternative tjenestepensjonsordningen aktuell.

Nye virksomheter som etter søknad til tjenestepensjonsleverandør ikke kvalifiserer til opptak i offentlige tjenestepensjonskasser, skal ta i bruk den alternative tjenestepensjonsordningen i samtidig kombinasjon med privat AFP.

Partenes medbestemmelse og retningslinjer for endringsprosess

1. Endring av pensjonsordning forutsetter lokal avtale mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte som representerer 2/3 av de organiserte arbeidstakerne i bedriften. For bedrifter med færre enn 30 ansatte kreves lokal avtale med alle tariffparter.
2. De sentrale tariffpartene skal informeres om at de lokale partene setter i gang en prosess for endring av bedriftens pensjonsordning.
3. De sentrale partene utarbeider tariffestede retningslinjer for den prosess som partene i bedriften skal gjennomføre før beslutning om alternativ pensjonsordning kan tas. Tvist om retningslinjene er fulgt, behandles av de sentrale partene.
4. Prosessen skal sikre at tillitsvalgte og ansatte gis grundig informasjon om konsekvensen av en endring av bedriftens pensjonsordning. Gjennom prosessen skal de lokale partene bistås av uavhengig konsulent, som også skal ha ansvar for beregninger på individnivå for kompensasjoner som skal utbetales til dem som evt. kommer dårligere ut ved ny pensjonsordning. Det forutsettes full kompensasjon basert på realistiske forutsetninger og den praksis for beregning som er vanlig i privat sektor.

Den alternative pensjonsordningen skal bygge på følgende forutsetninger:

- Livslang utbetaling
- Kjønnsnøytralitet
- Innskuddsnivå 7 % fra 0 til 12 G og i tillegg 18,1 % mellom 7,1 G og 12 G
- De ansattes bidrag til innskuddet er 2 % av brutto pensjonsgivende lønnsytelser
- Lønnsvekstgaranti for aktiv periode, med mindre partene lokalt er enige om å bruke individuelt investeringsvalg eller kollektiv forvalting og nullgaranti.
- 0-garanti i passiv periode. All avkastning tilfaller arbeidstaker
- Eksisterende pensjonsordning lukkes for alle som har fylt 55 år med mindre partene lokalt blir enige om en lavere alder.

- Privat AFP ved tilslutning til Fellesordningen for AFP
- Uføredekning i aktivt ansettelsesforhold på samme nivå som offentlig tjenestepensjon
- Forhøyet gruppelivsforsikring som erstatning for etterlattepensjon, iht. tabellen under.

De ansatte i virksomheter som har avtale om avvikende pensjonsordning skal ha en forhøyet gruppelivsforsikring på 20 G fram til fylte 47 år med påfølgende nedtrapping av forsikringsytelsen fram til fylte 67 år. Denne utbetales uavhengig av andre ytelser og samordnes heller ikke med eventuell erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom.

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

Begunstigelse av etterlatte følger bestemmelsene om begunstigelse som er nedfelt i tariffavtalens kap. 1 § 10.2.

2.2.1 Pensjonsopptjening ved utdanningspermisjon

Ved ulønnet utdanningspermisjon som arbeidsgiver vurderer er relevant for stillingen, gis full pensjonsopptjening i inntil tre år. Opptjeningen skjer basert på pensjonsgrunnlaget i stillingen den ansatte har permisjon fra.

Kapittel 3 – **Lønns- og forhandlingsbestemmelser**

Arbeidstakere i virksomheter omfattet av denne avtalen får all sin lønn regulert etter bestemmelsene i avtalen. Tariffoppgjøret består av et sentralt og et lokalt oppgjør.

3.1 Lønnspolitikk og -system

Lønn fastsettes etter avtalens bestemmelser og den enkelte bedrifts lønnspolitikk.

Lønnssystemet forutsetter en lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle arbeidstakere slik at det skapes forutsigbarhet og mulighet for den ansatte til å innrette seg i henhold til lønnspolitikken. Arbeidsgiver tar initiativ til regelmessig revidering av den lokale lønnspolitikken for å sikre at det er sammenheng med bedriftens mål.

Lønnspolitikken skal bl.a. bidra til å:
- Sikre kvalitativt gode tjenester
- Beholde, utvikle og rekruttere arbeidstakere
- Motivere til kompetanseutvikling
- Skape en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens real- og formalkompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling
- Fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene; lønnspolitikken skal utformes slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement

Lønnspolitiske retningslinjer og kriterier for lokale lønnstillegg utformes etter drøftinger med arbeidstakernes organisasjoner. (jf. 3.1.1)

Ved den enkelte bedrift skal partene utarbeide og vedlikeholde et lønnssystem som viser bedriftens minstelønn for stillinger omfattet av sentral minstelønn og generelle kriterier for stillings- og lønnsvurdering. I bedrifter der det er naturlig bør det legges til rette for faglige karriereveier og avansementsstillinger. Lønnspolitikken bør i så fall angi kriterier for innplassering i slike avansementsstillinger.

Ved lønnsfastsettelsen skal det blant annet tas hensyn til stillingens kompleksitet og den enkelte arbeidstakers real- og formalkompetanse, herunder spesialisering på fagskolenivå eller lignende, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.

Arbeidsgiver skal ved overgang fra midlertidig til fast tilsetting, og etter endt prøvetid, vurdere arbeidstakerens lønn på nytt.

Arbeidstakere i foreldrepermisjoner og andre lønnede permisjoner omfattes av lokale forhandlinger.

Endring av lønnsgruppetilhørighet kan skje ved betydelig endret ansvars- og arbeidsområde eller ved tilsetting i ny stilling. Før slik endring skal arbeidsgiver drøfte endringen med den berørte arbeidstakerorganisasjonen.

3.1.1 Lønnspolitiske drøftinger

De lokale partene avholder lønnspolitiske drøftinger minst én gang pr. år. Drøftingsmøtet tar utgangspunkt i bedriftens totale situasjon, lokal lønnspolitikk, retningslinjer for lokale forhandlinger (jf. vedlegg 2) og bruk av avtalens forhandlingsbestemmelser. Videre drøfter partene kriterier for lokale lønnstillegg. På dette møtet skal arbeidsgiver legge fram nødvendig tallmateriale som viser lønnsnivå og lønnsutvikling blant annet fordelt på kjønn, bedriftens regnskap, økonomisk status og fremtidsutsikter. Bedriften skal på forespørsel fra tillitsvalgte legge fram lønnsdata for alle arbeidstakere i henhold til lovbestemmelser og anbefaling fra Datatilsynet. Det skal føres referat fra drøftingsmøtet. Dersom ikke annet avtales, holdes det også særskilt drøftingsmøte for kapittel 3.3.2.

3.1.2. Lønnssamtale

Arbeidsgiver skal årlig informere arbeidstakerne om muligheten for lønnssamtale. Dersom en arbeidstaker ber om en lønnssamtale, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren. For arbeidstaker som har gjeninntrådt etter foreldrepermisjon bør lønnsutviklingen i permisjonstiden være et tema i samtalen, jfr. punkt 3.1. Møtetidspunkt for lønnssamtalen avtales innen 14 dager. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling. Det skal føres referat fra samtalen dersom arbeidstaker ber om det.

3.1.3 Livsfasepolitikk

Arbeidsgiver drøfter med de tillitsvalgte hva som kan være målrettede tiltak i en livsfasepolitikk som er tilpasset den enkelte virksomhet og virksomhetens arbeidstakere. Kompetanseutvikling er sentralt i disse drøftingene. Livsfasepolitikken skal gjøres kjent for alle arbeidstakere.

Avtale om slike tiltak inngås med den enkelte arbeidstaker.

3.2 Kompetanse og kompetanseutvikling

Kompetanseutvikling skal bygge på bedriftens nåværende og fremtidige behov, og den enkelte ansattes behov for etter- og videreutdanning i forhold til stilling, arbeidssituasjon, jobbutførelse og kvalitetsforbedring i tjenesten. Bedriften og den enkelte arbeidstaker har hver for seg og i fellesskap ansvar for å ivareta dette, jf. Hovedavtalen del C § 6. Det skal gjennomføres drøftingsmøter mellom partene i bedriften om fremtidig kompetansebehov. På denne bakgrunn skal det utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevende tiltak.

Det er viktig å vurdere den enkelte ansattes formal- og realkompetanse, stimulere til faglig refleksjon og tilrettelegge for kompetansedeling og annen etter – og videreutdanning. Arbeidsgiver har ansvar for å kartlegge arbeidstakernes kompetanse. Kompetanseutvikling skal være tema i medarbeidersamtalen med den enkelte ansatte.

I den utstrekning det etter bedriftens syn er nødvendig å heve kunnskapsnivå samt styrke kompetanse for å utføre pålagte arbeidsoppgaver/arbeidsfunksjoner skal det gis permisjon med lønn og dekning av legitimerte utgifter.

3.2.1 Årlig drøfting – rekruttering og kompetanse

Det gjennomføres årlige drøftingsmøter om rekrutteringssituasjonen og om framtidige behov for kompetanse og kompetanseutvikling for ulike stillingsgrupper i virksomheten.

3.3 Lønnsforhandlinger

Lokale forhandlinger gjennomføres innen 1. november hvert år. Samme dato gjelder som frist for innmelding til sentral ankebehandling eller lokal nemnd. Det vises til retningslinjer for lokale forhandlinger. (Vedlegg 2)

3.3.1 Lønnsforhandlinger for arbeidstakere i pkt. 3.4 gruppe 1

Sentrale lønnsforhandlinger

Partene sentralt forhandler innretningen av den økonomiske rammen, eventuell avsetning av pott for lokale forhandlinger, virkningstidspunkt og tidspunkt for når de lokale forhandlingene skal være avsluttet.

Lokale lønnsforhandlinger ved avsetning av lokal pott

Partene lokalt fastsetter den totale pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av forhandlingene etter dette punkt. Kravene fremmes overfor den enkelte arbeidsgiver. Alle endringer skjer innenfor avtalens bestemmelser.

Det skal skje en gjensidig kontroll av forhandlingsresultatene.

Ankebestemmelser

Oppnås ikke enighet i det lokale oppgjøret kan hver av partene bringe tvisten inn for organisatorisk behandling mellom de sentrale parter. De sentrale parter kan anbefale fornyet lokal forhandling eller ubundet definere den endelige løsning på tvisten. Dersom den organisatoriske behandlingen ikke fører fram kan hver av partene anke tvisten inn for et sentralt ankeutvalg, bestående av leder oppnevnt av Riksmekler, 1 representant for forhandlingssammenslutningen og 1 representant for Samfunnsbedriftene. Det sentrale ankeutvalget treffer avgjørelse med bindende virkning.

3.3.2 Lønnsforhandlinger for arbeidstakere i pkt. 3.4, gruppe 2.

Arbeidstakere i stillinger plassert i pkt. 3.4 gruppe 2, får all sin lønn fastsatt lokalt. De lokale parter gjennomfører forhandlinger etter denne bestemmelsen hvert år. De lokale forhandlingene skal ta utgangspunkt i en helhetlig vurdering av virksomhetens situasjon og behovet for relevant kompetanse.

Ved forhandlinger kan det gis både generelle og individuelle tillegg, samt avtales at hele eller deler av lønnsreguleringen fordeles av arbeidsgiver til lønnsfastsettelse.

Arbeidstakere skal normalt være sikret en årlig lønnsutvikling.

Virkningsdato for lønnsendringer er 1.5. med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato for iverksetting.

Ankebestemmelser
Oppnås ikke enighet i det lokale oppgjøret kan hver av partene bringe tvisten inn for behandling ved lokal nemnd. Det vises til Hovedavtalen del A § 6-2.

Denne bestemmelsen om anke gjelder ikke avgjørelser når lønnsreguleringen etter avtale fordeles av arbeidsgiver, jf. 3.3.2 annet ledd.

3.3.3 Årlig evaluering – lokale forhandlinger

De lokale partene skal gjennomføre årlige evalueringsmøter om de lokale lønnsforhandlingene innen 2 måneder etter at forhandlingene er gjennomført.

3.3.4 Særskilte lokale lønnsforhandlinger

I tillegg til forhandlinger etter pkt. 3.3.1 og 3.3.2, kan det avholdes forhandlinger mellom bedrift og tillitsvalgte om særskilte lokale lønnsreguleringer på grunnlag av bedriftens økonomiske forhold.

Disse forhandlingene kommer i tillegg til lokale forhandlinger bestemt etter 3.3.1 og 3.3.2 og omfatter alle arbeidstakere.

Ankebestemmelser
Lønnsregulering etter denne bestemmelsen skjer etter drøftinger mellom de berørte parter. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.

3.3.5 Andre forhandlingsbestemmelser

Partene kan uavhengig av forhandlinger etter pkt. 3.3.1-3.3.4 ta opp forhandlinger:

- ved skifte av stilling eller vesentlig endring av en stillings ansvars- og arbeidsområde
- dersom en stillings ansvars- og arbeidsområde er endret som følge av at arbeidstakeren har fullført
- kompetansegivende etter-/videreutdanning.
- når en arbeidstaker har gjennomført relevant etter-/videreutdanning.
- for å beholde og rekruttere kvalifiserte arbeidstakere

Virkningstidspunkt for eventuell lønnsendring settes til den dato endringen fant sted.

Ankebestemmelser
Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.

3.4 Stillingsbestemmelser

Garantilønn og tillegg for ansiennitet pr. 1. mai 2026.

Garantilønn (0 år) og lønnstillegg for ansiennitet forhandles sentralt. Ansiennitetstillegget legges i sin helhet til den enkeltes årslønn og gjelder på det tidspunkt en ansatt går fra ett ansiennitetsintervall over i et nytt.

Kode	Hovedbenevnelse	Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet						
Gruppe 1	Merknad: Gruppe 1 omfattes av pkt. 3.3.1 og 3.3.3.							
		0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
4301	Arbeidsleder	Ingen garantilønn						
4302	Avdelingsleder	Ingen garantilønn						
4303	Fagarbeider	Garantilønn	498 300	508 500	518 700	528 900	539 100	549 300	559 500
		Tillegg for ansiennitet		10 200	10 200	10 200	10 200	10 200	10 200
4304	Fagarbeider med særaldersgrense	Garantilønn	498 300	508 500	518 700	528 900	539 100	549 300	559 500
		Tillegg for ansiennitet		10 200	10 200	10 200	10 200	10 200	10 200
4314	Fagarbeider med fagskole	Garantilønn	523 800	534 000	544 200	554 400	564 600	574 800	585 000
		Tillegg for ansiennitet		10 200	10 200	10 200	10 200	10 200	10 200
4315	Fagarbeider med fagskole (særalder)	Garantilønn	523 800	534 000	544 200	554 400	564 600	574 800	585 000
		Tillegg for ansiennitet		10 200	10 200	10 200	10 200	10 200	10 200
4305	Konsulent	Ingen garantilønn							
4306	Kontormedarbeider	Garantilønn	435 100	445 300	455 500	465 700	475 900	486 100	496 300
		Tillegg for ansiennitet		10 200	10 200	10 200	10 200	10 200	10 200
4307	Lærling	Se kap. 4							
4308	Maskinist	Ingen garantilønn							
4310	Sekretær	Garantilønn	498 300	508 500	518 700	528 900	539 100	549 300	559 500
		Tillegg for ansiennitet		10 200	10 200	10 200	10 200	10 200	10 200
4311	Service-medarbeider	Garantilønn	435 100	445 300	455 500	465 700	475 900	486 100	496 300
		Tillegg for ansiennitet		10 200	10 200	10 200	10 200	10 200	10 200
4312	Tekniker	Garantilønn	435 100	445 300	455 500	465 700	475 900	486 100	496 300
		Tillegg for ansiennitet		10 200	10 200	10 200	10 200	10 200	10 200
Gruppe 2 2*	Merknad: Gruppe 2 omfattes av pkt. 3.3.2 og 3.3.3.							
4309	Revisor	Lokal lønn							
4351	Administrerende direktør**	Lokal lønn							
4352	Ingeniør	Lokal lønn							
4353	Leder	Lokal lønn							
4354	Rådgiver	Lokal lønn							
4355	Driftstekniker/ maskinist energianlegg	Lokal lønn							

Garantilønnssatsene forhandles av partene sentralt.

Sikringsbestemmelse:
Reguleringen av tariffavtalens garantilønnssatser skal bygge på lønnsutviklingen for avtaleområdet. De sentrale parter skal hensynta lønnsveksten for tariffavtalens gruppe 1, slik at satsene over tid ikke får en svakere utvikling enn gruppe 1. Forhandlingene kan medføre ulik regulering av satsene.

Merknad:
** Arbeidstakere med akademisk utdannelse skal som hovedregel innplasseres i gruppe 2.*
*** Lønn til øverste leder fastsettes av styret.*
**** Relevant videreutdanning som er gjennomført etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og i tråd med lokal kompetanseutviklingsplan, gir opprykk til relevant ny stillingskode hvis den ansatte oppfyller kravene til høyere plassert stillingsgruppe.*

4313 Unge arbeidstakere:

Yngre enn 16 år:	80 % av garantilønn for 4311 Servicemedarbeider
Fra 16 til 18 år:	90 % av garantilønn for 4311 Servicemedarbeider

Lønn til hovedtillitsvalgt/hovedverneombud
Lønn fastsettes på grunnlag av det ansvar rollen innebærer. Den hovedtillitsvalgte/hovedverneombud skal ikke lønnes under det vedkommende ville ha hatt i sin opprinnelige stilling inklusive eventuelle faste og variable tillegg.

3.5 Tilleggslønn

Faste og variable tillegg knyttet til arbeidsytelse, er pensjonsgivende når de godtgjøres som årsbeløp og utbetales på samme måte som ordinær lønn. Dette gjelder følgende ytelser:

- Kap. 1, § 5, pkt. 5.2 Lørdags- og søndagstillegg
- Kap. 1, § 5, pkt. 5.4 Kvelds- og nattillegg
- Ytelser som etter sentrale særavtaler er pensjonsgivende

Med grunnlag i gjeldende arbeidsplan beregnes tilleggene for den enkelte arbeidstaker på årsbasis og omregnes til månedlige beløp. Ved beregning av tilleggslønn legges det til grunn et årstimetall på 1900 timer.

Midlertidige avvik fra gjeldende arbeidsplan for kortere tidsrom enn 6 uker skal ikke medføre endring i utbetaling av faste tillegg til månedslønn. Ved faktiske merbelastninger i form av flere kvelds- og nattevakter og lørdags- og søndagsvakter i avviksperioden, utbetales differansen i forhold til det beregnede faste tillegget.

Ved endring av arbeidsplanene og avvik som varer mer enn 6 uker, skal det foretas ny beregning av fast tilleggslønn.

Deltidsansatte, vikarer og arbeidstakere med tidsbegrenset tilsetting som får månedslønn, får tillegget beregnet på samme måte som for faste heltidstilsatte.

Ekstrahjelper får tilleggsytelsene godtgjort i henhold til faktisk utført arbeid som gir rett til tillegg.

3.6 Stillingskoder, rapporteringsbetegnelse

Dersom bedriften har arbeidstakere med stillingsbetegnelser som ikke finnes i tabellen, må det foretas en skjønnsmessig vurdering ved innplassering i tabellen. De lokale parter står fritt til å bruke andre stillingsbetegnelser, herunder f.eks. avansementsstillinger eller stillingsbetegnelser som på en bedre måte beskriver rollen i den enkelte bedrift, jf. kap. 3.4.

Kode	Rapporteringsbetegnelse	Stillingsbetegnelse (eksempler)
4351	Administrerende direktør	Daglig leder
4301	Arbeidsleder	Formann Oppsynsmann Verksmester Trafikkleder/sjef
4302	Avdelingsleder	Driftsleder Fagleder Maskinmester/-sjef Prosjektleder Seksjonsleder Teknisk leder
4303	Fagarbeider	Fagarbeider I Elektriker Kontorfagarbeider
4304	Fagarbeider med særaldersgrense	Renholdsoperatør Yrkessjåfør
4314	Fagarbeider med fagskole	Stilling med krav om fagbrev og 1-årlig fagskoleutdanning (min 60 fagskolepoeng)

Kode	Rapporteringsbetegnelse	Stillingsbetegnelse (eksempler)
4315	Fagarbeider med fagskole (særaldersgrense)	Stilling med krav om fagbrev og 1-årlig fagskoleutdanning (min 60 fagskolepoeng)
4352	Ingeniør	Avdelingsingeniør Driftsingeniør Overingeniør
4305	Konsulent	Førstekonsulent Spesialkonsulent Saksbehandler
4306	Kontormedarbeider	Kontormedarbeider I
4353	Leder	Ass. direktør Distriktsrevisor Driftssjef Kontorsjef Markedssjef Personalsjef Prosjektleder Revisjonssjef Salgssjef Seksjons- /avdelingssjef Sjefsingeniør Økonomisjef
4307	Lærling – se kap 4	
4308	Maskinist	Maskinist I
4309	Revisor	Forvaltningsrevisor
4354	Rådgiver	Spesialrådgiver Revisor
4355	Driftstekniker/maskinist energianlegg	Driftstekniker energianlegg Maskinist energianlegg
4310	Sekretær	Sekretær I Førstesekretær
4311	Servicemedarbeider	Arbeider Arbeider I Assistent Driftsassistent Inspektør Kontrollør Renholder Sjåfør Spesialarbeider Trafikkbetjent Vaktmester
4312	Tekniker	Tekniker I Bygningsinspektør Driftstekniker
4313	Unge arbeidstakere	Arbeidstakere under 18 år – se kap 3.4.

Kapittel 4 – **Lærlinger**

Fagopplæring skjer i samsvar med de bestemmelser som til enhver tid gjelder i opplæringslova, Hovedtariffavtalen og Hovedavtalen. Partene lokalt skal hvert år drøfte lærlingsituasjonen og antall læreplasser i bedriften ut fra bedriftens eget behov og samfunnets behov for læreplasser.

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

Definisjoner:
- Lærling: har undertegnet en lærekontrakt med sikte på fag- eller svenneprøve i fag som har læretid i bedrift, jf. opplærings1ova § 7-1.
- Lærekandidat: har undertegnet en opplæringskontrakt med sikte på en mindre omfattende prøve enn fag- eller svenneprøve, jf. opplæringslova § 7-1.
- Praksisbrevkandidat: har undertegnet en opplæringskontrakt med sikte på praksisbrevprøve, jf. opplæringslova § 7-1.
- Kandidat for fagbrev på jobb: har undertegnet kontrakt om opplæring på grunnlag av allsidig praksis og realkompetanse med sikte på fag- eller svenneprøve, jf. opplæringslova § 7-1.

4.1.1 Læretiden består av opplæringstid og verdiskapingstid. Lønn utbetales bare for verdiskapingstiden. Lønnen til lærlinger fastsettes som en prosentvis andel av minstelønn for fagarbeider (stillingskode 4303), eksklusive tillegg. Lønn til lærekandidater, se pkt. 4.1.5.

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

4.1.2 Fag som følger hovedmodellen

Fag som følger hovedmodellen har 2 år opplæring i skole og 2 år i bedrift. Læretiden i bedrift består av 50 % opplæring og 50 % verdiskaping.

I denne tiden lønnes lærlingen slik:

1. halvår: 30 %	3. halvår: 50 %
2. halvår: 40 %	4. halvår: 80 %

4.1.3 Fag som ikke følger hovedmodellen

1 års læretid i bedriften:
1. halvår: 50 %
2. halvår: 80 %

1 1/2 års læretid i bedriften:
1. halvår: 45 %
2. halvår: 55 %
3. halvår: 80 %

2 1/2 års læretid i bedriften:
1. halvår: 30 %
2. halvår: 35 %
3. halvår: 40 %
4. halvår: 65 %
5. halvår: 80 %

3 års læretid i bedriften:
1. halvår: 15 %
2. halvår: 20 %
3. halvår: 30 %
4. halvår: 45 %
5. halvår: 55 %
6. halvår: 80 %

Dersom partene lokalt er enige, kan en annen prosentvis fordeling av 1ønn enn den som framgår av 4.1.2 og 4.1.3 avtales, innenfor den gitte totalramme for hvert enkelt lærlingløp.

4.1.4 Lærlinger med full praktisk opplæring i bedriften

Lærlinger uten VG1 (gammel struktur: grunnkurs (GK)) og VG2 (gammel struktur: videregående kurs (VK1)) i videregående skole etter Reform -94 skal ha en samlet lønn under læreperioden, som tilsvarer den totale lærlinglønn som følger hovedmodellen (1 årslønn).

4.1.5 Lønn lærekandidater

Lønn for lærekandidater følger som hovedregel bestemmelsene i §§ 4.1.1, 4.1.2 og 4.1.3. Lønnen fastsettes etter en individuell vurdering og drøfting med tillitsvalgte, dog ikke lavere enn lønn for ufaglærte i faget.

4.1.6 Lærekandidater med behov for særskilt tilrettelagt opplæring

For lærekandidater med begrenset arbeidsevne på grunn av fysiske og/eller psykiske funksjonshemninger kan yrkesopplæringsnemnda samtykke i at det

fastsettes avvikende opplæringskontrakt. Lønnen må da avtales spesielt for hvert enkelt tilfelle.

Lønn til lærekandidater fastsettes etter drøfting med tillitsvalgte.

4.1.7 Avsetting av tid

Det skal settes av tilstrekkelig tid til oppfølging og dokumentasjon i arbeidstiden, evt. til å føre opplæringsbok. Veiledning skal være en sentral del av dette.

4.1.8 Prøveavleggelse

Arbeidsgiver dekker lønn ved prøveavleggelse for lærlinger, lærekandidater, praksisbrevkandidater, og kandidater for fagbrev på jobb.

I de tilfeller lærlingen stryker til 1.-gangs fagprøve, og dette ikke skyldes lærlingens forhold, skal bedriften tilrettelegge for videreføring av nødvendig praksistid for gjennomføring av ny fagprøve. Lærlingen beholder samme lønn som ved utløp av lærlingperioden. Det vises ellers til opplæringslova.

4.1.9 Rekruttering

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

4.1.10 Ubekvemstillegg

Lærlingen og lærekandidaten utbetales ubekvemstillegg etter kap. 1 § 5.

4.1.11 Overtid

Lærlinger og lærekandidater under 18 år kan ikke pålegges overtidsarbeid. Lærlinger og lærekandidater over 18 år skal normalt ikke pålegges overtidsarbeid, men hvis lærlingen likevel pålegges overtidsarbeid, utbetales lærlingen overtidsgodtgjøring etter § 6 som for arbeidstakere i full stilling, med basis i minstelønn for den aktuelle fagarbeiderstillingen.

4.1.12 Annet arbeid

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

4.1.13 Sykelønn og foreldrepenger

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

4.1.14 Gruppelivsforsikring

Lærlingen og lærekandidaten omfattes av gruppelivsforsikringen i kapittel 1 § 10 med rettigheter som tilsvarer 50 % av det beløp som framgår av punkt 10.1.

4.1.15 Pensjon

Lærlinger og lærekandidater omfattes av arbeidsgivers tjenestepensjonsordning, og opparbeider pensjonsrettigheter i verdiskapingstiden.

Kapittel 5 – **Varighet og regulering 2. avtaleår**

Denne tariffavtalen gjøres gjeldende til og med 30. april 2028.

Hvis avtalen til den tid ikke er sagt opp av noen av partene med 3 – tre – måneders skriftlig varsel, er den fremdeles gjeldende 1 – ett – år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Samfunnsbedriftene og forhandlingssammenslutningene om eventuelle lønnsendringer for 2. avtaleår.

Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår. Lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i LO/NHO-området, øvrige offentlige ansatte og andre sammenlignbare tariffområder legges til grunn i forhandlingene.

Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp Hovedtariffavtalen innen 14 -fjorten- dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 -fjorten- dagers varsel – med utløp tidligst 1. mai 2027.

Vedlegg 1
Lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid

Lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid bør bl.a. inneholde:

- Deltidstilsatte skal melde fra om de ønsker utvidet stilling
- Ved ledighet foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenslåing av deltidsstillinger
- Det er ingen forutsetning at den deltidstilsatte skal måtte ta hele den ledige stillingen
- Det bør vurderes om deltidstilsatte gjennom kompetanseheving kan kvalifiseres til å få utvidet sitt arbeidsforhold

Vedlegg 2
Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingsskikk

Med utgangspunkt i dette vedlegget utformer de lokale parter retningslinjer for gjennomføring av lokale forhandlinger. Hensikten er å sikre gode prosesser slik at partene lokalt kan gjennomføre reelle forhandlinger. De lokale parter bør gjennomføre årlige evalueringsmøter om de lokale lønnsforhandlingene. Uorganiserte er ikke representert i forhandlingene.

Det er viktig å understreke betydningen av ansvarliggjøring og medbestemmelse av de lokale parter. Bedriftens representanter og tillitsvalgte skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger og drøftinger (ref. Hovedavtalen del C § 3-2, bokstav b).

Tillitsvalgte skal få nødvendig tid til å gjennomføre forhandlingene i henhold til avtaleverket (ref. Hovedavtalen del C § 3-2).

Partene må tilstrebe forståelse for og innsikt i bedriftens økonomi (ref. Hovedavtalen del C §§ 1-1 og 3-2).

De stedlige parter kan søke veiledning hos sine organisasjoner.

Det henvises også generelt til Hovedavtalen del C, særlig:
§ 1-1 Målsetting
§ 1-3 Organisering og gjennomføring
§ 3-2 Arbeidsgivers plikter i forhold til de tillitsvalgte
§ 3-3 Tillitsvalgtes rettigheter og plikter

Lønnstvister bør være avgjort innen to måneder etter gjennomførte forhandlinger.

Lønnspolitiske drøftinger
Drøftingsmøtet etter kap. 3, punkt 3-4-, et lønnspolitisk drøftingsmøte der partene drøfter lønnspolitikk og bruken av lønnssystem.

Arbeidsgiver har ansvar for gjennomføring av lønnspolitiske drøftinger og forhandlinger. Det er arbeidsgiver som innkaller partene til drøftings- og forhandlingsmøter.

Drøftingsmøtet legges så tidlig at organisasjonene og arbeidsgiver får tid til å arbeide med konkrete krav og tilbud.

Det skal føres referat fra drøftingsmøtet.

I drøftingsmøtet tar bedriftens representanter og de tillitsvalgte blant annet opp:
- lokal lønnspolitikk og lønnskriterier. Det skal tilstrebes enighet om lønnskriteriene.
- erfaringer fra tidligere forhandlinger
- forhandlingsforløp og gjennomføring, herunder tidsplan med sluttdato.
- gjensidig informasjon om forhandlingsutvalgenes sammensetning
- hvem som omfattes av forhandlingene og hvordan lønnsfastsettelsen for de uorganiserte skal skje.
- tydelighet i prioriteringer og begrunnelser
- hvilken statistikk og hvilke lønnsopplysninger arbeidsgiver skal legge frem i forbindelse med forhandlingene
- rutiner for informasjon om forhandlingsresultater

Det er arbeidsgivers plikt og ansvar å informere arbeidstakerne om ny lønn etter gjennomførte lokale forhandlinger.

Tillitsvalgtes rett til å få faktiske opplysninger om lønnsvilkår ved lokale forhandlinger

I forbindelse med lokale lønnsforhandlinger har tillitsvalgte rett til innsyn i lønnsopplysninger som er relevante for forhandlingene. Dette må skje i henhold til lovbestemmelser og anbefalinger fra Datatilsynet.

Vedlegg 3
Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak)

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for et seriøst og velfungerende arbeidsliv, med ordnede lønns- og arbeidsforhold for alle. Dette må også gjelde arbeidstakere som leies inn fra bemanningsforetak til bedriften. Forutsigbarhet og trygghet for jobben er vesentlig også for innleide arbeidstakere.

1. Bedriften skal i avtaler om innleie av arbeidskraft sikre at de innleide, så lenge innleieforholdet varer, minst følger lønns- og arbeidsvilkårene i virksomheten i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-12 a), samt Bedriftsavtalen kapittel 1 §§ 4-15 og kapittel 3 pkt. 3.3.2, 3.4, 3.5 og kapittel 4.
2. Bedriften skal gi bemanningsforetak/vikarbyrå opplysninger som er nødvendige for at vilkåret om likebehandling kan oppfylles i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-12b, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret i innleiekontrakten. På anmodning fra tillitsvalgte skal innleievirksomheten dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrå når innleide arbeidstakere skal arbeide innenfor hovedtariffavtalens virkeområde, i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-12b (4).
3. Tillitsvalgte i bedriften har rett til å representere innleid arbeidskraft overfor innleievirksomheten. Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået er bundet av tariffavtale med en av hovedorganisasjonene, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i bemanningsvirksomheten. Tillitsvalgte og arbeidsgiverrepresentant fra innleievirksomheten kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om denne avtalen.
4. Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleievirksomheten.
5. Partene informerer og drøfter minst 2 ganger i året prinsippene for bruk av innleie i virksomheten. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgte.

Vedlegg 4
Bedrifter som omfattes av Bedriftsavtalen

Nye bedrifter skal godkjennes av begge parter jf. § 1. Samfunnsbedriftene har ansvaret for å ajourføre listen og distribuere denne mellom partene. Pr. 1.5.2026 var det 211 bedrifter knyttet til avtalen.

Avfall og gjenvinning

Agder Renovasjon IKS

Attvin AS

Attvin Næring AS

Attvin Produksjon AS

Avfall Sør AS

Avfall Sør Husholdning AS

Avfall Sør Næring AS

Avfallsmegling Nord AS

Avfallsservice AS

BIR AS

BIR Husholdning AS

BIR Infrastruktur AS

BIR Nyverdi AS

BIR Ressurs AS

BIR Voss Hardanger

Bjorstaddalen Næring AS

Dalane Miljøverk AS

Ecopro AS

Finnmark Miljøtjeneste AS

Finnmark Ressursselskap AS

Fjellregionen Interkommunale Avfallsselskap AS

Follo Ren IKS

Fosen Renovasjon IKS

Glåmdal Interkommunale Renovasjonsselskap IKS

Hadeland og Ringerike Avfallsselskap AS

Hallingdal Renovasjon IKS

Haugaland Interkommunale Miljøverk IKS

Helgeland Avfallsforedling IKS

HIM Transport AS

Horisont Miljøpark IKS

Hægebostad og Åseral renovasjonsselskap IKS

Hålogaland Ressursselskap IKS

Indre Agder og Telemark Avfallsselskap IKS

Indre Østfold Renovasjon IKS

Innherred Renovasjon IKS

Iris Salten IKS

Irmat AS

IRS Miljø IKS

IVAR IKS

Libir IKS

Lindum AS

Lofoten Avfallsselskap IKS

Maren AS

Maren Eiendom Jåbekk AS

Maren Kommuneservice AS

Maren Miljøservice AS

Meldal Miljøanlegg AS

Midt-Gudbrandsdal renovasjon IKS

Midtre Namdal Avfallsselskap IKS

MOVAR IKS

NGIR Drift AS

NGIR Næring AS

Nordfjord Miljøverk IKS

Nord-Gudbrandsdal Renovasjonsselskap IKS

Nordhordland og Gulen Interkommunale Renovasjonsselskap IKS

ReIT AS

ReMidt IKS

Remiks Husholdning AS

Remiks Miljøpark AS

Remiks Næring AS

Renovasjon i Grenland IKS

Renovasjonen IKS

Renovasjonsselskapet for Drammensregionen IKS

Renovasjonsselskapet for Farsund og Lyngdal AS

Renovasjonsselskapet GLØR IKS

Reno-Vest Bedrift AS

Renovest IKS

Reno-Vest IKS

Reno-Vest Produksjon AS

ReTRANS Midt AS

Retura Glåma AS

Retura IR AS

Retura Midt AS

Retura NT AS

Retura Shmil AS

Retura TRV AS

RFL innsamling og transport AS

RIR Næring AS

RIR Transport AS

Risør og Tvedestrand regionens avfallsselskap RTA AS

Romerike Avfallsforedling (ROAF) IKS

Romsdalshalvøya Interkommunale Renovasjonsselskap IKS (RIR IKS)

Senja Avfall IKS

Senja Avfall Miljø AS

Senja avfall næring AS

Sesam Ressurs AS

Setesdal Miljø & Gjenvinning IKS

SIMAS IKS

Sirkla Ressurs AS

Sirkula IKS

Solør renovasjon IKS

Sunnfjord Miljøverk IKS

Sunnhordland interkommunale miljøverk IKS

Søndre Helgeland miljøverk IKS

Søre Sunnmøre reinhaldsverk IKS
Sør-Østerdal IK Renovasjonsselsskap IKS
Trondheim Renholdsverk AS
Valdres Kommunale Renovasjon IKS
Vefas Retur AS
Vest-Finnmark Avfallsselskap (Vefas IKS)
Vestfold avfall og ressurs AS - VESAR
Volda og Ørsta Reinhaldsverk IKS
Øst-Finnmark Avfallsselskap AS
Østfold Avfallssortering IKS
Øvre Romerike avfallsselskap (ØRAS) IKS
ØyVAR AS

IKT-bedrifter

DDV IKS
Digitale Gardermoen KO
FRID IKS
IKT Agder IKS
IKT Nordhordaland kommunalt oppgåvefellesskap
IKT Valdres IKS
Indigo IKT IKS
Jarlsberg IKT - Kommunalt oppgavefelleskap
Konsesjonskraft IKS
Moava AS
Novari IKS
SysIKT Kommunalt oppgavefelleskap
Søre Sunnmøre IKT Kommunalt oppgavefelleskap

Næring og eiendom

AS Kirkegaten 74
AS Kongsberg Tomteselskap
Askerhalvøya Eiendom AS
Høyanger Bustadstifting
Industribygg Gjøvik AS

Kautokeino Boligselskap AS
Kongens Plass Eiendom AS
Narvikgården AS
Osterøy Utvikling AS
Porsanger Boligstiftelse
Reknes Næringseiendom AS
Ringerike Boligstiftelse
Skien Vekst AS
Stiftelsen Kommunale Boliger
Svåheia Eiendom AS
Sykkylven Bustadselskap AS
Theigedom IKS
Vardø kommunale bolig- og eiendomsselskap AS

Parkering

Haugesund Parkering Drift AS
Kristiansund Parkering AS
Lillestrøm Parkering AS
Mandal Parkering AS
Parkeringsservice AS
Sunnmøre parkering AS
Tromsø parkering AS
Trondheim parkering AS
Ålesund Bobilparkering AS
Ålesund Parkering AS
Ålesund Parkering Eiendom AS

Revisjon

Agder Kommunerevisjon IKS
Haugaland kontrollutvalgssekretariat IKS
Innlandet revisjon IKS
KomRev NORD IKS
Konsek Trøndelag IKS
Kontrollutvalgssekretariat Øst IKS

Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal KO
K-Sekretariatet IKS
Møre og Romsdal Revisjon SA
Revisjon Midt-Norge SA
Revisjon Øst IKS
Rogaland kontrollutvalgssekretariat IKS
Rogaland Revisjon IKS
Romerike Revisjon IKS
Salten kommunerevisjon IKS
SEKOM sekretariat Kommunalt oppgavefelleskap
Sunnmøre kontrollutvalsekretariat IKS
Sørlandet kommunerevisjon IKS
Vest kontroll Kommunalt oppgavefelleskap
Vestfold og Telemark revisjon IKS
Vestfold, Telemark og Agder kontrollutvalgssekretariat IKS
Vestland Revisjon Kommunale Oppgåvefellesskap
Vestlandsrevisjon IKS
Viken kommunerevisjon IKS
Viken kontrollutvalgssekretariat IKS
Østfold kontrollutvalgssekretariat kommunalt oppgavefellesskap
Østre Viken kommunerevisjon IKS

Vann og avløp

Søndre Follo renseanlegg IKS
GIVAS IKS
Vestfold Vann IKS
Asker og Bærum Vannverk IKS
Nordre Follo Renseanlegg IKS
Glitrevannverket IKS
Midtre Romerike Avløpsselskap - MIRA IKS
Hias IKS
Asker og Bærum Vannverk IKS
VEAS Selvkost AS

Nedre Romerike vann- og avløpsselskap IKS

Vann Vest AS

Stord Vatn og avløp AS

Bømlo Vatn og Avløpsselskap AS

Tønsberg Renseanlegg IKS

Havner

Bergen Havn AS

Borg Havn IKS

Drammen Havn AS

Grenland havn IKS

Helgeland Havn IKS

Karmsund havn IKS

Kristiansand Havn IKS

Kristiansund og Nordmøre Havn IKS

Listerhavnene IKS

Molde og Romsdal havn IKS

Nordfjord Havn IKS

Nordkappregionen Havn IKS

Nord-Trøndelag Havn Rørvik IKS

Skjebergkilens Marina AS

Stavangerregionen Havn IKS

Stavangerregionen Havnedrift AS

Trondheim Havn IKS

Ålesundregionens Havnevesen IKS

Andre

BS e-bok AS

Biblioteksentralen SA

Kommuneforlaget AS

Vedlegg 5
Veileder for ansatte og ledelse i bedrifter som vurderer å endre pensjonsordning

Dette vedlegget er knyttet til Bedriftsavtalen kap. 2 Pensjonsforhold, og har status som tariffavtale. Det innebærer at evt. uenighet om forståelsen av punkter i dette vedlegget, utløser tvistebehandling iht. reglene i Hovedavtalen del A §§ 7-1 og 7-2.

1. Medbestemmelse og representasjon
Det er de tillitsvalgte som representerer de organiserte ansatte i bedriftene, og som forplikter de ansatte i en slik prosess.

Tillitsvalgte fra samtlige arbeidstakerorganisasjoner som er representert i bedriften, skal delta i prosessen.

Kravet om enighet med tillitsvalgte som representerer minst 2/3 av de fagorganiserte i bedriften, gjelder en eventuell overgang til den alternative tjenestepensjonsordningen som er beskrevet i kap. 2.

I bedrifter med mindre enn 30 ansatte kreves det enighet med de tillitsvalgte i alle fagorganisasjoner som er representert i bedriften for endring av pensjonsordningen, jf. Hovedavtalen del C § 2-3.

2. Beslutning om utredning
Før slik beslutning om utredning tas, må bedriften drøfte dette med de tillitsvalgte, jf. Hovedavtalen del C § 3-1-1.

Siden en slik beslutning kan bety at det kommer til å skje viktige endringer i ansattes pensjonsvilkår, er dette noe de ansattes tillitsvalgte skal tas med på råd om gjennom drøftinger iht. Hovedavtalen del C § 3-2-1. Disse drøftingene må gjennomføres før det tas beslutning om en utredning om bedriftens pensjonsordning.

Det at det settes i gang en utredning om bedriftens pensjonsordning, er ikke bindende for noen av partene i spørsmålet om det faktisk skal gjøres endringer i pensjonsordningen.

3. Krav til varsling

Utredningsprosessen kan ikke startes før de sentrale partene er informert om at det er besluttet å sette i gang en slik prosess. Av informasjonen skal det fremgå hvem som deltar i prosessen fra de respektive lokale parter.

Det er viktig at de sentrale partene gis denne informasjonen, fordi det forutsettes at de lokale partene skal kunne hente råd fra sine respektive sentrale ledd når de går inn i en prosess med siktemål å endre bedriftens pensjonsordning.

De sentrale partene holdes løpende orientert om pågående utredning, slik at de når som helst i prosessen kan gi råd til dem som ber om det.

Noe av bakgrunnen for at det skal gis beskjed til de sentrale partene om at bedriften setter i gang utredning om sin pensjonsordning, er at de sentrale partene vil ha en oversikt over hva som skjer med pensjonsordningene. Det er den enkelte lokale parts ansvar å informere sin sentrale organisasjon, og de sentrale partene skal forsikre seg om at også motpartene er orientert.

4. Gjennomføring av utredningsprosessen

Prosessen skal forankres i bedriftens ledergruppe og blant de tillitsvalgte. Det opprettes en styringsgruppe hvor de tillitsvalgte er representert.

I sammensetning av gruppen skal det tilstrebes partslikhet.

Bedriften skal knytte til seg og bekoste pensjonsekspertise i form av uavhengig rådgiver. Rådgiverens hovedoppgave er å utrede de ulike mulighetene som ligger i det tariffestede alternativet til offentlig tjenestepensjon og synliggjøre konsekvenser for hver enkelt ansatt på individnivå ut fra realistiske beregningsforutsetninger (f.eks. den enkeltes lønnsutvikling, avkastning på pensjonskapital og forventet avgangsalder).

Bedriften og/eller rådgiveren skal legge frem alt nødvendig og etterspurt tallmateriale.

Tillitsvalgte skal uhindret ha adgang til rådgiveren for utredninger og oppfølginger på generelt og individuelt grunnlag.

Tillitsvalgte kan i tillegg til egen organisasjon knytte til seg andre rådgivere for kvalitetssikring av opplysninger. Utgifter i denne forbindelse dekkes ikke av arbeidsgiver.

5. Hva innebærer det å endre bedriftens pensjonsordning?
I utgangspunktet er bedriften tariffmessig bundet til at alle ansatte skal være innmeldt i den ytelsesbaserte offentlige tjenestepensjonsordningen.

Tariffavtalen åpner nå for at partene i bedriften ut fra uttømmende, gitte forutsetninger, kan bli enige om at denne tilknytningen for alle ansatte ikke lenger skal gjelde, og at det fra en gitt dato skjer en endring i hva som skal være bedriftens pensjonsordning.

Endret pensjonsordning i bedriften skal iht. kap. 2 bygge på følgende forutsetninger:
- Livslang utbetaling
- Kjønnsnøytralitet
- Innskuddsnivå 7 % fra 0 til 12 G og i tillegg 18,1 % mellom 7,1 G og 12 G
- De ansattes bidrag til innskuddet er 2 % av brutto pensjonsgivende lønnsytelser
- Lønnsvekstgaranti for aktiv periode, med mindre partene lokalt er enige om å bruke individuelt investeringsvalg eller kollektiv forvalting og nullgaranti.
- 0-garanti i passiv periode. All avkastning tilfaller arbeidstaker
- Eksisterende pensjonsordning lukkes for alle som har fylt 55 år med mindre partene lokalt blir enige om en lavere alder.
- Privat AFP ved tilslutning til Fellesordningen for AFP
- Uføredekning i aktivt ansettelsesforhold på samme nivå som offentlig tjenestepensjon
- Forhøyet gruppelivsforsikring som erstatning for etterlattepensjon, iht. tabellen under.

Lukking av en pensjonsordning betyr at det kun er nåværende ansatte som kan eller skal være knyttet til den.

I slike tilfeller kan det forekomme enkeltpersoner som etter en nærmere utredning klart vil kunne forvente en dårligere alderspensjon enn om de hadde fortsatt i den gamle ordningen. Det skal gis økonomisk kompensasjon til slike personer.

De som blir stående som medlemmer i den offentlige tjenestepensjonsordningen, skal omfattes av de fremtidige endringene som gjøres i denne tjenestepensjonsordningen etter forhandlinger mellom de sentrale tariffpartene.

Det kan være vanskelig å sammenligne pensjon fra offentlig tjenestepensjonsordning og den alternative tjenestepensjonsordningen, så det må foretas grundige vurderinger av et eventuelt behov for kompensasjon. Ved beregning av kompensasjon må det

gjøres mange forutsetninger om blant annet forventet avkastning, lønnsvekst og sammenlignbare utbetalingsperioder. Aktuarforeningens anbefalte mal skal benyttes.

6. Tidsramme for utredningen

Erfaring tyder på at det må brukes mye tid i slike prosesser, fordi både utredninger, informasjon til de ansatte og drøftinger med de tillitsvalgte nødvendigvis tar mye tid.

Det må legges vekt på at spørsmålet om endring av bedriftens pensjonsordning kan gripe veldig sterkt inn på den enkeltes fremtidige livsvilkår, og at det i respekt for dette må gjennomføres prosesser som sikrer kunnskap og trygghet. Å bruke godt med tid på prosessen bidrar til denne sikkerheten.

I denne prosessen er det derfor viktig at arbeidsgiver holder de ansatte løpende orientert.

I henhold til TPO-vedtektene § 14-1 punkt a. må avtalen om tilslutning til og oppsigelse av den offentlige tjenestepensjonsordningen skje minst 3 måneder før et kalenderårs slutt, det vil si innen 1. oktober. Endelig vedtak om opphør skal skje senest innen 1. desember, jf. SGS 2020 Pensjonsordninger DEL 1 kapittel 1 § 8-1. Det forutsettes at opphøret må skje 31. desember.

Siden den alternative pensjonsordningen i denne tariffavtalen innebærer lukking for ansatte over 55 år, betyr det at denne bestemmelsen i TPO-vedtektene kun får virkning for bedrifter som ikke har ansatte over 55 år, og som dermed i praksis avslutter den offentlige tjenestepensjonsordningen.

For alle øvrige bedrifter gjelder ingen tidspunkt eller frister for når endring i pensjonsordning kan gjøres.

7. Den alternative ordningen

Det tariffestede alternativet til offentlig tjenestepensjon er i realiteten ikke bare ett alternativ. Dette gjelder også for eventuell endring av reguleringsprinsipp (lønnsvekstgaranti, individuelt investeringsvalg eller kollektiv forvaltning med nullgaranti) i aktiv periode. Utredningen bør derfor klarlegge disse variantene og tilhørende konsekvenser.

Utredningen bør vise hvordan de beregnede effektene på kostnader og årlig pensjon av en endring av pensjonsordning påvirkes av variasjon i følgende beregningsforutsetninger: avkastning, G-vekst, lønnsutvikling etter overgang til ny ordning, inflasjon

og lengden på utbetalingsperioden. Videre bør eventuelle ulike utslag for kvinner og menn ved overgang til en ny ordning fremgå av utredningen. Dette vil ha betydning for bedriftens kostnadsvurdering av endret pensjonsordning.

Ved sammenlikning av alderspensjon fra dagens og ny ordning legges det til grunn livsvarig utbetaling av pensjon. Det bør beregnes forventede pensjonsnivåer med dagens og ny ordning ved ulike uttaksaldere (62, 65, 67 og 70 år). For å synliggjøre effekter av ulike uttaksregler (fleksibelt/ikke fleksibelt uttak) og ulike reguleringsprinsipper i ulike ordninger kan det dessuten beregnes kontant-/nåverdier av forventede utbetalingsstrømmer fra ordningene som sammenliknes. Det sistnevnte gjelder også for uførepensjon, etterlattepensjon og AFP, jf. punkt 8 og 11.

8. Tilleggsytelser

Offentlig tjenestepensjon inneholder uførepensjon og etterlattepensjoner (ektefellepensjon og barnepensjon). Uføredekning i den alternative ordningen skal være på nivå med tilsvarende i offentlig tjenestepensjon i aktivt ansettelsesforhold.

Effekten av eventuell manglende fripoliseoppbygging i den private uførepensjonen må synliggjøres i utredningsarbeidet.

Sikring av etterlatte er i den alternative pensjonsordningen ivaretatt av en gruppelivsforsikring som kommer i tillegg til gruppelivsforsikringen i kap. 1 § 10. Vær oppmerksom på at de to gruppelivsforsikringene har ulike nedtrappingsplaner.

9. Særaldersgrenser og tidligpensjon

Særaldersgrenser er knyttet til den offentlige ytelsespensjonsordningen. De som i dag har særaldersgrense vil miste denne muligheten dersom de overføres til en annen pensjonsordning.

Hvis endret pensjonsordning medfører reduksjoner i ytelser, f.eks. fra 62 år, skal dette kompenseres av bedriften, for eksempel ved en sikret driftspensjonsordning.

Effekter av en endring i pensjonsordning for ansatte med særaldersgrense må synliggjøres i utredningsarbeidet.

Ansatte med mindre enn 9 år igjen til særaldersgrensen skal særskilt vernes for omorganiseringer og selskapsendringer som kan sette denne retten i fare.

10. Å sikre opptjente rettigheter

Det er forskjell på å avslutte en pensjonsordning og å lukke den. Den alternative ordningen vil innebære lukking for eksisterende ansatte over 55 år. Men det kan også besluttes at lukkingen skal omfatte flere.

Ny ordning vil uansett gjelde for alle nyansatte.

Ved avslutning av en offentlig tjenestepensjonsordning vil opptjente rettigheter alltid bli igjen i pensjonsordningen og være gjenstand for regulering. Alle som har hatt opptjening i den offentlige tjenestepensjonsordningen vil få en oppsatt tjenestepensjon som beregnes ut fra lønn ved overgang til ny ordning, og forholdet mellom faktisk opptjeningstid og den opptjeningstiden vedkommende kunne ha oppnådd ved å stå i stillingen til aldersgrensen. Den mulige opptjeningstiden kan likevel ikke settes til kortere enn 30 år og lenger enn 40 år.

11. AFP

Bedriften må ta de nødvendige grepene for at ansatte som ikke (lenger) er på offentlig tjenestepensjon, blir omfattet av privat AFP. Samfunnsbedriftene er nå omfattet av Fellesordningen for AFP, slik at formalitetene er på plass for dette.

Når det er kommet til enighet om at bedriften skal endre sin pensjonsordning, må bedriften umiddelbart melde seg inn i Fellesordningen. Dette må gjøres for at alle som nå skal omfattes av ny pensjonsordning, samtidig blir omfattet av privat AFP.

Effekter på kostnader og pensjoner ved endret AFP-ordning må inngå i utredningen.

12. Konsernforhold

Etter forsikringsvirksomhetsloven § 4-2 vises det til at foretakspensjonsloven § 12-3 - § 12-7 gjelder også for kommunale ordninger i konsernlignende forhold.

Ved sammenslåing eller deling av foretak forutsettes det at lov om foretakspensjon kap. 13 og 14 benyttes så langt det passer og er mulig.

Ved lukking av ytelsesordning, herunder kommunal tjenestepensjonsordning, gjelder kapittel 15 i foretakspensjonsloven, med tilhørende tolkning av Finanstilsynet i brev 09.11.2010 til KLP der tilsynet uttaler at personer som bytter jobb mellom foretak i samme konsern og som kommer fra en lukket pensjonsordning kan inngå i den lukkede pensjonsordningen hos det nye foretaket.

13. Økonomi

Mange av bedriftene som følger Hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter, har eksistert lenge og har tilsvarende lenge vært knyttet til den offentlige tjenestepensjonsordningen. Dette betyr at det er opparbeidet betydelige økonomiske forpliktelser både for nåværende og tidligere ansatte. Pga. fortsatt forpliktelse til årlige reguleringer av disse pensjonsrettighetene, vil det i lang tid påløpe kostnader som bedriften må dekke. Dette påvirker både premie og regnskap.

Et særlig forhold som må tas i betraktning, er at ved en lukking av nåværende ordning, kan bedriften inngå i et nytt risiko- og utjevningsfellesskap. Dersom det ikke blir tilført nye og yngre ansatte til dette fellesskapet, vil pensjons- og reguleringspremiene for de ansatte i den lukkede ordningen bli en god del høyere enn da de var en del av det fellesskapet som omfatter hele kommunesektoren.

14. Lovgiving

Det er en rekke lover som kan ha betydning dersom en bedrift skal endre sin pensjonsordning. Det gjelder bl.a. følgende lover:

- Lov om obligatorisk tjenestepensjon
- Lov om tjenestepensjon
- Lov om Statens Pensjonskasse
- Lov om samordning av pensjons- og trygdeytelser

Til disse lovene er det også gitt en rekke forskrifter.

Arbeidsgiver har et særlig ansvar for å sørge for at alle lovmessige krav er oppfylt, og det må forventes at den uavhengige rådgiveren som har fått oppdraget med å gjennomføre prosessen i bedriften, har de nødvendige kunnskapene om dette.

15. Avtale

Tariffavtalens kap. 2 åpner for at bedriften kan endre sin pensjonsordning dersom det inngås enighet med tillitsvalgte som representerer minst 2/3 av de fagorganiserte ansatte i bedriften.

I bedrifter med mindre enn 30 ansatte kreves det enighet med de tillitsvalgte i alle fagorganisasjoner som er representert i bedriften for endring av pensjonsordningen

Dersom det ikke oppnås en slik enighet, vil bedriften ikke kunne endre sin pensjonsordning.

Dette gjelder også for eventuell endring av reguleringsprinsipp (lønnsvekstgaranti, individuelt investeringsvalg eller kollektiv forvaltning med nullgaranti) i aktiv periode.

Men dersom enighet oppnås, må det nedfelles i en lokal særavtale hva partene har blitt enige om.

Det er viktig at det da blir protokollert hvordan bedriftens nye pensjonsordning skal være, og hvem som skal omfattes av de ulike deler av ordningen.

I protokollen skal det også fremgå at partene har en forhandlingsrett på den nye pensjonsordningen. Det innebærer at hver av partene har en rett til å be sin motpart om forhandlinger for evt. å komme fram til enighet om justeringer av den nye pensjonsordningen. Se ellers pkt. 1 i dette dokumentet.

De sentrale partene bør konsulteres når det foreligger et utkast til en slik avtale, for en kvalitetssikring av innholdet.

Vedlegg 6
Avtalefestet pensjon (AFP) i bedrifter med alternativ pensjonsordning

I 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 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.nyafp.no

II Ny AFP- ordning
Ny AFP ytes til arbeidstakere født i 1944 eller senere og som tilstås 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.

III Vilkår for å få ny AFP (Hovedpunkter, se ellers vedtektene)
For å kunne få ny AFP må arbeidstakeren på uttakstidspunktet være og de siste tre årene før dette tidspunktet sammenhengende ha vært ansatt og reell arbeidstaker i en virksomhet omfattet av ordningen.

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

Videre må arbeidstaker født i 1955 eller senere i minst 7 av de siste 9 årene før fylte 62 år (ansiennitetsperioden) ha vært omfattet av ordningen ved arbeidsforhold i et eller flere foretak som var tilsluttet Fellesordningen på det tidspunkt ansienniteten ble opparbeidet. For arbeidstaker født i 1944 til 1951 er ansiennitetskravet 3 av de siste 5 årene. For arbeidstaker født i årene 1952 til 1954 økes begge tallene med ett år for

hvert år de er født etter 1951. Arbeidsforholdet må i ansiennitetsperioden ha vært arbeidstakerens hovedbeskjeftigelse og ha gitt arbeidstakeren en pensjonsgivende inntekt som er høyere enn arbeidstakerens øvrige inntekter.

Se ellers vedtektene (www.nyafp.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.

IV Pensjonsnivået i den nye AFP- ordningen
AFP beregnes med 0,314 pst. av årlig pensjonsgivende inntekt fram til og med det kalenderår arbeidstakeren fylte 61 år og opp til en øvre grense på 7,1 G. Pensjonsgivende inntekt fastsettes på samme måte som ved beregningen av inntektspensjon 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 alders-pensjon 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 inntektspensjon i ny alderspensjon i folketrygden både under opptjening og utbetaling.

V 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.

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.

Vedlegg 7
Vedlegg til protokoll fra hovedoppgjøret pr. 1. mai 2024

Økonomi

Se vedlegg 1 – Økonomi

Endringer

Endringer fremkommer i ***fet kursiv*** *og* ~~gjennomstreket~~ *tekst. Kommentarer er merket med* understrek *og er ikke en del av den endelige tariffteksten.*

Innholdsfortegnelsen
Punkt 12.5 fremgår ikke i innholdsfortegnelsen, det må rettes opp.

Bedriftsavtalen kapittel 1
Samfunnsbedriftene ser behov for å diskutere Bedriftsavtalens omfangsbestemmelse, og systemet for hvordan det tas inn nye medlemmer på avtalen. Se forslag til mandat for partssammensatt utvalg i vedlegg 2 til tilbudet.

§ 1 Innledende bestemmelser, jf. Vedlegg 4

Bestemmelsene i denne hovedtariffavtalen gjelder for bedrifter organisert som selvstendige rettssubjekter i følgende bransjer ***og enkeltbedrifter i henhold til Vedlegg 4:***

Avfall/gjenvinning
~~Biblioteksentralen~~
Havn
IKT bedrifter
Næring / Eiendom
Parkering
Revisjon
Vann og avløp

Vedlegg 4:
Nytt medlem under 'Andre':
Kommuneforlaget

2.3.1 Heltids-/deltidsstillinger

Det skal som hovedregel tilsettes i full stilling. Unntak drøftes med de tillitsvalgte med mindre det er åpenbart unødvendig. ~~Ved ledighet foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenslåing av deltidsstillinger~~. Ved ledig stilling skal deltidstilsatte ved intern utlysing i bedriften tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen. Arbeidsgiver skal informere og drøfte bedriftens bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte minst en gang i året. Det skal utarbeides retningslinjer med formål om å ***redusere bruk av uønsket deltid*** ~~øke antall heltidstilsatte~~, ***dersom en av partene krever det***.

Det vises til vedlegg ***1*** ~~3~~ «Lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid».

2.3.2 Midlertidig tilsetting – innleie

~~**2.3.2 Midlertidig tilsetting – innleie**~~

~~Arbeidsgiver skal minst to ganger i året informere og drøfte prinsippene for bruk av oppdragstakere, innleid arbeidskraft og midlertidige tilsettinger iht. arbeidsmiljølovens § 14-9. Arbeidsmarkedstiltak forutsettes behandlet etter regler som gjelder for disse.~~

2.4 Åremålsstillinger

For stillinger der det med hjemmel i arbeidsmiljøloven~~, kommuneloven eller opplæringsloven~~ tilsettes på åremål, gjelder ***bestemmelsene under*** ~~nedenstående bestemmelser~~:

3.4.1 Årlig drøfting – rekruttering og kompetanse

Flyttes til Kapittel 3, nytt punkt 3.2.1

~~**3.4.1 Årlig drøfting – rekruttering og kompetanse**~~

~~Det gjennomføres årlige drøftingsmøter om rekrutteringssituasjonen og om framtidige behov for kompetanse og kompetanseutvikling for ulike stillingsgrupper i virksomheten.~~

3.4.2 Årlig evaluering- lokale forhandlinger

Flyttes til Kapittel 3, nytt punkt 3.3.3. Etterfølgende punkter forskyves.

~~**3.4.2 Årlig evaluering – lokale forhandlinger**~~

~~De lokale partene skal gjennomføre årlige evalueringsmøter om de lokale lønnsforhandlingene innen 2 måneder etter at forhandlingene er gjennomført.~~

4.8 Tjenestereiser

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

Reglementet skal drøftes med de tillitsvalgte.

Bestemmelsen er ikke til hinder for å inngå avtale etter Hovedavtalen Del A § 4-5 dersom partene er enige om det.

~~Arbeidstakere som pålegges å reise utenom ordinær arbeidstid, inngår avtale med arbeidsgiver om godtgjøring eller avspasering av denne reisetiden.~~

12.4 Avlønning av vikarer

Lønn for vikarer beregnes ut fra de bestemmelser som gjelder for stillingen.

Oppstår det særlige vansker med å rekruttere til vikariatet, kan det gis en særskilt lønnskompensasjon, jf. kap. 3, ***pkt.3-3.4, femte strekpunkt*** ~~3-4, siste avsnitt, 3. strekpunkt~~, ved vikariater på inntil ½ års varighet.

12.5 Avlønning av alderspensjonister

Alderspensjonister ***født i 1962 eller tidligere*** kan engasjeres på pensjonistvilkår, herunder AFP-pensjonister som mottar AFP etter pensjonsordningens ordinære regler jf. ***SGS 2020, Del II Avtalefestet pensjon, kapittel 1*** ~~vedlegg 1~~, § 5, tredje ledd. Ordningen gjelder ikke AFP-pensjonister ***som mottar folketrygdberegnet AFP***~~, jf. vedlegg 1, § 5, første og annet ledd (folketrygdberegnet AFP)~~.

§12-6 Utbetaling av variable tillegg

Oppgjørsterminene for variable tillegg følger den ordinære lønn og bør utbetales samtidig med den ordinære lønn i etterfølgende måned.

§ 16 Utlønningsform

~~§ 16 Utlønningsform~~

~~Utlønning skjer via bank eller post.~~

~~Oppgjørsterminene for variable tillegg følger den ordinære lønn og bør utbetales samtidig med den ordinære lønn i etterfølgende måned.~~

Bedriftsavtalen kapittel 3

3.1.1 Lønnspolitiske drøftinger

De lokale partene avholder lønnspolitiske drøftinger ***minst*** en gang pr år. Drøftingsmøtet tar utgangspunkt i bedriftens totale situasjon, lokal lønnspolitikk, retningslinjer for lokale forhandlinger (jf. vedlegg 4) og bruk av avtalens forhandlingsbestemmelser. Videre drøfter partene kriterier for lokale lønnstillegg. På dette møtet skal arbeidsgiver legge fram nødvendig tallmateriale som viser lønnsnivå og lønnsutvikling blant annet fordelt på kjønn, bedriftens regnskap, økonomisk status og fremtidsutsikter. Bedriften skal på forespørsel fra tillitsvalgte legge fram lønnsdata for alle arbeidstakere i henhold til lovbestemmelser og anbefaling fra Datatilsynet. Det skal føres referat fra drøftingsmøtet. Dersom ikke annet avtales, holdes det også særskilt drøftingsmøte for kapittel 3.3.2.

3.2. Kompetanse og kompetanseutvikling

Nytt tredje ledd:

I den utstrekning det etter bedriftens syn er nødvendig å heve kunnskapsnivå samt styrke kompetanse for å utføre pålagte arbeidsoppgaver/ arbeidsfunksjoner skal det gis permisjon med lønn og dekning av legitimerte utgifter.

3.2.1 Årlig drøfting – rekruttering og kompetanse

Det gjennomføres årlige drøftingsmøter om rekrutteringssituasjonen og om framtidige behov for kompetanse og kompetanseutvikling for ulike stillingsgrupper i virksomhet

3.3.3 Årlig evaluering – lokale forhandlinger

De lokale partene skal gjennomføre årlige evalueringsmøter om de lokale lønnsforhandlingene innen 2 måneder etter at forhandlingene er gjennomført

3.3 Lønnsforhandlinger

Lokale forhandlinger gjennomføres innen 15. november hvert år. Samme dato gjelder som frist for innmelding til sentral ankebehandling eller lokal nemnd. Det vises til retningslinjer for lokale forhandlinger. (Vedlegg 2).

3.3.2 Lønnsforhandlinger for arbeidstakere i avtalens pkt. 3.4, gruppe 2. Stillinger som får all sin lønn fastsatt lokalt

Ankebestemmelser

Oppnås ikke enighet i det lokale oppgjøret kan hver av partene bringe tvisten inn for behandling ved lokal nemnd ~~eller pendelvoldgift~~. Det vises til Hovedavtalens del A § 6-2.

~~Ved pendelvoldgift består nemnda av oppmannen. Partene lokalt prosederer, og det er partenes siste krav/tilbud som er gjenstand for nemndas avgjørelse.~~

Denne bestemmelsen om anke gjelder ikke avgjørelser når lønnsreguleringen etter avtale fordeles av arbeidsgiver, jf. 3.3.2 annet ledd.

3.4 Stillingsbestemmelser

Kode	Rapporteringsbetegnelse	Stillingsbetegnelse (eksempler
4313	Unge arbeidstakere	Arbeidstakere under 18 år – se kap 3.6 3.4

Bedriftsavtalen kapittel 5

Denne tariffavtalen gjøres gjeldende til og med 30. april ***2026*** ~~2024~~**.**

Hvis avtalen til den tid ikke er sagt opp av noen av partene med 3 – tre – måneders skriftlig varsel, er den fremdeles gjeldende 1 – ett – år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Samfunnsbedriftene og forhandlingssammenslutningene om eventuelle lønnsendringer for 2. avtaleår.

Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår. Lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i LO/NHO-området, øvrige offentlige ansatte og andre sammenlignbare tariffområder legges til grunn i forhandlingene. ~~En troverdig ramme for lønnsutviklingen i frontfaget i 2023 ***er*** også en del av grunnlaget.~~

Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp Hovedtariffavtalen innen 14 -fjorten- dagers varsel – med utløp tidligst 1. mai ***2025*** ~~2023~~.

Vedlegg til Bedriftsavtalen

Vedlegg 2 Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingsskikk
I drøftingsmøtet tar partene blant annet opp:

- lokal lønnspolitikk og lønnskriterier. Det skal tilstrebes enighet om lønnskriteriene.
- erfaringer fra tidligere forhandlinger
- forhandlingsforløp og gjennomføring, ***herunder tidsplan med sluttdato.***
- gjensidig informasjon om forhandlingsutvalgenes sammensetning
- hvem som omfattes av forhandlingene, herunder forholdet til de uorganiserte og hvordan lønnsfastsettelsen for de uorganiserte skal skje
- tydelighet i prioriteringer og begrunnelser
- hvilken statistikk og hvilke lønnsopplysninger arbeidsgiver skal legge frem i forbindelse med forhandlingene
- rutiner for informasjon om forhandlingsresultater

Protokolltilførsler

1. Partssammensatte utvalg

Det nedsettes følgende tre partssammensatte utvalg:

- Partssammensatt utvalg 1 - Vurdering av omfangsbestemmelsen i Bedriftsavtalen (se vedlegg 2)
- Partssammensatt utvalg 2 - Vurdering av behov for endringer i Bedriftsavtalen for å møte de krav til omstilling og kompetansebehov de ulike bransjene står overfor (se vedlegg 3)
- Partssammensatt utvalg 3 - Fullføringsreformens konsekvenser for Bedriftsavtalen (se vedlegg 4)

2. Partene er enige om at vi i tariffperioden skal se nærmere på i hvilken utstrekning lønnsendringer for uorganiserte kan tilgjengeliggjøres for tillitsvalgte før forhandlingene er sluttført.

3. Redaksjonsutvalg:

Det nedsettes et utvalg som redaksjonelt gjennomgår Bedriftsavtalen før trykking.

Vedlegg til tilbud 2:

1. Økonomi
2. Partssammensatt utvalg – Vurdering av omfangsbestemmelsen i Bedriftsavtalen
3. Partssammensatt utvalg – Vurdering av behov for endringer i Bedriftsavtalen for å møte de krav til omstilling og kompetansebehov de ulike bransjene står overfor
4. Partssammensatt utvalg – Fullføringsreformen konsekvenser for Bedriftsavtalen

Vedlegg 1 til protokoll – Økonomi – Hovedtariffoppgjøret 2024 for Bedriftsavtalen:

	Sentrale lønnstillegg – pr. 1.5.2024						
	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Stillinger uten særskilt krav til utdanning	19 400	19 400	19 400	19 400	19 400	19 400	19 400
Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	20 200	20 200	20 200	20 200	20 200	20 200	20 200
Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	21 200	21 200	21 200	21 200	21 200	21 200	21 200

Arbeidstakere i unormerte stillinger gis et tillegg på 3,6 prosent på den enkeltes grunnlønn per 30.4.2024, med virkning fra 1.5.2024.

Det settes av pott til lokale forhandlinger på 1,0% med virkning fra 1.9.2024.

Vedlegg 8
Vedlegg til protokoll fra mellomoppgjøret pr. 1. mai 2025

Økonomi for gruppe 1
Det gis følgende:

- Normerte stillinger i gruppe 1 får tillegg etter tabellen, vedlegg 1.
- Garantilønnssatsene heves med 4000 kroner utover de sentrale tilleggene fra samme dato.
- Unormerte stillinger i gruppe 1 får tillegg på 2,7 prosent per 1. mai 2025.
- Lokal pott per 1. august 2025 på 1,15 prosent.
-

	Sentrale lønnstillegg – pr. 1.5.2025						
	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Stillinger uten særskilt krav til utdanning	14 500	14 500	14 500	14 500	14 500	14 500	14 500
Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	15 500	15 500	15 500	15 500	15 500	15 500	15 500
Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	16 700	16 700	16 700	16 700	16 700	16 700	16 700

	Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – pr. 1.5.2025							
	0 år Garanti-lønn	Utregnet	2 år ans. tillegg	4 år ans. tillegg	6 år ans. tillegg	8 år ans. tillegg	10 år ans. tillegg	16 år ans. tillegg
Stillinger uten særskilt krav til utdanning	409 200	Utregnet tillegg for ans.	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000
		Utregnet laveste årslønn	419 200	429 200	439 200	449 200	459 200	469 200
Fagarbeider-stillinger/ tilsv. fagarbei-derstillinger	471 700	Utregnet tillegg for ans.	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000
		Utregnet laveste årslønn	481 700	491 700	501 700	511 700	521 700	531 700
Stillinger med krav om fag-brev og 1-årig fagskole-utdanning	494 900	Utregnet tillegg for ans.	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000
		Utregnet laveste årslønn	504 900	514 900	524 900	534 900	544 900	554 900

Andre endringer

- Ny tekst er markert i ***fet kursiv***.
- Kommentarer er merket med <u>understrek</u> og er ikke en del av den endelige tariffteksten.

<u>Ny tekst i § 4.1:</u>

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

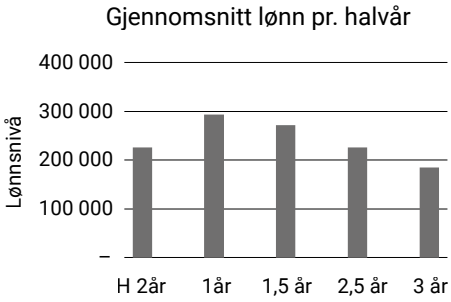
Definisjoner:

- Lærling: har undertegnet en lærekontrakt med sikte på fag- eller svenneprøve i fag som har læretid i bedrift, jf. opplæringslova § 7-1.
- Lærekandidat: har undertegnet en opplæringskontrakt med sikte på en mindre omfattande prøve enn fag- eller svenneprøve, jf. opplæringslova § 7-1.
- Praksisbrevkandidat: har undertegnet en opplæringskontrakt med sikte på praksisbrevprøve, jf. opplæringslova § 7-1.
- ***Kandidat for fagbrev på jobb: har undertegnet kontrakt om opplæring på grunnlag av allsidig praksis og realkompetanse med sikte på fag- eller svenneprøve, jf. opplæringslova § 7-1.***

Endring i prosentfordelingen av lønn pr. halvår i § 4.1.3:

3.års læretid i bedriften:

	Før	Nytt
1. halvår	0 %	***15 %***
2. halvår	15 %	***20 %***
3. halvår	25 %	***30 %***
4. halvår	35 %	***45 %***
5. halvår	45 %	***55 %***
6. halvår	80 %	***80 %***



Ny tekst i § 4.1.5:

4.1.5 Lønn lærekandidater

Lønn for lærekandidater følger som hovedregel bestemmelsene i §§ 4.1.1, 4.1.2 og 4.1.3. Lønnen fastsettes etter en individuell vurdering og drøfting med tillitsvalgte, dog ikke lavere enn lønn for ufaglærte i faget.

Endring i tekst i § 4.1.6:

4.1.6 *Lærekandidater* med behov for særskilt tilrettelagt opplæring

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

Lønn til lærekandidater fastsettes etter drøfting med tillitsvalgte.

Endring i tekst i § 4.1.7:

4.1.7 Avsetting av tid

Det skal settes av t***ilstrekkelig*** tid til ***oppfølging og dokumentasjon i arbeidstiden, evt. til å føre opplæringsbok.*** Veiledning skal være en ***sentral*** del av dette.

Endring i tekst i § 4.1.8:

4.1.8 Prøveavleggelse

Arbeidsgiver dekker lønn ved prøveavleggelse for lærlinger, ***lærekandidater, praksisbrevkandidater, og kandidater for fagbrev på jobb.***

I de tilfeller lærlingen stryker til 1.-gangs fagprøve, og dette ikke skyldes lærlingens forhold, skal bedriften tilrettelegge for videreføring av nødvendig praksistid for gjennomføring av ny fagprøve. Lærlingen beholder samme lønn som ved utløp av lærlingperioden. Det vises ellers til opplæringslova.

Endringer i tekst § 4.1.11:

§ 4.1.11 Overtid

Lærlinger og lærekandidater under 18 år kan ikke pålegges overtidsarbeid. ***Lærlinger og lærekandidater over 18 år skal normalt ikke pålegges overtidsarbeid, men hvis lærlingen likevel pålegges overtidsarbeid, utbetales lærlingen overtidsgodtgjøring etter § 6 som for arbeidstakere i full stilling, med basis i minstelønn for den aktuelle fagarbeiderstillingen.***

Vedlegg 9

Vedlegg til protokoll fra hovedoppgjøret pr. 1. mai 2026

Økonomi

	Sentrale lønnstillegg – pr. 1.5.2026						
	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Stillinger uten særskilt krav til utdanning	18 100	18 100	18 100	18 100	18 100	18 100	18 100
Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	18 800	18 800	18 800	18 800	18 800	18 800	18 800
Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	21 100	21 100	21 100	21 100	21 100	21 100	21 100

	Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – pr. 1.5.2026							
	0 år Garanti-lønn	Utregnet	2 år ans. tillegg	4 år ans. tillegg	6 år ans. tillegg	8 år ans. tillegg	10 år ans. tillegg	16 år ans. tillegg
Stillinger uten særskilt krav til utdanning	435 100	Utregnet tillegg for ans.	10 200	10 200	10 200	10 200	10 200	10 200
		Utregnet laveste årslønn	445 300	455 500	465 700	475 900	486 100	496 300
Fagarbeider-stillinger/ tilsv. fagarbei-derstillinger	498 300	Utregnet tillegg for ans.	10 200	10 200	10 200	10 200	10 200	10 200
		Utregnet laveste årslønn	508 500	518 700	528 900	539 100	549 300	559 500
Stillinger med krav om fag-brev og 1-årig fagskole-utdanning	523 800	Utregnet tillegg for ans.	10 200	10 200	10 200	10 200	10 200	10 200
		Utregnet laveste årslønn	534 000	544 200	554 400	564 600	574 800	585 000

Andre økonomiske elementer:

- Garantilønnsatsene øker utover de sentrale tilleggene. Arbeidstakere som ligger under ny garantilønn (i 100 % stilling) etter at sentralt tillegg er gitt, skal ha et ytterligere tillegg opp til ny garantilønn. Virkningsdato er 1.5.2026.
- Unormerte stillinger gis et tillegg på 3,2 prosent av den ansattes grunnlønn per 30.4.2026, med virkning fra 1.5.2026.
- Det settes av en lokal pott på 1,0 prosent per 1.8.2026.
- Sats for kvelds- og nattillegg etter § 5.4.1 økes til 73 kroner per time, med virkning fra 1.5.2026.
- Sats for kvelds- og nattillegg etter § 5.4.2 økes til 34 kroner per time, med virkning fra 1.5.2026.
- Sats for lørdags- og søndagstillegg etter § 5.2 økes til 73 kroner per time, med virkning fra 1.5.2026.

Endringer i Bedriftsavtalen

Endringer fremkommer i ***fet kursiv*** og ~~gjennomstreket~~ tekst. Kommentarer er merket med understrek og er ikke en del av den endelige tariffteksten.

Kapittel 1 Fellesbestemmelsene

~~2.6~~ ~~Prøvetid~~

~~Etter prøvetidens slutt skal det gjennomføres en vurdering av lønnsplasseringen.~~

8.1.2 Full lønn

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

Kapittel 3 Lønns- og forhandlingsbestemmelser

3.1 Lønnspolitikk og -system

Nytt syvende ledd:

Arbeidsgiver skal ved overgang fra midlertidig til fast tilsetting, og etter endt prøvetid, vurdere arbeidstakerens lønn på nytt.

3.1.2 Lønnssamtale

Arbeidsgiver skal årlig informere arbeidstakerne om muligheten for lønnssamtale. Dersom en arbeidstaker ber om en lønnssamtale, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren. ***For arbeidstaker som har gjeninntrådt etter foreldrepermisjon bør lønnsutviklingen i permisjonstiden være et tema i samtalen, jfr. punkt 3.1.*** Møtetidspunkt for lønnssamtalen avtales innen 14 dager. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling. Det skal føres referat fra samtalen dersom arbeidstaker ber om det.

3.1.3 ~~Senior~~ *Livsfase*politikk

Arbeidsgiver drøfter ~~seniorpolitiske tiltak~~ med de tillitsvalgte ***hva som kan være målrettede tiltak i en livsfasepolitikk som er tilpasset den enkelte virksomhet og virksomhetens arbeidstakere***. ***Kompetanseutvikling er sentralt i disse drøftingene.***

Livsfasepolitikken skal gjøres kjent for alle arbeidstakere.

Avtale om slike tiltak inngås med den enkelte arbeidstaker.

3.2 Kompetanse og kompetanseutvikling

Kompetanseutvikling ***skal*** ~~må~~ bygge på bedriftens nåværende og fremtidige behov, og den enkelte ansattes behov for etter- og videreutdanning i forhold til stilling, arbeidssituasjon, jobbutførelse og kvalitetsforbedring i tjenesten. (…)

3.3 Lønnsforhandlinger

Lokale forhandlinger gjennomføres innen ***1.*** november hvert år. Samme dato gjelder som frist for innmelding til sentral ankebehandling eller lokal nemnd. Det vises til retningslinjer for lokale forhandlinger. (Vedlegg 2).

3.3.2 Lønnsforhandlinger for arbeidstakere i pkt. 3.4, gruppe 2

Nytt tredje ledd:

Ved forhandlinger kan det gis både generelle og individuelle tillegg, samt avtales at hele eller deler av lønnsreguleringen fordeles av arbeidsgiver til lønnsfastsettelse. ***De lokale forhandlingene skal ta utgangspunkt i en helhetlig vurdering av virksomhetens situasjon og behovet for relevant kompetanse.***

Kapittel 5 Varighet og regulering 2. avtaleår

Denne tariffavtalen gjøres gjeldende til og med ***30. april 2028***.

Hvis avtalen til den tid ikke er sagt opp av noen av partene med 3 – tre – måneders skriftlig varsel, er den fremdeles gjeldende 1 – ett – år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Samfunnsbedriftene og forhandlingssammenslutningene om eventuelle lønnsendringer for 2. avtaleår.

Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår. Lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i LO/NHO-området, øvrige offentlige ansatte og andre sammenlignbare tariffområder legges til grunn i forhandlingene.

Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp Hovedtariffavtalen innen 14 – fjorten – dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14– fjorten – dagers varsel – med utløp tidligst ***1. mai 2027***.

Vedlegg 2

Retningslinjer for lokale forhandlinger –

God forhandlingsskikk

Andre ledd:
Det er viktig å understreke betydningen av ansvarliggjøring og medbestemmelse av de lokale parter. Bedriftens representanter og tillitsvalgte skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger og drøftinger (ref. Hovedavtalen del C § 3-***2***, bokstav b). ***Uorganiserte er ikke representert i forhandlingene.*** (…)
I drøftingsmøtet tar ***bedriftens representanter og de tillitsvalgte*** ~~partene~~ blant annet opp:

- lokal lønnspolitikk og lønnskriterier. Det skal tilstrebes enighet om lønnskriteriene.
- erfaringer fra tidligere forhandlinger
- forhandlingsforløp og gjennomføring, herunder tidsplan med sluttdato.
- gjensidig informasjon om forhandlingsutvalgenes sammensetning
- hvem som omfattes av forhandlingene~~, herunder forholdet til de uorganiserte~~ og hvordan lønnsfastsettelsen for de uorganiserte skal skje
- tydelighet i prioriteringer og begrunnelser
- hvilken statistikk og hvilke lønnsopplysninger arbeidsgiver skal legge frem i forbindelse med forhandlingene
- rutiner for informasjon om forhandlingsresultater

Protokolltilførsler

1. Endringen i pkt. 8.1.2 innebærer ingen materiell endring. Arbeidsplan er den betegnelsen som brukes i bedriftene som følger Bedriftsavtalen.
2. Livsfasepolitikk handler om å erkjenne at arbeidstakeres behov, livssituasjon og forutsetninger endrer seg gjennom yrkeskarrieren. Livsfasepolitikken skal være i tråd med målet om et inkluderende og helsefremmende arbeidsliv.

Tillitsvalgte orienteres om praktisering av ordningen.

3. Pleiepenger

Det vises til meklers møtebok i tariffrevisjonen 2026 mellom KS og hovedsammenslutningene og den henvendelsen som sendes Arbeids- og inkluderingsdepartementet hvor departementet bes om å sørge for at NAV etablerer en forskutteringsordning for pleiepenger.

Dersom en slik ordning ikke er opprettet innen 1. juni 2027, skal arbeidsgiver fra denne datoen som en prøveordning forskuttere pleiepenger inntil det opprettes en slik forskutteringsordning.

Partene skal evaluere ordningen etter 1. januar 2029.

Forskutteringens lengde begrenses til inntil fire måneder og totalt fire måneder i løpet av et kalenderår.

Forskuttering er begrenset til de tilfeller hvor arbeidstaker har rett til pleiepenger fra NAV. De til enhver tid gjeldende vilkårene for rett til pleiepenger etter folketrygdloven må være oppfylt. Beløpet som forskutteres er begrenset til det beløpet som refunderes fra NAV. Forskutteringsplikten omfatter arbeidstakere som har vært sammenhengende ansatt i bedriften de siste ni måneder før uttak av pleiepenger. Forskutteringsplikten forutsetter at arbeidstaker har fremsatt søknad om pleiepenger og sannsynliggjort rett til ytelsen.

Ved avslag på ytelsen fra NAV eller ved feil eller urettmessig forskutterte pleiepenger, har arbeidstaker plikt til å tilbakebetale forskuttert beløp til arbeidsgiver.

4. Veiledning av lærlinger

For å bidra til flest mulig læreplasser oppfordres de lokale partene til å drøfte organisering og gjennomføring av veiledningen for lærlinger. Drøftingen kan blant annet omfatte bedriftens mulighet for å ta imot lærlinger, behov for veilederkompetanse og hvordan kompetansekravet for veiledere skal ivaretas. De lokale partene står fritt til å etablere lokale ordninger.

5. Redaksjonsutvalg

Det nedsettes et utvalg som redaksjonelt gjennomgår Bedriftsavtalen før trykking.

A: Haakon VIIs gt. 9, 0161 Oslo, Postboks 1378 Vika, 0114 Oslo
Telefon: 24 13 27 00 E-post: post@samfunnsbedriftene.no Nettside: www.samfunnsbedriftene.no