

**Arbeidsledere**  
Inngått: 1.desember 2014  
Utløp: 30.november 2016

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

mellom

**Glass og Fasadeforeningen  
med tilsluttede bedrifter  
på den ene side**

og

**Landsorganisasjonen i Norge og  
Forbundet for Ledelse og Teknikk  
og dets medlemmer ansatt ved disse bedrifter i stillinger som faller inn under  
omfanget  
av denne avtale (jfr. § 1)  
på den annen side**

## INNHOLDSFORTEGNELSE

Side

|   |    |
|---|----|
| § 1   | 5  |
| § 2 Overenskomstens omfang                                  | 5  |
| § 3 Arbeidslederens stilling i bedriften                    | 5  |
| § 4 Opplæring utdanning/videreutdanning                     | 6  |
| § 5 Representasjon  | 8  |
| § 6 Opprettelse av nye avtaler i inneværende tariffperiode  | 8  |
| § 7 Arbeidstiden  | 8  |
| § 8 Lønnsbestemmelser                                       | 9  |
| § 9 Likelønn og likestilling                                | 12 |
| § 10 Lønnsansiennitet                                       | 12 |
| § 11 Omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel              | 13 |
| § 12 Skiftgodtgjørelse                                      | 13 |
| § 13 Arbeidstøy/verneutstyr                                 | 13 |
| § 14 Overtidsarbeid   | 14 |
| § 15 Tilgjengelighetsteknologi                              | 15 |
| § 16 Reisegodtgjørelse                                      | 15 |
| § 17 Arbeid Offshore  | 16 |
| § 18 Ferie- og feriegodtgjørelse                            | 17 |
| § 19 Lønn under sykdom                                      | 17 |
| § 20 Lønn til etterlatte                                    | 18 |
| § 21 Lønn under militærtjeneste                             | 18 |
| § 22 Beredskapsvakt   | 19 |
| § 23 Livsfasepolitikk                                       | 19 |
| § 24 Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse | 19 |
| § 25 Innvandrere  | 20 |
| § 26 Oppsigelse   | 20 |
| § 27 Innleie av arbeidstakere                               | 21 |
| § 28 Spesielle fordeler                                     | 22 |
| § 29 Generelle avtaler (bilag)                              | 22 |
| § 30 Varighet   | 22 |

### BILAG:

Avtale om sluttvederlag

Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond

Nedsettelse av arbeidstiden

Avtale om korte velferdspermisjoner

Avtalefestet Pensjon (AFP)

Likestilling

Avtalefestet ferie (ferie m.v.)

Avtale om trekk av fagforeningskontingent

## § 1

Som Del I i denne overenskomst inngår gjeldende hovedavtale for funksjonærer mellom NHO og FLT.

## § 2

### *Overenskomstens omfang*

Denne overenskomst gjelder for de medlemmer av FLT som går inn under følgende definisjon:

Med arbeidsledere forstås formenn, verksmestre og arbeidstakere i lignende stilling som er ansatt for på arbeidsgiverens vegne å lede, fordele eller kontrollere arbeid utført av personer som er underordnet dem, dersom de ikke har plikt til selv å ta del i dette arbeid i større utstrekning.

Merknad:

For at en kontrollør skal komme inn under denne avtale, må han fylle vilkårene for godkjenning som arbeidsleder i henhold til foranstående definisjon.

Oppstår det tvist om vedkommende er arbeidsleder etter foranstående definisjon, avgjøres tvisten av en nemnd sammensatt av en representant for GF og en representant for FLT og med Riksmeklingsmannen eller den han oppnevner som formann.

## § 3

### *Arbeidslederens stilling i bedriften*

Arbeidslederne er arbeidsgivernes representanter på arbeidsplassen. De skal ivareta bedriftens interesser og medvirke til å opprettholde et godt forhold mellom bedriften og dens arbeidere.

Ved stillingsbeskrivelse/instruks eller lignende fastsetter bedriften arbeidsledernes arbeids- og myndighetsområde i samråd med vedkommende arbeidsleder.

Arbeidslederen plikter å utføre sitt arbeid overensstemmende med sin instruks, og har innenfor denne ramme den ledende myndighet i sin stilling. Han/hun er funksjonær i bedriften.

Arbeidslederen skal gis anledning til å konferere med sine tillitsvalgte på forhånd. Arbeidslederne er forpliktet til å bevare absolutt taushet om alle produksjons-hemmeligheter og lignende bedriftsanliggender som de i egenskap av bedriftens funksjonærer får kjennskap til.

## § 4

### *Opplæring, utdanning/videreutdanning*

- A. Arbeidsmiljøloven innebærer at en rekke stillingsinnehavere i bedriften har arbeidsoppgaver med ansvar i forhold til denne.

For at lovens målsetting skal kunne oppnås, må den enkelte arbeidsleder kjenne sine plikter på dette området.

Den enkelte arbeidsleder må derfor gjøres kjent med de bestemmelser i arbeidsmiljøloven, og de forskrifter og instruksjoner som har betydning for vedkommendes ansvar innen dette felt.

Partene konstaterer at det er viktig med motivasjon for et vellykket vernearbeid. Man er derfor enige om å anbefale at det i den enkelte bedrift drøftes mellom tillitsvalgte og bedriften hvilke tiltak som bør iverksettes og at planer for gjennomføring utarbeides, se dog arbeidsmiljølovens § 7-2, nr 2, b), og avtale av 12.2.1990 mellom hovedorganisasjonene om opplæring i verne- og miljøarbeid.

- B. Partene understreker det verdifulle i at arbeidslederne er kvalifisert for arbeidslederrollen og derigjennom bidrar til en utvikling til beste for den enkelte og bedriften.

Partene er enige om at det er viktig at bedriften til enhver tid har kvalifiserte arbeidsledere.

Partene understreker videre betydningen av planmessig kompetanseutvikling med sikte på å kvalifisere arbeidslederne for aktuelle arbeidsoppgaver.

Bedriftsutvikling, jfr. Hovedavtalens § 9, kap XVIII og Tilleggsavtale I, vil kunne bety behov for endret kompetanse for den enkelte medarbeider og derved også for arbeidslederne.

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få dokumentert sin realkompetanse. Etablering av slike systemer drøftes mellom bedriften og de tillitsvalgte med sikte på hensiktsmessige løsninger.

Ved permitteringer skal bedriften og de tillitsvalgte drøfte kompetansegivende tiltak til fordel for bedriften og de ansatte.

Partene forutsetter at man i samarbeid innen bedriften vurderer de behov som er tilstede med sikte på å legge forholdene tilrette for kompetanseutvikling. I denne forbindelse henvises til Hovedavtalens §§ 5-4 nr. 2, 10-11, kap. XVIII.

Dette betyr at også den enkelte arbeidsleder selv må være engasjert og erkjenner behovet for egen utvikling.

Kostnader til etter- og videreutdanning i samsvar med bedriftens behov er bedriftens ansvar. Den praktiske tilretteleggingen av slike opplæringstiltak – herunder den enkelte medarbeiders behov for tid til forberedelse og gjennomføring av opplæringen og eksamen – avtales nærmere med bedriften i det enkelte tilfelle.

Arbeidsleder som tar etter- eller videreutdanning som begynner kl.16.00 eller senere, og som har tilknytning til vedkommendes arbeid i bedriften, skal gis fri således at det mellom arbeidstidens slutt og skoletidens begynnelse blir minst 2 timer.

Ved eksamen i forbindelse med slik utdanning gis etter behov fri uten lønnstrekk eksamensdagen. Eventuell fri til nødvendig eksamensforberedelse avtales lokalt. Eventuelle bedre ordninger beholdes.

For kurs og konferanser som pålegges av arbeidsgiver og som holdes utenom ordinær arbeidstid, godtgjøres effektiv kurs/konferansetid med ordinær timelønn eller ved avspasering. Det er adgang til å avtale andre ordninger. Eventuelle bedre ordninger beholdes.

#### C. Stipend til etter- og videreutdanning:

Partene er enige om at bedriftenes fremtid vil være avhengig av vedlikehold og fornyelse av de ansattes kompetanse, jfr. § 21, Hovedavtalens § 5-4 nr. 2, § 10-11 og kapittel XVIII. For å møte dette behovet har det siden 1992 vært avsatt midler til stipendordning for etter- og videreutdanning for hver teknisk funksjonær som omfattes av overenskomsten.

Ordningen innebærer at det avsettes et beløp pr. time for ansatte som omfattes av denne overenskomst. Beløpet er gjenstand for forhandlinger i forbindelse med avtalerevisjonene.

Partene er enige om at bedriftene en gang pr. år innbetaler det avtalte beløp til FLT som forvalter midlene i overensstemmelse med ovenstående. FLT gir GF regnskap og beretning en gang pr. år om midlenes disponering.

LO, GF og FLT er enige om at ovennevnte ordning kun gjelder for FLT og at den ikke skal kunne påberopes for andre overenskomstområder.

Ved tariffrevisjonen 2014 ble partene enige om å øke satsen fra kr. 1,00 pr. time til kr. 1,10 pr. time med virkning fra 1. mai 2014 (kr. 2063,75 pr. år for 2014, kr 2145,- for

2015 for full stilling ).

## § 5 *Representasjon*

Ved forhandling mellom bedriften og arbeiderne angående en enkelt eller flere arbeidslederes forhold, skal arbeidslederne være representert.

## § 6 *Opprettelse av nye avtaler i inneværende tariffperiode*

- 1A. Krav om avtaleoppsettelse i GFs medlemsbedrifter overfor navngitte medlemmer av FLT sendes til GF. GF må gi beskjed innen 1 måned om de mener vedkommende ikke har slik stilling at han kommer inn under avtalen. Hvis ingen innsigelser fremkommer innen 1 måned, ansees vedkommende godkjent som arbeidsleder og avtale opprettet med bedriften.
- 1B. Oppstår tvist om vedkommende er arbeidsleder bringes saken inn for organisasjonsmessig behandling. Ved fortsatt uenighet kan en av partene bringe tvisten inn for en nemnd sammensatt av en representant for GF og en representant for FLT og med Riksmeklingsmannen eller den han oppnevner som formann.
- 2A. For nye medlemmer i FLT i bedrifter hvor denne avtale er gjort gjeldende, fremsetter de tillitsvalgte et skriftlig krav til bedriften om at navngitt(e) person(er) skal føres inn under den bestående avtalen. Oppnås ikke enighet om dette, avholdes forhandlingsmøte etter Hovedavtalens § 2-3.

Hvis bedriften aksepterer kravet, bekreftes dette skriftlig og oversendes henholdsvis FLT og GF. Ved uenighet følges prosedyren i 1B.

- 2B. Ved bedrifter der det ikke er tillitsvalgt for FLT følges prosedyren i 1A og B.
3. Der arbeidstakeren er godkjent under avtalen og det oppstår forhold eller avdekkes feil som tilsier en endring i avtaleforholdet, tas dette opp med FLT og GF for videre behandling. Dersom enighet om endrede avtaleforhold ikke oppnås sentralt, behandles tvisten etter reglene i 1B.

## § 7 *Arbeidstiden*

Den ordinære arbeidstid skal være som bestemt for arbeiderne i samme avdeling. Kommer skift- eller turnusarbeid til anvendelse, fastsettes arbeidstiden overens-

stemmende med den til enhver tid gjeldende arbeidervernlovgivning og det som måtte være avtalt mellom LO og GF.

Når den jevne drift ikke kan gå sin gang uten at den enkelte arbeidsleder må begynne før eller slutte etter de andre arbeidstakerne, kan den alminnelige arbeidstid etter drøftelser med den enkelte forlenges med inntil ½ time i døgnet for disse arbeidslederne.

Overenskomsten er ikke til hinder for at det kan inngås avtale om tilpassede arbeidstidsordninger. En slik avtale kan innbefatte f. eks. ferie, arbeidstid, herunder permisjon til omsorg. Avtalen skal inngås skriftlig.

## § 8

### *Lønnsbestemmelser*

1. Arbeidslederne inndeles i følgende grupper:
  - a) Overordnede arbeidsledere som har arbeidsledere under seg.
  - b) Andre arbeidsledere.
  - c) Arbeidsledere på den prøvetid som til enhver tid gjelder i den enkelte bedrift.
2. a) Arbeidsledernes lønn fastsettes individuelt under hensyntagen til vedkommendes:
  - Arbeids- og ansvarsområde i henhold til beskrivelse for stillingen.
  - Praksis
  - Utdannelse
  - Ansettelsestid
  - Dyktighetog slik at den klart gir uttrykk for den ledelse og det ansvar som følger stillingen.

Tillitsvalgtarbeid bør vurderes positivt i forbindelse med lønns- og karriereutvikling.

#### *Merknad 1:*

*Hvor en stilling medfører hyppige eller langvarige reiser med fravær fra hjemstedet, skal det tas hensyn også hertil ved lønnsfastsettelsen.*

#### *Merknad 2:*

*De forberedende og avsluttende arbeid i forbindelse med den fastsatte arbeidstid skal tas hensyn til ved lønnsfastsettelsen, jfr. § 12 A.*

- b) Arbeidsleder på prøvetid (1 c) skal ha en lønn som ligger høyere enn gjennomsnittsførtjenesten for bedriftens voksne arbeidere på ordinær tid med samme arbeidstidsordning og også høyere enn gjennomsnittsførtjenesten for de arbeidere han/hun leder.
- c) Arbeidsleder i gruppe 1 b) skal etter 1 års ansiennitet som arbeidsleder i denne gruppe ha en lønn som ligger minst 10 % høyere enn gjennomsnittsførtjenesten for bedriftens voksne arbeidere i sist kjente kvartal, dog minst 10 % over de arbeidere som vedkommende leder.

Hvis en arbeidsleder ikke har ledelsen av en bestemt gruppe, gjelder bestemmelsen om gjennomsnittsførtjenesten for bedriftens voksne arbeidere.

- d) For overordnede arbeidsledere som overformenn, verksmestre o.l. som har arbeidsledere under seg, jfr. pkt. 1 a) fastsettes og reguleres lønnen individuelt på bedriften en gang pr. år uavhengig av bestemmelsene i denne paragrafs pkt. 4, annet avsnitt.

*Merknad til pkt. 2:*

*Bestemmelsene i pkt. 2 kommer ikke til anvendelse ved bedrifter hvor det er innført lønnsregulativ eller praktiseres faste normallønnsatser for arbeidsledere uavhengig av tjenestetid som arbeidsleder og er heller ikke til hinder for at den enkelte bedrift i forståelse med arbeidslederne kan finne frem til andre former for lønnsfastsettelse, f.eks. gjennom systematisk stillings- eller arbeidsvurdering. Slike avtaler skal, før de settes i verk, godkjennes av organisasjonene.*

*Merknad til pkt. 2 b) og c):*

*Bestemmelsene i pkt 2 b) og c) kommer ikke til anvendelse hvor det i arbeidslederstilling ansettes arbeidstaker med tidligere praksis som arbeidsleder.*

*Merknad til pkt. 2 c):*

*Bestemmelsen i pkt. c) kommer tidligst til anvendelse overfor den enkelte arbeidsleder ett år etter at tariffavtalen er gjort gjeldende for bedriften.*

*Bestemmelsen i pkt. 2 c) skal kunne fravikes ved skriftlig avtale mellom bedriften og vedkommende arbeidsleder forsåvidt avtalen ved en samlet vurdering gir arbeidslederen minst like gode vilkår som er fastsatt i bestemmelsen. Vedkommende skal gis anledning til å konferere herom med den tillitsvalgte.*



3. Ved årlig konferanse mellom bedriftsledelsen og tillitsvalgte kan det prinsipp eller den form bedriftens lønnsfastsettelse foretas etter tas opp til drøftelse. Hvis den enkelte arbeidsleder mener urimeligheter er tilstede som gir grunnlag for fornyet vurdering av den individuelle lønn, kan forøvrig tillitsvalgte på hans/hennes vegne ta saken opp i konferanse med bedriftsledelsens representant.

På forespørsel skal de tillitsvalgte få utlevert liste over FLT sine medlemmer underlagt overenskomst hvor de individuelle lønninger fremkommer.

Hvis det i forbindelse med stedlige lønnsreguleringer oppstår spørsmål om å ta forbehold med hensyn til innregning av fremtidige lønnstillegg, må organisasjonenes godkjenning innhentes.

4. Pr. 1. januar eller det tidspunkt som vanlig brukes i den enkelte bedrift for regulering av arbeidslederlønnene, skal der foretas lønnsregulering for arbeidsledere.

Retningsgivende for den regulering som skal foretas er den lønnsøkning som har funnet sted for voksne arbeidere med full arbeidstid i bedriften siden sist foretatte regulering for arbeidslederne. Beregningsgrunnlaget for det retningsgivende tall forelegges tillitsvalgte før den årlige konferanse finner sted.

De lokale parter kan bli enige om å fravike den prosentuelle regulering (lokalt og sentralt) for voksne arbeidere og/eller bruke et annet beregningsgrunnlag for lønnsreguleringen.

Hvis den enkelte arbeidsleder mener at den regulering som er gjennomført for hans/hennes vedkommende virker urimelig, kan de tillitsvalgte på hans/hennes vegne ta saken opp i konferanse med bedriftsledelsens representanter. I de tilfeller det ikke er tillitsvalgte, kan den enkelte arbeidsleder søke sin sak løst gjennom sin organisasjon.

*Merknad til pkt. 4:*

*Der hvor forholdene tilsier det, er denne bestemmelse ikke til hinder for at lønnsvurdering foretas mer enn én gang i året.*

*Spesielt vil man her peke på den hovedregel de enkelte bedrifter har vedrørende lønnsreguleringer.*

5. I de tilfeller hvor det er nødvendig å beregne lønn for del av måned (f.eks. ved tiltredelse eller fratredelse), skal dette skje slik:

Månedslønnen divideres med det aktuelle uketimetall X 4 1/3, og det fremkomne beløp multipliseres med det antall timer det skal betales for.

6. Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta lønnsregulering av arbeidsledere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

### § 9

#### *Likelønn og likestilling*

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

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

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

Protokolltilførsel:

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

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

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

Likestilling er et lederansvar

Likestilling mellom kjønnene omfatter mer enn lønsspørsmål.

Likestilling gjelder også holdninger og normer og krever sterk medvirkning fra de tillitsvalgte.

Likestillingsarbeidet bør drøftes og følges opp i etablerte samarbeidsfora i bedriften.

### § 10

#### *Lønnsansiennitet*

Lønnsansiennitet ved militærtjeneste:

Avtjent førstegangstjeneste i Forsvaret og pålagt tjeneste som sivilarbeider godskrives som lønnsansiennitet.

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

Lønnsansiennitet ved svangerskap/fødsel eller adopsjon:

Arbeidsleder som har permisjon i forbindelse med svangerskap/fødsel eller adopsjon, opparbeider lønnsansiennitet i inntil ett år, såfremt arbeidstaker har rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter Folketrygdloven § 14-2 og 14-4.

Arbeidstakere som har utdanningspermisjon (jf arbeidsmiljølovens § 12-11) opparbeider seg lønnsansiennitet i ett år (gjelder fra det tidspunkt lovbestemmelsen iverksettes)

### § 11

#### *Omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel*

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

### § 12

#### *Skiftgodtgjørelse*

1. I de bedrifter hvor det utføres skiftarbeid av arbeidslederne, skal skiftgodtgjørelsen ikke være ringere enn skiftgodtgjørelsen for arbeiderne på den enkelte bedrift. Det skal klart fremgå av arbeidsledernes lønn hva skiftgodtgjørelsen utgjør.

I de bedrifter hvor det innføres skiftarbeid, skal det forhandles om skiftgodtgjørelsen.

2. Oppnås ikke enighet på bedriften, kan spørsmålet innbringes for hovedorganisasjonene til endelig avgjørelse. Blir disse ikke enige, avgjøres tvisten med bindende virkning av Riksmeklingsmannen eller den han oppnevner som oppmann.

### § 13

#### *Arbeidstøy/verneutstyr*

Når en arbeidsleder under ivaretagelsen av sine plikter berøres av forhold som etter vedkommende arbeideroverenskomst gir rett til fottøy, arbeidsklær og vask, har arbeidslederen rett til dette i samme utstrekning som arbeiderne. Tilsvarende gjelder for verneutstyr.

*Merknad:*

*I bedrifter hvor det gjennom fast praksis er tildelt arbeidslederne arbeidstøy m.m. i større utstrekning enn det som følger av forannevnte bestemmelser, bibeholdes denne praksis.*

§ 14  
Overtidsarbeid

- A. Enhver arbeidsleder har rett til betaling for pålagt overtidsarbeid. Vanlig forberedende og avsluttende arbeid før og etter den normale arbeidstid anses ikke som overtid, jfr. § 8.2a, merknad 2.

For overtidsarbeid betales en godtgjørelse pr. time som svarer til månedslønnen dividert med det timetall som fremkommer ved å multiplisere den ukentlige aktuelle arbeidstid med  $4 \frac{1}{3}$ . I tillegg hertil betales overtidsprosjenter som bestemt for arbeiderne.

*Merknad:*

*Bestemmelsen om overtidsbetaling gjelder normalt bare hvis vedkommende har mottatt beskjed fra overordnet om å utføre overtidsarbeidet. Har arbeidslederen ikke mottatt slik beskjed fordi den overordnede ikke har vært tilstede, skal overtidsgodtgjørelsen likevel betales hvor det av bedriftsmessige grunner har vært nødvendig å utføre overtidsarbeidet.*

- B. For avbrutt nattarbeid gjelder samme bestemmelser som for arbeiderne.
- C. Ved overtid på skift betales de samme tillegg som bestemt for arbeiderne.
- D. Ved fremmøte til overtid etter ordinær arbeidstid skal det betales for samme timetall som bestemt for arbeiderne.
- E. Vedrørende mat/matpenger ved overtidsarbeid praktiseres den ordning som gjelder for de arbeidere vedkommende leder.

*Merknad:*

*For de kategorier av arbeidsledere som er omhandlet under § 8, 1 a, skal det være adgang til å treffe avtale med den enkelte arbeidsleder om å inkludere overtidsgodtgjørelsen i den faste lønn for såvidt dette ikke vil stride mot arbeidsmiljølovens regler. I så fall bortfaller bestemmelsen om betaling for overtid i denne paragraf.*

- F. Tillitsvalgte skal ha adgang til overtidslister for bedriftens fast ansatte jfr. AML §

10-7.

### § 15 *Tilgjengelighetsteknologi*

FLT og GF er enige om at tilgjengelighetsteknologi kan påvirke forholdet mellom arbeidstid og fritid. Det er viktig at den ansatte kan påvirke bruken av teknologi slik at arbeidstakers individuelle behov for fritid ivaretas.

Partene oppfordres derfor til å drøfte rammene for anvendelse av teknologi. Slike drøftelser kan blant annet inneholde:

- arbeidsgivers forventninger
- godtgjørelse for pålagt arbeid utenfor ordinær arbeidstid

### § 16 *Reisegodtgjørelse*

#### **I. Reisegodtgjørelse**

- A. Reiseregulativ for reiser i bedriftens tjeneste skal drøftes lokalt. Fra drøftelsene skal det settes opp protokoll.
- B. Dersom reiseregulativ ikke finnes, og det ikke er tillitsvalgte i FLT, skal det før funksjonæren reiser ut på tjenestereise treffes avtale om en av følgende tre ordninger:
- a) En fast diett- og losjigodtgjørelse pr. dag, uke eller måned.
  - b) Bedriften holder kost og losji uten utgift for vedkommende.
  - c) Utgifter til kost og losji betales etter regning.

Benytter funksjonæren egen bil i tjeneste, skal det avtales en godtgjørelse for dette.

*Merknad til I A og B:*

*De sentrale parter understreker viktigheten av å gjennomføre slike drøftelser. Partene er enige om at i de tilfelle det måtte oppstå tvist om anvendelsen av denne bestemmelse, kan saken forelegges organisasjonene i henhold til Hovedavtalens § 2-3.*

## II. Kompensasjon for reisetid utenom den enkeltes ordinære arbeidstid

A. Kompensasjon for reise utenom arbeidstid skal forhandles om lokalt. Fra forhandlingene settes det opp protokoll.

I bedrifter med bedriftsgruppe kan avtalen få form av særavtale iht Hovedavtalens kap.4.

B. Dersom egne retningslinjer ikke finnes, og det ikke er tillitsvalgte i FLT, kan det for enkeltstående reiser utenom ordinær arbeidstid istedet avtales en godtgjørelse i det enkelte tilfelle. (Jfr. dog § 8.2a. merknad 1.) En slik avtale bør såvidt mulig inngås før avreise.

*Merknad til II A og B:*

*De sentrale parter understreker viktigheten av å gjennomføre slike forhandlinger. Dersom de lokale parter ikke blir enige kan arbeidsgiver fastsette hvilke vilkår som skal gjelde. Eventuelle brudd på forhandlingsplikten kan tas opp med organisasjonene i henhold til hovedavtalens § 2-3.*

III. Hvor forholdene nødvendiggjør det, skal funksjonæren gis fri en rimelig tid til å forberede reisen. På tilsvarende måte gis nødvendig fritid før vedkommende etter avsluttet reise møter på bedriften.

IV. Ved bedrifter hvor man idag har andre tilfredsstillende ordninger enn nevnt foran, bibeholdes disse.

### § 17 Arbeid offshore

Før bedriften fastsetter betingelsene for arbeid offshore skal det forhandles mellom bedriften og de tillitsvalgte. Forhandlingene bør omfatte:

- arbeidstid, hvilepauser, endringer m.v.
- reisebetingelser, mønstring m.v.
- ferie
- kurs og opplæring
- nøddinnkvartering

- sikkerhetsbestemmelser, verneutstyr m.v.
- forsikringer/sykepengeordninger/helsekontroll
- offshoret tillegg, overtidstillegg, nattillegg, hellig- og høytidsdagstillegg m.v.

Det settes opp protokoll fra forhandlingene.

Tvister behandles i hht. reglene i Hovedavtalens § 2-3.

Arbeidstidsordninger som faller utenfor de alminnelige bestemmelsene i AML kap. 10 må godkjennes av FLT/LO i samsvar med AML § 10-12 (4) før iverksettelse.

### § 18

#### *Ferie- og feriegodtgjørelse*

Ferie gis i samsvar med Ferieloven, samt bestemmelsene om avtalefestet ferie mv i henhold til bilag nr. 7

Ved utregning av feriegodtgjørelse regnes 1 måned = 26 arbeidsdager.

For eldre arbeidstakere som er fylt 60 år skal gjelde:

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

Organisasjonene er imidlertid enige om at ekstra ferie for eldre arbeidstakere ikke kan kreves henlagt til et tidspunkt som skaper vesentlige vanskeligheter for bedriftens arbeidsstokk som helhet. Hvor dette er tilfelle, har bedriften rett til å kreve at arbeidstakeren velger et annet tidspunkt for avvikling av sin ekstraferie.

### § 19

#### *Lønn under sykdom*

Under sykdom som legitimeres ved legeattest, har fast ansatt arbeidsleder rett til full lønn i minst 3 måneder i kalenderåret, med fradrag av ytelser etter Lov om folketrygd.

Ved overgang til pensjon eller lignende trygdeordning (f.eks. attføringstrygd, uføretrygd m.v.) bortfaller rett til lønn.

#### *Merknad:*

*For sykefravær som skyldes skade voldt av tredjemann, betales lønn etter forannevnte regler bare i den utstrekning arbeidslederen ikke får erstatning for tapt arbeidsfortjeneste av den som er ansvarlig for skaden. I påvente av erstatningsoppgjør for tapt*

*arbeidsfortjeneste, forskutterer arbeidsgiveren lønn under sykdom etter de vanlige regler.*

## § 20

### *Lønn til etterlatte*

Når en arbeidsleder med minst 3 års ansettelse i bedriften dør, skal bedriften utbetale ektefelle/samboer, barn under 18 år eller andre personer som avdøde forsørget, et beløp tilsvarende full lønn i 2 måneder. Med samboer menes person som har hatt samme bopel som den ansatte i minst to år og som har vært registrert i Folkeregisteret på samme bopel som den ansatte i samme tidsrom.

Hvis bedriften har innført statuttmessig regulert pensjonsordning, gruppelivsforsikring, eller andre lignende trygdeordninger som tilfaller de etterlatte, kommer de beløp vedkommende i henhold hertil har krav på til fradrag ved lønnsutbetalingen.

Det samme gjelder ytelser fra Folketrygden, dog ikke engangsstønad ved dødsfall i henhold til Lov om folketrygd av 28.februar 1997 Kap. 7.

## § 21

### *Lønn under militærtjeneste*

Til personer som har minst 6 måneders ansettelse i en bedrift og som beordres til militærtjeneste, betales følgende lønn:

- a) For samlet førstegangstjeneste halv lønn i inntil 3 måneder med fradrag av den godtgjørelse vedkommende oppebærer av det offentlige, unntatt familietillegg.
- b) For senere tjenestegjøring, full lønn i inntil 1 måned med fradrag av den godtgjørelse vedkommende oppebærer av det offentlige, herunder også familietillegg.

Militærtjenesten kan ikke nyttes som oppsigelsesgrunn.

Foranstående bestemmelser skal også komme til anvendelse for arbeidsledere som blir beordret til ordinær pliktig tjeneste i Heimevernet, Sivilforsvaret eller Politireserven.

#### *Merknad 1:*

*Betaling av lønn under militærtjeneste bygger på den forutsetning at arbeidstakeren er i arbeid i minst 3 måneder i bedriften umiddelbart etter avtjent militærtjeneste. Fratrer arbeidslederen etter egen oppsigelse innen utløpet av denne tid, har bedriften adgang til å foreta motregning i tilgodehavender vedkommende måtte ha i bedriften.*



*Merknad 2:*

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

§ 22

*Beredskapsvakt*

Ved beredskapsvakt som omfattes av arbeidsmiljøloven kap. I 0, vises til § 10-4 (3). Hvis en funksjonær blir pålagt beredskapsvakt (hjemmevakt) utenom den ordinære arbeidstid skal det på den enkelte bedrift treffes skriftlig avtale om godtgjørelse for slik vakt.

Avtalen bør inneholde:

- Eventuell omregningsfaktor for arbeidstiden.
- Kompensasjon for å ha beredskapsvakt.
- Kompensasjon for faktisk utført arbeid.

I bedrifter med bedriftsgruppe kan avtalen ta form av særavtale iht. Hovedavtalens kap.4. Tvister behandles iht. reglene i Hovedavtalens § 2-3.

§ 23

*Livsfasepolitikk*

FLT og GF er enige om at de lokale parter i den enkelte virksomhet bør drøfte livsfasepolitikk. Formålet med å iverksette tiltak vil være å legge til rette for at virksomhetens og arbeidstakenes individuelle behov ivaretas.

**Livsfasepolitikk kan bidra til å:**

- beholde og utvikle medarbeidernes kompetanse
- gjøre bedriften konkurransedyktig
- sette fokus på og styrke verdien av den enkelte medarbeider
- redusere sykefraværet
- se verdien av at alle aldersgrupper er representert på arbeidsplassen, samtidig å anerkjenne forskjellige behov
- fremme et inkluderende arbeidsliv

Livsfasepolitikken vil være en del av personalpolitikken i virksomheten.

## § 24

### *Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse*

FLT og GF er enige om både sentralt og lokalt å arbeide for at det legges til rette for en personalpolitikk slik at eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse, kan fortsette å arbeide fram til ordinær pensjonsalder.

Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift diskuterer arbeidssituasjonen for eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse. Det bør særlig tas hensyn til at tunge løft, skift, overtid, reiseoppdrag og særlig smussig arbeid kan medføre belastninger som kan være spesielt uheldig for disse arbeidstakerne. Av den grunn bør eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse så vidt mulig ut fra en leges vurdering eller etter eget ønske, kunne fritas fra slike arbeidsoppgaver.

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

## § 25

### *Innvandrere*

Partene er enige om at det både sentralt og lokalt må arbeides for å tilrettelegge forholdene slik at innvandrere rekrutteres også til stillinger innenfor overenskomsten. På denne bakgrunn bør derfor partene lokalt diskutere bedriftsaktuelle problemstillinger knyttet til rekruttering av innvandrere, som for eksempel språkopplæring, sikkerhetskunnskap, holdningsspørsmål og arbeidskultur.

## § 26

### *Oppsigelse*

#### A. Individuell oppsigelse

Hvor intet annet er bestemt ved lov eller skriftlig avtale, gjelder følgende:

Ved oppsigelse av fast ansatte arbeidsledere, skal den gjensidige oppsigelsestid være minst 1 måned regnet fra slutten av en kalendermåned. Har arbeidslederen vært ansatt i arbeidslederstilling i minst 5 år i bedriften, skal den gjensidige oppsigelsesfrist være minst 3 måneder, regnet fra slutten av en kalendermåned.

#### B. Kollektiv oppsigelse

GF, LO og FLT vil ved tariffrevisjoner godta som gyldig plassoppsigelse for arbeidslederne et varsel utvekslet mellom begge organisasjoner eller mellom de tilsluttede landssammenslutninger og forbund når hovedorganisasjonene har fått melding om oppsigelsen. Begge parter forplikter seg til å gi disse oppsigelser med minst 1 måneds varsel.

Plassoppsigelsen skal i form og innhold være i samsvar med Arbeidstvistlovens § 16.

*Merknad:*

*I tilknytning til plassoppsigelsen skal det gis en oppgave for hver enkelt bedrift som angir hvilke arbeidsledere som omfattes av plassoppsigelsen.*

## § 27

### *Innleie av arbeidstakere*

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

#### Innleie av arbeidstakere

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere i henhold til gjeldende regler i arbeidsmiljøloven kap. 14 (se § 14-12 og § 14-13) skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalens §§ 9-3 – 9-6. Dette gjelder ikke innleie av vikarer som skal erstatte enkeltpersoner, jfr arbeidsmiljølovens § 14-9 nr. 1 b).

Bedriften skal fremlegge tilgjengelig informasjon, slik at de tillitsvalgte ser at innleien er i tråd med lov- og avtaleverk.

Ved innleie etter arbeidsmiljølovens § 14-12 nr. 2 og § 14-13 skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos virksomheten for innleide arbeidstakere.

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

mandatperiode. Det er ingen taushetsplikt i forhold til å gi informasjon videre til relevant offentlig myndighet.

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

I bedrifter som har, eller står i fare for å gå til oppsigelser og permitteringer, vises i denne sammenheng spesielt til regler om permittering og oppsigelser i Hovedavtalens Kap VII, Hovedavtalens § 10-4 og arbeidsmiljøloven kap. 15.

Partene i den enkelte bedrift skal drøfte nærmere retningslinjer for lokal praktisering av ovennevnte.

Partene er enige om at tvist om anvendelse av denne bestemmelse, kan forelegges organisasjonene.

## § 28

### *Spesielle fordeler*

Denne overenskomst forringer ikke tidligere oppnådde fordeler som er fastslått ved skriftlig eller muntlig avtale.

## § 29

### *Generelle avtaler (bilag)*

1. Sluttvederlag
2. Avtale om et opplysnings- og utviklingsfond
3. Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987
4. Avtale om korte velferdspermisjoner
5. Avtalefestet pensjon (AFP)
6. Likestilling
7. Avtalefestet ferie (ferie m.v.)
8. Avtale om trekk av fagforeningskontingent

## § 30

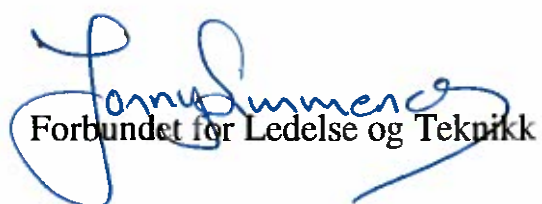
### *Varighet*

Denne overenskomst trer i kraft 1. desember 2014 og gjelder til 30. november 2016 og videre 1 - ett - år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 - to - måneders varsel.

Oslo, mars 2015



Glass og Fasadeforeningen



Forbundet for Ledelse og Teknikk



Landsorganisasjonen i Norge