2026 - 2028



Overenskomst

for Heisfaget

EL og IT Forbundet

NHO Elektro

Utløp14.05.2028

Overenskomst for Heisfaget

2026– 2028
mellom

Næringslivets Hovedorganisasjon og
NHO Elektro

på den ene side

og

Landsorganisasjonen i Norge,
EL og IT Forbundet

og

Heismontørenes Fagforening

på den annen side

Overenskomst
for
Heisfaget

15.05.2026– 14.05.2028

Innholdsfortegnelse

§ 1	Overenskomstens omfang og varighet	5
§ 2	Antakelse, oppsigelsesfrist og permitteringer	7
§ 3	Lønnsbestemmelser	8
§ 4	Lærlingbestemmelser	10
§ 5	Fagprøve	12
§ 6	Akkord	13
§ 7	Arbeidstid – vaktavtale	15
§ 8	Overtidsbestemmelser	16
§ 9	Arbeid utenfor verkstedet	18
§10	Smussig arbeid og arbeid som kan innebære særlig fare for liv og helse	20
§11	Ferie	22
§12	Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår	23
§13	Protokolltilførsler:	24
1	Nyttårsaften	24
2	Kollektiv ulykkesforsikring	24
3	Vernearbeid	24
4	Avlønning	25
5	Etterutdanning	25
6	Personlig integritet i arbeidslivet	25
7	Spise- og hvilerom på arbeidsplasser uten innkvarterte arbeidstakere	26
8	Svangerskap	28
9	Omsorgspermisjon	28
10	Seriøsitet i bransjen	28
11	Opplæring	28
12	Forskuttering av ytelser fra NAV	29
§14	Akkordtariff	30
§15	Bilagsoversikt	34

Bilag 1	Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai	35
Bilag 2	Sliterordningen	38
Bilag 3	Arbeidsmiljøutvalg (Miljø-, helse- og sikkerhet i heisbransjen)	42
Bilag 4	Korte velferdspermisjoner	43
Bilag 5	Lønnssystemer	45
Bilag 6	Avtale om opplysnings- og utviklingsfond	46
Bilag 7	Offshoreavtalen	50
Bilag 8	Avtalefestet pensjon (AFP)	63
Bilag 9	Intensjonsavtale	68
Bilag 10	Avtale om prosentvis trekk av fagforeningskontingent	70

Bilag 11 Stedlig avtale vedrørende beregning av timelønn for service- og reparasjonsarbeid i heisfaget 73
Bilag 12 Forhandlingsmøte vedr. tariffrevisjonen for heisfaget 76
Bilag 13 Ferie mv. (avtalefestet ferie) 77
Bilag 14 Aktivitetsprogram mellom LO og NHO – med mål om å fremme likestilling og hindre diskriminering 80
Bilag 15 Opplæring av elektrikere for avleggelse av fagprøve i heismontørfaget 83
Bilag 16 Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstagere 84
Bilag 17 Uorganiserte bedrifter – tariffrevisjoner 85

DEL I

Hovedavtalen mellom Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) er en del av denne overenskomst.

DEL II

§ 1 Overenskomstens omfang og varighet

Denne overenskomst trer i kraft per 15. mai 2026 og gjelder til 14. mai 2028 og videre 1 – ett – år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to – måneders varsel.

Ved enhver bedrift som omfattes av denne overenskomst, skal ingen arbeider antas på ringere betingelser enn de i overenskomstens fastsatte. (Unntagelse herfra – se § 3 c.)

Bedriftens verkstedsarbeidere som leilighetsvis deltar innen sin fagkrets i montasje eller reparasjoner av heis utenfor verkstedet, skal delta i akkorder med den timelønn som er fastsatt for heismontører. Dersom disse arbeidere ikke deltar innen sin fagkrets, skal de delta i akkorden på samme vilkår som hjelpearbeidere i heisfaget, henholdsvis på begynnersats eller på sats for hjelpearbeidere etter 2 år.

For arbeidstakere som midlertidig antas på arbeidsstedet, utenfor bedriftens hjemsted, gjelder ikke bestemmelsene i § 9.

Partene er enige om at Heisoverenskomsten gjelder for bedrifter som utfører installasjon, reparasjon og service av heisanlegg.

Ved bortsetting av underentrepriser av heisarbeider som omfattes av heisoverenskomsten, skal heisoverenskomsten med særavtaler inngått i de aktuelle bedrifter følges.

Det er partenes forutsetning at denne bestemmelse ikke må virke til tilsidesettelse av bedriftens faste stokk av fagarbeidere eller deres lærlinger.

Selvstendig arbeid på heis
Det skal kun benyttes fagutdannede heismontører til selvstendig arbeid på heis, jfr. protokoll av 12.5.99 og 1.10.00. Denne protokollen går fra 1.5.00 og har 24 måneders varighet. Avtalen løper videre med mindre den er sagt opp av en av partene 2 måneder før avtalens utløp.

Inn og utleie
Partene er enige om at driften baseres/planlegges med faste ansatte. I situasjoner
der dette ikke er mulig, kan innleie av heismontører og hjelpearbeidere i heisfaget bli nødvendig.
Innleie skal foregå fra virksomheter som ikke har som formål å drive utleie.

Protokolltilførsel:
Ovenstående bestemmelser endrer ikke bedriftens adgang til å nytte side- eller underleverandører.

Protokolltilførsel 1998:
Bedriften har ansvar for at fast ansatte utenlandske heismontører gis nødvendig opplæring i heis- og elektriske forskrifter før de settes til selvstendig arbeid

§ 2 Antakelse, oppsigelsesfrist og permitteringer

A. 1. Til enhver arbeider som antas skal det utleveres et antakelsesbevis, inneholdende datoen for tiltredelsen, angivelse av hvorvidt vedkommende er antatt som fagarbeider, hjelpearbeider eller lærling, samt vedkommendes timelønn.
Ansiennitet i bedriften gjelder fra læretidens begynnelse.
2. Betingelsen for å bli fast ansatt som hjelpearbeider i heisfaget er at vedkommende er fylt 20 år.
3. Ved oppsigelsen gjelder bestemmelsene i Arbeidsmiljølovens § 15-3.

B. Partene er enige om at faglige forskrifters vern om el-sikkerhet og heiskompetanse er betinget av at montørene skal være ansatt i samme bedrift (den enkelte juridiske enhet) som heisinstallatør.

C. **Avtale om rullerende permittering og andre permitteringsordninger** (Hovedavtalens kap. IX.)
Ved manglende beskjeftigelse i den enkelte bedrift er partene enige om at rullerende permittering benyttes dersom det er praktisk mulig og ikke er vesentlig dyrere enn andre permitteringsordninger.

§ 3 Lønnsbestemmelser

Det er lokal forhandlingsrett en gang i året.

A. Arbeidstaker som omfattes av overenskomsten, lønnes minimum i henhold til «Stedlig avtale» og andre lokale avtaler.

Med stedlig avtale vises til **Bilag 11**

Ny lønn for service og reparasjonsarbeid fra 15. mai 2026 (generelt tillegg er det tatt hensyn til):

Fagarbeider etter 1 år	kr. 461,35	100,000 %
Fagarbeider nyutdannet	kr. 459,99	99,704 %
Hjelpearbeider etter 2 år	kr. 416,56	90,291 %
Hjelpearbeider ny	kr. 387,90	84,079 %

Beregningsgrunnlaget for lærlingelønn er kr 496,08 iht. statistikk.

Lærlinger i VG3 - bedrift:

1. halvår	kr. 148,82	30 %
2. halvår	kr. 198,43	40 %
3. halvår	kr. 223,23	45 %
4. halvår	kr. 272,84	55 %
5. halvår	kr. 396,86	80 %

Lærlinger etter VG3 - skole:

1. halvår	kr. 297,65	60 %
2. halvår	kr. 372,06	75 %
3. halvår	kr. 396,86	80 %

Bilag 11
Den stedlige avtales lønnssatser skal gjelde som grunnlag for akkordfordelingen.

B. Personlige tillegg etter ansiennitet som fagarbeidere betales etter følgende skala, som ikke kan fravikes.

kr. 6,77	kr. 13,53	kr. 16,94	kr. 20,36
0 år	5 år	10 år	15 år	20 år

De ovennevnte satser reguleres i forhold til lønnsutviklingen i faget, ved fremtidige tariffrevisjoner.

Merknad 1:
Andre former for personlige tillegg kan ikke avtales.

Merknad 2:
Avtjent førstegangstjeneste i Forsvaret skal godskrives som lønnsansiennitet ved ansettelse i første stilling etter avsluttet tjeneste

C. Bedriftene sørger for at egne ansatte som utfører smøring av heiser får hensiktsmessig opplæring under hensyn til HMS og framtidige arbeidsoppgaver.

D. Unntakelse fra normallønnssatsene kan finne sted for arbeidere hvis arbeidsevne er nedsatt. For disse fastsettes lønnen etter nærmere avtale mellom bedriftens leder, vedkommende arbeider og tillitsvalgte. Oppstår tvist om sådan lønnsreduksjon er berettiget, rapporteres tvisten til organisasjonene.

E. Arbeiderne er forpliktet til ved sertifikat og attester å legitimere sin fagalder.

F. Midlertidig arbeidskraft som benyttes på prøveanlegg og ungdom som ansettes midlertidig for arbeidserfaring betales med:

Under 18 år – 50 % av fagarbeiderlønn etter 1 år
Mellom 18 og 20 år – 60 % av fagarbeiderlønn etter 1 år

Dog skal ikke disse satsene være lavere enn 75 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. Det forutsettes at slike ansettelser ikke er i strid med Arbeidsmiljøloven § 14-9.

G. Oppmøte skal skje på bedriftens adresse eller annet fast avtalt oppmøtested. Reisetid beregnes fra en av disse stedene.

§ 4 Lærlingebestemmelser

A. Opplæring skal foregå i overensstemmelse med lov om grunnskolen og den videregående opplæring.

B. Bedriften skal gi lærlingen adgang til virkelig å lære de forskjellige arbeider som læreplan for heismontørfaget omfatter, og således ikke for lenge ad gangen holde dem i et bestemt spesialarbeid.

C. Opplæringsbok skal benyttes og vedlegges anmeldelsen til fagprøve.

Lærlingen skal føre opplæringsbok og sørge for at den attesteres i henhold til gjeldende regler.

Arbeidsgiveren plikter å planlegge og føre den nødvendige kontroll med opplæringen.

Bedriften leverer ut nødvendige forskrifter og standarder til bruk ved avleggelse av fagprøven.

D.1. Bedriften skal påse at lærlingen læres opp i henhold til opplæringsplan under ansvarlig montørs veiledning og kontroll. Lærlinger i siste halvår bør være med på anlegg hvor de kan utføre enklere selvstendige arbeidsoppgaver som prøvearbeid. Dette skal skje under forhold som muliggjør kontinuerlig tilsyn fra montør. Prøvearbeidet skal spesifiseres i opplæringsboka.

2. Viser det seg at lærlingen mangler kunnskap og ferdighet så han ikke består prøven, og dette bevislig skyldes forsømmelighet fra bedriftens side, kan bedriften pådra seg erstatningsansvar.

3. Læretiden er 41/2 år med de fradrag som til enhver tid er fastsatt for heismontørfaget jf. opplæringsplanen.

4. Bedriften holder nødvendig skolemateriell.

E. Antall lærlinger eller hjelpearbeidere som har dokumentert godkjent teoretisk utdannelse, og som skal avlegge fagprøve, skal ikke overstige 60 % av antall montører ansatt i bedriften.

F.1. Lærlinger som må reise bort fra sitt hjemsted og ikke kan ha nattkvarter i sitt hjem for å delta i den teoriundervisning som er lagt inn i lærekontraktene, får dekket reiseutgifter til økonomisk fornuftigste befordringsmåte. Reiseutgiftene må dokumenteres.

I forbindelse med lærlingers overnatting for å delta i teoriundervisning etter Reform '94 er partene enige om at lærlingene ikke skal ha utgifter.

Partene nedsetter et utvalg som lager en samarbeidsavtale med et overnattingssted.

Ved overnatting for deltakelse i teoriundervisning (VG3) kommer ikke overenskomstens § 9 om utenbystillegg til anvendelse.

2. Den tid som går med til avleggelse av fagprøve betales i henhold til § 3 A

G. Lærlinger etter VG3 skole
Personer som ansettes etter eventuelt gjennomført VG3 for heis i skole, ansees fremdeles å være under opplæring. Opplæringstiden er 11/2 år og skal avsluttes med en partssammensatt godkjent prøve. Eventuell manglende teoriopplæring i forhold til normalt opplæringsløp gjennom VG3-bedrift, skal kompenseres ved undervisning i regi av HBU, Heisbransjens Utdanningssenter.

H. Partene har intensjoner om å opprettholde en klasse ved OPPHEI (Opplæringskontor for heisfaget).

§ 5 Fagprøve

A. Fagprøve skal avlegges i løpet av de siste 4 måneder av læretiden og begynne så tidlig at prøven i alminnelighet må kunne beregnes avsluttet senest 1 måned etter læretidens utløp. Hvis det medgår over 1 måned, har lærlingen såfremt han består prøven og forsinkelsen ikke skyldes ham krav på å få etterbetalt differansen mellom utbetalt lønn og satsen for service- og reparasjonsarbeid for tiden utover 1 måned.

Merknad:
Under helt spesielle forhold der det beviselig er umulig for bedriften å skaffe tilveie tilfredsstillende prøveanlegg i de siste 4 måneder av læretiden, kan tillitsvalgte og bedriften etter avtale, anbefale dispensasjon overfor prøvenemnda for avleggelse av prøvearbeid i løpet av de siste 6 måneder av læretiden. Bedriften må dokumentere at det for prøvekandidaten ikke er mulig å avlegge fagprøve innen 2 måneder etter læretidens utløp.

B. Fagprøven avlegges i henhold til gjeldende opplæringsplan.
Er prøven tilfredsstillende bestått, utsteder den institusjon som administrerer fagprøvene et fagarbeiderbevis (sertifikat) for montøren i fall lærekontraktens bestemmelser er oppfylt.

Prøven må være avsluttet senest 3 måneder etter læretidens utløp. Hvis det medgår over 3 måneder, har lærlingen, såfremt han består prøven og forsinkelsen ikke skyldes ham, krav på å få etterbetalt differansen mellom utbetalt lønn og satsen for service- og reparasjonsarbeid for tiden utover 1 måned.

C. **Lærlingbestemmelser**
Partene er enige om 41/2 års læretid med VG1 og VG2 i skole før lærekontrakt tegnes. Partene er videre enige om at teoriundervisningen i henhold til læreplan for VG3 skal avsluttes med en kvalitetssikret eksamen. Lengden på denne undervisning skal til sammen være 655 timer og skal gjennomføres i regi av en undervisningsinstans som partene har drøftet seg frem til, fortrinnsvis Heisbransjens Utdanningssenter (HBU).

§ 6 Akkord

A. Det er utarbeidet akkordtariff for de alminnelige forekommende heistyper. Denne tariff har samme varighet som overenskomsten.

B. Multiplikatoren reguleres hvert år pr. 15.5. påfølgende grunnlag:

Gjennomsnittlig lønnsutvikling i NHOs lønnsstatistikk for heisfaget kol. 6 for foregående år.

Akkordmultiplikator gjeldende f.o.m. 15. mai 2026: 6,7614

Heving av multiplikator har ingen direkte innvirkning av regulering av faste timelønnssatser.

Merknad 1:
Partene presiserer betydningen av at bruken av ekstratid i akkordforhold må være reell.

Merknad 2:
Ved fremtidige reguleringer av akkordmultiplikatoren i tariffperioden i forbindelse med generelle tillegg eller indekstillegg, foretas beregningen ved at det aktuelle tillegg tillegges det beregningsgrunnlag som ble anvendt ved tariffperiodens begynnelse. (Jf. Landsoverenskomsten for elektrofagene.)

C. Vedrørende den tekniske utvikling og akkorder:
Akkordtariffens priser og bestemmelser er bygget på de arbeidsmetoder og arbeidsforhold som gjaldt ved akkordprisens fastsettelse, med de endringer som er skjedd ved senere tariffrevisjoner. Under henvisning til den utvikling som pågår og det forhold at bedriftene i større utstrekning tar i bruk ulikt materiell og utstyr, er partene enige om at det opptas forhandlinger på den enkelte bedrift om spesielle krav om nødvendige tilpasninger. De stedlige parter kan ta opp til behandling nye former for akkordsetting f.eks. akkorder fastsatt på grunnlag av tids- og arbeidsstudier, frie avtaleakkorder m.v.

Bedriften og dens tillitsvalgte kan avtale prøvetid og lengden av denne. Prøvetiden skal dog ikke overstige ett år.
Når det foreligger resultater for de bedriftsvise ordninger, skal de forelegges hovedorganisasjonene til godkjennelse.

Protokolltilførsel:
I tarifforhandlingene 1974 drøftet partene bestemmelsene i pkt. C. Det var enighet om ikke å foreta endringer, men partene vil presisere at bestemmelsene må bli respektert ved forhandlinger på det stedlige plan.

Tiltak som er omtalt i bestemmelsene, kan bare iverksettes når det foreligger avtale etter forhandlinger som er godkjent av begge parter. Oppnås ikke enighet, blir framgangsmåten som nevnt i Hovedavtalens § 2. (Jf. Bilag 9, pkt. 5 og 6.)

D. **Lærlinger i akkordarbeid**
For lærlinger under Reform '94 som deltar i akkord, tilbakeføres kr 13,– pr. lærlingtime av akkordoppgjøret til bedriften.

§ 7 Arbeidstid - vaktavtale

A. Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke.

Den daglige arbeidstid skal legges mellom kl. 0700 og kl. 1700 i ukens 5 første virkedager.

B. **Vaktavtale**

Den enkelte bedrift eller avdeling forhandler om eventuelle behov for vakt og vaktens lengde. Dersom det opprettes vaktavtale ved en bedrift, skal dette minimum inneholde følgende bestemmelser:

1. Samtlige heismontører tilknyttet avdeling med vaktordning, skal i utgangspunktet delta i vakten med mindre partene lokalt avtaler annet. Den enkelte heismontør kan av spesielle årsaker reservere seg fra deltakelse i vaktordningen. Heismontører som har tilsluttet seg vaktordningen, binder seg for perioden man har forhandlet frem lokalt.

2. Vaktlister settes opp lokalt og høytider/bevegelige helligdager fordeles.

3. Hvilende vakt godtgjøres med minimum 25 % av vakttiden til avspasering.

4. Godtgjørelse for utrykking settes til minimum 2 timer, inklusive arbeidet tid.

5. Utrykkingstillegget følger overenskomstens § 8 pkt. G.

6. Minimum hviletid fra siste oppdrags slutt er 8 timer. Den tiden av hvilende tid som faller innenfor ordinær arbeidstid betales med servicelønn.

§ 8 Overtidsbestemmelser

A. Overtidsarbeid kan anvendes i den utstrekning som Arbeidsmiljøloven hjemler.
Overtidsarbeid bør innskrenkes til det minst mulige, og i særdeleshet ikke overdrives av eller overfor den enkelte arbeider. Det vises til Arbeidsmiljølovens § 10-6.

Overtid ut over 200 t. pr. ansatt pr. år skal i forkant avtales med de tillitsvalgte.

B. Arbeiderne skal også innenfor rammen av den loven fastsatte begrensning av adgangen til overtidsarbeid enkeltvis være berettiget til fritakelse for overtidsarbeid ved særlige anledninger som møter, samt også av andre private grunner.

C. Overtidsarbeid betales med følgende tilleggsprosent:

1. Arbeid i de fem første virkedager i uken betales med 50 % tillegg inntil kl. 2100 etter endt ordinær arbeidstid.

2. For overtidsarbeid mellom kl. 2100 og ordinær arbeidstids begynnelse betales 100 % tillegg.

3. Arbeid på lørdager og dager før helligdager etter den ordinære arbeidstid og arbeid på søn- og helligdager inntil siste helligdag kl. 2200 betales med 100 %.

D. Som overtidsarbeid regnes alt arbeid utenfor den ordinære arbeidstid med fradrag av den til spise og hvile medgåtte tid. Ved pålagt overtidsarbeid av mer enn 2 timers varighet, etter at den alminnelige arbeidstid er avviklet, skal arbeidstakeren først gis en pause på minst 1/2 time, som skal regnes med i arbeidstiden.

E. Når en arbeider blir tilsagt til overtidsarbeid samme dag og overtiden varer minst 2 timer, betales kr 114 (iht. protokoll mellom LO-NHO, datert 24. mars 2026) i matpenger hvis mat ikke skaffes av oppdragsgiver eller arbeidsgiver.

Ved pålagt overtidsarbeid som vil vare utover 5 timer forutsettes at bedriften sørger for ytterligere forpleining, eventuelt at det avtales et beløp til dekning av matutgifter.

F. Arbeiderne har rett til å få all overtid kompensert i fritid tilsvarende det antall timer som er arbeidet. Den opparbeidede timelønn for disse timer tilbakeholdes av arbeidsgiveren og utbetales når overtiden likvideres i fritid.

Overtidstimer må eventuelt avspaseres innen 1/2 år etter at overtidsarbeidet er utført.
Tid for avspasering skal avtales mellom partene.
Avspasering skal avtales med minst 1 ukes varsel.

G. Blir en arbeider tilkalt eller budsendt etter kl. 1700 og før kl. 0600 om morgenen, betales en sats tilsvarende 50 % av en times ordinær lønn som fagarbeider etter 1 år. Dette kommer i tillegg til ordinær lønns- og overtidsbetaling.

H. Overtidsgrunnlaget utgjør gjennomsnittlig timefortjeneste for bedriftens fagarbeidere, eksklusive overtids- og skifttillegg, i det sist kjente kvartal på det tidspunkt reguleringen foretas. Den enkelte bedrift beregner og regulerer overtidsgrunnlaget to ganger årlig, pr 15.5. og 15.11. Hjelpearbeidere og lærlinger får sine overtidstillegg beregnet i forhold til sin timelønnssats, jf. § 3 A.

I. Lærlinger over 18 år betales ved overtidsarbeid som hjelpearbeider.

§ 9 Arbeid utenfor verkstedet

I **Varsel om reiseoppdrag**
Bedriften gir så snart som mulig etter at et oppdrag foreligger den/de arbeidsdeltakere som er tiltenkt oppdraget forvarsel.

Orientering gis før avreise for den/de arbeidstakere som skal utføre montasjen. Orienteringen skal – såvidt mulig – gis av ansvarlig saksbehandler for vedkommende anlegg. I alle tilfelle skal arbeidstakerne få opplysninger om hvem dette er.
Orienteringen skal også omfatte verne- og miljøtjenesten på anlegget.

Ved arbeidsoppdrag som varer over 10 virkedager, er partene enige om at bedriften må sørge for på et så tidlig tidspunkt som mulig å informere/orientere tillitsvalgte om kost- og losjiforholdene på arbeidsstedet.

II **Betaling for reisetid og reiseutgifter**

A. Den tid som etter forholdene i hvert enkelt tilfelle trenges til å forberede reisen, betales med timelønn etter overenskomstens § 3. På samme måte betales for 4 timer etter hjemkomsten når fraværet har vart mer enn 8 døgn. Har fraværet vart ut over 4 uker betales for en dag (7 1/2 timer).

   Ved hjemreise i anleggstiden i forbindelse med ferie, høytider eller helg gjelder ikke bestemmelsen i pkt. A når arbeiderne skal tilbake til anleggsstedet.

B. Reisetiden fra hjemsted og til/fra anlegget betales med servicelønn.

C. For tidsrommet lørdag kl. 1300 til søndag kl. 2200 og på andre helligdager mellom kl. 0700 og kl. 2200, betales 50 % tillegg til timelønnen for den reisetid som framkommer i henhold til ovenstående. Det samme gjelder for reiser på fridager.

   For reisetid ved de store høytider jul, påske og pinse regnet fra kl. 1300 jul-, påske- og pinseaften til siste helligdag kl. 2200, skal det betales 100 % tillegg til timelønnen.

   Reiser på disse dager skal såvidt mulig unngås.

D. Ved pålagte reiser der overnatting er nødvendig, betales overtid for reisetid utenom ordinær arbeidstid ved oppstart og avslutning.

E. Hjemreise i anleggsperioden:
Bedriften betaler hjemreise hver 14. dag fram og tilbake mellom midlertidig bostedsadresse og hjemmeadresse.

F. Som arbeider utenfor bedriften regnes ikke tilfelle hvor ut- og hjemreise foregår samme dag.

G. Bedriften plikter å tegne reiseforsikring.

H. Bedriften dekker faktisk medgåtte reiseutgifter mellom tilvist bolig og arbeidssted.

III **Betaling for arbeidstiden**
Sendes arbeideren så langt bort at han ikke kan ha nattkvarter i sitt hjem, betales han for den tid han har arbeidet, samt for eventuell ventetid pga. manglende materiell eller utstyr i ordinær arbeidstid et tillegg av 15 % til timelønnen.

For lærlinger som reiser utenbys, utenlands, on-, in-, eller offshore skal tillegget betales etter sats for hjelpere.

IV **Kost- og losjigodtgjørelse på arbeidsstedet**.
Hvor overnatting er påkrevd, bestiller og betaler bedriften tilfredsstillende kost og losji, eller dekker kost og losji i henhold til de til enhver tid gjeldende statens satser for nattillegg og kostgodtgjørelse innenlands. Bedriften og montøren skal avtale hvilken av de ovennevnte ordninger som kan anvendes. Innkvartering skal skje i enmannsrom, og der det er mulig skal det være dusj/bad og toalett på rommet. Hvis det ikke er mulig å oppnå tilfredsstillende losji i nærheten av oppdragsstedet kan det gis anledning til å reise etter avtale.

V **Sendes arbeiderne utenfor Norge treffes særskilt avtale.**

VI **For eventuell bruk av egen bil eller annet eget skyssmiddel følges statens satser.**
Dog ytes fortsatt ved bruk av egen privatbil i tjeneste km-godtgjørelse kr 5,30 pr. km.

VII **Arbeid på skip**
Arbeid på skip og flytende installasjoner godtgjøres med et tillegg på 12,5 %. Tillegget utbetales ikke når arbeidstaker mottar utenbystillegg etter § 9 III eller for arbeid offshore etter bilag 7.

§ 10 Smussig arbeid og arbeid som kan innebære særlig fare for liv og helse

A. For smussig arbeid betales etter følgende bestemmelser:

Gruppe I
Kornsilo, lik-kjeller, sementfabrikker, gassverk, jernverk, smelteverk, støperier, garverier og hudlager, pølsemakeri, slaktehus, kjølelager, sildoljefabrikker og sammenliknbare bedrifter som er eller har vært i bruk.

For heiser som ligger innenfor ovennevnte område, men ikke berøres av bedriftens egenart, gis ikke smusstillegg i henhold til gruppe I.

Gruppe II

Arbeid med gamle heiser:
a) Uttaking av snekkeskruer
b) Uttaking av heismaskiner
c) Demontering ved ombygginger
d) Uttaking av gamle skivekolli
e) Demontering av gamle anlegg
Smusstillegg gis bare for den tid som medgår til uttaking og rengjøring.

Rengjøring av gamle heiser:
a) I maskinrom
b) I skiverom
c) Heisstoler og fangapparater
d) Føringsskinner
e) Sjakt og sjaktbunn

Hvis det er nødvendig for å utføre arbeidet eller hvis rengjøring er nødvendig av sikkerhetsmessige grunner, skal dette gjøres.

Smusstillegg etter gruppe I og II kan også avtales innenfor andre områder når forholdene tilsier det.

Før arbeidet påbegynnes skal det være avtalt om denne paragraf kommer til anvendelse og hvilken gruppe som skal benyttes.

Når betingelsene for begge tillegg er til stede, skal det betales både etter gruppe I og II.

For gruppe I betales et tillegg av kr. 32,10 pr. time.

For gruppe II betales et tillegg av kr. 24,16 pr. time.

Tillegget gis til alle arbeidere som omfattes av overenskomsten.

Merknad:
De ovennevnte satser reguleres i forhold til lønnsutviklingen i faget ved fremtidige tariffrevisjoner.

B. Det kan ikke pålegges en montør å arbeide alene på et anlegg når det er uforsvarlig av sikkerhetsmessige hensyn.
For så vidt gjelder stillas vises til Arbeidstilsynets forskrift 500 som omhandler stillas, stiger og arbeid på tak, m.v.

C. Der hvor det er fare for at arbeidet kan medføre særlig fare for liv og helse, skal det før arbeidet påbegynnes drøftes forholdsregler for beskyttelse og tilfredsstillende verneutstyr.

§ 11 Ferie

1. Ferie gis i samsvar med Ferieloven.

2. Ved fratreden skal opptjent feriegodtgjørelse utbetales kontant siste vanlige lønningsdag. Det skal framgå av lønnsoppgjøret hvordan feriegodtgjørelsen er regnet ut. Oppgjør av feriegodtgjørelsen kan utsettes til siste arbeidsdag dersom arbeidstakeren har varierende lønn.
   De arbeidere som er i bedriftens tjeneste når de skal ha ferie, får sin opptjente feriegodtgjørelse utbetalt ved den lønnsutbetaling som faller nærmest 1 måned før ferien begynner.

3. Arbeidere med minst 3 måneders forutgående tjenestetid i bedriften opptjener rett til feriegodtgjørelse i opptil 3 måneder ved sykefravær, pliktig tjeneste i det militære, i Sivilforsvaret og i Heimevernet, etter bestemmelsene i Ferielovens § 6, punktene a, b og c.

   I medhold av Ferielovens § 10 har hovedorganisasjonene avtalt at feriegodtgjørelse for slikt fravær skal utregnes på grunnlag av de samme fortjenestesatser som er utregnet i den enkelte bedrift til bruk for betaling av lønn for 1. og 17. mai.

§ 12 Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

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

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap, eller det organ LO bemyndiger, og NHOs representantskap.
Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2027).

§ 13 Protokolltilførsel til overenskomsten

1. **Nyttårsaften**
   Hvor nyttårsaften ikke inngår som ledd i avtale om arbeidstidsordningen (37 1/2 timer uke), kan nyttårsaften være fridag.

2. **Kollektiv ulykkesforsikring/uførepensjon**
   Bedriftene tegner en kollektiv ulykkesforsikring eller tilsvarende like god forsikring, gjeldende 24 timer i døgnet, for sine arbeidstakere som er 10 G såvel ved invaliditet som ved død. Bedriftene etablerer en kollektiv uførepensjon. Bedriften betaler premien. Bedriften velger selv sitt forsikringsselskap.

   Ovennevnte forsikringsordning kommer ikke i tillegg til eventuelle stedlige ordninger. Dog skal stedlige ordninger ikke forringes.

3. **Vernearbeid**
   a) For vernearbeid vises til Arbeidsmiljølovens bestemmelser.
   b) Telfo og EL & IT Forbundet er enige om å slutte seg til felleserklæringen mellom partene i de øvrige byggfag om vernearbeid hvor det bl.a. heter:

      «Arbeidsgiveren eller hans representant på arbeidsplassen og arbeiderne plikter å samarbeide om vernetiltak for å forebygge ulykker og helseskader og for å skape trivsel på arbeidsplassen.

      Partene er enige om nødvendigheten av å medvirke til at vernetjenesten fungerer etter sin hensikt, f.eks. ved å støtte skolering og informasjon av vernerepresentantene og samarbeide med organisasjonen Vern og Velferd.»

   c) Partene har, i forbindelse med tariffrevisjonen i 1976, drøftet forholdene vedrørende spise-, hvile-, vaske- og skifterom samt sanitærforholdene på arbeidsplassene. Bedriftene er klar over betydningen av disse arbeidsmiljøforhold. I forbindelse med inngåelse av kontrakter i framtiden vil man søke å ivareta disse forhold på en best mulig måte.

   d) For førstehjelpsutstyr vises til retningslinjer fra Direktoratet for Arbeidstilsynet.

      Partene er innforstått med at dette ikke gjelder ved service- og reparasjonsarbeid. Disse bestemmelser kommer heller ikke til anvendelse hvis det på stedet finnes førstehjelpsutstyr. Bedriften skaffer nødvendig førstehjelpsutstyr til alle som har serviceoppdrag i henhold til praksis i faget.

e) Partene er enige om at bedriftene skal ha særskilt oppmerksomhet på å beskytte arbeidstakere mot kvartsstøv ved arbeid på heis. Å minimalisere eksponeringen for kvartsstøv oppnås best ved å holde boring i betong til et absolutt minimumsnivå.

- Der hvor det er mulighet skal bedriftene legge til rette for at ankerskinner eller tilsvarende løsninger.
- Bedriften forplikter seg til å holde montøren med hensiktsmessig verneutstyr og verktøy ved boring. Slikt utstyr og verktøy kan være drill med støvsuger, støvsuger med dobbelt filter for eksempel klasse (H), maske (FP3) eller tilsvarende boltepistol.
- Partene vil bestrebe seg og løfte problemstilling omkring kvartsstøv til sine respektive hovedorganisasjoner.

4. **Avlønning**
   På bakgrunn av krav som er framkommet vedrørende spesifikasjon av avlønning, er partene enige om at spørsmålet om i hvilken utstrekning akkumulerte bruttolønn, samtlige skattetrekk, kjøregodtgjørelse og totalt opptjent feriegodtgjørelse kan spesifiseres på lønnsslippen, best kan drøftes mellom de stedlige parter ut fra den enkelte bedrifts lønnssystem og registreringsmulighet.

5. **Etterutdanning**
   På bakgrunn av den teknologiske utvikling i heisfaget er partene enige om å tilby alle fagmontører frivillig etterutdanning/kurs som er relevante for faget og praktisk rettet.
   Omfanget av denne etterutdanning/kurs legges opp og vurderes etter den enkelte bedrifts behov, men bør utgjøre minimum 1 arbeidsuke pr. år.
   Jf. bilag nr.: 9

6. **Personlig integritet i arbeidslivet**
   Innføring og bruk av systemer som samler og lagrer data om den enkelte arbeidstaker eller dennes bevegelser må ha et saklig formål.
   Det skal legges vekt på at grunnleggende personvernhensyn, herunder behovet for personlig integritet ivaretas, og de innsamlede data lagres og behandles på en betryggende måte.
   Partene understreker at det er særdeles viktig at data om den enkelte arbeidstaker og dennes bevegelser ikke brukes på noen måte utover de hensyn de i utgangspunktet skal ivareta.

I de tilfeller ny teknologi skal innføres eller endres, som påvirker arbeidstakernes personvern, lages det en skriftlig avtale som undertegnes av klubb og bedrift. Dette inkluderer teknologi som registrerer posisjonering (GPS) og tidsangivelser. Avtalen skal foreligge før teknologien tas i bruk. Avtalen må minimum inneholde formål, bruken av teknologien, hvem som har innsyn i innsamlede data og ivaretakelse av personvernbestemmelsene. Oppnås det ikke enighet innen rimelig tid, skal saken bringes inn for organisasjonene.

Det bør på lokalt plan opprettes egne generelle særavtaler som omfatter innføring/endring av teknologi.

7. **Spise- og hvilerom på arbeidsplasser uten innkvarterte arbeidstakere**
Det skal være separate dame- og herregarderobe og toalett med egen inngang. På rigg med mindre enheter for inntil 10 personer kan det avtales med bedriftstillitsvalgte at kjønnsdelte garderober og toalett sløyfes, når det allikevel ikke vil bli benyttet. Bestemmelsen gjelder for nye prosjekter fra 1. juli 2021.

Partene vil evaluere eventuelle unntak for rigger med færre enn 10 personer og hvorvidt denne unntaksregelen bør videreføres i tariffoppgjøret 2022.

I **Inntil 6 personer:**
Rigges med minimum 1 brakkeenhet (standardenhet på ca. 7,4 x 2,5 m). Enheten skal inneholde:

Adskilt spiserom med tekjøkken, kjøleskap, oppvaskkum, min. 1,2 kvm spiseplass pr. person. Dessuten skal enheten inneholde wc med vask og dusj, 2 tappesteder, låsbart skap til gangtøy samt plass til arbeidstøy, tilsammen minimum ca. 50 cm pr. person. Vaskested/dusj/tappested skal være utstyrt med rennende kaldt og varmt vann.

Ved mannskapsstyrker under 6 personer kan mindre enheter benyttes. Ved slike enheter kan dusjen sløyfes hvis standarden for øvrig opprettholdes. Dette forutsatt at arbeidets art eller helsemessige forhold ikke gjør det påkrevd med dusj.

Det skal være atskilte toalett, dusj og garderober for kvinner og menn. Garderobe skal ha tilfredsstillende ventilasjon.

Spiserommet skal som hovedregel ha dagslys og utsyn. Dette er spesielt viktig dersom de øvrige arbeidslokalene ikke tilfredsstiller kravene til dagslys og utsyn. Spiserommet bør gi mulighet for pause og avkobling.

I personalrom skal det ikke plasseres eller installeres annet utstyr enn det som er knyttet til den naturlige virksomheten i rommet.

Generelt om toalett på arbeidsplassen.

Det skal være et passende antall toaletter og det skal være adskilte toaletter for kvinner og menn. I tilknytning til toaletter skal det være håndvask med rennende kaldt og varmt vann. Det skal være minst ett toalett per 15 kvinner og minst ett toalett per 20 menn når det finnes tilstrekkelig med urinaler. Både avstander og mulighet for å forlate arbeidsstedet uten vesentlig hinder må legges til grunn ved plassering av toaletter. Toaletter bør ikke ha direkte forbindelse med arbeidsrom eller med spiserom.

Det skal foreligge rutiner for renhold av toalett, garderobe og spiseplass for å sikre tilfredsstillende hygienisk standard.

II Inntil 12 personer:
Rigges med 2 enheter som beskrevet i I.

III Inntil 16 personer:
Rigges med minimum 4 enheter, 1 enhet til skiftebrakke med låsbart skap til gangtøy og plass til arbeidstøy med til sammen min. ca. 50 cm pr. person, slik som beskrevet i I, 1 enhet til vaskebrakke som skal inneholde 2 wc, 2 dusjer og 8 tappesteder, 2 enheter til spiserom med tekjøkken, inneholdende kjøleskap og oppvaskkum. Vaskested/dusj/tappested skal være utstyrt med rennende kaldt og varmt vann.

IV Inntil 40 personer:
Det rigges med minimum 7 enheter, 2 enheter til skiftebrakker slik som beskrevet i III, 2 enheter til vaskebrakker, slik som beskrevet i III, 3 enheter til spiserom med tekjøkken, inneholdende kjøleskap og oppvaskkum.

V Arbeid i ekstrem kulde
Opplevelsen av kulde er avhengig av både temperatur, vind og fuktighet. Arbeidet skal avbrytes dersom temperaturen er under -20°C. Utover dette kan verneombudet avbryte arbeidet dersom det menes at temperaturen innebærer umiddelbar risiko for sikkerhet og helse.

Dersom normalt varmt tøy ikke gir tilstrekkelig vern mot kulden, må arbeidsgiveren stille nødvendig ekstra bekledning til disposisjon. Slik bekledning regnes som personlig verneutstyr, og skal bekostes av arbeidsgiveren. Andre tiltak kan være tildekning og tilføring av varme.

8. Svangerskap

Tilrettelegging av arbeid under svangerskap eller betaling av differansen mellom lønn og svangerskapspenger avklares lokalt i den enkelte bedrift.

9. Omsorgspermisjon

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

10. Seriøsitet i bransjen

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen forblir mest mulig attraktiv og seriøs, og at bedriftene skal basere sin drift på fast ansatte arbeidstakere.

Det er partenes intensjon at hovedrekrutteringen til faget skal være gjennom lærlingeordningen.
Der hvor man benytter midlertidig ansettelse istedenfor innleie skal dette skje på tilsvarende betingelser.

Der egenbemanningen ikke er tilstrekkelig, skal det drøftes ulike tiltak, herunder muligheten for å øke antallet fast ansatte. Dersom bestemmelsen i § 1 om inn og utleie bortfaller, gjøres følgende gjeldende: Der hvor innleie av arbeidskraft fra bemanningsbyrå er nødvendig, skal det inngås avtale mellom bedrift og tillitsvalgt.

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 og seriøs måte.

Det må være et felles mål å sikre at partene også i et stramt arbeidsmarked opptrer på en måte som bevarer bedriftenes og bransjens ledende posisjon i yrkesopplæringen. Bransjen skal fortsatt kjennetegnes ved høy sikkerhet på arbeidsplassen, kompetanse og kvalitet.

11. Opplæring

All opplæring den ansatte pålegges å gjennomføre knyttet til forskrifter om sikkerhet i elektriske anlegg (FSE) og opplæring i tekniske forskrifter med tilhørende normer, skal i sin helhet gjennomføres i ordinær arbeidstid.

12. Forskuttering av ytelser fra NAV

Bedriften skal forskuttere lønn når arbeidstaker har rett til sykepenger, foreldrepenger eller svangerskapspenger etter bestemmelsene i folketrygdloven.

Tilsvarende gjelder pleiepenger for en periode på inntil 3 måneder.

Forskutteringen begrenses til det refunderbare beløpet fra folketrygden, med mindre lokale avtaler hjemler noe annet.

Arbeidsgivers forskutteringsplikt forutsetter at arbeidstaker medvirker til beregning og utbetaling i samsvar med NAVs rutine. Arbeidsgiver betaler full lønn i arbeidsgiverperioden iht. gjeldende regelverk.

§ 14 Akkordtariff

Gyldighetsområde og multiplikator
- se Del II § 6 og Del III

Alminnelige bestemmelser

Arbeider som akkordtariffen omfatter
a) Akkordtariffens priser omfatter alt arbeid vedrørende de heisanlegg de omhandler, selv om enkelte mindre avvikende arbeider ikke har funnet plass i spesifikasjonen. For eventuelle avvikelser eller ekstraarbeider som følge av særegne forhold skal det ved arbeidets igangsettelse fastsettes særskilte tilleggspriser eventuelt fradrag etter avtale mellom bedriftens representant og akkordtakeren. Det står akkordtakeren fritt for å konferere med tillitsvalgte eller andre montører om prisen. Akkordarbeid regnes fra den tid montøren kommer til arbeidsstedet og til han forlater det ferdige anlegg etter overleveringen. Ved akkordarbeid utenbys kommer § 9, I, II og III i overenskomstens del II til anvendelse som tillegg til akkordtariffen. Fagarbeidertillegg under § 3 i overenskomstens del II utbetales i tillegg til akkorden.

Godt verktøy, komplett materiell, fagmessig arbeid
b) Akkordtariffens priser forutsetter at firmaene holder tilstrekkelig og godt verktøy, og at alt materiell skaffes komplett og i riktige dimensjoner. Prisene forutsetter videre at montasjen utføres rasjonelt, fagmessig og riktig. Feil ved anlegget som skyldes dårlig eller feilaktig utført montasje og blir påvist ved sluttkontroll / overlevering, blir derfor å rette av montøren uten særskilt godtgjørelse.
— Slike feil skal så vidt mulig rettes av samme montør som har utført anlegget.

Forhold på arbeidsplassen,
c) Før montasjestart skal anlegget være klargjort for rasjonell montasje i henhold til bedriftens internkontroll/forutsetning for akkordarbeid. Akkordtaker skal så tidlig som mulig skaffe seg oversikt over anlegget, materiell og dokumentasjon. Ved avvik og mangler, enten det gjelder materiell eller bygningsmessige forhold, varsles nærmeste overordnede snarest mulig for å iverksette tiltak. Hindringer i akkordarbeidets rasjonelle framdrift som ikke skyldes akkordtaker betales etter gjeldende timelønn. Akkordtaker skal ved avvik sørge for godkjenning av nærmeste overordnede eller signert timeliste/rekvisisjon fra entreprenør.

Akkordseddel
d) Ved inngåelse av akkordavtale skal det på forhånd utleveres en akkordseddel og nødvendig underlag hvor de omforente arbeiders omfang og mulige avvik er tydelig angitt.
Det er bare fagarbeidere som kan stå som akkordtaker. En arbeidsgiver eller arbeidsformann på fast lønn kan bare stå som akkordtaker i tilfelle hvor han arbeider alene sammen med lærling eller hjelpearbeider.

Fellesakkorder, gjenpart av akkordoppgjør
e) Ved fellesakkorder får montøren andel i overskuddet i forhold til sin timelønn og det antall timer som har medgått i akkorden. Utregningen foretas av bedriften.
Bedriften utleverer et eksemplar av akkordoppgjøret til vedkommende montør og et eksemplar av akkordfordelingsskjemaet til bedriftens tillitsvalgte.

Utbetaling av eventuelt overskudd. Utbetaling før levering
f) Akkordoverskuddet utbetales innen rimelig tid, senest inne to måneder etter at akkordoppgave er levert av vedkommende akkordtaker. Akkorden kan utbetales før overlevering av komplett heis er foretatt, og det kan tilbakeholdes et beløp som tilsvarer resterende arbeider.
Eventuelle rettelser som foretas i innlevert akkordoppgave skal bedriften foreta i samråd med akkordtaker. Er det tvist om enkelte poster i akkordoppgjøret, skal poster det ikke er tvist om utbetales innen ovennevnte frist.

Akkord utført på overtid
Utføres akkordarbeidet på overtid, får montøren utbetalt i tillegg til akkordoverskuddet den stipulerte overtidsprosent på sin timelønn.

Materiell som ikke er prissatt.
g) For arbeider uten fastsatte priser, samt for nytt materiell, avtales nye priser lokalt.

Om akkordtariffens forståelse og tvister
h) Mulige tvister om akkordtariffens forståelse henvises til Hovedavtalens bestemmelser.

Slumpakkorder
i) Hvor det praktisk kan gjennomføres kan det avtales slumpakkorder på reparasjonsarbeider. Avtale om akkordarbeide og akkordprisen skal fastsettes før arbeidet begynner.
Akkordprisen kan imidlertid fastsettes på et senere tidspunkt når partene har nødvendig oversikt, men på et så tidlig tidspunkt at det blir reel akkord. Akkordseddel skal i alle tilfelle utstedes og underskrives av partene og påføres

anmerkning om senere prissetting. Mulig tvist om forståelsen av dette punkt kan avgjøres som nevnt i punkt h).

Akkordarbeidets fordeling
j) Når en arbeider har påbegynt en akkord, bør han ikke uten grunn tas fra akkordarbeidet og settes på timelønnet arbeid. Akkordarbeidet skal så vidt mulig fordeles på bedriftens samtlige arbeidere.

Særskilt akkordforskudd
k) I forbindelse med store arbeider som har lengre varighet og som går inn i nytt år eller ved lengre avbrekk slik som ferie og lignende kan akkordforskudd tas ut. Ekstra forskuddsutbetaling skal være begrenset med inntil 60 prosent av det antatte tilgodehavende.

Reduksjon av akkordtariffens priser
l) Der det benyttes ekstern hjelp reduseres akkordtariffens priser med 33 ⅓ prosent av gjeldende montørlønn, for antall timer akkordarbeid det ytes hjelp til.

Ny akkordtaker
m) Når et akkordarbeid overtas av en ny akkordtaker skal det, hvis en av partene forlanger det, straks foretas opptelling av materiell og timer. Er akkorden misligholdt, skal det resterende arbeid utføres på ny akkord.

Avbrudd
n) Hvis akkordarbeid avbrytes for utførelse av servicearbeid, men gjenopptas samme dag, betales tiden — før og etter servicearbeidet — som trenges til ivaretakelse av verktøy og materiell, med gjeldende timelønn.

Oppbevaringsrom
o) Ved nybygg eller større ombygging og hvor det viser seg nødvendig, skal bedriften, sørge for et passende rom for oppbevaring av materiell, verktøy, tegninger og klær. Dette rom skal holdes oppvarmet og avlåst.

Den tid som fordres ifølge avtale for flytting av materialer og verktøy på arbeidsplassen som følge av forandring av oppbevaringsrom o.l., skal betales med gjeldende timelønn.

Spesiell sjauing og utpakking
p) Denne tariff bygger på at alt tyngre materiell er å finne så nær sjakten som praktisk mulig.
Skulle spesielle forhold på stedet nødvendiggjøre ekstra sjau som krever betraktelig tid, blir dette å utføre etter nærmere avtale i hvert enkelt tilfelle.

For ekstra sjau og utpakkingstid betales med ordinær timelønn. Eventuell avtale iverksettes bare når den samlede ekstraordinære transport av det som ovenfor nevnte materiell overstiger en beregnet tid pr. heis med 4 timer for montør og hjelper, og vil i hvert tilfelle omfatte bare den overskytende tid.

Vanskelige montasjeforhold
q) For montasje under vanskelige montasjeforhold kan det avtales tillegg i hvert enkelt tilfelle.

HMS
r) Det forutsettes at bedriftens og byggeplassens HMS rutiner respekteres og følges.

§ 15 Bilagsoversikt

Bilag 1 Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai 35
Bilag 2 Sliterordningen 38
Bilag 3 Arbeidsmiljøutvalg 42
(Miljø-, helse- og sikkerhet i heisbransjen)
Bilag 4 Korte velferdspermisjoner 43
Bilag 5 Lønnssystemer 45
Bilag 6 Avtale om opplysnings- og utviklingsfond 46
Bilag 7 Offshoreavtalen 50
Bilag 8 Avtalefestet pensjon (AFP) 63
Bilag 9 Intensjonsavtale 68
Bilag 10 Avtale om prosentvis trekk av fagforeningskontingent 70

Bilag 11 Stedlig avtale vedrørende beregning av timelønn 73
for service- og reparasjonsarbeid i heisfaget
Bilag 12 Forhandlingsmøte vedr. tariffrevisjonen for heisfaget 76
Bilag 13 Ferie mv. (avtalefestet ferie) 77
Bilag 14 Aktivitetsprogram mellom LO og NHO – med mål om 80
å fremme likestilling og hindre diskriminering
Bilag 15 Opplæring av elektrikere for avleggelse av fagprøve i 83
heismontørfaget
Bilag 16 Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstagere 84
Bilag 17 Uorganiserte bedrifter – tariffrevisjoner 85

Bilag 1

Bilag til overenskomst av 2026

GODTGJØRELSE FOR HELLIGDAGER OG 1. OG 17. MAI

A-ordningen

Endret siste gang 2026

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.

2. Godtgjørelse betales også når helligdager og 1. og 17. mai faller innenfor tidsrom hvor arbeidstakeren har ferie eller er permittert på grunn av driftsstans.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. For arbeidstakere ved bedrifter som praktiserer fastlønnssystemer, betales en godtgjørelse beregnet etter den enkeltes timefortjeneste i den uke høytids- eller helligdag faller.

8. 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 skiftarbeidere for hvert fulle arbeidede skift på helligdager som faller på en ordinær ukedag kr. 62,05.

   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 overtidsprosenter.

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

II. Opptjeningsregler.

Rett til godtgjørelse har 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 2
Bilag til overenskomst av 2026

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

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

Ved avgang etter fylte 65 år gis ingen ytelse.

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

Ytelsen opphører ved død eller ved fylte 80 år.

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

§ 6 Finansiering

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

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

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

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

Sliterordningen fastsetter nærmere regler om beregning og inndriving 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	Ole Erik Almlid	Vegard Einan
LO	NHO	YS

Bilag 3

Bilag til overenskomst av 2026

Arbeidsmiljøutvalg

Helse - miljø og sikkerhet i heisbransjen

Det er partenes formål å ligge langt fremme for å skape et godt arbeidsmiljø.

Vårt mål er at arbeid i bransjen ikke skal føre til ulykker skader eller tap av menneskeliv. Dette vil danne grunnlag for gode resultater på de fleste områder.

Helse - miljø og sikkerhetsarbeid vil omfatte:

Liv og helse - anlegg og produksjon - indre og ytre miljø - opplæring og informasjon.

Helse - miljø og sikkerhet er et linjeansvar fra leder og til den enkelte ansatte.

Alle ansatte har ansvar for å forebygge skade på seg selv, andre og utstyr.

Dette arbeid tilrettelegges av de til enhver tid gjeldende lov og forskrifter for nasjonal arbeidsmiljølovgivning, supplert med de tillegg partene selv er enige om.

Bilag 4

Bilag til overenskomst av 2026

AVTALE OM KORTE VELFERDSPERMISJONER

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

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon:

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

   Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstageren, så som ektefelle/samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn. Permisjon ved begravelse av ansatte slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.

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

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

4. Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner i skolen.

5. Kvinner som ammer barn har rett til den tid hun av den grunn trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time pr. dag. Betaling til dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen, og ordningen opphører når barnet fyller 1 år.

6. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet.

   Det siktes til akutte sykdomstilfelle i hjemmet, forutsatt at annen hjelp ikke kan skaffes, og arbeidstagerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte permisjoner for at arbeidstageren skal kunne få ordnet seg på annen måte.

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

8. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.

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

10. Permisjon ved deltakelse i egne barns konfirmasjon.

11. Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.

12. Permisjon for oppmøte på sesjon.

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

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

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

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

ooOoo

Bilag 5

Bilag til overenskomst av 2026

Lønnssystemer

I den senere tid er det innen enkelte bransjer registrert en økende interesse for fastlønnssystemer som ofte kombineres med produktivitetstillegg i form av bonus, produksjonspremier e.l. Bakgrunnen kan bl.a. ha vært at de praktiserte lønnssystemer ikke har virket hensiktsmessig, at man har ønsket større ensartethet i lønnssystemene innenfor bedriften eller ønsket om en tilnærming mellom de lønnssystemer som praktiseres for arbeidere og funksjonærer, f.eks. ved utlønning pr. måned (4 uker).

Hovedorganisasjonene understreker betydningen av å finne fram til de mest hensiktsmessige lønnssystemer, og vil bistå med råd og veiledning hvis partene på den enkelte bedrift med godkjennelse av tariffpartene, tar opp til drøftelse gjennomføring av nye lønnssystemer. Man er i denne forbindelse klar over at valg av lønnssystem, enten det gjelder fastlønn eller akkord, må vurderes på grunnlag av en rekke faktorer. Det gjelder bransjens og bedriftens teknologi, arbeidets art, kravet til produktivitet og andre forhold som partene i det enkelte tilfelle ønsker å tillegge vekt. Hvis drøftelser som nevnt i disse bestemmelser fører til forslag om nytt lønnssystem, må dette godkjennes av tariffpartene før det settes i verk.

Bilag 6
Bilag til overenskomst 2026

AVTALE

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

(Endret siste gang i 2024)

§ 1
Formål

Fondet har til formål å gjennomføre eller støtte tiltak til fremme av opplysning og utdannelse 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: " 27,-
Gruppe 3: " 46,-

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

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

§ 4
Innkreving av premie

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

§ 5
Administrasjon

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

§ 6
Midlenes anvendelse og fordeling

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

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

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

§ 7
Regnskap og årsberetning

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

§ 8
Oppløsning

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

§ 9
Ikrafttredelse

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

Oslo, April 2024

Jon F. Claudi	Tone Faugli
_____	_____
NHO	LO

Bilag 7

Bilag til overenskomst av 2026

Offshoreavtalen

Innhold

Definisjoner
Stikkordregister
Generelt
Arbeidstid, fritid, overtid, etc.
Reise, ventetid, mønstring
Ferie
Kurs
Servicearbeid (uregelmessig arbeidsperiode)
Ulempetillegg
Sikkerhetsbestemmelser
Korte velferdspermisjoner
Forsikringer
Helsekontroll
Lønn
Diverse bestemmelser

1.0 Definisjoner

1.1 Offshore
Med offshore menes innretninger som er plassert på olje/gassfelt i rom sjø.

1.2 Innretning
Med innretning forstås konstruksjon plassert ute i havet for leting etter og drift/produksjon av olje og gass.

1.3 Arbeidsperiode
Det tidsrom (vanligvis 12 timer) som arbeidstakeren er i arbeid for arbeidsgiver i løpet av et døgn.

1.4 Oppholdsperiode
Det tidsrom arbeidstakeren oppholder seg i sammenheng på innretninger som faller inn under forskriftens virkeområde.

1.5 Arbeidsplan
Med arbeidsplan menes en plan som viser den enkeltes friperiode og perioden disponibel for arbeidsoppdrag offshore.

1.6 Friperiode
Friperiode er tiden mellom to disponibelperioder.

1.7 Skift
Med skift menes ordinær arbeidstid som iht. skiftplan er lagt til ulike tider i døgnet.

1.8 Hvileperiode
Med hvileperiode menes det tidsrom (vanligvis 12 timer) mellom to arbeidsperioder.

1.9 Shutling
Med shutling menes transport mellom fast og/eller flytende innretning samt flotell.

1.10 Flotell
Flotell er en frittliggende innretning for overnatting, opphold/verkstedvirksomhet. Flotellet er tilknyttet hovedinnretningen med gangbru eller helikopterforbindelse.

1.11 Installasjonen
Installasjonen iht. forskriftene endret til innretning, jf. pkt.1.2.2.

1.12 Base
Avtalt frammøtested for transport med helikopter eller båt.

1.13 Disponibelperiode
Tidsrom den enkelte montør er disponibel for bedriften.

1.14 Hotbed
Med "hotbed" menes at to deler køye på skift, jf. pkt. 4.3.2. Dette gjelder også ved bruk av "vendbare senger".

Kap I

2.0 Generelt

Hovedavtalen 2010–2013 mellom LO–NHO med tilleggsavtaler gjelder for denne. Denne Offshoreavtalen er en del av Overenskomst for heisfaget og gjelder for arbeid offshore, og omfatter installasjoner, montasje og vedlikehold av heisanlegg. Offshoreavtalen som er fremforhandlet sentralt gis følgende tillegg til pkt. 2.0:
Når det gjelder virksomhetsområdet, vises til protokolltilførsel til Riksmeglingsmannens møtebok av 25. juni 2002 hvor det vises til avtale inngått mellom partene 1.9.00, med senere presisering i møtereferat av 7.2.02 – sak 2.

Kap II

3.0 Arbeidstid, fritid, overtid, etc

3.1 Arbeidstid
3.1.1 Arbeidsordningen bygger på de til enhver tid gjeldende forskrifter for arbeid offshore, jf. forskrifter om arbeidsvern og arbeidsmiljø m.v. i forbindelse med undersøkelse og utnyttelse av undersjøiske petroleumsforekomster med foredrag.
3.1.2 Den alminnelige arbeidstid skal ikke overstige 12 timer i døgnet. Den ukentlige arbeidstid skal ikke overstige 33,6 timer i gjennomsnitt over et tidsrom på høyest 12 måneder jfr. Rammeforskriftens § 37.

3.1.3 Årslønn bygger på et årsverk på 1762,5 landtimer pr. år. Årsverket for montører som har lovbestemt ekstra ferieuke fra fylte 60 år er 1725 landtimer pr. år.
Dersom det er innvilget permisjon uten lønn blir årsverket redusert tilsvarende.
Offshoretimene multipliseres med faktor for arbeidstidsforkortelse (pt. 1,1161) for å gjøres om til landtimer.

3.2 Arbeidsplan

3.2.1 Oppholdsperioden skal normalt ikke overstige 14 dager. Ved opphold utover 14 dager som ikke er avtalt, betales med 100 % overtid.

3.2.2 Arbeidsordningen praktiseres på følgende måte:

- 6-3/5-4 ordning innføres senest 01.01.2013.
- Rotasjonen gjennomføres pr. år med en rotasjon som 6-3 ordning (6 uker disponibel og 3 uker fri). Øvrige rotasjoner gjennomføres som 5-4 ordning
  (5 uker disponibel og 4 uker fri).
- En 6-3 rotasjon pr. år skal alltid gjennomføres.
- Ferie avvikles i friperioder.
- Det gis 2 dagers fleksibilitet ved avslutning av perioden
- Ferie planlegges og gjennomføres iht. ferielovens bestemmelser.
- Ved utkall i friperioden dekkes alle timer med overtid.

Arbeidsplan utarbeides i samarbeid med de tillitsvalgte. Partene på bedriften skal i felleskap følge opp og gjøre de eventuelle nødvendige justeringer for at ordningen kan gjennomføres etter de intensjoner partene har lagt til grunn.

3.3 Overtid

Den samlede arbeidstid inklusive overtid skal ikke overskride 16 timer pr. døgn. Den samlede overtid offshore skal ikke overskride 200 timer.

3.4 Hvilepauser

Hvilepauser skal være minst 30 minutter hvis arbeidstiden er minst 8 timer i døgnet og 60 minutter når arbeidstiden er 12 timer. Slik tid medregnes i arbeidstiden.

3.5 Arbeidsfri periode

Det skal være en arbeidsfri periode på minst 8 timer i sammenheng mellom to arbeidsperioder med adgang til hvile, jf. sokkelforskriftene om arbeidervern og arbeidsmiljø § 12.

3.6 Arbeidsplan

3.6.1 Varsel om utreise og hjemreise gis skriftlig minimum 24 timer før hvert enkelt oppdrag. Følgende opplysninger gjelder for den enkelte arbeidstaker:
Utreiseflight, estimert innreiseflight, hva arbeidet går ut på, dag- eller nattarbeid og hvilken installasjon en skal til.

3.6.2 I de tilfeller det blir avvik fra oppsatt arbeidsplan, skal bedriften bekrefte ny utreise senest 24 timer før avreise fra hjemmet.

3.6.3 Arbeidsplan settes opp for ett år av gangen i samsvar med tillitsvalgt. Arbeidstakere kan benyttes på landbasert arbeid i disponibelperioden. Ved arbeid utover en disponibelperiode på land, skal dette avtales mellom bedrift/tillitsvalgt.

3.6.4 Dersom det er mulig, forsøkes det å holde påske og jul/nyttår utenfor oppsatte faste turer.

3.6.5 Ved landbasert arbeid gjelder heisoverenskomsten.

3.7 Endring av oppholdsperiode

Dersom der blir avvik i forhold til oppsatt plan, skal bedriften godkjenne denne endringen før iverksettelse. Forespørsel fra kunde om ekstra oppdrag eller endring skal avklares med bedriften før iverksettelse.

3.8 Avspasering av opparbeidet fritid

Bedriften plikter i samarbeid med de tillitsvalgte å gjennomgå status for opparbeidet tid hver 4.–6. måned. For opparbeidet tid som partene er enige om at det ikke er hensiktsmessig å avspasere, betales 100 % overtidstillegg. Opparbeidet tid regnes ut i fra ett offshoreårsverk. I de tilfeller hvor det også arbeides på land, må dette tas med i betraktningen.

3.8.1 Partene er enige om at bestemmelsen innbærer at for få arbeidede timer i perioden, før status gjennomgås, kan benyttes i neste periode. Eventuelt for få opparbeidede timer ved siste status i en 12-måneders periode er tapt for bedriften.

Eventuelt for mange opparbeidede timer ved første statusgjennomgang, som ikke allerede er godtgjort med overtidstillegg, skal godtgjøres med 100 % overtidstillegg eller avspaseres dersom partene er enige om at dette er mest hensiktsmessig.

3.9 Offshorefaktor

Den gjeldende offshorefaktor hvor ferie ikke er innkalkulert benyttes.

3.9.1 Tillitsvalgtarbeid

Blir tillitsvalgt innkalt av *bedriften* til møter eller lignende fra et offshore-oppdrag, godtgjøres dette med full offshorelønn med 12 timer pr. dag for dager som medgår til dette.

- Dersom tillitsvalgte utfører tillitsvalgtarbeid som er avtalt med bedriften i sin friperiode, betales lokal lønn i tillegg til månedslønn.
- Dersom tillitsvalgt utfører tillitsvalgtarbeid som er avtalt med bedriften i sin disponibelperiode, betales gjennomsnittsberegnet sykelønnssats.

4.0 Reiser, ventetid, mønstring

4.1 Reise

4.1.1 Reise til/fra innretningen har den enkeltes hjemsted som utgangspunkt. Hjemsted defineres som gjeldende adresse på ansettelsestidspunktet og benyttes som beregningsgrunnlag for reisetid og reisekostnader.

4.1.2 Reisen skal legges opp slik at det blir minst mulig reise-/ventetid for den enkelte ved hver oppholdsperiodes begynnelse og slutt. Reisen skal skje på en for begge parter rimeligste/hensiktsmessige måte.

4.1.3 I de tilfeller de ansatte ved utreise og innreise må overnatte på sted anvist av arbeidsgiver, skal denne påse at det gis mulighet for hvile på enkeltrom før avreise dersom bedriften har muligheter til å rekvirere enkeltrom.

4.1.4 Bedriften dekker reisekostnadene.

4.1.5 Offshoretillegg betales fra avreise heliport til hjemkomst heliport.

4.2 Skiftendring

4.2.1 Dersom man etter avreise fra hjemsted – eller man i offshoreperioden endrer skift ifølge den på forhånd fastsatte arbeidsplan, kompenseres hver skiftendring med 100 % overtidstillegg for inntil fire døgn.

4.2.2 Dersom man på grunn av skiftendring og lovbestemt (8 timer) fritid mellom skiftene mister et skift eller deler av dette i perioden, får man betalt offshorelønn for den tapte tiden.

4.3 Shutling – overnatting på annen boplattform

4.3.1 For den tid som medgår til shutling mellom bo- og arbeidsplattformen utenfor normal arbeidstid (iht. arbeidsplan), betales 100 % overtid .

4.3.2 Hotbed og/eller samsoving godtgjøres med kr. 540,- pr. natt dersom bedriften varsles straks dette blir kjent.

4.4 Utgifter og diett i forbindelse med reise

4.4.1 Satsene i Statens reiseregulativ gjøres gjeldende for kost- og losjiforhold og reguleres i henhold til denne dersom ikke annet er avtalt.

4.4.2 Diettgodtgjørelse ved utreise beregnes fra det tidspunkt reisen starter fra hjemsted fram til første måltid under forpleining på innretning.

4.4.3 Ved hjemreise beregnes diettgodtgjørelse fra siste måltid på plattformen (innretningen).

5.0 Ferie

Ferie gis i samsvar med ferielov. Feriepenger utbetales som hovedregel første lønningsdag etter 1. mai. Dersom det avtales avvikling av ferien i tiden 1. januar – 1. mai, utbetales det feriepenger for det antall feriedager som er avtalt på siste lønningsdag før ferieavviklingen.

6.0 Kurs

6.1 Pålagte kurs i arbeidsperioden

For pålagte kurs av bedriften i den ordinære arbeidsperiode gjelder følgende:

6.1.1 Kurs som legges i arbeidstiden i offshoreperioden betales med offshorelønn.

6.1.2 For pålagte kurs som legges i fritid ute på innretningen betales 100 % overtid.

6.2 Pålagte kurs i henhold til overenskomst

Kurs på Heisbransjens utdanningssenter samt internkurs ved bedrift legges til disponibelperioden og kompenseres i følge lokal avtale.

Bedriften skal i den grad det er mulig ta hensyn til den enkelte arbeidstakers arbeidsplan og forhold for øvrig.

7.0 Uregelmessige arbeidsperioder

7.1.1 Bestemmelsen benyttes kun på personell som ikke er innplassert under hovedregelen pkt. 3.2.

7.1.2 Ved arbeidsoppdrag som har kortere varighet enn 14 dager og når det ikke er mulig å fastsette oppholdsperiodens lengde, skal de tillitsvalgte ha melding om hvem som arbeider på oppdraget og beregnet varighet. Det betales kun for den tid den enkelte arbeider på installasjonen.

Montasjeoppdrag

Ved montasjeoppdrag av lengre varighet hvor personell avløser hverandre, settes det opp arbeidsplaner med faste rotasjoner i samarbeid med tillitsvalgte.

8.0 Ulempetillegg

8.1 Smusstillegg

Betales iht. Overenskomst for heisfaget.

8.2 Nattillegg

Nattillegget øker til kr. 35,00 pr. time.

9.0 Sikkerhetsbestemmelser

9.1 Ved arbeid i høyder

For arbeid i høyder og som er godkjent for utførelse fra båtmannsstol, i sikkerhetssele og lignende skal alltid to arbeide sammen.

9.2 Arbeidstøy – verneutstyr og redningsdrakt

Arbeidsgiveren skal holde nødvendig arbeidstøy og verneutstyr (jf. egne forskrifter). Arbeidstøy og verneutstyr som er bedriftens eiendom, skal være nytt eller forsvarlig rengjort ved utlevering.
Alt yttertøy skal under arbeid offshore være orangefarget og flammesikkert.
Rettighetshaver eller bedriften holder arbeidstakeren med forskriftsmessig redningsdrakt under transport fra fremmøtested til innretning under opphold på innretning og under transport fra innretning til helikopterbase.

10.0 Korte velferdspermisjoner

Betalte velferdspermisjoner betalt med servicelønn gis i følgende tilfelle:

10.1 Ved dødsfall og begravelse – nærmeste familie. Med nærmeste familie menes personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstakerne så som ektefelle, samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn.

10.2 Akutt alvorlig sykdom i hjemmet.

10.3 For ektefelle eller samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel eller ved innleggelse på sykehus.

10.4 Ved konfirmasjon av egne eller samboers barn.

10.5 Merknad I:
Med samboer menes person som har hatt samme bopel som de ansatte i minst 2 år og har vært registrert i Folkeregisteret på samme bopel som den ansatte i samme tidsrom.

Merknad II:
Partene på den enkelte bedrift treffer nærmere avtale om retningslinjer hvordan ordningen skal praktiseres.

11.0 Forsikringer

11.1 Arbeidstakeren skal gjennom forsikring tegnet av bedriften ulykkesforsikres basert på en sum tilsvarende 20 ganger

grunnbeløpet i Folketrygden (20 G) ved død og minst 30 G ved 100 % invaliditet. For øvrig vises til sokkelforskriftenes § 43.
Forsikringen gjelder for reise mellom bosted og offshoreanlegget t/r – og for den periode vedkommende befinner seg om bord på innretningen.

11.2 Hvis bedriften har tilsvarende forsikring for sine arbeidstakere fra tidligere, er den ikke forpliktet til å tegne ytterligere tilleggsforsikring pga pkt. 11.1.

12.0 Helsekontroll

12.1 Helsekontroll utføres iht. forskrifter om helsekrav, som er utarbeidet av helsedirektoratets sokkelkontor, Stavanger.

12.2 Honorar for legeundersøkelse (helsekontroll) dekkes av arbeidsgiver.

12.3 Bedriften dekker reisekostnader i forbindelse med anskaffelse og fornyelse av helseerklæring. Reisemåte avtales med bedriften før legebesøket.

13.0 Lønn

Lønnsutbetalingen avtales lokalt basert på vanlige lønnssystemer på en slik måte at den enkelte sikres en jevn lønnsutbetaling i løpet av året.

13.1 Beregning av offshorelønn

Offshorelønn = lokal lønn + arbeidstidsforkortelse + offshoretillegg

Lokal lønn = lokal lønn etter et år (ekskl. fagarbeidertillegg)

Arbeidstidsforkortelse = 11,61 % av lokal lønn

Offshoretillegg = 40 % av lokal lønn.

Reisetid er inkludert i offshoretillegget. Dersom reisetid i forbindelse med hvert oppdrag overstiger 5 timer, godtgjøres de overstigende timer med lokal lønn.

Det betales ikke utenbystillegg i forbindelse med offshoreoppdrag.

13.1.2 Årslønn basert på service lønn utbetales i fast avlønninger (mnd.lønn)
Div. tillegg utbetales etterskuddsvis.

13.2 Fagarbeidertillegg
Fagarbeidertillegg betales iht. heisoverenskomsten.

13.3 Overtid/ventetid
Når en arbeidstaker ufrivillig får forlenget sin oppholdsperiode utover fastsatt hjemreisetidspunkt på grunn av vær eller andre uforutsette forhold, skal det betales servicelønn fram til tidspunktet arbeidstakeren ifølge arbeidstidsordningen skulle ha påbegynt sitt arbeid, deretter 12 timer offshorelønn for inntil 12 timer.

Varer oppholdet utover ett døgn, følger ovennevnte bestemmelse pr. døgn, dvs. at det også betales for fritid/ventetid. Det bør presiseres at arbeidstakerne har arbeidsplikt dersom han kan settes i arbeid. I slike tilfeller betales 100 % overtidstillegg. Den fritid som går tapt, er oppgjort med lønn.

13.8 Helligdagsgodtgjøring
13.8.1 Helligdagsgodtgjøring betales for 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kr. himmelfartsdag, 2. pinsedag samt 1. og 2. juledag når disse faller på en ukedag som er etter fast arbeidstidsordning i bedriften ellers ville vært vanlige virkedager.
Helligdagsgodtgjøring skal betales for de timer vedkommende arbeider ifølge sin arbeidsplan.
Dersom disse dager faller i avspaseringstiden (innarbeidet fritid), godtgjøres disse med vanlig helligdagsgodtgjøring for inntil 7 1/2 time pr dag.

13.8.2 For arbeid på 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kr. himmelfartsdag, pinseaften, 1. og 2. pinsedag, julaften, 1. og 2. juledag og nyttårsaften betales med offshorelønn + 100 % i overtidstillegg.

13.8.3 For arbeid på 1. påskedag og 1. pinsedag betales et tillegg på kr. 150,00 pr. time.

14.0 Diverse bestemmelser

14.1 Innkvartering

Det er fri kost og losji på innretningene iht. innkvarteringsforhold godkjent av myndighetene. Eventuelle dispensasjoner skal skaffes fram til det ordinære utvalg for tillitsvalgte på forlangende.

14.2 Vektberegning – personlig utstyr

Plassforholdene om bord er av en slik karakter at de begrenser den enkeltes utstyr/bagasje. Begrensningen for personlig bagasje er den til enhver tid gjeldende regel.

14.3 Ansvarsforhold

Arbeidet ledes og utføres ihht den lovgivning med tilhørende forskrifter som gjelder elektriske installasjoner for oljevirksomhet på norsk kontinentalsokkel.

14.4 Tillitsvalgte

14.4.1 Det er de tillitsvalgte iht. Hovedavtalen LO/NHO del A som kan inngå avtaler med bedriften.

14.4.2 Når flere bedrifter inngår samarbeid om arbeid innenfor denne avtale, etableres samarbeid mellom de tillitsvalgte ved de samme bedrifter.

14.4.3 Når det er nødvendig med fellesmøter mellom samarbeidende bedrifters tillitsvalgte, avholdes disse i arbeidstiden. Bedriftene dekker de nødvendige utgifter til reise og diett for de berørte tillitsvalgte.

14.4.4 Den enkelte bedrifts utvalg for tillitsvalgte etablerer kontaktpersoner på innretningen. Det opprettholdes et samarbeid mellom disse, og det velges en felles kontaktperson.

Merknad:
Eventuelle avtaler opprettes med tillitsvalgte iht. pkt. 14.4.1.
Kontaktpersonene er en vesentlig del av utvalget for tillitsvalgte.
Kontaktpersonene skal ha adgang til telefon/radio for å kunne ta kontakt med det ordinære utvalg for tillitsvalgte, også på dagtid (kl 0800–1600).

14.5 Varighet

Denne avtale har samme varighet som fastsatt i heisoverenskomsten.

Bilag 8

Bilag til overenskomst av 2026

Avtale om ny AFP-ordning

I Innledning

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

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

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

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

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

II Vedtekter

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

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

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

III Opprinnelig AFP- ordning

Opprinnelig AFP ytes til arbeidstakere som har sendt søknad om slik pensjon innen 31. desember 2010 og som 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 virkningstidspunkt fra og med 1. januar 2011. Ordningen etableres som en felles ordning i privat sektor.

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

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

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

Arbeidstakeren må på uttakstidspunktet dessuten ha en 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 9

Bilag til overenskomst av 2026

Intensjonsavtale

1. Avtalens omfang

Denne avtale skal omfatte medlemmer av NAF/HLF og NEKF/LO som arbeider innenfor heisbransjen i Norge.

2. Mål

Partene er enige i at forholdene skal legges til rette slik at bransjen er i stand til å montere, reparere og vedlikeholde heiser i samsvar med samfunnets behov. Dette fordrer at partene i samarbeid finner frem til tiltak for å forbedre produktiviteten og kvaliteten i bransjen, til beste for kundene, den enkelte bedrift og ansatte.

Dette innebærer videre at partene skal bestrebe seg på å utvikle et saklig og tillitsfullt samarbeid. Avtaler og regler som gjelder i arbeidslivet skal følges av begge parter, og uenigheter og tvister skal søkes løst ved forhandlinger etter Hovedavtalens bestemmelser.

3. Kgl. res.

a) Partene er inneforstått med at "Forskrifter om faglig utdanning av elektrofagfolk" er rene sikkerhetsbestemmelser som det er NVE's oppgave og ansvar å forvalte på beste måte.

b) Når det gjelder forståelsen av kgl. res. av 19. sept. 1975, tar partene til etterretning den fortolkning som er gjort av NVE i brev av 20.10.87. Se vedlegg. Partene ser det videre som ønskelig at dagens kgl. res. opprettholdes.

4. Opplæring

Partene anerkjenner heismontøryrket som et fag som gjennom opplæring og videreutdannelse av heismontører skal styrkes og utvikles, slik at montørene på en mer effektiv måte kan montere forskjellige typer heisanlegg, igangkjøre og reparere disse, samt foreta heisteknisk service og vedlikehold. Partene er enige om at dette området er forsømt og vil derfor:

a) nedsette et partssammensatt utvalg på hver 3 personer som innen 1.3.88 skal ha utarbeidet et forslag til funksjon og innhold i et felles etter- og videreutdanningssystem for bransjen. Utvalget skal ta utgangspunkt i at

– utdanningen skal være almen og heisrettet
– være frivillig for den enkelte montør
– ha et omfang på ca. 40 timer pr. år pr. montør, samt i at
– utdanningen forestås av en kvalifisert person.

Partene er enige i at denne personen straks tilknyttes utredningsutvalget som sekretær. Partene er også enige i at utgiftene i forbindelse med utredningsarbeidet dekkes av bedriftene.
Det er partenes intensjon at et slikt etter- og videreutdanningssystem skal startes opp fra 1.8.88.

b) Partene er enige i at et etter- og videreutdanningssystem innen bransjen ikke vil være tilstrekkelig til å møte den teknologiske utvikling. Den enkelte bedrift bør derfor tilby supplerende og mer produktrettet opplæring.

5. Produktivitet

Partene er enige i at produktiviteten og effektiviteten innen den enkelte bedrift må bedres. Det vises til avtalens pkt. 3 og 4. Partene vil derfor på den enkelte bedrift ta del i arbeidet med rasjonalisering, herunder utvikle bedre planleggings- og oppfølgingssystemer.

6. Lønn og lønnssystemer

Partene er enige i at lønnsutviklingen som har vært de siste år ikke kan fortsette. Partene vil derfor nedsette et partssammensatt utvalg på hver 3 personer som innen 1.3.88 skal foreslå endringer i dagens lønnssystem som gjør det mulig å fastsette fremtidig lønn på fritt grunnlag og som gir en lønnsutvikling i bransjen som er i samsvar med det øvrige arbeidsliv og sammenliknbare bransjer.

Oslo, den 4. januar 1988

for NEKF	for HLF
Ronald Rooth	J.D. Melbye

Bilag 10

Bilag til overenskomst av 2026

Avtale om prosentvis trekk av fagforeningskontingent

Med henvisning til Hovedavtalens § 11-1 og 11-4 er partene enige om følgende retningslinjer for den praktiske gjennomføring av prosentvis kontingenttrekk:

1. Kontingenten beregnes av bedriften i forbindelse med hver utlønning.

2. Kontingenten beregnes prosentvis.
   Prosentsatsen dekker både kontingenten til NEKF og den lokale fagforening/avdeling. Prosentsatsen oppgis av tillitsvalgt/den lokale fagforening/avdeling. Endring i prosentsatsen må meddeles senest 3 måneder før ikrafttredelsen og slik at den først gjennomføres fra og med første hele lønningsperiode etter varselfristen.

3. Beregningsgrunnlaget skal være som bestemt i Hovedavtalen, den organiserte arbeidstakers bruttofortjeneste.
   Med bruttofortjeneste menes summen av de beløp som skal oppgis i rubrikk 1.1 og 1.2 i den årlige lønns- og trekkoppgave. Unntatt er honorarer utover vanlig fortjeneste til medlem av styre eller bedriftsforsamling og erkjentlighetsgaver. Feriepenger/ferielønn inngår som en del av bruttofortjeneste og skal kontingent-belastes.

4. Kontingent ved sykefravær behandles etter følgende regler:
   Prosentvis beregning av trekk av kontingent av den lønn som utbetales i henhold til sykepengeordningen i arbeidsgiverperioden (14 dager).
   14-dagersperioden gjelder også hvis arbeidsgiver forskutterer sykelønn utover 14-dagersperioden mot senere refusjon fra trygdekontoret.
   Hvis arbeidsgiveren ikke forskutterer lønn utover 14-dagersperioden, vil fagforeningskontingenten bli trukket av det stedlige trygdekontor i henhold til avtale mellom

Rikstrygdeverket og Landsorganisasjonen i Norge. Det trukne beløp spesifiseres på lønnsslippen for hver enkelt arbeidstaker i lønnsperioden.

5. Den beregnede kontingenten trekkes med prioritet etter tvungne trekk slik som pensjonspremie, premie til sykelønnsordning eller bedriftssykekasse, opplysnings- og utviklingsfond, bidragstrekk samt forskudds- og påleggstrekk for skatt. Dersom det ikke er dekning for den beregnede kontingent, trekkes beløpet i en senere lønnsperiode.

6. De trukne kontingentbeløp overføres samlet for hver lønnsperiode til oppgitt kontonummer i NEKFs/fagforeningens bank.

7. Ved utgangen av hvert kvartal sender bedriften en samlet oversikt til den lokale fagforening/avdeling over trukne kontingentbeløp pr. organisert arbeidstaker i kvartalet. Oversikten kan gis på forhåndsutfylte lister over de organiserte arbeidstakere. Slike lister vil før utgangen av hvert kvartal bli tilsendt bedriften fra NEKF. For bedrifter som benytter EDB i lønningsregnskapet, kan oversikten gis på egne EDB-lister. For bedrifter hvor dette faller mest praktisk, kan rapporteringen i stedet for det trukne kontingentbeløp i kvartalet, omfatte trekk fra årets begynnelse.
   Rapporteringen skal også omfatte organiserte arbeidstakere som ikke har fått utbetalt lønn i rapporteringsperioden, men fortsatt er ansatt i bedriften: Syke utover arbeidsperioden eller fraværende pga. permisjon, militærtjeneste o.l.

8. Den lokale fagforening/avdeling skal gi bedriften melding om hvem det skal foretas trekk for samt om nye eller utmeldte medlemmer. Innføring eller opphør av trekk skal følge lønnsperioden. Melding må være bedriften i hende senest 14 dager før lønnsberegningen finner sted. Den nødvendige kontroll med at kontingenttrekk påbegynnes og avsluttes i rett tid, tilligger den lokale fagforening/avdeling. Noe ansvar som følge av oppståtte feil kan her ikke gjøres gjeldende overfor bedriften.

9. Bedriften skal gi den lokale fagforening/avdeling melding om opphør av arbeidsforholdet, oppnådd pensjonsalder, første gangs militærtjeneste og innvilget permisjon av minst 3

måneders varighet for organiserte arbeidstakere. Dersom bedriften blir kjent med at en sykemeldt arbeidstaker innvilges uførepensjon, bør melding om dette også gis.

10. Meldinger i henhold til pkt. 8 og 9 kan gis på blanketter som stilles til disposisjon av NEKF.

11. For bedrifter som av tekniske årsaker ikke kan følge retningslinjene fullt ut, avtales lokalt nødvendige tilpasninger eller overgangsordninger.

12. Medlemskap i NEKF innebærer betydelige forsikringsordninger for det enkelte medlem. NEKF vil på denne bakgrunn understreke betydningen av at både avdelinger og bedrifter oppfyller ovennevnte bestemmelser/retningslinjer for å unngå forsikringsmessige vansker (manglende rapportering og/eller manglende innbetaling (overføring) av kontingent).

Oslo, 19. februar 1993

for NEKF
Ronald Rooth

for HLF
John E. Kaasa

Bilag 11

Bilag til overenskomst av 2026

Stedlig avtale vedrørende beregning av timelønn for service- og reparasjonsarbeid i heisfaget

I henhold til Riksmeklingsmannens forslag til ny overenskomst for heisfaget for perioden 15.5.1986 til 14.5.1988 med senere endringer. Avtalen er en særavtale iht. Hovedavtalen LO – NHO §4-2 pkt.4 (Særavtaler som følger tariffavtalen).

A. Faglært montør med 1 års praksis som er beskjeftiget med service- og reparasjonsarbeid betales i flg. punkt B og C. For de øvrige arbeidstakeres vedkommende beregnes godtgjørelse i overensstemmelse med tidligere praksis.

B. Ny regulering av satsene blir å foreta pr. 15.5. og 15.11 hvert år.

C. Reguleringen 15.5. baseres på HLF.s lønnsstatistikk for 3. og 4. kv. året før.

Reguleringen 15.11. baseres på HLF.s lønnsstatistikk for 1. og 2. kv. samme år.

Beregningen tilsvarer tidligere NHO.s lønnsstatistikk, kolonne 6 for fagarbeidere.
Servicelønn beregnes som 93 % av den nevnte gjennomsnittslønn for fagarbeidere (kolonne 6), veid gjennomsnitt av de 2 kvartaler.

D. Hjelpearbeideres og lærlingers timesatser for service- og reparasjonsarbeid, reguleres ved de samme datoer som for fagarbeidere.

E. Differansen mellom den til enhver tid gjeldende timelønnssats for service- og reparasjonsarbeid for fagarbeidere som utregnet i C og forrige beregnet timelønnssats for fagarbeidere med 1 års praksis, utregnes som en prosent. Denne prosentsats anvendes for utregning av satsene for lærlinger, montører med mindre enn

1 års praksis samt for hjelpearbeidere på begynnersats og med 2 års praksis.

F. Fagaldertillegg og smusstillegg blir å utbetale i tillegg til de satser som måtte følge av foranstående beregninger.

G. Eventuell regulering av fortjenesten ved indeksregulering, tariffoppgjør, innebygget tillegg m.v., blir å utbetale i tillegg til den beregnede timesats for service-og reparasjonsarbeid. Tillegg som nevnt blir å utbetale inntil tilleggene har slått fullt ut i kvartalsstatistikken for beregningsperioden (2 kvartaler). Når tilleggene har hatt full utslagsvirkning i statistikken for beregningsperioden (2 kvartaler), blir godtgjørelsen for service- og reparasjonsarbeid å beregne av statistikkens fortjenestetall og således at tillegget (tarifftillegget, indekstillegget etc.) bortfaller.

H. Avtalen hindrer ikke bruk av pkt. 3 i overenskomstens III for arbeider som det kan avtales reelle slumpakkorder for, men er beregnet å brukes der arbeidet består av feilsøking eller reparasjoner hvor bedriften ikke finner slumpakkorder hensiktsmessig.

I. Likelydende stedlige avtaler er inngått ved samtlige heisbedrifter tilsluttet Næringslivets Hovedorganisasjon og Heisleverandørenes Landsforening.

J. Det settes opp en separat protokoll mellom tariffpartene Norsk Teknologi og EL & IT Forbundet ved hver regulering av lønnssatser.

K. Retningslinjer for utarbeidelse av lønnstatistikk for heismontørfaget.

Lønnstatistikk for alle fire kvartal, legges til grunn ved beregning av gjennomsnittslønn i bransjen.

Tallene for 1. og 2. kvartal skal foreligge slik at lønnsjustering kan foretas 15. november. Tallene for 3. og 4. kvartal skal foreligge slik at lønnsjustering kan foretas 15. mai.

Tallene som legges til grunn for statistikken er: Totalt arbeidede timer for tid- og akkordlønn inkludert fagarbeider tillegg.

HLF sørger for at alle medlemsbedrifter bruker likt rapporteringsskjema samt at tillitsvalgte får tilgang til å kontrollere opplysningene.

Bilag 12

Bilag til overenskomst av 2026

Den 24. september 1996 ble avholdt forhandlingsmøte vedr. tariffrevisjonen for heisfaget

Til stede:

LO:	Yngve Hågensen, Jan Balstad, Bjørn Kolby
NEKF:	Anders Kristoffersen, Knut Olav Bakke
HMF:	Terje Skog
NHO:	Karl Glad, Lars Chr. Berge
NELFO:	Tore Bergum
HLF:	Knut Hovind, Emse Lote

LO og NHO har i forbindelse med årets tariffoppgjør for heisfaget drøftet i hvilken grad andre overenskomster enn Heisoverenskomsten kan gjøres gjeldende for arbeid med heiser og kommet fram til følgende:

1. Partene konstaterte at Heisoverenskomsten og landsoverenskomsten for elektrofagene er selvstendige tariffavtaler.

2. Medlemsbedrifter i NHO som utfører ordinært installasjons-, reparasjons- og servicearbeid på heiseanlegg skal følge Heisoverenskomsten.

3. Når bedrifter hos seg selv utfører service og reparasjon av heiseanlegg eller utfører slikt arbeid hvor dette er en mindre del av en totalavtale om vedlikehold av elektroinstallasjoner i bygg eller byggekompleks kan dette arbeid utføres etter annen overenskomst.

Lars Chr. Berge	Yngve Hågensen
Tore Bergum	Anders Kristoffersen
Knut Hovind	Terje Skog

Bilag 13

Bilag til overenskomst av 2026

FERIE M.V.

Innledning

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

A. Fleksibilitet

I samtlige overenskomster inntas følgende bestemmelser:

a) "Der partene lokalt er enige om det, kan det som en forsøksordning iverksettes bedriftstilpassede ordninger som går ut over overenskomstens bestemmelser for så vidt gjelder arbeidstid og godtgjørelser for dette. Slike ordninger skal forelegges forbund og landsforening til godkjennelse."

b) "Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i arbeidsmiljølovens § 10-5. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres."

c) "Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker 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 feriepenger være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

   Økningen foretas ved at prosentsatsen for opptjeningsåret endres slik:

   2000 settes til 11,1
   2001 settes til 12,0

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

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

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

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

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

5. Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

6. Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

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

Merknader:

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

2. For sokkeloverenskomstene (nr. 129, nr. 125 og nr. 123) medfører ferien en reduksjon på 7,5 time pr. feriedag. Partene er enige om at ferien avvikles i friperioden i løpet av ferieåret.

AKTIVITETSPROGRAM MELLOM LO OG NHO – MED MÅL OM Å FREMME LIKESTILLING OG HINDRE DISKRIMINERING

INNLEDNING

Hovedavtalen mellom LO og NHO, tilleggsavtale 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 likestilling mellom kvinner og menn 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 15

Bilag til overenskomst av 2026

Opplæring av elektrikere for avleggelse av fagprøve i heismontørfaget

Partene er enige om at elektrikere som avlegger fagprøve i heismontørfaget skal få sin teoretiske utdanning ved OPPHEI, eller annen relevant utdanningsinstitusjon.
Elektrikere som skal avlegge fagprøve som heismontør inngår lærekontrakt med OPPHEI, eller annen relevant utdanningsinstitusjon.

Partene er enige om at spørsmål om lærlingens forhold til bedrift etter utløpt læretid reguleres av § 4.2 i opplæringsloven. Partene er enige om at elektrikere som inngår lærekontrakt, gis fast ansettelse i lærebedrift når fagprøven er bestått.

Teoriundervisning VKII bedrift gjennomføres i henhold til revidert bilag fra møtet mellom HLF og HMF 2.12.99. Beskrivelsen er vedlagt denne protokollen og inngår som en del av denne. Undervisningstiden ved OPPHEI skal være 4 uker. Partene er enige om at læretiden er minimum 24 mnd. Endring i omfang av læretid og teoriundervisning må godkjennes av myndighetene. Partene er enige om at ordningen evalueres etter 1 år.

Elektrikere med lærekontrakt skal lønnes i henhold til heisoverenskomstens § 4, pkt G2 i læreperioden. 4. halvår lønnes som 3. halvår.

Det er partenes intensjon at hovedrekrutteringen til faget skal være gjennom lærlinger som har gjennomført VK1 elektro (jf. reform 94).

1. september 2000

EL & IT Forbundet	For TELFO
Knut Olav Bakke	*Knut Chr. Christensen*

Bilag 16

Bilag til overenskomst av 2026

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 17

Bilag til overenskomst av 2026

Uorganiserte bedrifter – tariffrevisjoner

For bedrifter utenfor NHO som er bundet av 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 direkteavtalen sies opp.

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

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

Forbundet har rett til å ta medlemmer i disse bedrifter ut i arbeidskamp med varsling av plassoppsigelse og eventuell plassfratredelse iht. fristene i Hovedavtalens § 3-1 nr. 1, 2 og nr. 5, 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 direkteavtalen sies opp iht. de oppsigelsesregler som gjelder.

September 2026

Næringslivets Hovedorganisasjon	Landsorganisasjonen i Norge
NHO Elektro	EL og IT Forbundet

Produksjon: Oslo Kongressenter 2026