

Flyoverenskomsten

2022 – 2024



Flyoverenskomsten 2022 – 2024

Overenskomst

mellom

**Næringslivets Hovedorganisasjon
og
NHO Luftfart**
på den ene side

og

**Landsorganisasjonen i Norge
og
Fellesforbundet**
på den annen side

Gjelder f.o.m. 1. april 2022 t.o.m. 31. mars 2024

Innhold

KAPITTEL I	4
§ 1 Vilkår for å bli anerkjent som flytekniker/sertifisert personell – fagarbeider	4
spesialarbeider og hjelpearbeider	4
§ 1.1 Omfang	4
§ 1.3 Fagarbeidere	4
§ 1.4 Spesialarbeidere	5
§ 1.5 Opplæring – teknologisk utvikling	5
§ 1.6 Likeverd	6
§ 1.7 Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse	8
§ 1.8 Etniske minoriteter	8
§ 1.9 Partenes gjensidige plikter	9
KAPITTEL II	9
§ 2 Lønnsbestemmelser	9
§ 2.1. Lønnsbestemmelser	9
§ 2.2 Minstelønn	10
§ 2.4 Tjeneste som flygende mekaniker	14
§ 2.5 Godtgjørelse for helligdager og for 1. og 17. mai	14
§ 2.6 Det generelle tillegget gis med virkning fra og med 1. april 2022.	14
KAPITTEL III	15
§ 3 Arbeidstidsbestemmelser	15
§ 3.1 Ordinær arbeidstid	15
§ 3.2 Overtidsarbeid	15
§ 3.3 Overtidsbetaling	16
§ 3.4 Skiftarbeid	18
§ 3.5 Korte velferdspermisjoner	19
§ 3.6 Permisjon	21
§ 3.7 Ytelser under militærtjeneste etc.	21
KAPITTEL IV	21
§ 4 Lønnssystemer	21
§ 4.1 Generelt	21
§ 4.2 Lønn	22
§ 4.3 Akkordavsavn	23
§ 4.4 Trekk av fagforeningskontingent	23
KAPITTEL V	24
§ 5 Arbeidsmiljø, vernearbeid og arbeidstøy	24
§ 5.1 Arbeidsmiljø og vernetiltak	24
§ 5.2 Vask av arbeidstøy	24
KAPITTEL VI	25

§ 6 Nedsatt arbeidsevne – endrede arbeidsforhold.....	25
§ 6.1 Attføring.....	25
§ 6.2 Gravide arbeidstakere.....	25
KAPITTEL VII	26
§ 7 Arbeid utenfor bedriften.....	26
§ 7.1 Generelt.....	26
§ 7.2 Arbeidstid.....	26
§ 7.3 Lønnsbestemmelser.....	26
§ 7.4 Transporttid.....	26
§ 7.5 Kost- og losjigodtgjørelse på arbeidsstedet.....	27
KAPITTEL VIII	27
§ 8 Ferie.....	27
§ 8.1 Ferie.....	27
KAPITTEL IX	27
§ 9 Spesielle bestemmelser.....	27
§ 9.1 Forsikringer.....	28
§ 9.2 Innskrenkninger.....	28
§ 9.3 Vikarer og midlertidige ansatte.....	28
§ 9.4 Deltid.....	28
§ 9.5 Uorganiserte bedrifter – tariffrevisjoner.....	29
§ 9.6 Forskuttering av sykepenger.....	29
§ 9.7 Tjenestepensjon.....	29
KAPITTEL IX	29
§ 10 Ikrafttrede og varighet.....	29
§ 10.2 Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår.....	30
Bilag 1 Avtale om et opplysnings- og utviklingsfond.....	31
Bilag 2 Avtale om ny AFP-ordning.....	34
Bilag 3 Avtale om retningslinjer for prosentvis trekk av fagforeningskontingent – «Trekkavtale».....	37
Bilag 4 Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987.....	40
Bilag 5 Aktivitetsprogram mellom LO og NHO – likestilling mellom menn og kvinner.....	45
Bilag 6 Ferie m.v.....	47
Bilag 7 Tjenestepensjoner.....	49
Bilag 8 Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.....	50
Bilag 8 A Ansatte i vikarbyråer.....	53
Bilag 9 Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai.....	54
Bilag 10 Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere.....	56
Bilag 11 Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste.....	57
Bilag 12 Sliterordningen mellom Landsorganisasjonen i Norge og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund.....	58

KAPITTEL I

§ 1 Vilkår for å bli anerkjent som flytekniker/sertifisert personell – fagarbeider spesialarbeider og hjelpearbeider

§ 1.1 Omfang

Denne overenskomst kan gjøres gjeldende for flyselskaper og andre selskaper som driver flyrelatert virksomhet etter krav fra LO og Fellesforbundet på den ene side og NHO/NHO Luftfart på den annen side. Jfr. Hovedavtalen § 3-7 og for følgende arbeidstakere i flyselskapene, herunder bl.a.:

Sertifiserte flyteknikere, Inspektører, Produksjonskontrollører, Kontrollører, Planleggere, Arbeidsledere, Formenn, Arbeidende Formenn, Teamkoordinatorer, Teamledere, Lagledere, Senior Flyteknikere, Senior mekanikere, NDT II personell, lagarbeidere, Spesialarbeidere, Hjelpearbeidere, Lærlinger, Lagerarbeidere, Ekspeditører, Stuere, Sjåførere, Vaktpersonell, Trykkeripersonell, Rengjøringspersonell, Kantinebetjening, Unge arbeidere samt ellers personell beskjeftiget med pakking, lasting og lossing av flyenes forbruksvarer og andre arbeidstakere som er knyttet til den fysiske, manuelle kspedisjon av flyankomster og flyavganger på flyplassene. En del av disse arbeidstakere er kun nevnt i overenskomsten som vikariater. Utvidelse til full overenskomst er avhengig av at partene er enige om dette.

Overenskomsten kan også dekke nye fag, yrker og bransjer som skapes av den teknologiske utvikling og som har forankring i den virksomhet som denne overenskomst omfatter.

Arbeidsoppgaver omfattet av denne overenskomst som blir erstattet av andre arbeidsoppgaver (herunder også ny teknologi) bør inngå i denne overenskomst der dette er naturlig.

§ 1.2 Sertifisert personell

Selskapet bestemmer selv antallet av sertifisert personell. For å bli ansatt midlertidig eller fast som sertifisert flytekniker (se § 2.2.9.), flykontrollør, flysveiser, INRAEL tekniker, og NDT II personell må man oppfylle de av myndighetene og/eller selskapets fastsatte kvalifikasjoner, og til enhver tid være i besittelse av gyldig sertifikat innen sitt fagområde. På selskapets forlangende kan sertifisert personell bli pålagt å utvide sitt sertifikat. Selskapet sørger for at angjeldende arbeidstaker får den nødvendige praktiske utdannelse for å ta de nødvendige sertifikater, og selskapet dekker da gebyrer i forbindelse med slik fornyelse og utvidelse av sertifikater. Det er forutsetningen at disse arbeidstakere skal rykke opp som sertifisert personell når behovet er tilstede. Før utdannelsen begynner skal vedkommende gjøres kjent med gjeldende lønn for sertifisert personell.

1.2.1 Autorisert fagarbeider

Med autorisert fagarbeider (certifying staff) forstås fagarbeider som er autorisert av den godkjente vedlikeholdsorganisasjonen, i henhold til prosedyrer akseptable for myndighetene, og som følge av sin funksjon i vedlikeholdsorganisasjonen attesterer/utsteder release to service (CRS) for arbeidsoperasjoner (TASK) eller flykomponenter/deler.

§ 1.3 Fagarbeidere

Vilkår for å bli anerkjent som fagarbeider er bestått offentlig fagprøve i samsvar med Opplæringslova §3-5. For nye fag som kommer til i den enkelte bedrift og som reguleres av Opplæringslova §3-5, skal partene sentralt avtale prinsippene for lønnsfastsettelse.

Anmerkninger

For de under § 1.3. nevnte fagarbeidere som ved attester fra andre bedrifter og godkjente fagplaner kan legitimere at de er fagarbeidere, kan det ikke forlanges avlagt noen dyktighetsprøve. Unntatt herfra er de prøver som forlanges av det offentlige.

Dyktighetsprøven skal holdes innenfor rammen av det vanlige fagarbeid som utføres av den som skal avlegge prøven. Utgiftene ved dyktighetsprøven betales av bedriften

- 1.3.1 For allerede etablerte fag, jfr. protokoll av 24.6.1999 mellom Fellesforbundet og NHO Luftfart, betales et kompetansetillegg/ fagbrevtillegg på 4 % beregnet av grunnlønn.

§ 1.4 Spesialarbeidere

Vilkår for å bli anerkjent som spesialarbeider er at arbeidstakeren kan utføre arbeid som krever spesiell opplæring og innsikt innenfor sitt arbeidsfelt, men som likevel ikke er vidtfaavnende nok til å kalles et fag, selv om vanskelighetsgraden kan være like høy som ved fagarbeid. Dessuten må arbeidstakeren ha to årsverk praksis, gjeldende fra tiltredelse i tariffområdet, samt ha tilegnet seg avtalt kompetanse i bedriften for å bli anerkjent som spesialarbeider.

De lokale partene avtaler hvilke kurs og opplæring som må gjennomføres, og består for gi den ansatte rett på spesialarbeiderstatus. For øvrig vises til § 4.2.1, strekpunkt 7.

Det er bedriftens ansvar å legge til rette for at den ansatte gis den opplæringen som kreves for å bli spesialarbeider innenfor sitt arbeidsfelt i praksisperioden, med mindre partene enes om at det er saklig grunn for å avtale avvik gjeldende for praksisperioden.

§ 1.5 Opplæring – teknologisk utvikling

- 1.5.1 Fagopplæring, etterutdanning og videreutdanning skjer i samsvar med norsk lov, herunder Opplæringslova og de bestemmelser som til enhver tid blir gitt i henhold til disse lover og til Hovedavtalens bestemmelser.

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få dokumentert sin realkompetanse.

- 1.5.2 For lærlinger som ikke består ordinær fagprøve, kan ny fagprøve avlegges etter Opplæringslova.

Partene anmoder bedriftene om å inngå slik frivillig avtale mellom lærebedrift og lærling om forlenget læretid slik at ny prøve kan avlegges.

- 1.5.3 Endringer i overenskomsten, som følge av ny teknologi. Partene er oppmerksomme på nødvendigheten av at den teknologiske utvikling fortsetter. Denne utviklingen innvirker både på arten og utførelsen av de arbeidsområder som hører inn under denne overenskomst. Partene vil i tariffperioden søke å avklare behov for eventuelle endringer i overenskomsten for å tilpasse denne til ny teknologi.

Protokolltilførsel

Flyselskapenes fremtidige konkurransevne vil bl.a. være avhengig av tilpasning til ny teknologi og tilgang på fagarbeidere og annen kvalifisert arbeidskraft.

Med sikte på at arbeidstakerne som omfattes av Flyoverenskomsten skal kunne kvalifiseres til nye arbeidsoppgaver som utviklingen fører med seg og skal kunne oppfylle de krav som i fremtiden vil bli stilt til dem, er partene enige om:

– At det er av stor betydning å øke interessen og mulighetene for fagutdanning samt legge forholdene til rette slik at bedrifter som har en forutsetning for det, i større utstrekning tar

inn lærlinger.

– Å anmode de lokale parter om å vurdere behov og tiltak som øker mobilitet og tilgang av lærlinger.

– Å anbefale de lokale parter å drøfte aktuelle ordninger som støtte til læremateriell, støtte til oppholdsutgifter og støtte til reise- og flytteutgifter.

– At Fagråd Elektro søker å utarbeide opplæringstilbud for ajourføring av fagarbeideres kvalifikasjoner, som endrede arbeidskrav, arbeidsforhold og ny teknologi m.v. vil kreve,

– at ved innføring av ny teknologi skal berørte arbeidstakere gis nødvendig opplæring. Opplæringens karakter og omfang skal drøftes mellom partene i det enkelte tilfellet, jfr. kap. VI tilleggsavtale II til Hovedavtalen. Opplæring innenfor den enkelte arbeidstakers ordinære arbeidstid skal skje uten tap av fortjeneste,

– å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter Opplæringslova §3-5 opprettholdes også i fremtiden.

– at videreutdanning er en oppgave for ulike utdanningsinstitusjoner, bedrifter og de enkelte arbeidstakere

Partene vil søke å påvirke myndighetene slik at tilbud om videreutdanning kan gis så vel i arbeidstiden som i fritiden, avhengig av lokale forhold,

– at bedriften og tillitsvalgte hvert år drøfter generelle opplæringsspørsmål med tanke på å øke de ansattes kompetansenivå. Partene skal drøfte effektiv og fleksibel tilrettelegging for opplæring, herunder bruk av digital opplæring, der dette er hensiktsmessig.

– at bedrift og tillitsvalgte regelmessig drøfter om det er et kompetansegap i henhold til bedriftens behov for kompetanse og hvordan det i så fall eventuelt kan legges til rette for at arbeidstakere får anledning til å ta fag-, etter- og videreutdanning. Drøftingene skal ta utgangspunkt i bedriftens og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det bør være en målsetting at det drives fagopplæring i alle bedrifter som oppfyller kravene for å være opplæringsbedrift.

– At det legges til rette for kompetansehevende tiltak gjennom Industrifagskolen eller andre relevante etter- og videreutdanningsløp, i den grad dette ikke er til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift- og personaldisponeringer. Det er en forutsetning at utdanningen øker produktiviteten og omstillingsevnen til bedriften og den enkelte arbeidstaker. Eventuelle tiltak skal avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

For at den enkelte skal motiveres og gis mulighet til etter- og videreutdanning, kan det etter enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker gis anledning til å gjennomføre kompetansehevende tiltak som nevnt over av inntil 7,5 timers varighet pr. år, betalt med ordinær lønn. Innvilgelse av dette krever en målsetting om fullføring og at arbeidstaker selv bidrar med egeninnsats i fritiden. Øvrige kriterier avtales lokalt.

- 1.5.4 Partene sentralt og lokalt må legge til rette for at arbeidsinnvandrere som arbeider i landet og som sikter mot å bli en del av det norske arbeidsmarkedet, må få styrket sine grunnleggende ferdigheter i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur.

§ 1.6 Likeverd

- 1.6.1 Fellesforbundet og NHO Luftfart er enige om at et målrettet arbeid med mangfold og

likeverd vil være viktig for å bedre rekrutteringen til bedriftene. Bedriftenes samfunnsansvar på dette området kan bidra til større motivasjon blant medarbeideren. Dette vil medvirke til å sikre bedriftenes konkurransevne og markedstilspasning. For øvrig vises til Hovedavtalens Tilleggsavtale II; Rammeavtale om likestilling i arbeidslivet.

Likestilling mellom kvinner og menn og ikke diskriminering

Partene skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller en kombinasjon av grunnlagene. Partene skal videre søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Arbeidsgiver har ansvaret for bedriftens lovpålagte likestillingsarbeid, men begge parter har ansvaret for å ta initiativ i likestillingsspørsmål. Der det ikke inngås lokal avtale, skal likestillingsarbeidet gå inn i det etablerte systemet for samarbeid, informasjon og drøftelser i bedriften.

Det vises også til § 1.6.3 om likelønn, Fellesbilag 6 og Hovedavtalens Tilleggsavtale II – Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

1.6.2 Likestillingsavtale

I tariffperioden bør de lokale parter drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med henblikk på å opprette en bedriftstilpasset likestillingsavtale. Formålet med en slik avtale skal være å oppnå at alle arbeidstakere – uansett kjønn – gis samme mulighet til arbeid og faglig utvikling, og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement, samt videre å bidra til at flere kvinner vil finne seg en arbeidsplass i flybransjen.

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

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

1.6.3 Likelønn

Partene er enige om at kvinner og menn etter Flyoverenskomsten under ellers like forhold skal vurderes likt, så vel fortjenestemessig som faglig. Ved lokale lønnsforhandlinger skal derfor partene gjennomgå både menns og kvinners lønnsforhold og vurdere årsakene til eventuelle lønnsforskjeller, ref. likestillings- og diskrimineringslovens bestemmelser.

Partene lokalt skal, gjennom forhandlinger, rette opp skjevheter som måtte være på bedriften og som skyldes forskjellsbehandling på grunn av kjønn. Ved forhandlingene skal de lokale parter:

- fremskaffe oversikt over lønn for de ulike grupper, fordelt på kvinner og menn, for å klarlegge om eventuelle forskjeller skyldes kjønn
- klarlegge hvem som gis tilbud om formell kompetanse, faglig oppdatering, kompetanseheving og lignende tiltak som gir grunnlag for annen lønsplassering og vurdere om tilbudene er tilpasset kvinners yrkesdeltakelse. De lokale parter må sikre at kvinner og menn likebehandles.

– klarlegge hvilke kriterier som benyttes for ansiennitetstillegg, herunder skal partene vurdere om lønssystemet har tatt tilstrekkelig hensyn til at kvinner i sterkere grad enn menn har ulønnet permisjon for å påta seg omsorgsoppgaver. (Partene er enige om at teksten i dette strekpunktet skal revurderes ved oppgjøret i 2022).

– kartlegge hvilke kriterier som er benyttet ved inndeling i ulike lønnsgrupper

– gjennomgå kriteriene for lønnsfastsettelse med sikte på å sørge for at kriteriene er kjønnsnøytrale

– sjekke at arbeidstakere som har permisjon med rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter Folketryktdloven § 14-4 og § 14-14 er blitt vurdert på samme måte som andre arbeidstakere ved lokale forhandlinger.

Dersom partene, etter gjennomgangen iht. ovenstående, konstaterer at det foreligger forskjellsbehandling på grunn av kjønn, skal forskjellsbehandlingen rettes opp.

I alle bedrifter som etter loven har plikt til å gjennomføre kjønnsdelt lønnskartlegging annethvert år, skal de tillitsvalgte delta i planlegging og evaluering av lønnskartleggingen.

§ 1.7 Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne

1.7.1 Fellesforbundet og NHO Luftfart er enige om både sentralt og lokalt å arbeide for at det legges til rette for en personalpolitikk slik at eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse, kan fortsette å arbeide frem til ordinær pensjonsalder.

1.7.2 Partene på den enkelte bedrift skal regelmessig og minst en gang pr år drøfte arbeidssituasjonen for eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne. I denne sammenhengen henstiller partene til at det bør særlig tas hensyn til at tunge løft, arbeidstidsordninger, overtid, reiseoppdrag og særlig smussig arbeid kan medføre belastninger som kan være spesielt uheldige for disse arbeidstakere.

Av denne grunn bør eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse så vidt mulig ut fra en leges vurdering eller etter eget ønske, kunne fritas for slike arbeidsoppgaver.

Dersom det i drøftelsene konstateres at det er vanskelig å fritta eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne fra slike arbeidsoppgaver beskrevet over, skal partene utarbeide en overordnet plan for nevnte gruppe.

1.7.3 For eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan det inngås individuelle avtaler om arbeidsoppgaver, tilrettelagt opplæring/oppdatering innenfor eget arbeidsområde, hvilepauser, hjemme-/fjernarbeid, deltidsarbeid/reduisert arbeidstid m.v. mellom den enkelte ansatte og bedriften.

§ 1.8 Etniske minoriteter

1.8.1 Etniske minoriteter

Fellesforbundet og NHO Luftfart er enige om at det både sentralt og lokalt må arbeides for å tilrettelegge forholdene slik at etniske minoritetsgrupper i større grad velger å ta arbeid innenfor flybransjen. På denne bakgrunn bør derfor partene lokalt diskutere bedriftskulturelle problemstillinger knyttet til rekruttering av minoritetsgrupper, som for eksempel praktisk tilrettelegging og holdningsspørsmål.

§ 1.9 Partenes gjensidige plikter

1.9.1 Ikke ansettes på ringere vilkår

Selskapet kan ikke ansette noen arbeidstakere på ringere vilkår enn fastsatt i overenskomsten.

1.9.2 Krav om alminnelig lønnsforhøyelse

Forbundet forplikter seg til så lenge denne overenskomst gjelder ikke å støtte noen organisasjonsmessige krav om alminnelig lønnsforhøyelse for forbundets medlemmer overfor selskapet.

1.9.3 Reduksjon i individuell timelønn

Så lenge denne overenskomst gjelder må ingen bedrift redusere gjeldende individuelle månedslønn for bedriftens arbeidstakere unntatt for den som er tilstått delvis uførepensjon. Oppstår tvist om en slik lønnsreduksjon er berettiget, skal det konfereres om dette mellom bedriftens representant og tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalen § 2.

Heller ikke må noen bedrift i tariffperioden ved en oppsigelse og gjeninntakelse av arbeidstakere søke å nedsette deres individuelle månedslønn.

1.9.4 Arbeid på ringere vilkår

Arbeid som omfattes av denne overenskomst må ikke innenfor verkstedet bortsettes på ringere vilkår enn denne overenskomst bestemmer til bedrifter hvis virksomhetsområde ikke er tydelig avgrenset så de fremtrer som selvstendige bedrifter.

KAPITTEL II

§ 2 Lønnsbestemmelser

§ 2.1. Lønnsbestemmelser

2.1.1 Minstelønn

I selskaper som omfattes av denne overenskomst skal ingen arbeidstaker betales under de i overenskomstens fastsatte minstelønnsatser, unntatt § 2.2.4 og § 2.2.5.

2.1.2 Definisjon minstelønn

Med minstelønn forstås den laveste lønn som kan betales noen arbeidstaker som er i besittelse av de i overenskomstens § 1 bestemte kvalifikasjoner.

2.1.3 Lønnsfastsettelse ut over minstelønn

Etter dyktighet, jobbinnhold, kvalifikasjoner, praksis, ansvar/ myndighet, skal den enkelte arbeidstaker betales høyere lønn enn minstelønn. Lønnen fastsettes etter nærmere avtale mellom bedriftens leder eller dennes representant og hver enkelt arbeidstaker, og eventuelt etter konferanse med tillitsvalgte. Hvis den enkelte arbeidstaker eller tillitsvalgte mener at det er urimeligheter tilstede som gir grunnlag for en fornyet vurdering, kan saken tas opp i konferanse med bedriftsledelsens representant.

For å fremme en mest mulig objektiv vurdering av den enkelte arbeidstaker, skal det avtales retningslinjer for fastsettelse av disse tillegg.

NHO Luftfart og Fellesforbundet forutsetter at partene på den enkelte bedrift vurderer om arbeidstakere med spesielle kvalifikasjoner eller kunnskaper ut over det som normalt kreves av fag-, spesial- og hjelpearbeidere, herunder arbeidstakere som kvalifiserer seg til de nye arbeidsoppgaver som innføring av ny teknologi fører med seg, jfr. §1.5 skal gis en høyere lønn.

2.1.4 Status, personlig lønn med tillegg, fortjeneste
Tillitsvalgte skal etter anmodning utleveres lister som viser status og personlig lønn med tillegg og fortjeneste for den sist kjente lønnsperiode, eventuelt det nødvendige materiale som gir grunnlag for slik oversikt.

2.1.5 **ID-kort og sikkerhetsklarering**
Ved rekruttering av arbeidskraft dekker bedriften kostnader til ID-kort og bakgrunnsjekk. Dette under forutsetning av at kandidatene oppfyller kravene for ansettelse.

§ 2.2 Minstelønn

2.2.1 Fagarbeidere

Minstelønn	fra 1. april 2022
Fagarbeider	kr 28 682,-
etter 1 år	kr 28 903,-

2.2.2 Spesialarbeidere

Minstelønn	fra 1. april 2022
Spesialarbeidere	kr 27 058,-
etter 1 år	kr 27 267,-

2.2.3 Hjelpearbeidere

Minstelønn	fra 1. april 2022
Hjelpearbeidere	kr 25 202,-
etter 1 år	kr 25 418,-

2.2.4 Lærlinger etter reform-94

2.2.4.1 Hovedmodellen for yrkes og fagopplæring har 2 års opplæring i videregående skoler (VG1 og VG 2), pluss 2 års læretid i bedrift med 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapningstid.

Grunnlaget for fastsetting av lærlinglønn skal være ordinær lønn for nyutdannet fagarbeider i bedrift.

Innen nye fag utgjør lærlingens timefortjeneste en prosentandel av ordinær timefortjeneste for nyutdannede fagarbeidere i bedriften.

I bedrifter hvor det ikke er etablert fagarbeiderskala for nye fag legges timefortjeneste av ordinær timefortjeneste for nyutdannede fagarbeidere i bedriften.

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	halvår
Skole				30	40	50	80	prosent

Lærlinger i fag som har 3 års opplæring i videregående skole (VG1, VG2, VG3) pluss ett års læretid i bedrift, følger følgende lønnskala:

7.	8.	halvår
50	80	Prosent

Lærlinger i fag som har 3 års opplæring i videregående skole (VG1, VG2, VG3,) pluss 2 års læretid i bedrift, følger følgende lønnskala:

7.	8.	9.	10.	halvår
----	----	----	-----	--------

30 | 40 | 50 | 80 | prosent

- 2.2.4.2 NHO Luftfart og Fellesforbundet er enige om at det er viktig å sikre rekruttering til bransjen. På denne bakgrunn anbefaler NHO Luftfart og Fellesforbundet de lokale parter å drøfte aktuelle ordninger som blant annet støtte til læremateriell, støtte til oppholdsutgifter og støtte til reise- og flytteutgifter. NHO Luftfart og Fellesforbundet anmoder derfor de lokale parter om å vurdere behov for tiltak som øker mobilitet og tilgang av lærlinger.
- 2.2.4.3 Overtid
Overtid for lærlinger og lærekandidater som er lønnet i henhold til lærlingskala og fylt 18 år, betales som begynnerlønn for bedriftens hjelpearbeidere.
- 2.2.4.4 Grunnlag for skifttillegget
For lærlinger skal begynnerlønn for hjelpearbeidere legges til grunn.
- 2.2.4.5 Fast ansatte spesial- og hjelpearbeidere, som etter minst 18 måneders ansettelse i bedriften, inngår lærekontrakt, beholder sin lønn. Støtteordninger i henhold til § 2.2.4.3 utbetales ikke til lærlinger som er lønnet i henhold til 2.2.4.6.
- 2.2.4.6 Arbeidsgiver dekker lønn ved prøveavleggelse og ved teoretiske del av fagprøve for lærlinger og praksiskandidater. Arbeidsgiver er ikke forpliktet til å dekke lønn mer enn en gang innen samme fag.

I de tilfeller lærling stryker til første gangs fag-/svenneprøve, og dette ikke kan tilbakeføres til lærlingens eget forhold, anmodes bedriften om å tilrettelegge for videreføring av nødvendig praksistid for gjennomføring av ny fag-/svenneprøve. Ved forlengelse skjer avlønning etter siste halvårssats. Det vises for øvrig til opplæringslova.

Lærlinger og kandidater etter opplæringslovens § 3-5, skal være fritatt for utgifter, og uten tap av lønn i forbindelse med praktiske og teoretiske prøveavleggelse samt den videregående privatisteksamen. Bedriften dekker utgifter til nødvendig kompetansebevis.

- 2.2.5 Unge arbeidere
Lønn for unge arbeidstakere skal utgjøre en prosentdel av lokalt avtalt begynnerlønn for bedriftens hjelpearbeidere:

15	år	60	%
15,5	år	65	%
16	år	70	%
16,5	år	74	%
17	år	77	%
17,5	år	80	%

- 2.2.6 Lagerarbeidere og ekspeditører
Lønn for lagerarbeidere og ekspeditører ved verktøy- eller dele- lager fastsettes i lokal avtale.
- 2.2.7 Sjåførere
Lønn for sjåførere fastsettes i lokal avtale.
- 2.2.8 Vaktpersonell
Lønn for vaktpersonell fastsettes i lokal avtale.

For 37 1/2 time pr. uke, natt, søn- og helligdager iberegnet. Arbeid utover 37 1/2 time pr. uke betales forholdsvis. Arbeid utover den for vedkommende fastsatte arbeidstid i heltidsstilling betales med overtidstillegg i henhold til § 3.3.

Protokolltilførsel til § 2, pkt. 2.2.6, 2.2.7 og 2.2.8.

Overgang fra tariffestede minstelønssatser til lokalt fastsatt lønn, skal ikke av denne grunn kunne påberopes som grunnlag for lønnsmessig plassering i de enkelte selskaper.

- 2.2.9 Sertifisert personell
Minstelønn. Sertifiserte teknikere/sveiser
fra 1. april 2022 kr 29 518,-

For ICAO Type I og Type II sertifikater gis sertifikattillegg.

Beregning av sertifikattillegg:

De respektive selskapers lokalt avtalte basistall er begynnerlønnssats for sertifisert flytekniker fratrukket første sertifikattillegg.

Beregningsgrunnlag for sertifikattillegg er basistallet fratrukket tilsvarende prosentatsats som akkordavsavnet, ref. § 4.3.2.

For første sertifikat utbetales sertifikattillegg på 14 % av beregningsgrunnlaget.

For øvrige sertifikater er sertifikattillegget 4 % av beregningsgrunnlaget.

Personell som må sveise materiell hvor Luftfartstilsynet krever nærmere definert ferdighetsbevis på materialområdet (eksempelvis aluminium, rustfritt stål, krom, molybden etc.) lønnes som sertifisert flytekniker med ett flytypesertifikat. For sveising av materialer ut over det første materialområdet, gis et tillegg på 2 % av beregningsgrunnlaget, maksimert til 3 materialområder.

Sertifiserte sveisere må ta ut ferdighetsbevis, sveisesertifikat på de materialområder som selskapet til enhver tid anser nødvendig uten ytterligere lønnskompensasjon.

Protokolltilførsel

Dersom Luftfartstilsynet i løpet av tariffperioden skulle innføre nye retningslinjer m.h.t. sertifisering av flysveisere, er partene enige om å ta saken opp til fornyet drøftelse.

Merknad

En flytekniker/sertifisert personell som er over 55 år, opprettholder sertifikattilleggene dersom de typer sertifikater vedkommende innehar ikke lenger er aktuelle for selskapet.

- 2.2.10 Rengjørings- og kantinepersonell
Lønns- og arbeidsvilkår for rengjørings- og kantinepersonell skal fastsettes i avtale mellom partene på bedriften. Slik avtale er ikke til hinder for at bedriften kan sette bort rengjøringsarbeidet og kantinedriften.

§ 2.3 Diverse tillegg

De lokale parter kan avtale at tillegg nevnt i denne § erstattes med ett tillegg eller innregnes i fast lønn. En slik lokal avtale må presisere hvilke av overenskomstens tillegg det lokale tillegget innbefatter og hvilke kategorier som tilkommer dette.

- 2.3.1 Beregningsgrunnlag
Beregningsgrunnlaget for faste prosentuelle tillegg er personlig lønn fratrukket akkordavsavnets størrelse, ref. § 4.3.2.
- 2.3.2 Sertifisert personell – faste tillegg
Sertifisert personell i fast stilling som inspektør, kontrollør, lagleder eller senior flytekniker,

skal ha et fast tillegg på 10 % av beregningsgrunnlaget.

2.3.3 Sertifisert personell – vikartillegg

Sertifisert personell som vikarierer som stasjonsingeniør, skal ha et tillegg 15 % av beregningsgrunnlaget. Sertifisert personell som vikarierer som formann, underformann, lagleder, inspektør, kontrollør eller senior flytekniker, skal ha et tillegg på 10 % av beregningsgrunnlaget.

2.3.4 Øvrige personell – faste tillegg

2.3.4.1 Kontrollør – lagleder og lignende stillinger/funksjoner

Andre arbeidstakere i fast stilling som kontrollør, lagleder eller lignende stilling/funksjon, skal ha et tillegg på 10 % regnet av beregningsgrunnlaget.

2.3.4.2 Autorisert fagarbeider - komponentnivå

Autorisert fagarbeider som attesterer/utsteder CRS på komponentnivå i den godkjente JAR-145 organisasjonen, skal som følge av dette tilkomme et ansvarstillegg på 7 % av beregningsgrunnlaget. Forutsetningen er at de til enhver tid er i besittelse av gyldig autorisasjon.

2.3.4.3 Autorisert fagarbeider – arbeidsoperasjoner (task)

For kategori A – rating betales et sertifikat-/sertifiseringstillegg for første flytypeserie på 3,5 % uavhengig av antall task, og 1 % for hver ytterligere flytypeserie, uavhengig av antall task. Tilleggene beregnes ut fra fagarbeiderlønn fratrukket akkordavsavnet. Forutsetningen for utbetaling av tillegget er at fagarbeideren er i besittelse av gyldig autorisasjon.

Det forutsettes at det ikke lokalt differensieres i lønn for kategori A avhengig av fagforeningstilknytning.

Merknad

Ansvarstillegget (CRS) kan etter lokal avtale kombineres med øvrige prosenttillegg basert på vurdering av ansvarsinnhold, virkeområdet og organisatorisk plassering. Arbeidstaker i fast stilling som kontrollør og som samtidig attesterer/utsteder CRS, kan maksimalt få et tillegg på 12 %.

2.3.5 Øvrige personell – vikartillegg

Andre arbeidstakere som vikarierer som lagleder, kontrollør eller lignende stilling/funksjon, får et tillegg på 10 % av beregningsgrunnlaget for hele skiftets lengde. Vikarierer en lagleder, kontrollør eller innehaver av lignende stilling/funksjon, som allerede har 10 % av beregningsgrunnlaget, får vedkommende ytterligere 10 % av beregningsgrunnlaget, når de vikarierer som formenn eller arbeidende formenn.

Andre arbeidstakere får 20 % av beregningsgrunnlaget, når de tjenestegjør som formenn, arbeidende formenn eller i stilling med lignende eller tilsvarende ansvar.

2.3.6 Behovvurdering

For å få utbetalt godtgjørelse i forbindelse med vikariater forutsettes en forutgående vurdering av behovet for vikar i høyere stilling.

2.3.7 Andre betegnelser og tillegg

Disse bestemmelsene er ikke til hinder for at partene lokalt kan avtale andre betegnelser og tillegg som er mer relevante for situasjonen i det enkelte selskap.

2.3.8 Prøveflyging

Arbeidstaker som settes til å tjenestegjøre som observatør under prøveflyging, oppebærer et tillegg på kr 327,- pr. tur.

2.3.9 Smusstillegg

For arbeid i motorvaskeriet, sentralvaskeriet og galvanisk verksted og for arbeid med motordemontering betales et smusstillegg på kr 4 pr. time.

Merknad

Bestemmelsen er ikke til hinder for at arbeidstakere i andre deler av selskapet med særlig smussig arbeid kan tilstås smusstillegg.

2.3.10 Toalettømming

For tømning av toalettbøtter som må bæres ut av flyet og når det ved uhell i forbindelse med betjening av toalett vogn medfører tilgrising av operatøren, betales kr 82 pr. fly. Ansatte som utfører toalett- eller avfallstømming skal tilbys vaksiner som helsetjenesten tilrår. Bedriften holder personlig verneutstyr og egnet personlig arbeidstøy som skal benyttes til oppgavene.

2.3.11 Avising

Ved avising av fly betales operatøren i kurven et tillegg. Retningslinjer avtales i den enkelte bedrift.

Omfang og tillegg for avisningsansvarlig avtales i den enkelte bedrift.

2.3.12 Signeringstillegg

Arbeidstakere som pålegges av arbeidsgiver å signere lasterapporten før flyavgang skal ha et tillegg på 10 prosent regnet av beregningsgrunnlaget for hele skiftets lengde, dersom arbeidstaker ikke allerede har lagledertillegg iht 2.3.4.1 eller 2.3.5.

§ 2.4 Tjeneste som flygende mekaniker

2.4.1 Definisjon

Med flygende mekaniker forstås arbeidstaker som medfølger fly for å foreta teknisk service på flyet på bakken. Selv om han i tillegg foretar teknisk service på andre fly enn det han medfølger, regnes det som tjeneste som flygende mekaniker.

2.4.2 Arbeidsbestemmelse

Flygende mekaniker skal utføre den nødvendige tekniske service uansett tidspunkt, og kan settes til arbeid ombord etter spesiell avtale i hvert enkelt tilfelle. Flyvende mekaniker godtgjøres under slik tjeneste som under § 7.3.1.

2.4.3 Tillegg

Flygende mekaniker oppbærer et flytillegg på kr 114 pr. time regnet etter flyets loggbok.

2.4.4 Diett

Diettgodtgjørelse utbetales etter samme bestemmelser som for flygende personell.

§ 2.5 Godtgjørelse for helligdager og for 1. og 17. mai

Overensstemmende med avtale mellom LO og NHO – se bilag 10.

§ 2.6 Det generelle tillegget gis med virkning fra og med 1. april 2022.

Lønnsforhøyelsene gjøres ikke gjeldende for arbeidstaker som har sluttet i bedriften før vedtakelsen. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. før vedtakelsen.

KAPITTEL III

§ 3 Arbeidstidsbestemmelser

§ 3.1 Ordinær arbeidstid

3.1.1 Arbeids og hviletider

Ved fastsettelse av arbeids- og hviletider skal det forhandles med arbeidstakernes tillitsvalgte.

3.1.2 Ordinær arbeidstid

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 time pr. uke. Den daglige arbeidstid legges i tiden mellom kl 06.00 og kl 17.00 de første fem virkedager i uken, og med like lang arbeidstid pr. dag. Hvor saklige grunner gjør det nødvendig, kan ordinær arbeidstid legges til lørdager mellom kl 06.00 og kl 12.00.

3.1.3 Skiftarbeid

For arbeidstakere som arbeider skift kan arbeidstiden legges når som helst i døgnet når dette ikke strider mot gjeldende lov.

Det skal betales for minst tre timer for hver arbeidsøkt, med mindre annet er avtalt lokalt.

3.1.4 Fleksitid

Partene på den enkelte bedrift kan innenfor de tidsrammer som er angitt § 3.1.2 avtale fleksibel arbeidstid for alle ansatte eller grupper av ansatte. Avtalen må inneholde bestemmelser om rammetid, kjernetid og glidetid. Kjernetiden skal være lik alle dager, dette er dog ikke til hinder for at partene lokalt kan drøfte varierende kjernetid. Arbeid utover normal arbeidstid i en fire ukers periode betales med overtidsgodtgjørelse.

3.1.5 Nedsettelse av arbeidstid

Vedrørende nedsettelse av arbeidstid henvises til bilag 5.

3.1.6 Fleksibilitet

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

§ 3.2 Overtidsarbeid

3.2.1 Begrensning

Overtidsarbeid kan benyttes i den utstrekning gjeldende lov hjemler, jfr. aml § 10-6.

Overtidsarbeid bør innskrenkes til det minst mulige og i særdeleshet ikke overdrives av eller overfor den enkelte arbeidstaker.

Protokolltilførsel til §3.2.1

Partene har ved årets tariffoppgjør i 1996 drøftet forskjellige forhold i tilknytning til overtid. Bruk av overtid kan ha mange årsakssammenhenger som varierer fra bedrift til bedrift og over tid. Partene oppfordrer til at man ved den enkelte bedrift, med basis i gjeldende lov og avtalebestemmelser, drøfter hvordan man best kan oppnå en bedre styring og riktig bruk av overtid.

I drøftelsene bør årsaker til overtiden og belastningen på arbeidstakerne belyses og eventuelle tiltak vurderes.

3.2.2 Beregnes som overtid

Som overtidsarbeid regnes for helttidsansatte alt arbeid utenfor den for vedkommende arbeidstakers ordinære arbeidstid med fradrag av den tid som er gått med til å spise og hvile, jfr aml § 10-9, nr. 2.

For deltidsansatte bør det inngås avtale i bedriftene om beregning av mertid og overtid. En slik avtale skal blant annet inneholde bestemmelser om overtidsgodtgjørelse sett i relasjon til den daglige, ukentlige, samt avdelingens ordinære åpningstid.

3.2.2.1 Arbeid på dager der arbeidstaker har fått innvilget fri, betales som for overtid bestemt.

3.2.3 Fritakelse for overtid

Arbeidstakeren skal innenfor rammen av den i loven fastsatte begrensning av adgangen til overtidsarbeid enkeltvis være berettiget til fritakelse for overtidsarbeid ved særlige anledninger som møter m.v. samt også andre private grunner, ref. aml § 10-6 nr. 10.

3.2.4 Matpenger

Når en arbeidstaker blir tilsagt overtidsarbeid samme dag og overtiden varer minst to timer, betales kr 96 i matpenger. I stedet for matpenger kan partene bli enige om at bedriften sørger for gratis middag eller annen forpleining.

Ved overtids arbeid som vil vare utover fem timer, forutsettes at bedriften sørger for ytterligere forpleining, eventuelt at det avtales et beløp til dekning av matutgifter. Denne bestemmelse skal ikke forringe tidligere avtalte ordninger.

Ovenstående bestemmelse kommer også til anvendelse når deltidsansatte som på forhånd har avtalt arbeidstid på mindre enn 5,5 timer og hvor man samme dag blir tilsagt mertid på 3,5 timer eller mer.

Deltidsansatte vil få utbetalt matpenger når deres avtalte arbeidstid angjeldende dag er av samme lengde som for helttidsansatte og når de samme dag blir tilsagt til mertid på to timer eller mer.

3.2.5 Avspasering av overtid

Ved lokal enighet, kan partene i den enkelte bedrift inngå avtale om avspasering av opparbeidet overtid. Arbeidet godtgjøres med overenskomstens overtids tillegg. I avtalen skal det tas inn bestemmelser om når og hvordan avspasering skal foretas.

§ 3.3 Overtidsbetaling

3.3.1 Beregningsgrunnlag

For månedslønnede arbeidstakere finnes den til enhver tid gjeldende timelønn ved å dividere personlig lønn (PL), ref. § 4.2, med det tall som fremkommer ved å multiplisere ukentlig arbeidstid med 4 1/3. For ansatte med faste tillegg benyttes PLT.

Overtid for lærlinger over 18 år betales som begynnerlønn for hjelpearbeidere.

Siste avsnitt i 3.3.1 Overtid lærlinger – se pkt 2.2.4.4.

- 3.3.2 50 % overtidstillegg
Overtidstillegget er 50 % av timelønn for alle overtidstimer bortsett fra overtidstimer som i følge § 3.3.3 skal betales med 100 % eller som i følge § 3.3.4 skal betales med 150 %.
- 3.3.3 100 % overtidstillegg
Overtidstillegget er 100 % av timelønn for:
- Overtidsarbeid mellom kl 2100-0700.
 - Overtidsarbeid etter kl 0700 på lørdager, jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften og dager før andre hellig- og høytidsdager fra kl 1600 til første virkedag kl 0700 etter søn-, hellig- og høytidsdag.
 - Overtidsarbeid på avtalte frilørdager etter kl 0700 og øvrige fridager etter kl 1600.
 - Overtid som starter før kl 0400 og som varer utover 0700 og frem til overtidsslutt.
 - Overtid direkte etter nattarbeid (nattskift).
- 3.3.4 150 % overtidstillegg
For overtid natt til en hellig/høytidsdag betales et overtidstillegg på kr 150 % fra kl 2100 til kl 0700.
- 3.3.5 Påbegynt tid
Påbegynt halv time regnes for halv time.
- 3.3.6 Forskjøvet arbeidstid
Ved forskjøvet arbeidstid skal tillegget utenom ordinær arbeidstid for vedkommende arbeidstaker være som for overtid bestemt.
- 3.3.7 Forberedende arbeid
For arbeid som oppfyring og andre forberedende arbeider for den daglige drift som påbegynnes kl 04.00 eller senere og går over i den ordinære arbeidstid, betales 50 % tillegg til den ordinære arbeidstid begynner.
- 3.3.8 Overtid direkte tilknyttet skiftet
Skiftarbeidstaker som arbeider overtid før eller etter skiftet skal ha de ordinære overtidsprosentene i tillegg til skiftprosentene for sitt skift.
- 3.3.9 Ekstraordinært overtidsarbeid
For ekstraordinært overtidsarbeid, hvorved forstås arbeid hvor arbeidstakeren etter å ha forlatt arbeidsstedet, får beskjed om hurtigst mulig og uten forutgående varsel å komme for å delta i uforutsett vedlikehold eller reparasjon eller lossing og lasting av fly, betales 100 % tillegg inntil vedkommendes ordinære arbeidstid begynner. For sådant fremmøte betales for minst 3 timer med 50 % tillegg så sant dette utgjør mer enn betaling for faktisk arbeidet tid i.h.t. ovenstående. Dessuten dekkes de nødvendige reiseutgifter såfremt bedriften ikke sørger for transport.
- 3.3.9.1 Betalt fritid etter overtid/mertid om natten
En arbeidstaker som etter full arbeidsdag arbeider overtid har rett på avtalt hvile etter overtidsens avslutning. I den utstrekning denne hviletiden går inn i neste dags avtalte arbeidstid, opprettholdes normal lønn (PLT) for de timer som går inn i neste dags avtalte arbeidstid.
- 3.3.10 Tillegg for tilfeldig skiftarbeid
Tilfeldig skiftarbeid vil si at dagtidspersonell for en avtalt tidsavgrenset periode overføres til skiftarbeid.

Det anvendes følgende retningslinjer ved utbetaling av tillegg for tilfeldig skiftarbeid:

3.3.10.1 Under 14 dager

Varer slikt arbeid mindre enn 14 dager, betales tillegg etter overenskomstens § 3.3 om overtidspresenter.

3.3.10.2

14 dager eller mer

Varer arbeidet 14 dager eller mer, betales tillegg fra første dag etter overenskomstens § 3.4 om skiftarbeid.

3.3.10.3 Fastsettelse av varighet

Arbeidets varighet skal, så vidt mulig, fastsettes på forhånd. Såfremt bedriften finner å måtte forlenge den opprinnelige fastsatte periode, skal arbeidstakeren utbetales skifttillegg for tidsrommet fra og med den 14. dag.

Reduseres den opprinnelige fastsatte periode, skal arbeidstakeren utbetales overtidspresenter såfremt den endrede skiftplan medfører at arbeidet varer mindre enn 14 dager.

3.3.10.4 Unntak

Ovennevnte bestemmelser skal ikke anvendes ved tilfeldig skiftarbeid i forbindelse med periode flyoverhalinger.

3.3.11 Beregningsgrunnlag

Beregningsgrunnlag for overtid er personlig lønn (PL eventuelt PLT), ref. § 4.2.

§ 3.4 Skiftarbeid

3.4.1 Adgang til skiftarbeid

Det skal være adgang til å anvende 2- og 3-skiftarbeid, jfr. aml. Vedrørende arbeidstiden ved skiftgang henvises til bilag 5, nedsettelse av arbeidstiden.

Ved igangsetting av skift skal det på forhånd konfereres med arbeidstakernes tillitsvalgte. Fra konferansen skal det settes opp referat.

3.4.2 1 og 17 mai

Skiftarbeidstakere har krav på å få en av høytidsdagene 1. og 17. mai fri i løpet av ett år, dersom driftsmessige forhold ikke er til hinder for det, eller i løpet av to år. Partene kan inngå avtale om ordningens praktisering på den enkelte bedrift.

Anmerkning

Skiftarbeidstakere som mister skift foran høytider på grunn av arbeidstidsbestemmelsene i aml, skal ha godtgjørelse for disse skift som for helligdag. Hvis det tapes en del av skiftet på disse dager, skal godtgjørelsen være forholdsvis etter den tid de taper, jfr. § 2.5.

3.4.3 Grunnlaget for skifttillegget

Ved beregning av skifttillegg legges vedkommende arbeiders personlige timelønn til grunn, (ref.§4.2.) fratrukket akkordavsavnet.

For månedslønnede arbeidstakere finnes den til enhver tid gjeldende timelønn ved å dividere månedslønnen med det tall som fremkommer ved å multiplisere ukentlig arbeidstid med 4 1/3, ref. § 3.3.1.

For lærlinger skal begynnerlønn hjelpearbeider legges til grunn.

Grunnlag skift lærlinger – se pkt 2.2.4.5.

3.4.4 Skifttillegg

For arbeidstakere som arbeider skift betales følgende tillegg for ordinært skift:

Mandag-fredag:

fra kl 17.00 – kl 22.00 24 prosent

fra kl 22.00 – kl 06.00 34 prosent

Lørdager og dager før søn- og helligdager

fra kl 13.00 – kl 21.00 40 prosent

fra kl 21.00 dager før søn- og helligdager til søn- eller siste helligdag kl 22.00 75 prosent

fra kl 14.00 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften til siste helligdag kl 22.00 100 prosent

De tariffestede tillegg for skift kan i forbindelse med fastsettelse av skiftplan avtales som et fast gjennomsnittlig prosenttillegg.

3.4.5 Bevegelige helligdager/høytidsdager

For å kunne utarbeide turnusskiftplan som ivaretar såvel de ansattes som selskapets behov, er partene i det enkelte selskap enige om å avtale arbeidstidsordninger som dispensere fra aml § 10-8 (4) 2. pkt. avsnitt for såvidt gjelder de bevegelige helligdager som ikke faller på søndager jfr. aml § 10-8 (4) 3 pkt.

Arbeidstakere som arbeider skift og som må arbeide på en slik bevegelig hellig/høytidsdag, skal i tillegg til den tariffestede godtgjørelse for denne dag ha en tilleggskompensasjon tilsvarende 100% overtidstillegg på nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, 1 og 17. mai, Kristi himmelfartsdag, 2. pinsedag, 1. og 2. juledag.

I stedet for denne tilleggskompensasjonen kan det med den enkelte avtales avspasering.

§ 3.5 Korte velferdspermisjoner

3.5.1 Definisjon

I tilslutning til Riksmeklerens forslag i 1972 vedrørende likestilling når det gjelder korte velferdspermisjoner, skal det på alle bedrifter inngås avtale om slike permisjoner.

Med korte velferdspermisjoner menes permisjoner for nødvendig tid, inntil en dags varighet. Ordningen skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjoner:

3.5.1.1 Dødsfall og for deltakelse i begravelse

Permisjon ved dødsfall og for deltakelse i begravelse når det gjelder den nærmeste familie.

Med nærmeste familie siktes til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstakeren, så som ektefelle/ samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn.

Permisjon ved begravelse av ansatte slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.

3.5.1.2 Undersøkelse, behandling, kontroll

Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor når trygden gir stønad til behandling. Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfeller vil arbeidstaker også måtte reise langt. Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. Forøvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfeller som oftest være sykemeldt.

3.5.1.3 Sykdom

Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.

3.5.1.4 Akutte sykdomstilfelle i hjemmet

Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet.

Det siktes til akutt sykdomstilfelle i hjemmet, forutsatt at annen hjelp, ikke kan skaffes, og arbeidstakerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte permisjoner for at arbeidstakeren skal kunne ordne seg på annen måte.

3.5.1.5 Permisjon ved deltagelse i egne barns konfirmasjon.

3.5.1.6 Fødsel

Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.

3.5.1.7 Flytting

Permisjon ved flytting til ny fast bolig.

3.5.1.8 Blodgivning

Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få gjennomført utenfor arbeidstiden.

3.5.1.9 Første dag i skole og barnehage

Permisjon for å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner på skolen.

3.5.1.10 Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i

grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.

3.5.1.11 Amme barn

Kvinner som ammer barn har rett til den fritid hun av den grunn trenger og minst en halv time to ganger daglig eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil en time pr. dag. Betaling for dette er begrenset til maksimalt en time om dagen og opphører når barnet fyller ett år.

3.5.1.12 Sesjon

Permisjon for oppmøte på sesjon.

3.5.2 Retningslinjer

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

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

Ved permisjon etter ovenstående regler, skal den enkelte betales PL, eventuelt PLT i.h.t. 4.2.1, og eventuelle skifttillegg i h.h.t. § 4.2.2.2.

Ved besøk hos lege eller på sykehus som er forårsaket av ulykkeshendelser under arbeidet, men ikke fører til arbeidsudyktighet i lengre eller kortere tid, skal den tid som medgår til besøket og som faller innenfor den ordinære arbeidstid ikke fratrekkes i arbeidstakernes lønn.

§ 3.6 Permisjon

3.6.1 Permisjon i forbindelse med utdanning

Se Hovedavtalen kap. X § 10-11 og XVIII.

3.6.2 Omsorgpermisjon

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

§ 3.7 Ytelser under militærtjeneste etc.

3.7.1 Omfang

Bestemmelsene i §3.7 skal også anvendes på arbeidstakere som blir beordret til ordinær pliktig tjeneste i heimevernet, sivilforsvaret, politireserven eller siviltjeneste.

3.7.2 Lønnsbetingelser

Arbeidstaker med minst 6 måneders ansettelse og som beordres til militærtjeneste, betales følgende lønn:

- a) For samlet førstegangs tjenestegjøring halv lønn i inntil tre måneder, med fradrag av den godtgjøring vedkommende oppebærer fra det offentlige, unntatt familietillegg.
- b) For senere tjenestegjøring full lønn inntil en måned med fradrag av den godtgjøring vedkommende oppebærer av det offentlige, herunder også familie tillegg.

Militærtjeneste kan ikke nyttes som oppsigelsesgrunn.

3.7.3 Trekk

Betaling av lønn under militærtjeneste bygger på den forutsetning at arbeidstakeren er i arbeid i minst tre måneder i bedriften etter avtjent militærtjeneste. Fratrer arbeidstakeren etter egen oppsigelse innen utløpet av denne tid, har bedriften adgang til å foreta motregning i tilgodehavende vedkommende måtte ha i bedriften.

3.7.4 Lønnsansiennitet

Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste, se § 4.2.

KAPITTEL IV

§ 4 Lønnssystemer

§ 4.1 Generelt

Partene omfattet av denne overenskomst avtaler lokalt hvilken type lønnssystem som skal benyttes. Hvis partene ikke kommer til enighet om hvilket lønnssystem som skal anvendes, skal lønnssystemet bygges opp omkring de prinsipper som denne overenskomsten bygger på, se § 4.2.

Protokolltilførsel til § 4.1

Organisasjonene understreker betydningen av et aktivt arbeid for økt produktivitet og lønnsomhet på den enkelte bedrift.

Dette er nødvendig for å styrke bedriftenes konkurransevne og muliggjøre investeringer som sikrer bedriftene på lengre sikt.

Partene i arbeidslivet vil derfor arbeide for at lokal lønnsfastsettelse i fremtiden knyttes til

påviselige ytelses- og/eller resultatforbedringer basert på lønssystem utviklet i et samarbeid på bedriften.

4.1.1 Oppsigelse av lokalavtale om lønssystemet

Lokale avtaler om lønssystemet kan, dersom ikke annet er avtalt, sies opp med en måneds varsel. Det forutsettes at partene har ført forhandlinger på bedriften, hvis en av partene krever det også med organisasjonens hjelp uten ugrunnet opphold, før oppsigelse finner sted.

Når oppsigelsestiden er utløpt og forhandlingene avsluttet og enighet ikke er oppnådd, skal det gå minst to dager før aksjon kan iverksettes. I denne periode kan hver av partene kreve saken brakt inn for organisasjonene til fornyet behandling.

4.1.2 Regulering av satsene i lønssystemet

En gang hvert avtaleår skal det foretas en vurdering og eventuell regulering av satsene i det lokalt avtalte lønssystemet. Tidspunktet for vurderingen skal være fastlagt i lokal avtale. Partene kan i forbindelse med den årlige vurdering avtale at et eventuelt tillegg skal oppdeles slik at en del av tillegget blir utbetalt senere i avtaleåret.

Grunnlaget for vurderingen skal være bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter, konkurransevne og den aktuelle arbeidskraftsituasjon. Ekstern lønnsstatistikk, andre bedrifters lønnsnivå eller lønnsutvikling skal ikke kunne påberopes som grunnlag for regulering utover det som fremgår av foregående setning. Ved vurderingen skal det tas hensyn til eventuelle tariffmessige tillegg gitt siden forrige vurdering.

§ 4.2 Lønn

4.2.1 Lønssystemet

Dersom intet annet er avtalt lokalt skal lønssystemene for arbeidstakere som omfattes av denne overenskomst bygges opp omkring følgende prinsipper:

- Lønnen i lønssystemet skal fastsettes som månedslønn.
- Lønningene skal baseres på de i denne overenskomstens § 2 avtalte minstelønnsatser.
- I tillegg til minstelønnsatsene skal lønssystemet bestå av følgende elementer:
- Lokalt avtalte tillegg som kommer i tillegg til overenskomstens minstelønnsatser. Minstelønnsatsene tillagt lokalt avtalte tillegg er de laveste lønnsatsene noen arbeidstaker kan tilsettes på.
- Lønssystemet skal videre inneholde lokalt avtalte bestemmelser om tillegg for ansiennitet.
- Avtjent førstegangstjeneste i Forsvaret og pålagt tjeneste som sivilarbeider, skal godskrives som lønnsansiennitet ved ansettelse i første stilling etter avsluttet tjeneste.
- Alle ansatte som kan dokumentere relevant praksis skal godskrives denne ved innplassering på hjelp/spesial/fagarbeider lønnstabellene.
- Spesialarbeider innen ground handling skal minst ha en lønnsvekst på 10 % over 7 år og 16 % over 14 år (årsverkspraksis for hjelpearbeiderperioden jfr. §1.4) sammenlignet med første lønnstrinn for hjelpearbeider, forutsatt at vedkommende besitter den avtalte kompetanse som kreves for å være spesialarbeider i bedriften.

Merknad

Partene er enige om at kostnadene ved justering av minstelønnsatsen som påvirker 7- og 14 års nivået kostnadsberegnes i tarifforhandlingene.

Arbeidstaker som har permisjon fra arbeidet for å utføre tilsvarende tjeneste, gis lønnsansiennitet på samme måte.

Arbeidstaker som har permisjon i forbindelse med svangerskap/fødsel og adopsjon, opparbeider lønnsansiennitet for permisjonsperioden.

Basert på ovenstående kan den enkelte arbeidstakers personlige lønn bestå av:

- Overenskomstens minstelønnssatser
- + Bedriftsvisse avtalte tillegg
- + Eventuelle alderstillegg
- + Eventuelle sertifikattillegg
- + Akkordavsavn
- = Personlig lønn (PL)
- + Eventuelt fast tillegg (ref. § 4.2.2.3)
- = Personlig lønn med tillegg (PLT)

4.2.2 Beregningsgrunnlag overtid, skift og faste tillegg.

4.2.2.1 Overtid

Overtid beregnes av personlig lønn (eventuelt av PLT), ref. § 3.3.

4.2.2.2 Skifttillegg

Skifttillegg beregnes av personlig lønn (PL) fratrukket akkordavsavnet (eventuelt PLT), ref. § 3.4.

4.2.2.3 Faste tillegg

Fast tillegg (ref. § 2.3.) beregnes av personlig lønn fratrukket akkordavsavnet (ref. 4.3.2.).

§ 4.3 Akkordavsavn

4.3.1 Forutsetning

Dersom partene lokalt ikke er enige om at arbeidet skal utføres på akkord skal lønssystemet inneholde bestemmelser om akkordavsavn. Det er en forutsetning for utbetaling av akkordavsavn at arbeidet utføres i akkordtempo.

4.3.2 Størrelse

Akkordavsavnets størrelse skal utgjøre 20 % av arbeidstakerens personlige lønn (PL).

4.3.3 Oppsigelse av akkordavtalen

Dersom partene under de lokale forhandlingene (ref. §4.1.2.) ikke kommer til enighet om satsene i det avtalte lønssystemet, eventuelt etter organisasjonsmessige forhandlinger, kan akkordavsavnsdelen i lønssystemet sies opp. Dette medfører at betalingsgrunnlaget da blir personlig lønn fratrukket akkordavsavnet. Det forutsettes da at arbeidstakeren kan reduseres tilsvarende til 80 % av vanlig arbeidsinnsats.

§ 4.4 Trekk av fagforeningskontingent

4.4.1 Kontingenttrekk

Bedrifter som etter Hovedavtalen § 11-3, jfr. Bilag 4, skal sørge for trekk av fagforeningskontingent for de organiserte arbeidstakere, skal foreta kontingenttrekk og rapportering av dette etter systemer eller ordninger godkjent av Fellesforbundet og NHO Luftfart. Det forutsettes at det skal foreligge et samlet antall systemer eller ordninger som er godkjent av de to organisasjoner og som bedriften fritt kan velge mellom.

KAPITTEL V

§ 5 Arbeidsmiljø, vernearbeid og arbeidstøy

§ 5.1 Arbeidsmiljø og vernetiltak

5.1.1 Fellesforbundet og NHO Luftfart er opptatt av at verne- og miljøarbeid i sin alminnelighet blir styrket på bedriften. I den forbindelse er partene enige om:

Akutte problemer som måtte oppstå, bør umiddelbart søkes løst på bedriften i samsvar med tariffavtale, lov og forskrifter. Om nødvendig tas kontakt med Statens arbeidstilsyn eventuelt med andre offentlige organer.

Med sikte på å motvirke helsefare og forebygge skader kan det – foruten bruk av verneutstyr – også være aktuelt å ta opp til drøftelse mellom partene på bedriften innføring av spesielle tekniske hjelpemidler, jobbalternering og andre organisatoriske tiltak (herunder ekstra hvilepauser), jfr. aml § 7-2 (5).

Bedriftens arbeidsmiljøutvalg kan fremme for bedriftsledelsen eventuelle forslag om påbud vedrørende bruken av verneutstyr, herunder personlig verneutstyr, jfr. aml § 3-2 (2). Personlig verneutstyr og vernefottøy, der det er nødvendig, skal tildeles arbeidstakerne etter behov.

Partene vil arbeide aktivt for at også bedrifter med færre enn 10 ansatte følger lovens intensjoner om å ha verneombud. Videre at bedrifter med mindre enn 10 arbeidstakere, som følger lovens bestemmelse om unntak fra dette, har skriftlig avtale om annen ordning.

Verneombud og bedriftsleder oppfordres til i fellesskap å gjennomgå grunnkurs i verne- og miljøarbeid som tilfredsstillende lovens krav.

§ 5.2 Vask av arbeidstøy

5.2.1 Arbeidstøy og verneutstyr

Selskapet holder arbeidstakerne med arbeidstøy etter behov.

Arbeidstøy er selskapets eiendom. Vasken besørges av selskapet, eller arbeidstakerne betales kr 50 pr. uke til dekning av utgiftene, dette uavhengig av stillingsprosent.

Ved behov skaffer arbeidsgiver til veie tilpasset ordinært, arbeidstøy til kvinner og menn der unisex-modell ikke er tilfredsstillende. Det er en forutsetning at arbeidstøyet tilfredsstillende nødvendige HMS-krav, og at dette er praktisk mulig og økonomisk forsvarlig.

Der hvor arbeidstaker utfører arbeid hvor arbeidet krever vernebriller, skal bedriften tilby vernebriller med styrke til arbeidstakerne som har et dokumentert behov for dette og hvor vernebriller som benyttes utenpå ordinære briller ikke gir hensiktsmessig vern. Nærmere retningslinjer for ordningens praktisering, f.eks. utgiftsdekning, arbeidets varighet mv., utarbeides på den enkeltes bedrift.

KAPITTEL VI

§ 6 Nedsatt arbeidsevne – endrede arbeidsforhold

§ 6.1 Attføring

6.1.1 Partene er enige om betydningen av en effektiv yrkesmessig attføring basert på bedriftsinterne tiltak av ulik art.

I bedrifter som har opprettet arbeidsmiljøutvalg, skal utvalget samordne alt attføringsarbeid på bedriften, med mindre partene blir enige om en annen ordning. Det forutsettes at man på den enkelte bedrift avtaler nærmere retningslinjer for dette arbeid.

Retningslinjene bør bl.a. inneholde følgende punkter:

6.1.1.1 Arbeidsmiljøutvalget sørger for registrering av arbeidstakere som har behov for attføringshjelp.

6.1.1.2 Arbeidsmiljøutvalget skal vurdere deres yrkesmessige muligheter til opplæring og eventuell beskjeftigelse.

6.1.1.3 Arbeidsmiljøutvalget skal om nødvendig arbeide for å bruke ulike hjelpeinstanser utenfor bedriften, med henblikk på løsninger av bedriftens attføringsarbeid.

6.1.1.4 Partene er enige om at myndighetenes økonomiske støttetiltak på dette området kommer til nytte. Derfor skal arbeidsmiljøutvalget legge forholdene til rette for at det opprettes en mønsteravtale med den stedlige arbeidsformidling.

Merknad

Bestemmelsene i Arbeidsmiljøloven har bl.a. som målsetning at det skal tas hensyn til den enkelte arbeidstakers forutsetninger. Dette innebærer at bedriften så langt det er mulig legger forholdene slik til rette at yrkeshemmede kan arbeide der.

Dette fremgår bl.a. av de generelle bestemmelsene om

- arbeidsplassens utforming og innredning (aml § 4-4)
- tekniske innretninger og utstyr (aml § 4-4)
- tilrettelegging av arbeidet (aml § 4-1)
- organisering og tilrettelegging av arbeidet under hensyn til den enkelte arbeidstakers alder, kyndighet, arbeidsevne og øvrige forutsetninger (aml § 4-2).

foruten de spesielle bestemmelsene om

- de hensyn som skal tas til yrkeshemmede arbeidstakere (aml § 4-1)

Med sikte på å stimulere til økt attføringsvirksomhet har myndighetene etablert ulike økonomiske støtteordninger.

§ 6.2 Gravide arbeidstakere

Der overflytting er mulig, har gravide arbeidstakere krav på overflytting til annet arbeid i bedriften under graviditet, dersom arbeidet kan være skadelig for fosteret eller arbeidstakeren. Slik overflytting skal, om mulig, også skje dersom graviditeten vanskeliggjør arbeidet. Ved midlertidig overflytting til annet arbeid skal lønnen ikke reduseres.

KAPITTEL VII

§ 7 Arbeid utenfor bedriften

§ 7.1 Generelt

7.1.1 Forståelse

Med tjenestereiser forstås tjeneste på annet sted enn det faste arbeidsstedet av kortere varighet enn 9 måneder.

7.1.2 Utlandet

Ved midlertidig eller fast stasjonering i utlandet kommer bestemmelsene i de respektive selskapers avtaler for utenlandsstasjonerte mekanikere til anvendelse.

7.1.3 Fri før reisen

Før avreisen gis fri med lønn i den utstrekning dette ansees nødvendig for å forberede reisen.

7.1.4 Fri etter reisen

Har fraværet vart mer enn 8 døgn, betales personlig lønn for fire timer etter hjemkomsten. Har fraværet vart mer enn fire uker, betales for en dag (7 timer). Hvis vedkommende ønsker det kan det i stedet gis tilsvarende fri første arbeidsdag etter hjemkomsten med godtgjørelse som under §7.3.1.

§ 7.2 Arbeidstid

7.2.1 Lokal arbeidstidsordning.

Under tjenestereise, hvor vedkommende skal delta i det daglige arbeidet, går vedkommende inn på den lokale arbeidstidsordning (skiftplan).

7.2.2 Godtgjørelse

Gjelder tjenestereisen tilfeldig arbeid som medfører en annen arbeidstid enn arbeidstakerens vanlige på hjemstedet (forskjøvet arbeidstid), godtgjøres arbeidstimer utenfor vedkommendes vanlige arbeidstid med tillegg som for overtid bestemt, ref. § 3.3

§ 7.3 Lønnsbestemmelser

7.3.1 Sikret lønn og skifttillegg

Under tjenestereiser skal arbeidstaker være sikret sin lønn + eventuelt skifttillegg på sitt faste arbeidssted.

7.3.2 Arbeid utenfor fastsatt arbeidsplan

Arbeid utenfor fastsatt arbeidsplan etter § 7.2.2, betales som for overtid bestemt.

§ 7.4 Transporttid

7.4.1 Godtgjørelse

For all transporttid godtgjøres arbeidstaker som i § 7.3.1.

7.4.2 Beregning

Transporttiden regnes fra en time før ruteavgang fra hjemstedet/ bestemmelsesstedet til en time etter ankomsten til bestemmelsesstedet/hjemstedet. Dette gjelder dog ikke om ruteavgang er innen en time etter arbeidstidens slutt eller om arbeid påbegynnes umiddelbart etter ankomst til bestemmelsesstedet.

7.4.3 Ventetid

Ventetid på den enkelte stasjon under transport på inntil 6 timer regnes som transporttid. Ventetid utover dette regnes som fritid.

7.4.4 Reise på fridag

Foregår en reise på vedkommendes fridag, eller en opparbeidet fridag, iht. hjemstedets avtalte arbeidstidsplan, gis pr. reisedag en godtgjørelse tilsvarende 8 timer overtid med 50 % overtidstillegg uavhengig av reisetidens lengde.

Reise på fridag hvor den enkelte arbeidstaker umiddelbart etter ankomst påbegynner arbeidet betales hele reisetiden som om det var overtid med 50 % overtidstillegg. Det samme gjelder hjemreise på fridag hvor reisen foregår samme dag som arbeidet avsluttes. Arbeidstid og transporttid skal minimum utgjøre 8 timer med 50 % overtidstillegg.

§ 7.5 Kost- og losjigodtgjørelse på arbeidsstedet

7.5.1 Selskapet skaffer ordentlig kost og losji eller betaler utgiftene etter regning. Såfremt ikke annen ordning treffes før avreisen, betales kostpengene etter inngått avtale pr. dag på den enkelte bedrift. For øvrig får de respektive selskapers særbestemmelser for mekanikere under tjenestereiser og forflytninger (utestasjonering) anvendelse. Hvis vesentlige endringer i leveomkostningene i det enkelte land gjør det nødvendig, skal bedriften og tillitsvalgte konferere om regulering av satsene.

KAPITTEL VIII

§ 8 Ferie

§ 8.1 Ferie

8.1.1 Ferie

Ferie gis i samsvar med ferieloven eller inngått avtale med hjemmel i ferieloven, jfr bilag 7.

8.1.2 Tillegg til feriegodtgjørelsen.

Skiftarbeidere som tjenestegjør noen av de store høytider, 1. juledag, 1. påskedag eller 1. pinsedag, regnet fra kl 14.00 jul-, påske- og pinseaften til kl 06.00 annen helligdag, skal i tillegg til feriegodtgjørelsen betales 0,4% av feriepengegrunnet.

Bestemmelsen gjelder ikke sertifisert personell.

KAPITTEL IX

§ 9 Spesielle bestemmelser

9.1.1 Tjenestereise

For ansatte som er på tjenestereiser, tegner og vedlikeholder selskapet en ulykkesforsikring under reisen for forsikringssummene 17 G ved død og 17 G ved 100 % invaliditet. Ved mindre grad av invaliditet betales en prosentvis erstatning herav.

9.1.2 Prøveflyvning/Arbeid i brennstofftank

Under prøveflyvning og arbeid i brennstofftanker er forsikringssummen 17 G.

9.1.3 Bombeattentat etc

Ved bombeattentat eller andre terrorhandlinger i tjeneste, tegner og vedlikeholder selskapene en ulykkesforsikring for forsikringssummen 26 G ved død og 100 % invaliditet. Det forutsettes at partene lokalt nærmere drøfter en presisering av polisens omfang.

9.1.4 Generelt

Beløpene kommer til utbetaling overensstemmende med forsikringsvilkårene og er da full kompensasjon for krav som arbeidstakeren eller hans arvinger måtte ha mot selskapet i anledning av ulykker dersom disse ikke skyldes forsett eller grov uaktsomhet fra selskapets side.

Protokolltilførsel til § 9.1

Partene i den enkelte bedrift kan avtale at bestemmelsene om forsikringer, ikke skal komme til anvendelse. Forutsetningen for at de tillitsvalgte kan avtale dette er at selskapet har/etablerer annen forsikringsordning som finnes like tilfredsstillende.

§ 9.1 Forsikringer

9.1.1 Tjenestereise

For ansatte som er på tjenestereiser, tegner og vedlikeholder selskapet en ulykkesforsikring under reisen for forsikringssummene 17 G ved død og 17 G ved 100 % invaliditet. Ved mindre grad av invaliditet betales en prosentvis erstatning herav.

9.1.2 Prøveflyvning/Arbeid i brennstofftank

Under prøveflyvning og arbeid i brennstofftanker er forsikringssummen 17 G.

9.1.3 Bombeattentat etc

Ved bombeattentat eller andre terrorhandlinger i tjeneste, tegner og vedlikeholder selskapene en ulykkesforsikring for forsikringssummen 26 G ved død og 100 % invaliditet. Det forutsettes at partene lokalt nærmere drøfter en presisering av polisens omfang.

9.1.4 Generelt

Beløpene kommer til utbetaling overensstemmende med forsikringsvilkårene og er da full kompensasjon for krav som arbeidstakeren eller hans arvinger måtte ha mot selskapet i anledning av ulykker dersom disse ikke skyldes forsett eller grov uaktsomhet fra selskapets side.

Protokolltilførsel til § 9.1

Partene i den enkelte bedrift kan avtale at bestemmelsene om forsikringer, ikke skal komme til anvendelse. Forutsetningen for at de tillitsvalgte kan avtale dette er at selskapet har/etablerer annen forsikringsordning som finnes like tilfredsstillende.

§ 9.2 Innskrenkninger

Hvis midlertidig mangel på arbeid nødvendiggjør innskrenkninger, skal arbeidet så vidt mulig fordeles likt mellom samtlige innenfor de enkelte avdelinger, slik at man slipper oppsigelse.

§ 9.3 Vikarer og midlertidige ansatte

Det vises i denne forbindelse til amls bestemmelser.

§ 9.4 Deltid

I alminnelighet skal deltidsansatte som er i arbeid og som har vært sammenhengende beskjeftiget i minst ett år, under ellers like vilkår, gis fortrinnsrett, fremfor ekstern rekruttering, til økt arbeidstid i tilsvarende stilling.

§ 9.5 Uorganiserte bedrifter – tariffrevisjoner

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 9.6 Forskuttering av sykepenger

NHO Luftfart og Fellesforbundet vil anbefale lokale parter å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenger der dette ikke gjøres. Bedriften har ikke adgang til å forskjellsbehandle arbeidstakerne i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger.

§ 9.7 Tjenestepensjon

NHO Luftfart og Fellesforbundet vil understreke viktigheten av at de lokale parter en gang i hver tariffperiode gjennomgår de etablerte bedriftsordningene, og hva disse gir i tillegg til de ulike ytelser som folketrygden gir vxxed oppnådd pensjonsalder, uførhet osv. for de enkelte grupper av arbeidstakere. På bakgrunn av dette skal partene drøfte behovet for å gjøre endringer i de ordninger bedriften har. Fra drøftingen skal det settes opp protokoll.

KAPITTEL IX

§ 10 Ikrafttreden og varighet

Denne overenskomst trer i kraft pr. 1. april 2022 og gjelder til 31. mars 2024 og videre 1 – ett – år av gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to – måneders varsel.

§ 10.2 Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

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

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap, eller det organ LO bemyndiger, og NHOs Representantskap. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 –fjorten –dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 –fjorten –dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2023).

NHO Luftfart

Fellesforbundet

NHO

LO

§ 10.3 Bilag:

Bilag 1	Avtale om Opplysnings- og utviklingsfondet
Bilag 2	Avtale om ny AFP-ordning
Bilag 3	Avtale om retningslinjer for prosentvise trekk av fagforeningskontingent – "Trekkavtale"
Bilag 4	Nedsettelse av arbeidstiden fra 1. januar 1987
Bilag 5	Aktivitetsprogram mellom LO og NHO – Likestilling mellom menn og kvinner
Bilag 6	Ferie m.v
Bilag 7	Tjenestepensjoner
Bilag 8	Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.
Bilag 8A	Ansatte i vikarbyråer
Bilag 9	Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai (A-ordningen)
Bilag 10	Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere
Bilag 11	Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste
Bilag 12	Sliterordningen mellom Landsorganisasjonen i Norge og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund
Bilag 13	Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO)

Bilag 1 til Flyoverenskomsten av 2022

Bilag 1 Avtale om et opplysnings- og utviklingsfond

AVTALE

om et Opplysnings- og utviklingsfond opprettet av Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge

(Endret siste gang i 2022)

§1

Formål

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

§2

Virkemidler

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

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

§3

Finansiering

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

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

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

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

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

Gruppe 1: kr. 17,-

Gruppe 2: kr 27,-

Gruppe 3: kr 46,-

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

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

§4

Innkrevning av premie

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

§5

Administrasjon

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

§6

Midlenes anvendelse og fordeling

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

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

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

§7

Regnskap og årsberetning

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

§8

Oppløsning

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

§9

Ikrafttredelse

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

Bilag 2 til Flyoverenskomsten av 2022

Bilag 2 Avtale om ny AFP-ordning

I Innledning

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

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

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

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

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

II Vedtekter

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

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

De til enhver tid gjeldende vedtekter finnes på www.afp.no

III Opprinnelig AFP- ordning

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

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

IV Ny AFP- ordning

Ny AFP ytes til arbeidstakere født i 1944 eller senere og som tilstås AFP med virknings-tidspunkt fra og med 1. januar 2011. Ordningen etableres som en felles ordning i privat sektor.

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

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

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

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

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

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

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

VI. Pensjonsnivået i den nye AFP- ordningen

AFP beregnes med 0,314 pst. av årlig pensjonsgivende inntekt fram til og med det kalenderår arbeidstakeren fylte 61 år, og opp til en øvre grense på 7,1 G. Pensjonsgivende inntekt fastsettes på samme måte som ved beregningen av 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 alderspensjon fra folketrygden benyttes ved beregning av AFP.

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

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

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

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

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

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

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

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

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

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

VIII.

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

Bilag 3 til Flyoverenskomsten av 2022

Bilag 3 **Avtale om retningslinjer for prosentvis trekk av fagforeningskontingent – «Trekkavtale»**

mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og aktuelle landsforeninger og Landsorganisasjonen i Norge ved Fellesforbundet.

1. Grunnlag

- 1.1 Grunnlaget for avtalen om trekk av prosentkontingenten bygger på bestemmelsene om dette i § 11-3 i Hovedavtalene for industri og bygg/anlegg.

2. Opplysninger

- 2.1 Det er en forutsetning at de opplysninger som blir tilgjengelig vedrørende den enkelte arbeidstaker og den enkelte bedrift, ikke blir benyttet i annen sammenheng enn i forbindelse med trekk av fagforeningskontingent.

3. Hvem skal det trekkes for

- 3.1 Fellesforbundets lokale avdeling eller klubb er ansvarlig for å holde bedriften à jour med hvem det skal trekkes kontingent for - og følge opp dette. Det skal gis melding til bedriften om nye eller utmeldte medlemmer på egne standard meldingsblanketter.

- 3.2 Nye medlemmer trekkes fra første mulige trekkperiode lønnsutbetaling etter at skriftlig melding er gitt.

- 3.3 Stopp av trekk for utmeldte medlemmer skjer fra den påfølgende lønnsperiode etter at skriftlig melding fra forbund, avdeling eller klubb er gitt.

4. Gjennomføring av trekket

- 4.1 Kontingenten trekkes av bedriften ved hver utlønning. Det trukne beløp overføres månedlig.

- 4.2 Kontingenttrekket foretas av hele det opptjente beregningsgrunnlaget i hver enkelt lønnsperiode (akkordetterskudd og feriepengene inkludert).

Beregningsgrunnlaget er arbeidstakerens brutto lønn som oppgis i kode 111-a samt trekkpliktige utgiftsgodtgjørelser o.l. i lønns- og trekkoppgaven. Unntatt er honorar utover vanlig fortjeneste til medlem av styre og bedriftsforsamling samt erkjentlighetsgaver.

- 4.3 Den beregnede kontingent trekkes med prioritet etter skattetrekk, pensjonspremie, opplysnings- og utviklingsfond, lavlønnsfond og bidragstrekk.

- 4.4 Ved overføring av kontingent til fellesforbundet skal det benyttes fortrykt bankgiroblankett, som sendes bedriften. Bedrifter som skriver ut betalingsblanketter fra eget edb anlegg må legge inn den bedriftsidentifikasjon som finnes på de tilsendte blanketter. Klubben skal ha gjensvar på giroblanketten som benyttes ved innbetaling til Fellesforbundet.

5. Trekk

- 5.1 Bedriften skal i egen regi eller gjennom bank sørge for trekk av fagforeningskontingent og forsikringskontingent dersom denne er en del av medlemskapet, når tillitsvalgte – eller hvor tillitsvalgte ikke er valgt - Fellesforbundet eller dets avdeling krever det. Fellesforbundet eller dets avdelinger skal gi bedriften melding om hvilke satser som skal benyttes ved trekk av fagforenings- og forsikringskontingent.

Den enkelte bedriftsklubb har anledning til å vedta særskilt kontingent til klubben. Klubbkontingenten trekkes sammen med den vanlige kontingent, ved at satsen for fagforeningskontingent økes.

Tidspunkt for etablering eller endring av klubbkontingent følger reglene i pkt. 5.4.

- 5.2 Trukket kontingent overføres til oppgitt kontonummer i Fellesforbundet.
 - 5.3 I de tilfeller bedriftsklubben har vedtatt egen kontingent, overføres beløpet til oppgitt kontonummer i klubben.
 - 5.4 Endringer av satsene kan skje med virkning fra 1. januar eller 1. juli når skriftlig melding er gitt med 1 måneds varsel.
- 6. Flere avdelinger**
- 6.1 Har Fellesforbundet ved samme bedrift medlemmer fra flere avdelinger, skal bedriften foreta kontingenttrekk for samtlige avdelinger.

Hvor avdelingene vedtar en særskilt kontingent for sitt område og bedriften ikke kan påta seg å trekke forskjellige kontingentsatser for de ulike avdelingene, skal avdelingene avtale en felles sats, som meddeles bedriften.

Fellesforbundet kan overlate til en av avdelingene å representere forbundet overfor bedriften. Den avdelingen som har fått fullmakt til å opptre på Fellesforbundets vegne, er ansvarlig for at bedriften settes i stand til å gruppere medlemmene vdelingsvis i trekklistene.

7. Trekklistor, meldinger

- 7.1 Bedriften skal rapportere trekket ved regelmessig oversendelse av trekklistor. Trekklistene, med angitt trekkperiode, skal inneholde:
 - Fødselsnummer (11 siffer) og medlemsnr eller arbeidsnr. hvor dette brukes som medlemsnr.
 - Navn
 - Trukket beløp
 - Meldinger, hvor følgende bør være med
 - Tilmeldt i perioden
 - Frameldt i perioden
 - Til eller fra førstegangs pliktig militærtjeneste/siviltjeneste
 - Død
 - Eventuelle andre meldinger tariffpartene blir enige om.

Der hvor edb-behandling gjør det mulig eller partene på bedriften er enige om det, kan også følgende meldinger tas med:

- Til eller fra permittering eller permisjon uten lønn av minst 5 dagers varighet ut over arbeidsgiverperioden
 - Til eller fra utlønning fra trygdekontoret
 - Brutto lønn
 - Trukket hittil
 - Overgang til uføretrygd, alderstrygd eller AFP
- Arbeidstakerne skal stå på trekklistene så lenge vedkommende er medlem av fellesforbundet, og har et ansettelsesforhold i bedriften.

7.2 Trekklistene sendes avdelingen og bedriftsklubben månedlig dersom ikke annet er avtalt.

I de tilfeller hvor det skaper praktiske problemer å sende trekklister til flere avdelinger skal organisasjonene drøfte andre løsninger.

7.3 For sykmeldte arbeidstakere skal bedriften etter utløpet av arbeidsgiverperioden gi melding til trygdekontoret om kontingenttrekk til Fellesforbundet.

7.4 Fellesforbundet eller dets avdelinger og den enkelte bedrift kan avtale at trekklistens opplysninger avgis i elektronisk form.

7.5 For å lette arbeidet for de bedrifter som ikke bruker edb, vil Fellesforbundet - etter bestilling - levere standard trekkliste, som kan brukes til rapporteringen.

8. Tilpasning

8.1 For bedrifter som av tekniske årsaker ikke kan følge retningslinjene fullt ut, avtales nødvendige tilpasninger eller overgangsordninger i samråd med avtalepartene.

8.2 Hvis det ved bedriften foretas kontingenttrekk for arbeidstakere organisert i andre forbund, forutsettes det at det i samråd med organisasjonene foretas en samordning av rapporteringen.

9. Varighet og oppsigelse

9.1 Denne avtale trådte i kraft 01.09.1988 og er senere endret ved tariffrevisjonen i 1998. dersom de endringene som er foretatt ved tariffrevisjonen i 1998 viser seg å medføre praktiske problemer for enkelte bedrifter, kan gjennomføringen av disse utsettes til 01.02.1999.

Partene kan si opp denne avtalen med ett - 1 - års skriftlig oppsigelse.

Bilag 4 til Flyoverenskomsten av 2022

Bilag 4 Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987

A. Fra 1. januar 1987 gjennomføres følgende arbeidstidsnedsettelse:

1. Til 37,5 timer per uke:
Dagarbeidstid
2. Til 36,5 timer per uke:
Vanlig 2-skiftarbeid som verken går lørdag aften eller i helligdagsdøgnet.
3. Til 35,5 timer per uke:
 - a. Arbeid som drives "hovedsakelig" om natten.
 - b. Døgnkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
 - c. 2-skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid som "regelmessig" drives på søn- og/eller helligdager.
 - d. Arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte må arbeide minst hver tredje søn- og/eller bevegelige helligdag.
4. Til Til 33,6 timer per uke:
 - a. Helkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
 - b. Arbeid under dagen i gruver.
 - c. Arbeid med tunneldrift og utsprenkning av bergrom under dagen.
5. For dem som har forlenget arbeidstid pga beredskapstjeneste eller passiv tjeneste iht arbeidsmiljølovens § 10-4 (2) og (3), skal forlengelse skje på basis av overenskomstens timetall.

B. Gjennomføringen av kompensasjon for nedsettelse av arbeidstiden

- a. Rene uke-, måneds- og årslønninger beholdes uforandret. Dersom det i tillegg ytes bonus, produksjonspremie el som er avhengig av arbeidstiden, reguleres den bevegelige del i henhold til pkt d. nedenfor.
- b. Timelønninger (minstelønnsatser, normallønnsatser, individuelle lønninger og akkordavsavn) forhøyes med 6,67 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 40 til 37,5 timer, 6,85% for de som får arbeidstiden nedsatt fra 39 til 36,5 timer, 7,04% for de som får arbeidstiden nedsatt fra 38 til 35,5 timer. 7,14 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 36 til 33,6 timer.
- c. Andre lønnsatser som er uttrykt i kroner og øre per time forhøyes på tilsvarende måte som bestemt i pkt b når det er på det rene at arbeidstakerens ukentlige fortjeneste ellers

ville synke ved nedsettelsen av arbeidstiden hvis satsene ikke ble regulert.

- d. Akkordtariffer, faste akkorder og prislister, produksjonspremieordninger, bonusordninger og andre lønnsordninger med varierende fortjeneste, reguleres slik at timefortjenesten økes med prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt b.

Inntil enighet om regulering av akkorder mv er oppnådd, betales tilleggene per arbeidet time. Det skal også være adgang for partene til å avtale at tilleggene skal holdes utenfor akkorder mv og betales per arbeidet time.

- e. Akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag) reguleres slik at akkordfortjenesten stiger med det prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt b. Inntil enighet om regulering av akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag) er oppnådd, benyttes de gamle akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag), og tilleggene betales per arbeidet time.

Hvor bedriften innen et overenskomstområde med akkordnormal i hoved-overenskomsten måtte anvende høyere tall enn overenskomstens akkordnormal, skal disse tall bare reguleres i den utstrekning det er nødvendig for å bringe dem opp til den nye overenskomsts akkordnormal.

- f. Det skal etter avtale mellom partene innenfor det enkelte overenskomstområde være adgang til å avtale at kompensasjon i henhold til pkt a-e gis i form av et øretillegg i stedet for i prosenter.
- g. Hvor arbeidstidsnedsettelsen fra henholdsvis 40, 39, 38 eller 36 timer skjer fra en lavere tidligere arbeidstid, gis forholdsvis mindre kompensasjon

C. Generelt om gjennomføringen

1. Ved gjennomføringen av arbeidstidsreduksjon etter pkt A er det av avgjørende betydning at man på den enkelte bedrift oppnår en større fleksibilitet med hensyn til når arbeid skal utføres, opprettholde en hensiktsmessig driftstid samt sikre en effektiv og rasjonell utnyttelse av arbeidstiden.
2. Før arbeidstidsforkortelsen settes i verk, skal det forhandles på den enkelte bedrift om den praktiske gjennomføringen.
3. I samtlige tariffavtaler inntas bestemmelse om at arbeidstiden skal overholdes og utnyttes effektivt. Tillitsvalgte forplikter seg til å medvirke til dette. Med sikte på størst mulig grad å effektivisere arbeidstiden, skal det foretas en gjennomgang av pauser, vasketider mv. Hvis det etter en av partenes oppfatning ikke er grunn til å opprettholde ordningene, forholdes på vanlig tariffmessig måte.
4. I arbeidsmiljølovens § 10-12 (4), er det under visse betingelser åpnet adgang for tariffpartene til å treffe avtale om en annen ordning av arbeidstiden enn den loven fastsetter som den vanlige. Skulle det innenfor enkelte bransjer eller bedrifter være spesielt behov for å opprettholde den nugjeldende arbeidstid, kan tariffpartene treffe avtale om det i henhold til § 10 i loven.

5. I forbindelse med arbeidstidsforkortelsen kan det vise seg ønskelig av hensyn til den økonomiske utnyttelse av produksjonsutstyret å praktisere forskjellig ordinær arbeidstid, innen arbeidsmiljølovens rammer, for forskjellige grupper av arbeidstakere. Innenfor en arbeidstidsordning kan det videre være ønskelig å legge pausene til forskjellige tider for arbeidstakerne. Det forutsettes at dette nærmere reguleres i den enkelte tariffavtale.
6. I tilfelle arbeidstidsordningen medfører at enkelte virkedager er arbeidsfrie dager, skal arbeide på disse dager av arbeidstakere som skulle vært fri, betales med 50% tillegg. I de tilfelle hvor tariffavtalen inneholder bestemmelse om 100% tillegg for overtidsarbeid på søn- og helligdager og dager før disse, skal det dog betales 100% etter kl 12.00 på lørdager og etter kl 16.00 på ukens øvrige hverdager.
7. Når saklige grunner gjør det nødvendig, skal det være adgang for bedriften til å foreta bytte av fridager. I de tilfelle hvor det ikke foreligger avtale bransjevis eller på bedriften om vilkårene for dette, skal følgende gjelde:

I stedet for den fastsatte fridag kan det gis fri en tilsvarende dag i løpet av de 4 påfølgende uker.

Varsel om slikt bytte av fridag må gis senest ved arbeidstidens slutt to dager forut for fridagen. Samtidig skal bedriften gi beskjed om når arbeidstakeren i stedet skal ha fridag.

Når vilkårene for bytte av fridag foreligger, ytes ikke tilleggsbetaling for ordinær arbeidstid inntil kl 12.00 på lørdager og inntil kl 16.00 på ukens øvrige hverdager.
8. I bedrifter hvor hjemnevaktbestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 10-4 (4), kommer til anvendelse skal reduksjonen av den ukentlige arbeidstid i seg selv ikke føre til en videre adgang til kompensasjon i fridager enn det som er praktisert under en ordning av ukentlig arbeidstid med 40 timer i gjennomsnitt.
9. Hvor skiftarbeid innenfor arbeidsmiljølovens ramme ønskes opprettholdt, innført eller utvidet og hvor man ikke allerede har tariffhjemmel for dette, skal partene oppta forhandlinger i tariffperioden om skiftbestemmelser.

D. Dagarbeid

Hovedorganisasjonene anbefaler at arbeidstiden fordeles på 5 dager i uken såfremt saklige grunner ikke tilsier en annen ordning, og at arbeidstidsforkortelsen gjennomføres med en ½ times forkortelse av den daglige arbeidstid.

Det kan også bli spørsmål om andre løsninger, eksempelvis:

1. ved at den daglige arbeidstid forkortes med 25 minutter hvor det benyttes 6 dagers arbeidsuke,
2. ved at den ukentlige arbeidstid er lengre enn 37,5 timer enkelte perioder mot tilsvarende kortere i andre perioder,
3. ved at den nuværende ukentlige arbeidstid opprettholdes eller reduseres med mindre enn 2,5 time per uke mot at det gis tilsvarende fridager spredt over hele året eller ved sammenhengende fritid enkelte perioder i året.

I de tilfelle vedkommende tariffavtale ikke inneholder andre bestemmelser gjelder følgende:

Blir bedriften og arbeidstakerne - eventuelt med bistand fra organisasjonene – ikke enige, skal den daglige arbeidstid forkortes med ½ time på 5 av ukens virkedager eller med 25 minutter hver dag hvis det arbeides 6 dagers uke.

Bedriften skal drøfte med tillitsvalgte om forkortelsen skal skje ved arbeidstidens begynnelse eller slutt eller begge deler. Ved valg av alternativ bør det legges vekt på det som bedriftens ansatte ønsker og at arbeidstidsordningen så langt det er mulig blir den samme for alle grupper i bedriften. Hvis enighet – eventuelt med bistand fra organisasjonene – ikke oppnås, fastsetter bedriften innenfor tariffavtalens ramme hvorledes arbeidstidsforkortelsen skal gjennomføres.

Foranstående bestemmelser er for det første ikke til hinder for at det kan treffes bransjevis avtale om hvordan arbeidstidsforkortelsen skal gjennomføres og kan dernest heller ikke påberopes under de forbundsvisе forhandlinger for så vidt angår tariffavtaler som inneholder eksakte bestemmelser om inndelingen av arbeidstiden.

E. Overgang til ny skiftplan

Partene er enige om at når man som følge av arbeidstidsforkortelsen går over til ny skiftplan, følges denne uten avregning av fritid eller arbeidstid i henhold til den tidligere praktiserte skiftplan.

F. Opprettholdelse av produksjon, produktivitet og effektiv arbeidstid

Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift bestreber seg på å øke produktiviteten. Så vidt mulig bør arbeidstidsforkortelsen ikke medføre oppbemanning.

I forbindelse med arbeidstidsreduksjonen er hovedorganisasjonene enige om å iverksette en rekke tiltak med sikte på å bedre bedriftenes produktivitet. Det vises til organisasjonenes utredning om arbeidstiden av 6. januar 1986.

I Hovedavtalen har Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge utformet bestemmelser som tar sikte på å legge forholdene best mulig til rette for samarbeid mellom bedriften, tillitsvalgte og de ansatte. Hovedorganisasjonene understreker betydningen av at partene i praksis følger disse bestemmelser.

I forbindelse med arbeidstidsreduksjonen vil hovedorganisasjonene med sikte på å dempe den økonomiske belastning spesielt peke på at man på den enkelte bedrift må samarbeide om tiltak for å øke effektiviteten, redusere produksjonsomkostningene og bedre bedriftenes konkurransevne.

Hovedorganisasjonene viser til det samarbeid som har vært gjennomført i forbindelse med tidligere arbeidstidsreduksjoner. Resultatet av dette samarbeidet har vært positivt og er av stor betydning for å sikre bedriftenes konkurransevne og skape sikre arbeidsplasser.

Også ved denne arbeidstidsreduksjonen vil hovedorganisasjonene oppfordre partene til å drøfte utnyttelsen av arbeidstiden. Partene bør undersøke om arbeidstiden blir effektivt utnyttet i alle arbeidsforhold og eventuelt iverksette tiltak for å oppnå dette. For øvrig må partene i sine bestrebelser ha oppmerksomheten vendt mot tekniske nyvinninger som kan gi bedre produksjonsresultater og innebære en forbedring av arbeidsmiljøet. De effektiviseringstiltak som gjennomføres, må harmonere med kravene til et godt arbeidsmiljø. Trivsel og sikkerhet er viktige momenter ved behandlingen av spørsmålet om en effektiv utnyttelse av arbeidstiden.

G. Nærmere om arbeidsmiljølovens § 10

1. § 10-4

- a. Med døgnskiftarbeid menes arbeid som drives 24 timer i døgnet, men som avbrytes søn- og helligdager.

I vanlige uker kan arbeidet legges til tiden fra kl 22.00 på søndager til kl 18.00 på lørdager, som vil si en driftstid på 140 timer.

- b. Med sammenlignbart turnusarbeid menes en arbeidstidsordning som påfører arbeidstakerne samme eller tilnærmet de samme ulemper som døgnskiftarbeid, som regel vil være tilfelle når arbeidet drives mer enn 5 timer hver natt, selv om det antall timer den enkelte arbeidstaker arbeider om natten vil ligge noe under det som vil være tilfelle om virksomheten ble drevet døgnet rundt.
- c. Uttrykket "søn- og helgedager" betyr i denne bestemmelse "søn- og/eller helgedager". Dette innebærer at for arbeid på to skift og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på bevegelige helligdager, men ikke nødvendigvis på søndager, skal den alminnelige arbeidstid heller ikke være over 35,5 timer per uke.

For at arbeid skal regnes som arbeid på søn- og/eller helgedag, må vedkommende arbeidstaker enten ha arbeidet minst 4 timer inn i det døgn hvor det etter loven skal være helligdagshvile, dvs samtlige 4 timer mellom kl 18.00 og 22.00, eller etter kl 22.00. I sistnevnte tilfelle uten noe krav til minste lengde av tiden.

- d. Bevegelige helligdager skal regnes som søndager ved fortolkningen av uttrykket "hver tredje søndag". Dette innebærer at en arbeidstaker som ikke arbeider så ofte på søndag som hver tredje søndag, likevel vil kunne få 35,5 timer per uke dersom han i tillegg arbeider på bevegelige helligdager i slik utstrekning at han når opp i minst hver tredje søn- og helligdag.
- e. Uttrykket "arbeid som hovedsakelig drives om natten" innebærer at arbeidstakere går inn under bestemmelsen hvis $\frac{3}{4}$ av arbeidstiden, dog minst 6 timer etter den gjeldende arbeidstidsordning, faller om natten. (I tidsrommet fra kl 21.00 – kl 06.00).

2. § 10-4:

- a. Med helkontinuerlig skiftarbeid menes arbeid som drives 24 timer i døgnet uten normal stans på søn- og helligdager.

I hvilken utstrekning turnusarbeid kan sies å være sammenlignbart med helkontinuerlig skiftarbeid, beror på om den alminnelige arbeidstid for den enkelte arbeidstaker i henhold til fastsatt arbeidsplan skal være henlagt til ulike tider av døgnet og slik at arbeidstiden for vedkommende som hovedregel skal omfatte minst 539 timer nattarbeid per år og minst 231 timer arbeid på søndager per år.

Med nattarbeid forstås i denne forbindelse arbeid mellom kl 22.00 og kl 06.00 (tiden for nattskift). Søndagsdøgnet regnes fra lørdag kl 22.00 til søndag kl 22.00 (tiden for helgeskift).

Hvis arbeidsplanen omfatter et kortere tidsrom enn 1 år, skal de timetall som gjelder for krav til nattarbeid og søndagsarbeid reguleres tilsvarende.

Arbeid av kortere varighet enn 4 uker regnes ikke som turnusarbeid etter denne bestemmelse.

H. Overgangsordning

I en overgangsperiode inntil 1. juli 1987 skal det være anledning til å benytte någjeldende skift-, turnus- og andre arbeidstidsordninger.

De enkelte tariffparter kan dessuten avtale en ytterligere utsettelse med gjennomføringen av arbeidstidsnedsettelsen for vedkommende bransje eller bedrifter innen denne, dog ikke utover 1. oktober 1987.

I de uker hvor overgangsordninger benyttes, skal timer hvor med arbeidstiden i henhold til skift-, turnus- eller annen arbeidstidsordning i gjennomsnitt per uke overstiger den nye arbeidstid, regnes som overtidsarbeid. Overtidsgodtgjørelsen for de timer hvor med arbeidstiden i henhold til skift-, turnus eller annen arbeidstidsordning i gjennomsnitt per uke overstiger den nye arbeidstid skal være 50 % inntil 1. juli 1987.

Dersom de enkelte tariffparter blir enige om å forlenge overgangsperioden utover 1. juli 1987 og inntil 1. oktober 1987 skal tilleggsgodtgjørelsen i denne periode være 75 %.

Kompensasjon for nedsatt arbeidstid kommer i tillegg til betalingen for de overskytende timer.

Bilag 5 til Flyoverenskomsten av 2022

Bilag 5 Aktivitetsprogram mellom LO og NHO – likestilling mellom menn og kvinner

INNLEDNING

Hovedavtalen mellom LO og NHO, tilleggssavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet, fastsetter at partene deler felles mål om et likestilt arbeidsliv og har en felles forpliktelse til å arbeide for likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

LO og NHO er enige om et felles aktivitetsprogram med tiltak på flere områder for å følge opp målsettingene:

AKTIVITETSPROGRAM

Hovedorganisasjonene vil gjennom aktiv handling ta ansvar for å få til endringer, både strukturelt og kulturelt, gjennom følgende aktiviteter/tiltak:

Et arbeidsliv med likestilling og mangfold – uten diskriminering

- Partene vil arbeide aktivt for likestilling og mangfold i arbeidslivet, og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller en kombinasjon av disse grunnlagene.
- Partene vil arbeide for at tillitsvalgte og arbeidsgivere har kunnskap om lov- og avtaleverk som gjelder vern mot diskriminering, trakassering og seksuell trakassering.
- Partene vil arbeide for at tillitsvalgte og arbeidsgivere har kunnskap om lov- og avtaleverk

som gjelder tilrettelegging for ansatte som har krav på det.

Sammen mot seksuell trakassering

- Hovedorganisasjonene vil arbeide for at tiltak mot seksuell trakassering blir en del av det aktive, forebyggende arbeidet med arbeidsmiljø og likestilling i virksomhetene.
- Hovedorganisasjonene vil støtte opp om lokale eller bransjevise initiativer for å forebygge og hindre seksuell trakassering.

Lokale avtaler og prosjekter om likestilling og ikke-diskriminering

- Hvis de lokale parter ønsker å utarbeide en avtale om arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering i bedriften eller ønsker å igangsette konkrete tiltak som skal fremme likestilling og motvirke diskriminering, kan hovedorganisasjonene bistå gjennom rådgivning.

Arbeidsliv –familiepolitikk

- Hovedorganisasjonene vil arbeide for en foreldrepermisjonsordning som fremmer likestilling.
- Hovedorganisasjonene vil arbeide for en familiepolitikk som balanserer hensynet til familie- og arbeidsliv, og som har som mål å sikre likestilt tilknytning til arbeidslivet for begge foreldre.

Likelønn

- Hovedorganisasjonene vil jobbe for å motvirke lønnsforskjeller knyttet til kjønn, følge opp eventuelle tiltak initiert i tariffoppgjørene, og yte informasjon og veiledning til medlemmer og tillitsvalgte om lønnskartlegging.

Heltid/deltid

- Partene vil arbeide for heltidskultur, tilpasset partenes ønsker og behov lokalt.
- Partene vil jobbe for å øke bevissthet og holdninger om betydningen heltid har for produktivitet, kompetanseutvikling, og inntekt gjennom livsløpet.

Likestilling i utdannings- og yrkesvalg

- Partene vil arbeide for å motvirke kjønnsforskjeller i utdannings- og yrkesvalg.
- Partene vil støtte opp under lokale eller bransjevise initiativer/ prosjekter som vil fremme rekruttering og likestilling av det underrepresenterte kjønn.

Hovedorganisasjonene tar sikte på årlige samarbeidsmøter som drøfter status for samarbeidet og vurderer felles konkrete aktiviteter i det kommende året.

Partene viser til Hovedavtalen mellom LO og NHO for tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet, foruten informasjon om arbeid for likestilling og for å hindre diskriminering på LO og NHOs hjemmesider; www.lo.no og www.nho.no

Bilag 6 til Flyoverenskomsten av 2022

Bilag 6 Ferie m.v

Innledning

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

A. Fleksibilitet

I samtlige overenskomster inntas følgende bestemmelser:

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

B. Avtalefestet ferie

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

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

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

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

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

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

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

Økningen foretas ved at prosentsatsen for opptjeningsåret endres slik:

2000 settes til 11,1

2001 settes til 12,0

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

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

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

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

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

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

Merknader:

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

Bilag 7 til Flyoverenskomsten av 2022

Bilag 7 Tjenestepensjoner

NHO og fellesforbundet vil understreke viktigheten av at tjenestepensjonsordninger drøftes på de enkelte bedriftene med det formål å etablere bedriftsvise tjenestepensjonsordninger. NHO og Fellesforbundet oppfordrer derfor til at det etableres slike ordninger på den enkelte bedrift. At partene på bedriftene vurderer og eventuelt utvikler egne ordninger, gjør at pensjonsordningene kan tilpasses både bedriftens og de ansattes behov og muligheter, samtidig som partene lokalt kan drøfte lønn, pensjon og andre arbeidsvilkår i en total sammenheng.

For å følge opp partenes oppfordring om at flest mulig av bedriftene bør etablere tjenestepensjonsordninger, skal partene på den enkelte bedrift drøfte alle sider vedrørende tjenestepensjon og forsikringsordninger som ofte er knyttet til slike.

På de bedriftene hvor det ikke er etablert tjenestepensjonsordninger, skal de lokale partene innen utløpet av året 2002 gjennomgå de ulike ytelser som folketrygden gir ved oppnådd pensjonsalder, ved uførhet osv. for de enkelte grupper av arbeidstakere. På bakgrunn av dette skal partene drøfte behovet for å etablere ulike tjenestepensjonsordninger. Partene bør også drøfte ulike forsikringsordninger som ofte er knyttet til tjenestepensjonsordninger. Fra drøftingene skal det settes opp protokoll.

På de bedriftene hvor det allerede er etablert pensjonsordninger vil NHO og Fellesforbundet understreke viktigheten av at de lokale partene en gang i hver tariffperiode gjennomgår de etablerte bedriftsordningene, og hva disse gir i tillegg til de ulike ytelser som folketrygden gir ved oppnådd pensjonsalder, ved uførhet osv. for de enkelte grupper av arbeidstakere. På bakgrunn av dette skal partene drøfte behovet for å gjøre endringer i de ordninger bedriften har. Fra drøftingene skal det settes opp protokoll.

NHO og Fellesforbundet vil anmode sine respektive hovedorganisasjoner, NHO og LO om i fellesskap å:

- Utarbeide nødvendig informasjonsmateriell til bruk i de enkelte virksomheter
- Legge til rette for og bistå partene i den enkelte virksomhet med råd og veiledning i forbindelse med drøftingene
- Ta opp forhandlinger med enkelte tilbydere av alderspensjonsordninger med sikte på å komme fram til standardkontrakter som kan benyttes i de virksomheter som ønsker å etablere ordninger.
- Ta opp til drøfting mulighetene for og eventuelt inngå avtale om en felles alderspensjonsordning for de virksomheter som ut fra ulike forhold skulle ønske en slik ordning.

Bilag 8 til Flyoverenskomsten av 2022

Bilag 8 Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen skal være attraktiv og seriøs, og at innleide arbeidstakere og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre ”sosial dumping” og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

1. Innleie av arbeidstakere

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere i henhold til gjeldende regler i arbeidsmiljøloven kap. 14 (se §§ 14-12 og 14-13) skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalen § 9-3 – 9-6.

1.2. Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter

Organisasjonene anbefaler at bedriftene avtaler retningslinjer om arbeidsleie bedriftene imellom for å møte produksjonsmessige svingninger og motvirke oppsigelser og permitteringer. Det forutsettes at arbeidsleien er i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-13 samt øvrige lover og avtaler. Slike avtaler opprettes i forståelse med tillitsvalgte.

Ved slik innleie skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos virksomheten når innleide arbeidstakere skal arbeide innen Flyoverenskomsten virkeområde, jf § 1.

1.3. Innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer)

1.3.1 Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer) gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12.

1.3.2 Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med aml § 14-12 a, (forslag i Prop 74L).

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom LO og en arbeidsgiverforening gjelder ikke Fellesbilag 1,2,3,4,5,6 og 8.

1.3.3. Innleiebedriften plikter å gi bemanningsbyrået/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt. 1.3.2 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret.

På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

1.3.4 Hovedavtalens kap. 5 gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom uteleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, er tvister om den uteleides arbeidsforhold et forhold mellom partene i uteleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

Dersom uteleiebedriften ikke er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt. 1.3.2 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgtarbeid, jfr. HA § 5-6.

Merknad:

Punktene i 1.3., 1.3.3 og 1.3.4 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jfr. Prop /74L (2011-2012).

2. Utsetting av arbeid og entrepriselignende ordninger

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale med underleverandør om utsetting av arbeid skal behov og omfang drøftes med de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalen § 9-3 – 9-6.

Bedriften har ansvar for å påse at underleverandør bedriften inngår avtale med har arbeidsavtale med sine ansatte i hht forskrift om utsendte arbeidstakere (2005-12 16-1566 § 2). Dersom underleverandør som bedriften har inngått avtale med benytter seg av underleverandør må denne/disse underleverandører påta seg tilsvarende forpliktelse overfor sine ansatte.

Bedriften skal på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos underleverandør når underleverandørs ansatte arbeider innen Flyoverenskomstens virkeområde, jf § 1.

Ved bedrifter som jevnlig benytter underleverandører oppfordres de lokale parter til å utarbeide egne rutiner til bruk i slike sammenhenger.

3. Personvern og taushetsplikt

Det er en forutsetning at de lønns- og arbeidsvilkår som bedriften blir bedt om å dokumentere er tilstrekkelig anonymisert og ikke strider mot lov. Virksomhetens behov, eksempelvis konkurransemessige forhold, kan tilsi at informasjon ikke bør gis videre. I slike tilfeller kan arbeidsgiver pålegge tillitsvalgte og eventuelle rådgivere taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter utløpet av vedkommendes mandatperiode. Det er ingen taushetsplikt i forhold til å gi informasjon videre til relevant offentlig myndighet.

4. Bo- og oppholdsforhold for arbeidstakere ansatt hos underleverandører som utfører oppdrag i Norge

Bedriften skal på anmodning fra tillitsvalgte informere de tillitsvalgte om hvordan det er tilrettelagt for at arbeidstakere ansatt hos underleverandører som midlertidig utfører arbeid i bedriften har bo- og oppholdsforhold i samsvar med den standard som normalt brukes på oppdragsstedet.

5. Bruk av vikarer

Vikarer, jfr. Arbeidsmiljøloven § 14-9 nr. 1 b) erstatter navngitte personer for et bestemt arbeid eller tidsrom.

6. Andre forhold

I bedrifter som har, eller står i fare for å gå til oppsigelser og permitteringer vises det i denne sammenheng spesielt til regler om permittering og oppsigelse i Hovedavtalen kap. VIII, Hovedavtalen § 10 – 4 og arbeidsmiljøloven kapittel 15.

Protokolltilførsel

Tiltak mot et useriøst arbeidsliv

Fellesforbundet og NHO Luftfart ser med uro på den økende tendens til useriøsitet og ulovligheter i arbeidslivet. Selv om de aller fleste bedrifter opptrer seriøst og lovlig, er det mange som ikke gjør det, særlig i den uorganiserte del av arbeidslivet. Dette rammer alle parter i samfunnet. Arbeidstakere som får dårlige og usikre lønns- og arbeidsforhold, seriøse bedrifter som taper i konkurransen med de useriøse og samfunnet i form av tapte skatte- og avgiftsinntekter. Partene har også registrert en utvikling der mange av de som begår ulovligheter gjør det på en kynisk og mer utspekulert måte enn

før. Partene mener derfor at det må gjøres mer for å få et seriøst og lovlig arbeidsliv.

NHO Luftfart og Fellesforbundet er enige om å samarbeide om tiltak som tar sikte på at underleverandører som benyttes er seriøse. Eksempel på tiltak kan være å arrangere felles seminar/konferanse og å utarbeide materiell til bruk ved valg av underleverandører. NHO Luftfart og Fellesforbundet vil avsette nødvendige ressurser til å utvikle og gjennomføre de aktuelle tiltak.

Utover de endringer som partene er enige om i Flyoverenskomsten bilag 9, slike tiltak som er nevnt ovenfor og den informasjons-, motivasjons- og opplæringskampanje som Norsk Industri skal gjennomføre i tariffperioden rettet mot bedriftsledere om nødvendige tiltak og forpliktelser for å hindre et useriøst arbeidsliv, er partene enige om følgende tiltak:

- a) Be myndighetene om å sikre de offentlige tilsyn ressurser til å utøve tilstrekkelig kontroll av de til enhver tid gjeldende lover og forskrifter som er etablert for å sikre et seriøst arbeidsliv i Norge.
- b) Be myndighetene om å gi de aktuelle tilsyn selvstendige fullmakter til å iverksette økonomiske sanksjoner, i tillegg til andre sanksjoner, mot bedrifter som bryter de lover og forskrifter for arbeidslivet som til enhver tid gjelder.
- c) Be myndighetene å sikre at politi- og påtalemyndigheter i nødvendig grad prioriterer oppfølging av sannsynliggjort brudd.

Partene viser også til Regjeringens tiltredelseserklæring ("Soria Moria-erklæringen") under overskriften Sosial dumping.

Partene forutsetter at de tiltak som iverksettes ikke skal komme i konflikt med relevante problemstillinger knyttet til personvernet, og at de ligger innenfor rammene av Norges EØS-forpliktelser.

Bilag 8 A til Flyoverenskomsten av 2022

Bilag 8 A Ansatte i vikarbyråer

Bestemmelsene i dette bilaget regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst jfr § 1.

1. Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde jfr § 1.
2. Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.
3. Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.
4. Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.
5. Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratre etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.
6. Ved utleie til bedrift som er bundet av denne overenskomsten, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften.
7. Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av denne overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.
8. Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale.
Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.

Protokolltilførsel:

1. Partene legger til grunn at LO sier opp Bemanningsavtalen mellom LO og NHO.
2. Partene er i tariffperioden enige om å praktisere HA 3-7 (2) andre ledd på samme måte som den har vært praktisert i forhold til nåværende Bemanningsavtale.

Dersom man ikke blir enige om å fortsette denne praktiseringen gjelder HA 3-7 (2) andre ledd på vanlig måte fra tariffrevisjonen 2014.

Bilag 9 til Flyoverenskomsten av 2022

Bilag 9 Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai

A-ordningen

Endret siste gang 2020

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

I Godtgjørelsen.

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

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

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

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

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

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

Godtgjørelsen reduseres forholdsvis hvis det etter gjeldende arbeidsordning ved bedriften drives med innskrenket arbeidstid på vedkommende ukedag. I godtgjørelsen gjøres fradrag for dagpenger e.l. som arbeidstakeren i tilfelle får utbetalt for vedkommende dag av arbeidsgiveren eller av trygdeinstitusjon som helt eller delvis finansieres ved pliktmessig bidrag fra arbeidsgiveren.

5. For unge arbeidstakere og lærlinger, fastsettes betalingen tilsvarende den gjennomsnittlige timefortjeneste i bedriften for disse arbeidstakere under ett, med mindre partene blir enige om en annen beregningsmåte.
6. For arbeidere ved bedrifter som praktiserer fastlønnssystemer, betales en godtgjørelse beregnet etter den enkeltes timefortjeneste i den uke høytids- eller helligdag faller.

7. For ukelønnede arbeidstakere skal det være adgang til å avtale at de istedenfor godtgjørelse etter ovenstående regler, skal beholde sin ukelønn uavkortet også i uker med bevegelige helligdager eller 1. og 17. mai.

Merknader:

- a. I tillegg til den betaling vedkommende arbeidstaker skal ha etter overenskomsten, utbetales skiftarbeidstakere for hvert fulle arbeidede skift på helligdager som faller på en ordinær ukedag kr. 55,57.

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

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

Feriegodtgjørelse beregnes av ovennevnte sats, derimot ikke skift- eller overtidsprosjenter.

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

II Opptjeningsregler.

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

Dersom en arbeidstaker med minst 5 års sammenhengende ansettelse i bedriften blir oppsagt uten at det skyldes eget forhold, og oppsigelsesfristen utløper siste virkedag i april eller desember måned, skal arbeidsgiveren betale ham godtgjørelse for henholdsvis 1. mai og 1. januar.

III Utbetaling

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

IV

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

Bilag 10 til Flyoverenskomsten av 2022

Bilag 10 Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstagere

Det er forutsetningen at arbeidstagerens ønsker når det gjelder avvikling av ekstraferien imøtekommes så langt som mulig.

Hovedorganisasjonene er imidlertid enige om at ekstra ferie for eldre arbeidstagere ikke kan kreves henlagt til et tidspunkt som skaper vesentlige vanskeligheter for produksjonen eller for systematisk ferieavvikling for bedriftens arbeidsstokk som helhet. Hvor dette er tilfelle, har bedriften rett til å kreve at arbeidstageren velger et annet tidspunkt for avvikling av sin ekstraferie.

Bilag 11 til Flyoverenskomsten av 2022

Bilag 11 Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste

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

På denne bakgrunn er partene enige om at:

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

Bilag 12 Sliterordningen mellom Landsorganisasjonen i Norge og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

§ 1 Bakgrunn og formål

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

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

Denne protokollen (Sliterbilaget) erstatter protokollen fra oppgjøret 2018

§ 2 Etablering

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

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

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

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

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

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

§ 3 Tariffavtaler med Sliterbilag

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

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

I privat sektor skal LO- og YS-forbund innta Sliterbilaget uendret i alle direkteavtaler med AFP. Dette gjelder ikke dersom annen lignende sliterordning allerede er gjort gjeldende i bedriften. Bedrift

som ved direkteavtale har vært tilsluttet annen sliterordning, kan ved direkteavtale ikke senere tilsluttes Sliterordningen.

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

§ 4 Individuelle krav

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

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

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

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

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

§ 5 Ytelsen

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

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

Ved avgang etter fylte 65 år gis ingen ytelse.

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

Ytelsen opphører ved død eller ved fylte 80 år.

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

§ 6 Finansiering

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

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

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

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

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

Bedriftene eller NHO har ikke ansvar for Sliterordningens forpliktelser.

§ 7 Endring og avvikling

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

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

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

Sliterordningen skal avvikles etter siste utbetaling av slitertillegg.

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

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

Oslo, 1. april 2019

Hans-Christian Gabrielsen

LO

Ole Erik Almlid

NHO

Vegard Einan

YS

Bilag 13 til Flyoverenskomsten av 2022

Bilag 13 Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO)

§ 1 Bilagets omfang

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

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

§ 2 Arbeidstakerens oppgaver i bedriften

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

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

§ 3 Ansettelse, arbeidsavtale, oppsigelse/avskjed

Arbeidstakeren ansettes i bedriften i henhold til arbeidsmiljøloven.

Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale.

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

§ 4 Lønnsbestemmelser

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

Minstesats for lønn fremgår av det til en hver tid gjeldende VTA-bilag til AMB-overenskomsten. For tariffperioden 2018-2020 er minstesats for lønn kr 20,00 pr. time.

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

§ 5 Arbeid utenfor tjenestestedet

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

§ 6 Arbeidstidsordninger, Arbeid utenfor tjenestestedet

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

§ 7 Lønn under sykdom mv.

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

LO Media 2022
Trykk: BK Grafisk AS

