

Avtale nr. 290

HOVEDAVTALE

2020 - 2022

mellom

NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON (NHO)
med tilsluttede landsforeninger på den ene side

og

NATURVITERNE

på den annen side

INNHOLDSFORTEGNELSE:

§ 1	Organisasjonsrett, tvistebehandling, fredsplikt.....	3
§ 2	Hovedavtalens omfang.....	3
§ 3	Avtaleoppsettelse	4
§ 4	Bedriftsgrupper og tillitsvalgtarbeid	5
§ 5	Generelle arbeids- og ansettelsesvilkår	6
§ 6	Samarbeid	6
§ 7	Informasjon, samarbeid og medbestemmelse	7
§ 8	Konsern	8
§ 9	Lønnsvurdering/lønnsregulering	9
§ 10	Behandling av generelle lønns spørsmål	10
§ 11	Kontroll og overvåking	10
§ 12	Særavtaler	11
§ 13	Kompetanseutvikling.....	11
§ 14	Ansettelseskontrakt	12
§ 15	Permittering	12
§ 16	Lokale/organisasjonsmessige møter	14
§ 17	Forhold som ikke er regulert i Hovedavtalen	15
§ 18	Varighet, kollektive oppsigelser	15
§ 19	Bilag.....	15
 Protokolltilførsler		 16
 Partenes felles kommentarer til Hovedavtalen		
Naturviterne-NHO		18
1.	Avtale om Opplysnings- og utviklingsfond	19
2.	Avtalefestet pensjon (AFP)	21
3.	Sliterordningen mellom Landsorganisasjonen i Norge og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund	25
4.	Mangfold – Likestilling – Likeverd	35
5.	Ferie mv.	37

§ 1 ORGANISASJONSRETT, TVISTEBEHANDLING, FREDSPLIKT

a) Organisasjonsretten

Hovedavtalens parter anerkjenner gjensidig arbeidsgivernes og arbeidstakernes frie organisasjonsrett.

b) Tvistebehandling

1. Uenighet om forståelsen av en bestemmelse i Hovedavtalen eller i særavtaler i den enkelte bedrift skal søkes løst lokalt. Fra forhandlingene skal settes opp protokoll. Partenes syn skal fremgå av protokollen som skal undertegnes av begge parter.

2. Oppnås ikke enighet mellom partene lokalt kan Naturviterne og den aktuelle landsforening i NHO bli enige om å fortsette forhandlingene. Dersom enighet ikke oppnås kan saken tas opp mellom Naturviterne og NHO.

3. I bedrifter der det ikke er opprettet bedriftsgruppe, kan tvist som nevnt under punkt 1 bringes inn til behandling mellom Naturviterne og Landsforening/NHO.

4. Det er ikke adgang for organisasjonene eller deres underorganisasjoner til å tre i direkte forbindelse med den annen organisasjons medlemmer uten i forståelse med denne.

5. Forhandlingsmøte skal holdes senest 8 dager etter at det er fremsatt skriftlig krav om det.

c) Fredsplikten

I avtaleperioden må arbeidsstans eller annen arbeidskamp ikke finne sted.

§ 2 HOVEDAVTALENS OMFANG

Denne avtale gjøres etter krav fra Naturviterne eller NHO gjeldende for medlemmer av Naturviterne som er ansatt i funksjonærstillinger i bedrifter tilsluttet NHO og for vedkommende bedrift.

Fra Hovedavtalen unntas bedriftens øverste ledelse og ledere som deltar ved fastleggelse av generelle lønns- og arbeidsvilkår.

Medlemmer av Naturviterne som er bedriftens representanter ved fastsettelse av lønns- og arbeidsvilkår, enten generelt for bedriftens ansatte, eller for medlemmer av Naturviterne, vil falle utenfor avtalen. Således vil også medlemmer som deltar som bedriftens representanter i forhandlingsmøter med bedriftsgruppen falle utenfor. Det samme gjelder medlemmer som er ansatt i bedriftens personalavdeling.

Hvis det skulle oppstå avgrensingsproblemer, skal disse søkes løst ved lokale drøftelser. Partene er enige om at det bør legges vekt på stillingsinnehavers oppfatning.

Kravet om avtaleopprettelse fremsettes overfor vedkommende organisasjon (NHO/Naturviterne). Hvis kravet kommer fra Naturviterne, skal det opplyses hvorvidt det er dannet bedriftsgruppe (*jf. § 4*), hvem som er valgt som talsmann for gruppen, og vedlegges navneliste over de medlemmer av Naturviterne som foreningen vil ha henført under avtalen.

Hvis det ved den enkelte bedrift oppstår tvil om et medlem av Naturviterne skal unntas, kan spørsmålet forelegges NHO og Naturviterne til avgjørelse, hvis en av de stedlige parter anser dette formålstjenlig.

Har bedriften innsigelser mot at avtalen gjøres gjeldende for enkelte av de personer som er omfattet av avtalekravet, må innsigelsene fremkomme innen 1 måned fra mottakelsen av kravet.

I bedrifter hvor avtalen er gjort gjeldende, og det er dannet bedriftsgruppe, plikter tillitsvalgte for gruppen, på oppfordring, å gi bedriften skriftlig meddelelse om endringer i gruppens sammensetning.

I bedrifter hvor det ikke er dannet bedriftsgruppe gir Naturviterne melding til bedriften om nye medlemmer som avtalen skal omfatte. Innsigelser fra bedriften må også i slike tilfeller fremkomme innen 1 måned.

På anmodning skal de tillitsvalgte for Naturviterne hvert kvartal, få utlevert en liste over nyansatte innen Hovedavtaleområdet på bedriften.

§ 3 AVTALEOPPRETTELSE

I bedrifter som inntreer i NHO i løpet av en tariffperiode og som har avtaleforhold med Naturviterne, løper den eksisterende tariffavtale til utløpstidspunktet. Hovedavtalen NHO/ Naturviterne gjøres deretter gjeldende fra samme tidspunkt. Partene kan avtale at Hovedavtalen NHO/Naturviterne gjøres gjeldende fra et tidligere tidspunkt.

Krav om avtaleopprettelse for bedrifter som ikke er bundet av tariffavtale med Naturviterne, skal gjelde fra det tidspunkt kravet er mottatt.

Dersom en tariffbundet bedrift trer ut av NHO i tariffperioden, skal NHOs landsforening varsle Naturviterne om uttredelse og tidspunktet for den, så snart som mulig. En bedrift som trer ut av NHO i tariffperioden er bundet av de tariffavtaler som gjaldt ved uttredelsen (*jf. Arbeidstvistloven § 7*).

§ 4 BEDRIFTSGRUPPER OG TILLITVALGTSARBEID

a) Dannelse av bedriftsgrupper

Partene er enige om at Naturviterne kan representeres av en bedriftsgruppe i bedrifter hvor det er minst 3 medlemmer av Naturviterne.

Bedriftsgruppen velger 1 til 3 tillitsvalgte hvis intet annet er avtalt.

Bedriften skal snarest og senest 8 dager etter valget ha skriftlig melding om hvem som er valgt, og hvem som er leder.

Bedriftsgruppens tillitsvalgte godkjennes som representanter for de organiserte medlemmene.

b) **Tillitsvalgtarbeid**

Partene legger til grunn at tillitsvalgtarbeid er av stor viktighet og er enige om at forholdene skal legges best mulig til rette for at tillitsvalgte skal kunne fungere i sine verv og tilegne seg de nødvendige kunnskaper.

De tillitsvalgte skal få nødvendig tid til å utføre sine oppgaver som tillitsvalgt i bedriften innenfor ordinær arbeidstid. Det forutsettes at det ytes vanlig lønn i denne tiden.

Tillitsvalgte skal velges blant medlemmene av Naturviterne med erfaring og innsikt i bedriftens forhold. De skal så vidt mulig velges blant medlemmer som har arbeidet i bedriften de to siste år.

Arbeidsgiver skal daglig ha en ansvarlig representant til stede som de tillitsvalgte kan henvende seg til. Arbeidsgiver skal gi skriftlig melding til bedriftsgruppen om navnet på representanten og dennes stedfortreder.

Kan representantene ikke ta stilling umiddelbart, men vil foreta nærmere undersøkelser, skal det gis svar uten ugrunnet opphold.

Når de tillitsvalgte har noe å fremføre, skal de henvende seg direkte til arbeidsgiver eller dennes representant på arbeidsstedet.

De tillitsvalgte har, i likhet med arbeidsgiveren og den som overfor medlemmene opptrer på bedriftens vegne, plikt til å gjøre sitt beste for å vedlikeholde et godt samarbeid.

Tillitsvalgte i bedriften og medlemmer med tillitsverv i Naturviterne, skal ikke nektes tjenestefrihet uten tvingende grunn når de blir innkalt til møter og forhandlinger av sin organisasjon, eller skal delta i fagkurs eller annen faglig opplysningsvirksomhet, herunder også faglige delegasjoner.

Medlemmer av Naturviterne som utdannes til tillitsverv innen Naturviterne, som nevnt foran, skal også i rimelig utstrekning gis tjenestefrihet når de skal delta i fagkurs eller annen faglig opplysningsvirksomhet.

De sentrale tillitsvalgte i Naturviterne er viktige for at samarbeide og avtalesystem mellom NHO og Naturviterne skal fungere. Manglende tilrettelegging og rekruttering til disse verv kan føre til mindre hensiktsmessige samarbeidsformer.

c) **Medlemsmøter**

Medlemsmøter for valg av tillitsvalgte og avstemning over tarifforslag kan holdes i arbeidstiden uten trekk i lønn, såfremt dette ikke medfører vesentlige driftsmessige ulemper.

Når de tillitsvalgte i forståelse med bedriftsledelsen er av den oppfatning at avgjørelse i saker må fattes omgående eller at saker av særlig viktighet skal behandles, kan det holdes medlemsmøter i arbeidstiden uten trekk i lønn.

§ 5 GENERELLE ARBEIDS- OG ANSETTELSESVILKÅR

Spørsmål vedrørende generelle arbeids- og ansettelsesvilkår som ikke er regulert i ansettelseskontrakten skal i en bedrift hvor Naturviterne har bedriftsgruppe søkes løst mellom bedriften og tillitsvalgte.

For øvrig kan det lokalt etableres avtaler mellom bedriften og bedriftsgruppen om spørsmål av generell karakter for de medlemmer av Naturviterne som er omfattet av denne avtale.

Det enkelte medlem av Naturviterne kan selv, eventuelt med bistand av en tillitsvalgt, ta opp med bedriften spørsmålet om å endre avtalt arbeidsordning.

Dersom arbeidstaker unntas fra arbeidsmiljølovens kapittel 10 med referanse til § 10-12 pkt. 1 eller pkt. 2, skal det på forespørsel gis en skriftlig begrunnelse.

De tillitsvalgte kan anmode bedriften om en redegjørelse for hvordan Arbeidsmiljølovens § 10-12 praktiseres overfor Naturviternes medlemmer. Ved ansettelse av nyutdannede bør begrunnelsen gis uoppfordret.

Tilgjengelighetsteknologi.

Tilgjengelighetsteknologi kan påvirke forholdet mellom arbeidstid og fritid.

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

- Arbeidsgivers forventninger
- Godtgjørelse for pålagt arbeid utenfor ordinær arbeidstid.

§ 6 SAMARBEID

Partene anbefaler et nært samarbeid lokalt om bedriftsinterne forhold, situasjonen for medlemmer av Naturviterne og deres medvirkning til bedriftens videre utvikling.

Partene lokalt drøfter nærmere hvordan det bedriftsinterne samarbeidet skal organiseres. Dette kan skje i form av inngåelse av en lokal særavtale.

Det er i de ansattes, bedriftenes og samfunnets interesse at bedriftene forbedrer sin evne til å innhente, ta i bruk og utvikle teknologi for å fremme bedriftens konkurranseevne.

Partene er enige om at utviklingen av bedriftens teknologiske miljø må skje gjennom et samarbeid mellom de ansatte og bedriften. Sentrale emner i denne forbindelse er:

teknologisk utvikling
kompetanseutvikling
organisasjonsutvikling

For å identifisere problemer og finne frem til hensiktsmessige arbeidsformer og metoder for utviklingsarbeidet, bør det gjennomføres møter mellom bedriftsledelsen og representanter for de ansatte i ulike avdelinger og funksjons- områder i bedriften. Når eventuelle problemområder er kartlagt, kan det være hensiktsmessig å organisere det videre arbeid i utvalg, prosjekt- eller arbeidsgrupper for å få problemene analysert og få fremlagt forslag til handlingsplaner eller konkrete tiltak som kan gjennomføres.

Utviklingstiltakene vil variere fra bedrift til bedrift, tilpasset den enkelte bedrifts situasjon og behov. Bedriftsledelsen og de ansatte i den enkelte bedrift må i fellesskap finne frem til de områder som bør prioriteres. Partene i denne avtale vil kunne gi råd og veiledning i dette arbeid.

Med bakgrunn i de krav til omstilling som vil bli stilt de ansatte som følge av ny teknologi, anbefales det at partene på det lokale plan finner frem til hensiktsmessige samarbeidsformer med spesiell vekt på spørsmål knyttet til opplæring og utviklingsmuligheter for medlemmene av Naturviterne.

§ 7 INFORMASJON, SAMARBEID OG MEDBESTEMMELSE

Naturviterne og NHO er enige om nødvendigheten av et godt og tillitsfullt forhold mellom arbeidstakerne, deres tillitsvalgte og ledelsen, både i enkeltsselskap og konsern.

1. Bedriften skal på et tidligst mulig tidspunkt drøfte med Naturviternes tillitsvalgte:
 - a) Spørsmål som vedrører bedriftens ordinære drift, herunder den økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling, forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og daglig drift, og de alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved bedriftene. Drøftinger skal avholdes minst en gang i måneden, med mindre det er enighet om annet, og for øvrig når de tillitsvalgte ber om det.
 - b) Fremtidsutsikter og planer om omlegginger som kan få betydning for Naturviterne medlemmer og deres arbeidsforhold, herunder viktige endringer i produksjonsopplegg og produksjonsmetoder.
 - c) Sysselsetting, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger.
 - d) Endringer i bedriftens eierforhold, eierstruktur eller selskapsform. I slike saker skal de tillitsvalgte informeres om årsaken til disposisjonen og de juridiske, økonomiske og arbeidsmessige konsekvenser disposisjonen antas å innebære for de ansatte.
2. Før bedriften tar avgjørelser i saker som får betydning for sysselsetting og arbeidsforhold skal de tillitsvalgte ha anledning til å fremlegge sine synspunkter. Dersom bedriften ikke finner å kunne ta hensyn til de tillitsvalgtes anførsler, skal den begrunne sitt syn. Fra drøftingsmøtene skal det settes opp protokoll.

Dersom bedriften ønsker å gjennomføre endringer i bestående arbeidsforhold og de tillitsvalgte og Naturviterne hevder at dette vil være tariffstridig, kan Naturviterne uten ugrunnet opphold ta opp spørsmålet om å utsette iverksettelsen inntil forhandlingsmøte mellom organisasjonene er avholdt. Slikt møte skal i tilfelle avholdes innen 1 uke etter at det er fremsatt skriftlig krav om det.

I forbindelse med praktisering av bestemmelsen i § 7 pkt.. 2. skal bedriften informere de tillitsvalgte skriftlig og/eller muntlig om forhold som har betydning for saken.

Ved nedbemanning fastsetter bedriften kriterier for utvelgelse etter drøftelser med de tillitsvalgte.

3. Bedriftens regnskaper skal forelegges de tillitsvalgte på forespørsel. Årsoppgjøret skal fremlegges for de tillitsvalgte straks det foreligger.
4. Ved innføring av lønssystemer i bedriften som forutsetter kunnskap om økonomiske forhold av betydning for systemet, skal de tillitsvalgte ha rett til innsyn som muliggjør dette.
5. Ved drøftelser mellom bedriften og tillitsvalgte, kan tillitsvalgte ved behov la seg bistå av andre medlemmer i bedriften. Dette skal i så fall varsles bedriften på forhånd samt kunne avpasses med driftsmessige forhold.

§ 8 KONSERN

Partene er enige om at det kan foreligge behov for på konsernbasis å drøfte saker som er nevnt i § 7 nr. 1-3.

I konsern hvor samarbeidet fungerer tilfredsstillende, vil man fortsatt bygge på de etablerte samarbeidsformer. I de konsern hvor det kan være behov for å bedre samarbeidsforholdene/informasjonsmetodikken, vil partene anbefale at det vurderes på hvilken måte dette kan gjøres.

Dette kan for eksempel gjøres ved at konsernledelsen og Naturviternes tillitsvalgte og andre grupper ansatte med tilsvarende interesser avholder ett eller flere fellesmøter pr år hvor man har som hovedoppgave å drøfte saker av vesentlig betydning for partene.

Planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegginger som kan få vesentlig betydning for sysselsettingen i flere bedrifter innen samme konsern, skal drøftes så tidlig som mulig i fellesmøter mellom konsernledelsen og Naturviternes tillitsvalgte og andre grupper ansatte med tilsvarende interesser fra de berørte bedrifter, på tilsvarende måte som det gjøres med andre arbeidstakergrupper i bedriften.

Dersom det i medhold av annen hovedavtale innen NHO-området avholdes møte vedrørende spørsmål som gjelder konsernets økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling, kan det kreves avholdt tilsvarende møte med Naturviterne.

Partene forutsettes å finne frem til hensiktsmessige representasjonsordninger til slikt møte. Møtet kan omfatte andre grupper med tilsvarende interesser.

Den konserntillitsvalgte skal ivareta de ansattes interesser overfor konsernledelsen i saker som behandles på konsernnivå og som kan ha betydning for de ansatte i konsernet som helhet. Den konserntillitsvalgtes arbeid skal ikke gripe inn i eller erstatte partenes rettigheter og plikter på bedriftsnivå.

§ 9 LØNSSVURDERING/LØNSSREGULERING

Den enkelte bedrift skal ha en bevisst lønnspolitikk tilpasset de bedriftsinterne forhold. Lønnspolitikken skal drøftes med de tillitsvalgte og være gjort kjent for de ansatte.

Bedriften skal vurdere de individuelle lønningene for alle medlemmer av Naturviterne en gang pr. år, herunder de som er fraværende grunnet foreldrepermisjon. Den reguleringen som måtte bli en følge av vurderingen skal hvert år gjøres gjeldende fra en på forhånd fastlagt dato.

Bedriften skal fastsette det enkelte medlems lønn individuelt etter en saklig vurdering av kompetanse, dyktighet, arbeidsinnsats og stillingens ansvars- og arbeidsområde, samt den enkeltes utvikling siden forrige vurdering. Tillitsvalgsarbeid kan gi kvalifikasjoner som inngår i denne vurderingen. I bedriftens vurdering skal det tas hensyn til at yngre naturvitere normalt har en rask kompetansevekst.

For å sikre forutsigbarhet for den enkelte ansatte skal arbeidsgiver og tillitsvalgte årlig og i god tid før lønnsforhandlingene drøfte prosess og kriterier for lønnsvurdering. Det skal settes opp referat fra drøftelsene som gjøres kjent for de ansatte.

Individuell lønnsfastsettelse forutsetter dialog, for eksempel lønnsamtale, mellom leder og medarbeider. Det enkelte medlem kan be bedriften om en begrunnelse for lønnsfastsettelsen.

I den utstrekning bedriften i det enkelte år finner det nødvendig for å rette opp oppståtte skjevheter, skal den kunne foreta en tilleggsregulering til et annet tidspunkt enn ovenfor bestemt.

I virksomheter hvor arbeidsgiver innfører bonusordninger (enten i form av resultatdeling, eller for oppnådde resultater på individ- eller gruppenivå), skal kriteriene for ordningen gjøres kjent for de berørte arbeidstakere.

Partene er enig om at bedriften fastsetter sin lønnspolitikk etter drøftinger med de tillitsvalgte.

Lønnspolitikken skal beskrive kriteriene for lønnsfastsettelse, og skal gjøres kjent for de ansatte. Den individuelle lønnsfastsettelsen bør være forankret i et

stillingsvurderingssystem. For ansatte som får lavt lønnstillegg, kan tillitsvalgte kreve møte med bedriften for å drøfte mulige tiltak for å bedre vedkommendes lønnsutvikling.

§ 10 BEHANDLING AV GENERELLE LØNNSPØRSMÅL

1. Hvor det er bedriftsgruppe:

- a) Det skal føres reelle forhandlinger mellom bedriften og bedriftsgruppens tillitsvalgte om den gjennomsnittlige lønnsregulering før bedriften fastsetter den årlige regulering.
- b) Forhandlingene skal føres på grunnlag av bedriftens økonomi, produktivitet, konkurransevne og fremtidsutsikter.

Under forhandlingene må begge parter være innstilt på å fremlegge sine synspunkter og å få disse synspunkter prøvet av motparten. Ut over kriteriene som er nevnt ovenfor vil forhold som knytter seg til medlemmenes situasjon generelt og gruppens eventuelle spesielle forhold være emner som kan tas opp.

- c) Det skal settes opp protokoll fra møtene. Ved uenighet bør begge parter i protokollen gi uttrykk for et sammendrag av sine synspunkter.
- d) En representant for de tillitsvalgte orienteres om det gjennomsnittelige resultat for gruppen før resultatet av lønsvurderingen meddeles den enkelte.
- e) Hvis bedriftsgruppens medlemmer ikke er enige i den gjennomsnittelige regulering, kan saken tas opp med Naturviterne, som kan kreve forhandlingsmøte med NHO/vedkommende landsforening.

2. Hvor det ikke er bedriftsgruppe:

Hvor det ikke er bedriftsgruppe har en representant for Naturviternes medlemmer i bedriften rett til å fremlegge medlemmenes synspunkter før den årlige lønsvurdering/-regulering foretas av bedriften. Hvis Naturviterne ønsker å henvende seg til bedriften om lønnsreguleringen, skal slik henvendelse skje via NHO eller vedkommende landsforening.

§ 11 KONTROLL OG OVERVÅKING.

Den teknologiske utviklingen gir stadig nye muligheter for avanserte kontroll- og overvåkningssystemer ovenfor de ansatte.

Kontroll- og overvåkningssystemer som iverksettes må ikke gå ut over det omfang som er nødvendig, og må være saklig begrunnet i den enkelte bedrifts virksomhetsbehov. Dersom kontroll og overvåkning anses nødvendig, må de rammer som fremgår av til en hver tid gjeldende lov om personopplysninger av 14. april 2000 (personopplysningsloven) og tilhørende forskrifter følges.

Før kontroll- eller overvåkningssystemer innføres, skal det drøftes med de tillitsvalgte.

Før systemene iverksettes, skal de ansatte ha fått informasjon om tiltakenes formål og konsekvenser.

Individuelt samtykke fra den enkelte ansatte må innhentes i den utstrekning dette kreves i henhold til personopplysningsloven og tilhørende forskrift.

Det er en forutsetning at kontroll og overvåkningssystemer ikke innføres og praktiseres vilkårlig.

§ 12 SÆRAVTALER

Partene er enige om at denne Hovedavtalen er en rammeavtale. Partene forutsetter at Hovedavtalen utfylles ved bruk av særavtaler i den enkelte bedrift.

Krav om inngåelse eller revisjon av særavtaler skal behandles i forhandlingsmøte mellom partene på bedriften. Det settes opp protokoll fra møtene der partene har adgang til skriftlig å gi uttrykk for sine synspunkter.

Oppsigelse av særavtaler:

1. De lokale parter skal føre forhandlinger om særavtaler før oppsigelse finner sted. Oppsigelse kan likevel finne sted hvis forhandlinger er krevet og ikke kommet i stand innen 8 dager.
2. Særavtaler med bestemt løpetid kan sies opp med minst 1 måneds varsel før utløpstiden med mindre annet er avtalt. Blir avtalen ikke sagt opp til utløpstiden, gjelder den samme oppsigelsesfristen videre 1 måned ad gangen.
4. Særavtaler som det er bestemt eller forutsatt skal gjelde inntil videre kan når som helst sies opp med 1 måneds varsel med mindre annet er avtalt.

§ 13 KOMPETANSEUTVIKLING

Partene erkjenner den store betydning økt opplæring og utdanning har for den enkelte, bedriften og samfunnet. De vil derfor understreke det verdifulle i at bedriftens ansatte øker sine kunnskaper og styrker sin kompetanse, og at bedriftene derfor legger stor vekt på planmessig opplæring av medlemmer av Naturviterne.

De sentrale parter vil understreke viktigheten av en helhetlig personalpolitikk som blant annet legger til rette for å vedlikeholde og utvikle seniormedarbeidernes ressurser og kompetanse. Det er et mål at flest mulig skal kunne delta aktivt og være ettertraktet arbeidskraft helt fram til normal pensjonsalder.

Hvis det i forbindelse med utdanning, som er av verdi både for vedkommende og bedriften, er nødvendig med hel eller delvis permisjon, bør dette innvilges med mindre særlige grunner er til hinder for det.

Også i forbindelse med annen utdanning som er av betydning for vedkommendes videreutvikling, bør bedriften vise imøtekommenhet om det skulle bli aktuelt å søke hel eller delvis permisjon, hvis det kan skje uten nevneverdig ulempe for bedriften.

Med utdanning menes også kvalifiseringsstillinger som for eksempel post doc og stipendiater.

Tiltak/Virkemidler:

Den enkelte bedrift skal legge frem sine mål for fremtidig utvikling som grunnlag for kartlegging av behov for kompetanse. Det er bedriftens ansvar, i samarbeid med de ansatte, å foreta kartleggingen og initiere eventuelle tiltak. Kartleggingen oppdateres en gang pr år. Der hvor det er gap mellom bedriftens nåværende kompetanse og fremtidige behov, forutsettes dette dekket med aktuelle opplæringstiltak eller med andre virkemidler.

Partene er enige om at lønnsnivå er et av flere viktige kriterier for å tiltrekke seg og beholde viktig kompetanse.

Kostnader til etter og videreutdanning i samsvar med bedriftens behov er bedriftens ansvar. Bedriften og de ansatte har alle ansvar for at et eventuelt kompetansegap blir tilfredsstillende dekket.

§ 14 ANSETTELSESKONTRAKT

Arbeidskontrakter skal inngås og endres i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-5 og 14-6.

Ved skifte av stilling som innebærer endringer i arbeidsvilkårene, skal det opprettes ny ansettelseskontrakt, eller sendes vedkommende en skriftlig meddelelse som angir hvilke endringer som skjer i forhold til den foreliggende ansettelseskontrakt, jfr arbeidsmiljølovens § 14-8.

§ 15 PERMITTERING

§ 15-1 Vilrårene for permittering

1. Permittering kan foretas når saklig grunn gjør det nødvendig for bedriften.
2. Permittering i henhold til nr. 1 kan ikke finne sted utover 6 måneder med mindre partene er enige om at det fortsatt foreligger saklig grunn.
3. Ved permittering kan ansienniteten fravikes når det foreligger saklig grunn. Denne bestemmelsen er ikke til hinder for bruk av rullerende permittering.
4. Ved vurdering av hvem som skal permitteres, skal det legges vekt på de spesielle oppgaver arbeidsutvalget har i bedriften.

§ 15-2 Plikt til å konferere før varsel gis

Før varsel gis skal det konfereres med tillitsvalgte i samsvar med § 7. Før lengre permittering iverksettes, bør bedriften som et alternativ vurdere yrkesfaglig kompetansehevende tiltak etter bedriftens behov og som kan styrke bedriftens konkurransesituasjon. Fra konferansen settes opp protokoll som undertegnes av partene. Varselsfristen i § 15-3 nr. 1 og nr. 2 løper først etter at konferansen er holdt. Krav om forhandlingsmøte fordi ansienniteten er fraveket eller fordi bedriften ved gjeninntagelse følger andre regler enn ved iverksettelsen medfører ikke at permittering eller gjeninntagelse utsettes.

§ 15-3 Varsel om permittering

1. Permittering gis med 14 dagers varsel.
2. Ved permittering på grunn av slike uforutsette hendinger som nevnt i AML § 15-3 10) er varslet 2 dager, ved brann 14 dager.
3. Varslet løper fra arbeidstidens slutt den dagen det gis.
4. Fristene gjelder ikke når konflikt i annen bedrift eller tariffstridig konflikt i egen bedrift eller ulegitimert fravær fører til at arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte. Bedriften plikter dog å gi det varsel som er mulig.
5. Fristene gjelder ikke hvis tariffavtale gir adgang til kortere varsel. Det samme gjelder arbeidsreglement opprettet før 31.12.97.
6. Hvis bedriften permitterer uten å overholde varselsfristen skal arbeidstakerne betales vanlig fortjeneste til fristens utløp. Ved permitteringer som nevnt i nr. 2 betales ordinær timelønn.
7. Dersom en permitteringsperiode avbrytes, og arbeidstaker inntas i arbeid i mer enn 4 uker, skal ny permitteringsperiode anses som ny permittering i relasjon til bestemmelsene om vilkår, drøftelser, varsler mv. Dette gjelder ikke inntak som skyldes vikariat for andre arbeidstakere med lovlig fravær. I slike tilfeller skal det dog gis varsel til arbeidstaker så tidlig som mulig, og senest tre dager før arbeidsperiodens utløp.

Partene viser til protokoll av 4. juni 2009 mellom LO og NHO og er enige om følgende: Så lenge det ytes dagpenger direkte etter en arbeidsperiode på inntil 6 uker i sammenheng i en permitteringsperiode, er partene enige om at lengden av arbeidsperioden som kan benyttes uten at fortsatt permittering skal regnes som ny permittering, endres fra 4 til 6 uker.

§ 15-4 Varslets form og innhold

1. Varslet gis skriftlig til den enkelte arbeidstaker med mindre de lokale partene blir enige om annet.
2. Ved betinget permittering etter § 15-5 kan varslet gis ved oppslag i bedriften. Ansatte som er midlertidig fraværende varsles på hensiktsmessig måte.
3. Varslet skal angi permitteringsens sannsynlige lengde. Er det ikke mulig, skal fortsatt permittering drøftes med de tillitsvalgte senest innen 1 måned og deretter hver måned hvis man ikke blir enige om noe annet. Det skal herunder fortløpende vurderes om vilkårene for permittering er tilstede eller om det må gjennomføres oppsigelser.

4. Arbeidstakere som blir permittert skal få skriftlig bevis fra arbeidsgiver. Beviset skal angi grunn til permitteringen og permitteringsens sannsynlige lengde.
5. Dersom det er gitt ubetinget skriftlig varsel som oppfyller ovennevnte krav til innhold gjelder dette også som permitteringsbevis.

§ 15-5 Betinget varsel

Ved konflikt i egen bedrift skal varselet så langt råd er angi hvilke arbeidstakere som eventuelt vil bli permittert, og den enkelte skal få bestemt underretning så lang tid forut som mulig.

§ 15-6 Oppsigelse under permittering

Permitterte arbeidstakere er fortsatt knyttet til bedriften med rett og plikt til å begynne igjen så lenge de ikke er formelt oppsagt. Bringes arbeidsforholdet til opphør i permitteringstiden, plikter arbeidstakerne å utføre arbeid i oppsigelsestiden med mindre en ny arbeidsavtale er til hinder for det. Faller arbeidsplikten av denne grunn bort, bortfaller betaling for oppsigelsestiden. Dersom arbeidstakere som er permittert utover 3 måneder og inntil videre, sier opp for å gå over i annet arbeid, kan vedkommende fratrukket uten oppsigelsesfrist. Arbeidstaker som ikke er sagt opp og som ikke blir gjeninntatt ved permitteringstidens utløp, har rett til lønn i oppsigelsestiden.

§ 15-7 Spesielle bestemmelser

1. I typisk sesongindustri gjelder §15 med mindre annet følger av tariffavtale eller fast praksis. Også i så fall gjelder § 15-6 tilsvarende.
2. Når arbeidstaker er permittert løper plikten til syketrygd så lenge den består etter loven, men bare så lenge arbeidstakeren ikke er i annet arbeid.
3. §15-3 medfører ingen endring i den sedvanemessige rett til å permittere på grunn av værhindringer.

§ 16 LOKALE/ORGANISASJONSMESSIGE MØTER

Når det skal avholdes lokale eller organisasjonsmessige møter i forbindelse med denne Hovedavtale, kan hver av partene kreve at møtet skal finne sted innen 14 dager.

§ 17 FORHOLD SOM IKKE ER REGULERT I HOVEDAVTALEN

NHO og Naturviterne kan i avtaleperioden ta opp spørsmål om inngåelse av avtaler på andre områder enn dem som er regulert ved denne Hovedavtale.

§ 18 VARIGHET, KOLLEKTIVE OPPSIGELSER

- a) Hovedavtalen trer i kraft 1. juli 2020 og gjelder til og med 30. juni 2022 og videre 1 - ett år ad gangen, hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med minst 2 – to – måneders varsel.

- b) Ved bruk av kollektive oppsigelser forplikter partene seg til å gi varsel med minst 14 dagers frist. Varslet skal i form og innhold være i samsvar med Arbeidstvistlovens § 16.
- c) Varsel om plassfratredelse (plassoppsigelsens endelige omfang) skal gis med minst 4 dagers frist, og senest i forbindelse med krav om avslutning av meklingen etter Arbeidstvistlovens § 25.
- d) Varsel om utvidelse av konflikten skal likeledes av hver av partene, gis med minst 4 dagers frist.

§ 19 BILAG

- Bilag 1: Avtale om opplysnings- og utviklingsfond
- Bilag 2: Avtalefestet pensjon (AFP)
- Bilag 3: Sliterordningen mellom Landsorganisasjonen i Norge og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund
- Bilag 4: Mangfold – Likestilling - Likeverd
- Bilag 5. Ferie m.v.

PROTOKOLLTILFØRSLER:

1. Kompetanseutvikling

Partene er enige om å videreføre drøftingene om spørsmål knyttet til kompetanseutvikling.

2. Fjernarbeid

Partene erkjenner at den teknologiske utvikling, særlig innenfor informasjons- og tele- og datateknologi har gitt nye muligheter til regelmessig løsning av arbeidsoppgaver utenfor det man tradisjonelt har definert som arbeidssted. Dette blir ofte benevnt som fjernarbeid.

I bedrifter hvor fjernarbeid er aktuelt bør de lokale parter drøfte hvordan dette kan tilrettelegges på en god måte. Avtale om fjernarbeid inngås med den enkelte og nedsettes skriftlig.

3. Tjenstepensjon

Partene viser til at spørsmål om pensjon er viktig både for de ansatte og bedriften. Bedriftens pensjonsordninger skal derfor drøftes med de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalens § 7. Ved drøfting av vesentlige endringer i pensjons- og forsikringsordningene skal arbeidsgiver sørge for at det utarbeides beregninger av de økonomiske konsekvensene for de ansatte.

Avtalepartene gjør oppmerksom på at det finnes ulik praksis på hvordan permittering kan påvirke medlemskapet i pensjonsordningen.

Partene viser også til lov om foretakspensjon § 2-4 om styringsgruppe.

4. Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte.

Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte kan ikke skje uten saklig grunn. I tillegg skal det legges vekt på den spesielle stilling de tillitsvalgte har i bedriften.

Ved individuell oppsigelse av tillitsvalgt skal det gis 3 måneders frist hvis ikke arbeidsmiljølov eller arbeidsavtale gir rett til lengre frist. Denne spesielle frist gjelder ikke hvis oppsigelsen skyldes den tillitsvalgtes eget forhold.

Bestemmelsene i arbeidsmiljølovens kap. 15-17 får tilsvarende anvendelse, dog slik at hvis Naturviterne gjør gjeldende at oppsigelsen er usaklig, skal fratreden ikke finne sted før Arbeidsrettens dom foreligger. Stevning må i så fall være uttatt senest 8 uker etter at oppsigelsen er mottatt.

Hvis virksomheten nedlegges er det viktig at berørte arbeidstakere beholder en tillitsvalgt så lenge som mulig. Det samme gjelder når en konkursrammet bedrift drives videre av bostyret med sikte på avvikling.

Før oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgt foretas, skal spørsmålet drøftes med styret i bedriftsgruppen hvis ikke vedkommende motsetter seg det, eller dette vil virke krenkende overfor andre.

Er tillitsvalgte eller andre arbeidstakere sagt opp eller avskjediget de siste 3 måneder før innmeldelse i NHO, og det hevdes at dette skyldes krav om tariffavtale, skal tvisten behandles etter Hovedavtalens regler.

Ovennevnte bestemmelser gjelder tilsvarende for verneombud, medlemmer av arbeidsmiljøutvalg, styre- og bedriftsforsamling.

5. Omsorgspermisjon.

Bedriften dekker ordinær lønn i permisjonstiden for ansatte som innvilges omsorgspermisjon i samsvar med arbeidsmiljøloven § 12-3. Bestemmelsen gjelder fra 20. november 2012.

Partenes felles kommentar til Hovedavtale Naturviterne – NHO

Ad § 2

Med uttrykket ”ledende stilling” tar partene sikte på stillinger som er tillagt lederfunksjoner i bedriften og/eller stort ansvarsområde.

Det er ikke tittel/stillingsbetegnelse som er avgjørende for om en stilling faller inn under avtalen eller ikke. Stillinger med funksjoner som disponent, fabrikk sjef, produksjonssjef, forskningssjef og lignende, faller utenfor Hovedavtalen.

Hvis naturforvalteren ikke har ”ledende stilling”, eller stilling med stort ansvarsområde, vil vedkommende normalt omfattes av Hovedavtalen.

Grenseoppgangen vil kunne avhenge av bedriftsorganisasjonen og i noen tilfeller av bedriftsstørrelsen.

Ad § 10

Hensikten med dette er at begge parter i en protokoll skal få adgang til skriftlig å gi uttrykk for et sammendrag av sine synspunkter. I og for seg kan en protokoll fra et slikt møte godt begrense seg til å konstatere at partene drøftet spørsmål vedrørende lønnsvurderingene, og hvorvidt man kom frem til et felles syn.

Organisasjonene legger til grunn at bedriften i forbindelse med at man har fastsatt de individuelle vurderinger, og forut for meddelelsen til den enkelte medarbeider, underretter de tillitsvalgte om det gjennomsnittelige resultat for de personer som er omfattet av Hovedavtalen.

De tillitsvalgte skal på oppfordring gis nødvendig informasjon for å kunne kontrollere resultatet av forhandlingene.

AVTALE
om opplysnings- og utviklingsfond
mellom
Naturviterne og NHO

§ 1. FORMÅL

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

§ 2. VIRKEMIDLER

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

1. En moderne skolering av tillitsvalgte med særlig vekt på rasjonalisering, verne- og miljøarbeid, produktivitet, økonomi og samarbeidsspørsmål.
2. Utdannelse av bedriftsledere og andre ansatte innenfor samme emner som nevnt i punkt 1.
3. Forberedelse, tilrettelegging og utvikling av opplæringstiltak.
4. Fremme av sunn og riktig rasjonalisering med sikte på økt produktivitet.
5. Fremme av et godt samarbeid innenfor den enkelte bedrift.

§ 3. FINANSIERING

Fondets midler bringes til veie ved at arbeidsgiverne hvert år innbetaler gjeldende sats (kr 828,- fra 1/1 13) for hvert medlem av Naturviterne som er ansatt i bedriften og omfattes av Hovedavtalen (*jf. Hovedavtalens § 2*). Kr. 169, trekkes i den enkeltes lønn.

Hvor trekk foretas i medlemmets lønn, betaler også bedriften sin andel til fondet. Naturviterne vil gi sine medlemmer underretning om innholdet av foranstående.

§ 4. INNKREVING AV PREMIE

Den premie som er nevnt i § 3 innbetaler arbeidsgiveren til fondets administrasjon.

§ 5. ADMINISTRASJON

Fondet ledes av et styre på 4 medlemmer, hvorav partene oppnevner 2 hver.

Vervet som styreformann alternerer mellom NHO og Naturviterne ett år ad gangen.

§ 6. MIDLENES ANVENDELSE OG FORDELING

Fondsstyret fastsetter for hvert år de beløp som forskuddsvis skal avsettes til fellesformål og administrasjonsutgifter. Fondets øvrige midler disponeres – med en halvpart til hver – av spesialutvalg oppnevnt av hver av de to partene.

NHO og Naturviterne holder hverandre gjensidig underrettet om de planer spesialutvalgene har for midlenes anvendelse og om hvilke tiltak som har vært gjennomført.

§ 7. REGNSKAP OG ÅRSBERETNING

Fondets regnskapsår følger kalenderåret. Ved hvert regnskapsårs avslutning utarbeides et årsregnskap som skal revideres av en statsautorisert revisor, ansatt av fondets styre. Regnskapet sendes sammen med årsberetning til NHO og Naturviterne.

§ 8. OPPLØSNING

Ved fondets eventuelle oppløsning tilfaller de innestående midler NHO og Naturviterne, slik at hver organisasjon mottar det beløp som de i henhold til denne avtales § 6 er berettiget til å disponere. Midlene må anvendes i overensstemmelse med avtalens § 2.

Avtale
om
ny AFP-ordning

I Innledning

I forbindelse med lønnsoppgjøret 1988, ble ordningen med Avtalefestet pensjon (AFP) etablert. Formålet var å gi ansatte i tariffbundne bedrifter muligheten til, etter nærmere regler, å fratrukke seg 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 partene 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.nyafp.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 tilstår 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.nyafp.no) vedrørende særskilte bestemmelser om stillingsbrøk, sykdom, permittering, permisjon, arbeidsgivers konkurs, annen inntekt, mottatt annen pensjon i arbeidsforhold, ventelønn, eierandel i foretaket, eierandel i annen virksomhet mv

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

VI. Pensjonsnivået i den nye AFP- ordningen

AFP beregnes med 0,314 pst. av årlig pensjongivende inntekt fram til og med det kalenderår arbeidstakeren fylte 61 år og opp til en øvre grense på 7,1 G. Pensjongivende inntekt fastsettes på samme måte som ved beregningen av inntektpensjon 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 inntektpensjon 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 forbundet.

SLITERORDNINGEN

mellom

Landsorganisasjonen i Norge og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

er ved avtale mellom partene, og etter aksept fra Styret i Sliterordningen, gjort gjeldende som bilag til overenskomsten.

§ 1 Bakgrunn og formål

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

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

Denne protokollen (Sliterbilaget) erstatter protokollen fra oppgjøret 2018

§ 2 Etablering

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

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

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

Sliterordningen etableres med virkning fra 01.01.2019. Sliterordningen kan overlates 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 inntrådte fram til 31.12.2018 er utbetalt.

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

§ 3 Tariffavtaler med Sliterbilag

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

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

I privat sektor skal LO- og YS-forbund innta Sliterbilaget uendret i alle direkteavtaler med AFP. Dette gjelder ikke dersom annen lignende sliterordning allerede er gjort gjeldende i bedriften. Bedrift som ved direkteavtale har vært tilsluttet annen sliterordning, kan ved direkteavtale ikke senere tilsluttes Sliterordningen.

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

§ 4 Individuelle krav

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

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

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

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

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

§ 5 Ytelsen

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

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

Ved avgang etter fylte 65 år gis ingen ytelse.

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

Ytelsen opphører ved død eller ved fylte 80 år.

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

§ 6 Finansiering

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

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

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

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

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

Bedriftene eller NHO har ikke ansvar for Sliterordningens forpliktelser.

§ 7 Endring og avvikling

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

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

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

Sliterordningen skal avvikles etter siste utbetaling av slitertillegg.

Midler som er igjen etter at alle forpliktelser er dekket, skal tilbakeføres det som var Sluttvederlagsordningens parter (NHO og LO) og brukes til et beslektet formål bestemt i fellesskap av disse partene. Det forutsettes at NHO og LO, i samråd med YS, finner fram til løsninger om bruk av midlene som forholdsmessig hensyntar at også øvrige tariffområder har bidratt til Sluttvederlagsordningens og Sliterordningens økonomi. Hvis avtalen mellom LO og YS etter § 2 andre avsnitt sies opp, gjelder foregående avsnitt tilsvarende.

MANGFOLD – LIKEVERD – LIKESTILLING

Mangfoldsbegrepet er nytt i Norge. Norsk likestillingspolitikk gjenspeiler en tid da det norske samfunn var betydelig mer homogent enn i dag og hvor likestilling bare var knyttet til kvinner. Situasjonen er nå betydelig endret. På denne bakgrunn er det nødvendig å utvide begrepet likestilling til å gjelde for alle grupper, uavhengig av kjønn, alder, etnisk opprinnelse, seksuell legning, ulik familiesituasjon, osv.

Mangfold – likeverd og likestilling har med kultur og tradisjon å gjøre. Å få til endringer krever et møysommelig utviklingsarbeid hvor fokus må rettes mot kulturendring gjennom aktiv handling. Arbeidet må drives på alle plan og innenfor alle områder. Det må satses på å få frem helheten i problemstillingene.

Lederforankring

Arbeidet med mangfold – likeverd og likestilling må være forankret i bedriftens toppledelse og følges opp av den øvrige ledelse. Ledere må også måles på oppnådde resultater på dette området.

Integrering

Arbeidet med mangfold – likeverd og likestilling må integreres både i bedriftens daglige arbeid og utviklingsarbeid, og må komme til uttrykk i bedriftens strategi og handlingsplaner. Dette må ivaretas ved ansettelse, forfremmelser, opplæring, kompetanseutvikling og ved innplassering i stillings- og lønnsystemer.

Mangfold i arbeidsmarkedet

Tilgangen på kvalifisert arbeidskraft er avgjørende for bedriftens konkurransekraft. Det er derfor en utfordring for næringslivet også å få tilgang til den arbeidskraftsressurs kvinner og minoritetsgrupper representerer. Det kan blant annet gjøres ved at bedriftene fremstår som interessante arbeidsplasser for disse gruppene.

Mangfold i arbeidsstyrke og lederteam, gir bedre beslutninger og bedre resultater.

Arbeidsliv – Familieliv

Det er viktig å opprettholde en god balanse mellom arbeidsliv og familieliv i alle livets faser. Bruk av fleksible arbeidstidsordninger er ett virkemiddel i denne forbindelse. Ulike arbeidstidsordninger bør derfor drøftes lokalt.

Kompetanse – Seniormedarbeidere

I et arbeidsliv i stadig raskere forandring er kontinuerlig kompetanseutvikling avgjørende. I dagens arbeidsliv ser vi en tendens til at særlig eldre arbeidstakere utsettes for utstøting fra arbeidslivet. I den forbindelse vil NHO og Naturviterne understreke behovet for en helhetlig personalpolitikk som legger til rette for å vedlikeholde og utvikle eldre arbeidstakeres ressurser og kompetanse. Det må bli et mål at flest mulig kan delta aktivt og være ettertraktet arbeidskraft helt frem til normal pensjonsalder.

Aktiv handling – Prosjektrettede tiltak:

NHO og Naturviterne er enige om å samarbeide om aktiviteter i form av prosjektrettede tiltak som kan bidra til et arbeidsliv hvor mangfold – likeverd – likestilling er sentrale verdier.

FERIE M.V.

Innledning

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

Fleksibilitet

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

Avtalefestet ferie

1. Den utvidede ferien, 5 virkedager jf. ferielovens § 15, forskutteres ved at den resterende delen innføres som en avtalefestet ordning.

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. Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

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

Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i ferieloven, er det partenes

forutsetning at ovennevnte tall legges til grunn som feriegodtgjørelse for tilsvarende periode.

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

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

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

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

5. Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivarettatt, 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 arbeidende skift.

Merknad:

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.