

**TEKO-OVERENSKOMSTEN
2008-2010**

Overenskomst

mellom

**Næringslivets Hovedorganisasjon
og
Norsk Industri**

på den ene side

og

**Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund
og
Parat
på den annen side
og vedkommende avdelinger av forbundet
på den annen side**

Del I
Hovedavtalen mellom YS og NHO

DEL II

Innholdsfortegnelse

KAPITTEL I	§ 1 Overenskomstens omfang	4
§ 1-1	Virkeområde	4
§ 1-2	Partenes gjensidige forpliktelser	4
§ 1-3	Likestilling mellom kvinner og menn	4
§ 1-4	Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse	4
§ 1-5	Etniske minoriteter	5
KAPITTEL II	§ 2 Lønnsbestemmelser	5
§ 2-1	Normallønn	5
§ 2-2	Øvelsestillegg	6
§ 2-3	Ansiennitetstillegg	7
§ 2-4	Fagopplæring og videreutdanning	7
§ 2-5	Akkordarbeid	9
§ 2-6	Overføringsbestemmelser	11
§ 2-7	Ventetid	11
§ 2-8	Reserver i konfeksjonsfabrikker	11
§ 2-9	Lønssystemer	11
§ 2-10	Gravide arbeidstakere	12
KAPITTEL III	§ 3 Arbeidstidsbestemmelser	12
§ 3-1	Dagtidsarbeid	12
§ 3-2	Deltidsarbeid	13
§ 3-3	Skiftarbeid	13
§ 3-4	Forskjøvet arbeidstid	15
§ 3-5	Overtidsarbeid	15
KAPITTEL IV	§ 4 Verneutstyr / Særlig smussig arbeid	16
KAPITTEL V	§ 5 Nedsatt arbeidsevne	17
KAPITTEL VI	§ 6 Arbeid utenfor bedriften	18
KAPITTEL VII	§ 7 Arbeidsinnleie	18
KAPITTEL VIII	§ 8 Ferie	18
§ 8-1	Ferie gis i samsvar med ferieloven	18
§ 8-2	Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere	18
KAPITTEL IX	§ 9 Spesielle bestemmelser	19
§ 9-1	Bilag til overenskomsten	19
§ 9-2	Uorganiserte bedrifter – tariffrevisjoner	19
KAPITTEL X	§ 10 Ikrafttreden og varighet	20

Bilag 1	Avtale om sluttvederlag LO - NHO	22
Bilag 2	NHO – Parat avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond	29
Bilag 3	Avtalefestet pensjon (AFP).....	31
Bilag 4	Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987	39
Bilag 5	Hovedorganisasjonenes arbeid med likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet.....	45
Bilag 6	Ferie m.v.	48
Bilag 7	Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai	50
Bilag 8	Lønnsystemer	53
Bilag 9	Garantiordningen	54
Bilag 10	Avtale om korte velferdspermisjoner.....	55
Bilag 11	Tilleggsprotokoll om akkordsetting	57
Bilag 12	Tjenestepensjoner	58

KAPITTEL I

§ 1 Overenskomstens omfang

§ 1-1 Virkeområde

Denne overenskomst omfatter arbeidstakere innenfor tekstil-, trikotasje-, konfeksjons-, sko-, seilmaker-, garveri-, lærvare/sportsartikkelindustrien og pelsbedrifter.

Der nye produksjonsmåter medfører at arbeidsoperasjoner endres, skal de nye arbeidsoperasjonene fortsatt sortere under denne overenskomst.

Overenskomsten omfatter arbeidstakere i produksjonen, service/vedlikehold, lager, fyrbøtere, sjåførere, vakt- og rengjøringspersonell.

§ 1-2 Partenes gjensidige forpliktelser

De bedrifter denne overenskomsten omfatter kan ikke ansette noen arbeidstakere til bedriftens regelmessige arbeid på ringere vilkår enn fastsatt i overenskomsten.

§ 1-3 Likestilling mellom kvinner og menn

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 innenfor tekoindustrien.

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

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 Norsk Industri og Parat 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.

§ 1-4 Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse

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

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

For eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse, kan det inngås individuelle avtaler om arbeidsoppgaver, hvilepauser, hjemme-/fjernarbeid, deltidsarbeid m.v. mellom den enkelte ansatte og bedriften.

§ 1-5 **Etniske minoriteter**

Partene er enige om at det både sentralt og lokalt må arbeides for å tilrettelegge forholdene, slik at etniske minoritetsgrupper i større grad velger å ta arbeid innenfor tekoindustrien. På denne bakgrunn bør derfor partene lokalt diskutere bedriftsaktuelle problemstillinger knyttet til rekruttering av minoritetsgrupper, som f. eks. praktisk tilrettelegging og holdningsspørsmål.

KAPITTEL II

§ 2 Lønnsbestemmelser

Det skal kunne benyttes forskjellige former for lønnsfastsettelse som tidlønn/fastlønn, bonus og akkord.

§ 2-1 **Normallønn**

Arbeidere over 18 år:

Gruppe I:

Nybegynnere	kr	116,95	pr. time
Etter 6 måneders arbeid	kr	118,03	pr. time
Etter 1 års arbeid	kr	119,12	pr. time
Unge arbeidere under 18 år	kr	93,34	pr. time

Akkordavsavn:

For arbeidere på tidlønn som har arbeidet 4 måneder i tekoindustrien, og som lønnes med overenskomstens normallønnsseter, økes foranstående seter med akkordavsavn stort kr 4,50 pr. time.

Gruppe II:

For arbeidere i denne gruppe og for arbeidende arbeidsledere og kjedeledere fastsettes personlige lønninger.

Ved årlig konferanse mellom bedriftsledelsen og de tillitsvalgte kan det prinsipp eller den form bedriftens lønnsfastsettelse for fagarbeidere og fyrbøtere samt arbeidere i Gruppe II lønnes etter, tas opp til drøftelse. Til denne konferanse skal de tillitsvalgte utleveres ajourført liste over den individuelle timelønn for samtlige fagarbeidere, fyrbøtere og arbeidstakere i Gruppe II. Hvis den enkelte arbeidstaker mener urimeligheter er til stede som kan gi grunnlag for fornyet vurdering av den individuelle timelønn, kan for øvrig de tillitsvalgte på arbeidstakers vegne ta saken opp i konferanse med bedriftsledelsens representant.

Eksempler på stillinger/arbeidsoperasjoner som hører inn under gruppe II:

Fyrbøtere
Sjåfører
Bilmedhjelpere
Lagerarbeidere
Rengjøringspersonell
Service- og vedlikeholdspersonell
Reserver
Pelssyere

Konfeksjonsfabrikker:

Måltilskjæring
Gradering
Maskinreparasjonsarbeid
Vaktjeneste
Ansvarshavende ved plisseringsmaskin
Kvalifisert forandringsarbeid
Modellsøm som helstykk
Helstykksum
Kunststopping
Arbeid med databasert skjæretegning
Arbeid med databaserte oppleggsmaskiner og skjæremaskiner

Tekstilfabrikker:

Ullklassifisør med sertifikat eller godkjent av bedriften
Ferdigvarekontrollør meterverer
Fargestoffoppveier og førstefargere
Stolstiller
Sirkelkam- og segmentreparasjon
Reparasjon av knyteutstyr
Vedlikeholdsbas
Kardesliper
Modellsyer
Bredning/skjæring av klebebånd
Maskinfører av båndextruder
Avmåling og kontroll av ferdigprodukt (ståltau)
Spøiser, godkjent av bedriften
Tillaging og blanding for extruder
Avmåling og kontroll av ferdigprodukt
Eving (lidsing), felling og korkpåsetting av nytt utstyr
Laksenotmontering
Montering av trål med tilhørende klipping
Ovnskjører
Fagmekaniker
Emulsjonsblander
1. mann glassfiberfabrikker
Bas glassfiberfabrikker

§ 2-2 Øvelsestillegg

Når det gjelder opprykking inntil 1. års satsen skal øvelse opparbeidet innen tekoindustrien uansett arten av arbeidet gjelde for vedkommende arbeider, selv om denne overføres til annet arbeid i samme eller annen bedrift.

Arbeidere med relevant yrkesskole/VG1/VG2 i tekstil og søm får skoletiden godskrevet i øvelsestiden.

Legitimert fravær inntil 3 måneder pr. år og pliktig militærtjeneste kommer ikke til fradrag i vedkommendes øvelsestid.

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.

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

§ 2-3 Ansiennitetstillegg

Tilleggene gis til ansatte som har vært sammenhengende ansatt i samme bedrift:

Etter 3 års sammenhengende ansettelse kr 0,90 pr. time.

Etter 4 års sammenhengende ansettelse kr 1,00 pr. time.

Etter 5 års sammenhengende ansettelse kr 1,00 p. time

Etter 10 års sammenhengende ansettelse kr 1,00 pr. time, i alt kr 3,90.

Disse tillegg betales i tillegg til gjeldende personlige lønninger. I bedrifter hvor det er praktisert andre ordninger med ansiennitetstillegg bibeholdes disse når ordningene i totalitet gir større ansiennitetstillegg enn de som følger av disse bestemmelser.

Pliktig militærtjeneste kommer ikke til fradrag i vedkommendes lønnsansiennitet.

§ 2-4 Fagopplæring og videreutdanning

Bedriftene blir stilt overfor store utfordringer i årene som kommer, dette gjelder ikke minst hensyn til den teknologiske utvikling. Innføring av ny teknologi og endringer i produksjonsmåtene vil dessuten føre med seg at de ansatte vil bli stilt overfor nye og større krav til kompetanse.

Det er partenes mål at arbeidstakerne skal kunne kvalifisere seg for å mestre de oppgaver som til en hver tid foreligger. Nødvendig opplæring/videreutdanning blir avgjørende i denne forbindelse. Partene forutsetter at alle arbeidstakere er villige til å gjennomgå den nødvendige faglige opplæring som bedriftene anser nødvendig for å oppfylle kravene til økt kompetanse som stillingen krever.

Opplæring i samsvar med bedriftens behov / fagopplæring, som faller innenfor den enkelte arbeidstakers arbeidstid, skal skje uten tap av fortjeneste.

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

§ 2-4-1 Fagopplæring

Fagopplæring skjer i samsvar med Opplæringslova og de bestemmelser som til enhver tid blir gitt i henhold til denne loven og Hovedavtalens bestemmelser.

Partene er enige om:

å arbeide aktivt og systematisk for å sikre bransjens framtidige rekruttering. Et viktig ledd i denne sammenheng er lokalt samarbeid mellom skole og arbeidsliv. Partene er positive til å ta imot elever i deres utplassering, og vil arbeide for at denne tiden blir meningsfylt utnyttet

at det mellom bedriften og tillitsvalgte drøftes behovet for inntak av lærlinger, slik at det legges til rette for nødvendig inntak av lærlinger

de lokale parter anbefales å drøfte støtte til aktuelle ordninger som støtte til reise- og flytteutgifter, samt å vurdere behov for tiltak som øker mobilitet og tilgang på lærlinger

lærlinger og praksiskandidater skal ikke ha økonomiske utgifter til for eksempel kursavgifter og læremateriell i perioden fram til fagprøven. Arbeidsgiver dekker lønn ved prøveavleggelse og ved den teoretiske del av fagprøven for lærlinger. Arbeidsgiver er ikke forpliktet til å dekke lønn mer enn en gang innen samme fag

i fellesskap å arbeide for en kontinuerlig oppdatering av fagopplæring, slik at denne til enhver tid er mest mulig i samsvar med industriens behov

å arbeide for at ordningene med å kunne avlegge fagprøve etter § 3.5 i Opplæringslova (Praksiskandidatordningen) opprettholdes også i framtiden

at de aktuelle offentlige faglige rådene søker å utarbeide opplæringstilbud for ajourføring av fagarbeidernes kvalifikasjoner, som endrede arbeidskrav, arbeidsforhold og ny teknologi m.v. vil kreve.

§ 2-4-2 Videreutdanning

Bedriftene oppfordres til å behandle opplæringsspørsmål systematisk i tråd med Hovedavtalens Kap. 16 og i

§ 12-8, hvor det bl.a. heter: Bedriftsutvalget har myndighet og ansvar for fastsettelse av generelle retningslinjer vedrørende yrkesopplæring for de ansatte i bedriften som utvalgets medlemmer er enige om. Det samme gjelder vedrørende rettledning for nye ansatte. Videre kan bedriftsutvalget være et forum for de ansattes aktive medvirkning i generelle utdanningsspørsmål.

Norsk Industri og Parat vil anbefale at de lokale parter tilpasser sin arbeidsorganisasjon og sine bedriftsinterne avtaler med tanke på de krav ny teknologi vil medføre.

§ 2-4-3 Fagarbeidere

Arbeidstakere med offentlig godkjent fagbrev etter lov om fagopplæring og som ansettes som fagarbeidere skal betales høyere lønn enn voksne arbeidstakere. Tillegget skal være minimum kr 5,16 pr. time uansett hvilket lønssystem bedriften praktiserer.

For bedriftens arbeidstakere med offentlig godkjent fagbrev i industritekstil-, industrisøm, gradørfaget og industriskofaget som ikke er ansatt som fagarbeider skal det gis et tillegg på minimum kr 3, 50 pr. time.

Lærlinger

§ 2-4-4 Lønnsgrunnlag

Hovedmodellen for yrkes- og fagopplæring har 2 års opplæring i videregående skole (VG1 og VG2), pluss 2 års læretid i bedrift med opplæringstid og verdiskapningstid i henhold til lærerplaner for de respektive fag (A).

Innenfor enkelte fagområder har bransjen særløp, som innebærer 1 års skole (VG1), og 3 års læretid i bedrift (B).

Lærlingenes timefortjeneste utgjør en prosentandel av timefortjenesten eksklusiv alle tillegg for nyutdannede fagarbeidere i bedriften, minimum normallønnsats etter 1 års arbeid, samt akkordavsavn og fagarbeidertillegget på kr 5,16.

For lærlinger i fag med 1 eller 2 års opplæring i videregående skole (VG1 og VG2) pluss 2 eller 3 års læretid i bedrift gjelder følgende skala:

	1.		2.		3.		4.		år
	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	halvår
A:	Skole (VG1 + VG2)				30	40	50	80	%
B:	Skole(VG1)		0	15	25	30	50	80	%

For lærlinger som ikke har grunnkurs og VG2 i videregående skole skal en årslønn med utgangspunkt i grunnlønnsats fagarbeider legges til grunn for lærlingens lønn, og fordeles over de årene lærlingene er i bedrift.

§ 2-4-5 TAF – lærlinger

Lærlinger, teknisk-allmennfag (TAF-lærlinger) lønnes som følger:

De to første årene (når kandidaten er elev) betales en timefortjeneste pr. time praksis i bedriften med 30 % av timefortjenesten eksklusiv alle tillegg for nyutdannet fagarbeider i bedriften.

De to siste årene (når kandidaten er lærling) betales pr. time praksis i bedriften i henhold til Tekooverenskomstens skala for avlønning av lærlinger.

§ 2-4-6 Overtid for lærlinger

Ved overtidarbeid skal lærlingene minst lønnes som øvrige ufaglærte i bedriften. Dette gjelder også TAF lærlinger.

§ 2-4-7 § 3-5 praksiskandidater

§ 3-5 praksiskandidater er voksne arbeidstakere over 21 år som fyller praksiskravet for oppmelding etter Opplæringsloven § 3-5, og som ikke kan inngå lærekontrakt.

§ 2-4-8 Frivillige lærlinger

Frivillige lærlinger er voksne arbeidstakere over 21 år som ønsker å inngå lærekontrakt, og som ikke fyller praksiskrav for oppmelding til fagbrev etter Opplæringsloven § 3-5.

Arbeidstakere som tegner lærekontrakt etter denne bestemmelse, skal bibeholde sin nåværende lønn.

§ 2-5 Akkordarbeid

1. Fastsettelse av akkorder m.v.

Akkord kan opprettes for de arbeidsprosesser hvor akkord er vanlig og hvor det måtte finnes hensiktsmessig. Ved de bedrifter hvor egne akkorder utarbeides, opprettes særavtaler omfattende bedriftens akkordsatser og/eller særbestemmelser som partene finner nødvendig.

Akkordene fastsettes i.h.t. Hovedavtalens Tilleggsavtale VI "Retningslinjer for bruk av arbeidsstudier", avsnitt VI, "Akkordberegninger".

Akkordene kan enten være kroneakkorder eller tidakkorder, se for øvrig bilag 12. Det forutsettes at ingen arbeider settes til akkordlønn for arbeid før vedkommende på timelønn har hatt anledning til å erverve seg den nødvendige øvelse.

Akkordene fastsettes ved hver enkelt bedrift på grunnlag av de til enhver tid foreliggende produksjonsforhold og produksjonsmetoder.

Akkordene fastsettes etter arbeidsstudier av en kompetent fagperson på området og i samarbeid med en blant arbeiderne valgt tillitsvalgt for arbeidsstudier. Denne tillitsvalgte skal ha full adgang til alle arbeidsstudier som benyttes som grunnlag for akkordsettingen.

Dersom partene på den enkelte bedrift blir enige om det, kan syntetiske akkorder/dataprogram anvendes. Den arbeidsstudie tillitsvalgte (jf. "Retningslinjer for bruk av arbeidsstudier", VI) skal også ha full adgang til alle arbeidsstudier/syntetiske akkorder/dataprogram som benyttes som grunnlag for akkordsettingen.

Hvis enighet om akkordene ikke oppnås, overlates det til en oppmann å fastsette disse. Oppmannen oppnevnes og betales av de respektive tariffparter i fellesskap. Vedkommende skal være spesialist i rasjonaliseringsspørsmål og arbeidsstudier.

2. *Akkordnormal*

Der hvor det oppnås lokal enighet, fastsettes akkordnormal og minutfaktor på den enkelte bedrift. Slike avtaler skal godkjennes av organisasjonene.

Det er en forutsetning at en akkordarbeider ved normal ytelse, skal tjene kr 124,58 som er akkordnormalen – minutfaktor er kr 2,08. I bedrifter hvor dette fører til urimelig forskjellsbehandling mellom gamle og nye akkorder, er det adgang for partene til å avtale lokalt andre ordninger som er mer hensiktsmessige eventuelt med assistanse fra hovedorganisasjonene.

Slike lokale avtaler skal godkjennes av Norsk Industri og Parat.

3. *Garantert minstefortjeneste*

En akkordarbeider skal over en lønnsperiode være garantert en fortjeneste som tilsvarer vedkommendes timelønn etter overenskomsten, tillagt ansiennitetstillegg.

4. *Arbeidsstudietillitsvalgte*

De tillitsvalgte for arbeidsstudier velges for 2 år. Det påhviler bedriften å være behjelpelig med å skaffe vedkommende tillitsvalgte den nødvendige innsikt og opplæring i arbeidsstudieteknikken.

5. *Regulering av akkordene*

Sentralt avtalte tillegg innregnes i akkordene slik organisasjonene fastsetter ved forhandlingene, med mindre partene lokalt blir enige om noe annet.

6. *Eldre arbeidstakere*

Akkordarbeiderne som har vært ansatt i samme bedrift i minst 10 år, kan etter fylte 56 år velge mellom:

- a) Arbeid på fast timelønn: Vedkommendes lønn fastsettes etter avtale mellom bedriften og de tillitsvalgte. Vanlig lønnsutvikling i bedriften skal være retningsgivende ved lønnsreguleringen
- b) Pluss 5 % på gjeldende akkorder. Ved fylte 60 år gis ytterligere et tillegg på 5 %, til sammen 10 %.

§ 2-6 Overføringsbestemmelser

1. Såfremt en akkordarbeider uten 14 dagers varsel overføres til tidlønt arbeid, lønnes vedkommende etter sin gjennomsnittsførtjeneste på tid og akkord de siste 4 uker.
2. Når en akkordarbeider uten 14 dagers varsel overføres til annet akkordarbeid, lønnes vedkommende med den angjeldende operasjons fastsatte akkord.

Hvis vanlig fortjeneste på akkord ikke oppnås gis et prosentvis tillegg, slik at vedkommende ikke taper fortjeneste. Tilleggets varighet avtales i det enkelte tilfelle. Oppnås ikke enighet om en slik ordning, skal vedkommende lønnes etter sin gjennomsnittsførtjeneste de siste 4 uker i inntil 14 dager.

3. I stedet for å benytte individuell gjennomsnittlig timefortjeneste, kan partene bli enige om å beregne en felles sats på bedriften eller dens enkelte avdelinger på tilsvarende måte.
4. Ovennevnte bestemmelser kommer ikke til anvendelse i de tilfeller hvor en arbeider som en fast ordning er beskjeftiget med dels akkord og dels tidlønt arbeid.

§ 2-7 Ventetid

Når det oppstår ventetid ved akkordarbeid, betales vedkommende akkordnormalen for den tiden stansen varer. Settes arbeideren under ventetiden til arbeid, gjelder overføringsbestemmelsene i § 2-6.

§ 2-8 Reserver i konfeksjonsfabrikker

Hvis en reserve arbeider på akkord, får vedkommende tillegg på 40 % til de satser som gjelder for de operasjoner som utføres. Det skal være adgang til å avtale særordninger dersom partene blir enige om det.

§ 2-9 Lønnssystemer

Partene er enige om at det er av stor betydning at bedriften har et lønnssystem som tar hensyn til produktivitet, effektivitet og kvalitet, som tilfredsstillende intensjonene i Arbeidsmiljølovens kapittel 3 og kapittel 4.

Hvis en av partene på bedriften ønsker det, skal spørsmålet om innføring av andre lønnssystemer enn dem som praktiseres på bedriften utredes. Organisasjonene vil aktivt medvirke til slike utredninger.

Etter at en slik utredning er foretatt skal partene umiddelbart forhandle om innføring av nytt lønnssystem. Oppnås ikke enighet, henvises saken til forhandling mellom organisasjonene.

Lokal lønnsfastsettelse:

For bedrifter som har anvendt Teko-overenskomsten som en minstelønnsavtale i mer enn 5 år gjelder:

En gang hvert år skal de lokale parter komme sammen for å foreta en eventuell regulering av lønnsnivået i bedriften.

Vurderingen skal legge til grunn den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet. Dette innebærer at partene lokalt skal legge til grunn bedriftens økonomi, fremtidsutsikter, konkurranseevne og produktivitet.

Bedriftene skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon. Det vises også til overenskomstens Bilag 9.

Partene er enige om at forhandlingene skal foregå i tidsrommet 01.04 til 30.06., dog slik at forhandlingene ikke skal starte før de sentrale/forbundsvisse oppgjør er avsluttet.

Dersom partene lokalt ikke kommer frem til enighet, gjennomfører bedriften sitt siste tilbud som bedriftens lokale tillegg. Parat kan ta et omtvistet lokalt oppgjør opp i forhandlinger med Norsk Industri. Dersom det ikke heller etter et slikt organisasjonsmessig møte oppnås enighet, fastsettes tilleggene endelig av bedriften. Det vises i denne forbindelse til Hovedavtalen § 2-2.

For disse bedriftene er det sentrale lønnstillegg som avtalt for Verkstedsoverenskomsten. Ved eventuelle sentrale lønnstillegg i mellomårsoppgjør skal disse bedriftene følge det eventuelle lønnstillegg som måtte bli avtalt for Verkstedsoverenskomsten.

Etter lokal avtale kan også andre bedrifter slutte seg til ordningen med lokale lønnsforhandlinger. Avtalene om dette må godkjennes av Parat og Norsk Industri.

§ 2-10 Gravide arbeidstakere

Der overflytting er mulig, har gravide arbeidstakere krav på overflytting til annet arbeid i bedriften under graviditet, dersom arbeidet kan være skadelig for fosteret eller arbeidstakeren.

Slik overflytting skal, om mulig, også skje dersom graviditeten vanskeliggjør arbeidet. Ved midlertidig overflytting til annet arbeid skal lønnen ikke reduseres.

KAPITTEL III

§ 3 Arbeidstidsbestemmelser

§ 3-1 Dagtidsarbeid

Den ordinære arbeidstid skal i gjennomsnitt ikke overstige 37,5 timer pr. uke. Inndelingen av arbeidstiden for øvrig blir å fastsette ved forhandlinger på den enkelte bedrift mellom ledelsen og de tillitsvalgte. Blir man ikke enige på bedriften, skal dagtidsarbeidet legges med 7,5 timer pr. dag de første 5 dager i uken, innen tidsrommet fra kl. 06.00 – 16.00.

Protokolltilførsler:

1. Overholdelse av arbeidstiden:

Partene er enige om de gjeldende forutsetninger, at arbeidstiden skal overholdes, slik at arbeiderne møter ferdige til arbeid hver på sin arbeidsplass ved arbeidstidens begynnelse, og etter pauser. På samme måte blir arbeiderne på sine arbeidsplasser til pause eller arbeidstidens slutt.

2. Tariffbundne trikotasjebedrifter før 1970:

For de trikotasjebedrifter som inntil tariffrevisjonen 1970 gikk under den tidligere spesielle Trikotasjeoverenskomsten, skal fortsatt den regel gjelde at lørdager, julaften, nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag skal arbeidstiden ikke overstige 5,5 timer, så sant det arbeides på disse dager. Dessuten skal tidlønte (tidligere ukelønte) arbeidere ikke få trekk i lønnen for de dager før helligdager som ikke faller på søndager hvor arbeidstiden er kortere.

3. Tariffbundne konfeksjonsbedrifter før 1990:

For de konfeksjonsfabrikker som inntil tariffrevisjonen 1990 gikk under den tidligere spesielle Konfeksjonsoverenskomst, skal fortsatt den regel gjelde at julaften og nyttårsaften sluttet arbeid senest kl. 12.00, og på dager før helligdager sluttet arbeid senest kl. 14.00, men slik at arbeidstiden ikke blir lenger enn 5,5 timer, så sant det arbeides på disse dager. Dessuten skal tidlønte (tidligere ukelønte) arbeidere ikke få trekk i lønnen for de dager før helligdager som ikke faller på søndager hvor arbeidstiden er kortere.

4. *Arbeidstiden i pelsbedrifter:*

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke. På lørdager og dager før helligdager slutter arbeidet senest kl. 14.00, men slik at arbeidstiden ikke blir lenger enn 5,5 timer.

Arbeidstiden legges mellom kl. 07.00 og kl. 17.30. Ukelønte arbeidere beholder sin ukelønn uavkortet også i uker med bevegelige helligdager eller 1. og 17. mai.

§ 3-2 **Deltidsarbeid**

For arbeid som utføres på deltid betales skifttillegg som for 2. skift bestemt for de timer som ligger utenfor ordinær dagarbeidstid.

Hvis partene på den enkelte bedrift av spesielle grunner blir enige om andre ordninger, kan slike avtales.

§ 3-3 **Skiftarbeid**

1. *Generelle bestemmelser*

Det skal være adgang til å anvende 2- og 3-skiftsarbeid (jf. AML § 10-11).

Før igangsetting av skift skal det på forhånd konfereres med arbeidstakernes tillitsvalgte. Fra konferansen skal det settes opp referat. Før skift settes i gang skal arbeidstakere gis minst 1 ukes varsel.

Ved omregning fra normal arbeidstid 37,5 timer pr. uke til avvikende arbeidstidsordninger brukes nedenstående tabell for omregning av timelønn:

Fra 37,5 timer til 36,5 timer: 2,74 %

Fra 37,5 timer til 35,5 timer: 5,63 %

Fra 37,5 timer til 33,6 timer: 11,61 %

Det er den enkeltes samlede individuelle timelønn – ekskl. smuss- og andre ulempetillegg – som skal omregnes.

2. *Arbeid på 2-skiftsordninger*

Ved arbeid på 2-skift legges arbeidstiden mellom kl. 06.00 og kl. 24.00, slik at den samlede arbeidstiden for skiftene i gjennomsnitt blir 73 timer pr. uke. Den nærmere inndeling avtales mellom bedriftsledelsen og de tillitsvalgte. Oppnås ikke enighet, skal følgende gjelde:

1. skift fra kl. 06.00 – 14.00 ukens 5 første dager, med 1/2 times hvil, i alt 37,5 timer. 2. skift fra kl. 14.00 – 22.00 mandag til torsdag, fredag fra kl. 14.00 – 20.00, med 1/2 times hvil, i alt 35,5 timer.

Tillegget for akkord og timelønnsarbeid på 2. skift settes til 13 %.

3. *Arbeid på 3-skiftsordninger*

Ved arbeid på døgkontinuerlig 3-skift skal den ordinære effektive arbeidstid i gjennomsnitt over skiftperioden være 35,5 timer pr. uke. Driftstiden er uavhengig av dette.

Det treffes avtale mellom arbeidsgiverne og de tillitsvalgte om hvorvidt og eventuelt hvor ofte det skal skiftes, og om den nærmere inndeling av skiftene.

Det forutsettes at Arbeidstilsynet ikke har noe å bemerke til de avtaler som blir inngått. Oppnås ikke enighet, skiftes det hver uke (kalenderuke eller lønningsuke etter arbeidsgiverens

bestemmelse). For at arbeidstiden for den enkelte arbeidstaker skal bli gjennomsnittlig 35,5 timer pr. uke, gis etter konferanse mellom bedriftsledelse og de tillitsvalgte nødvendig fritid ved innsetting av reserver/avløsere. Oppnås ikke enighet, bringes saken inn for organisasjonene.

Arbeidstakerne spiser i pauser som naturlig faller inn under arbeidstidens gang, slik at maskinene så vidt mulig ikke stanses. Om nødvendig skal arbeidstakerne også under måltidet oppholde seg på arbeidsstedet.

Tillegget for akkord og tidlønnet arbeid ved 3-skifts-arbeid settes til:

2. skift: 13 %

2. skift i tiden fra kl. 14.00 – 18.00 på lørdager: 30 %

3. skift: 30 %

Skiftarbeid kan ikke kreves iverksatt i kortere perioder enn 14 dager, med mindre organisasjonene i enkelte tilfeller blir enige om kortere periode.

Overtidsarbeid utover nødvendig reparasjonsarbeid i tilknytning til skiftene søkes unngått.

Når ukelønnede arbeidstakere deltar i skiftarbeid, omregnes ukelønnen til timelønn.

Partene på den enkelte bedrift har anledning til å avtale andre skiftordninger, eksempelvis basert på 168 timers driftsuke.

4. *Overførsel til og fra skift*

Ved overføring fra dagtidsarbeid til skiftarbeid med mindre enn 3 dagers varsel, skal det første dag betales overtid for den del av den nye arbeidstid som faller utenom vedkommendes ordinære arbeidstid. Er varsel gitt, skal det betales overtid som nevnt, hvis det ikke har vært minst 12 timer fri mellom det arbeid vedkommende overføres fra og det arbeid vedkommende overføres til.

Det samme gjelder ved overføring fra et skift til et annet utenom ordinær skiftveksel, samt ved overføring fra skift til dagtidsarbeid.

Blir arbeidstiden i vedkommende uke kortere p.g.a. overføringen, og den ordinære ukefortjenesten (ekskl. overtidstillegg og skifttillegg) av den grunn lavere enn den ville vært om overføringen ikke hadde funnet sted, skal differansen erstattes.

Med uke menes i denne forbindelse lønningsuke.

Disse regler gjelder ikke for faste skiftavløsere og når arbeidstakeren etter eget ønske og med bedriftens samtykke har byttet arbeidstid. Reglene gjelder heller ikke ved igangsetting eller opphør av skiftarbeid. Overtidstillegg beregnes på vedkommendes timelønn ekskl. skifttillegg.

Tilbakeføring regnes ikke som overføring.

5. *Særskilte skifttillegg*

- Fra lørdag kl. 14.00 til søndag kl. 22.00 30 %

- Fra nyttårsaften kl. 14.00 til 1. nyttårsdag kl. 22.00: 100 %

- Fra dagen før skjærtorsdag kl. 22.00 til langfredag kl. 22.00: 100 %

- Fra påskeaften kl. 14.00 til 2. påskedag kl. 22.00: 100 %

- Fra dagen før Kristi himmelfartsdag kl. 22.00 til Kristi himmelfartsdag kl. 22.00: 100 %

- Fra pinseaften kl. 14.00 til 2. pinsedag kl. 22.00: 100 %
- Fra 30. april kl. 22.00 til 1. mai kl. 22.00: 100 %
- Fra 16. mai kl. 22.00 til 17. mai kl. 22.00: 100 %
- Fra julaften kl. 14.00 til 2. juledag kl. 22.00: 100 %
- Henholdsvis kl. 15.00 og 23.00 for bedrifter som har dette klokkeslett for skiftveksel, eller hvis de lokale parter har fastsatt andre skiftveksler.

6. *Overgangsordninger*

For de bedrifter som inntil 31.3.94 hadde inngått særavtaler om skiftkjøring gjelder fortsatt bestemmelsene om skifttillegg i disse særavtaler med mindre man på den enkelte bedrift blir enige om andre ordninger. Eksisterende ordninger og praksis på den enkelte bedrift regnes i denne sammenheng som bedriftsvis særavtale.

7. Skiftarbeid kan ikke uten organisasjonenes samtykke finne sted på innskrenket arbeidstid.

§ 3-4 Forskjøvet arbeidstid

For midlertidig forskjøvet arbeidstid betales 25 % tillegg for de to første klokketimer etter den ordinære arbeidstid slutt, hvis det ikke er avtalt høyere tillegg på den enkelte bedrift.

§ 3-5 Overtidsarbeid

1. *Generelle bestemmelser*

Overtidsarbeid kan anvendes i den utstrekning Arbeidsmiljøloven hjemler – jf. AML § 10-6. Overtidsarbeid bør innskrenkes til det minst mulige.

Som overtidsarbeid regnes alt arbeid utenfor den enkelte arbeiders ordinære arbeidstid, med fradrag av den tid som går med til spising og hvile.

2. *Avvikende arbeidstidsbestemmelser*

Hvis enkelte arbeidere eller grupper har ordinær arbeidstid som avviker fra den som ellers gjelder ved bedriften, skal dette fastslås i særavtale. Overtidsarbeid betales med følgende tilleggsprosent:

3. *Overtidsbetaling*

Arbeid de 5 første virkedager i uken 50 % for overtidsarbeid mellom kl. 06.00 og kl 21.00.

Velger arbeidstakerne å ta pause før overtidsarbeid av inntil 2 timers varighet, forskyves beregningsperioden for 50 % tillegget tilsvarende.

Ved overtidsarbeid av mer enn 2 timers varighet, se Arbeidsmiljølovens § 10-9.

For alt overtidsarbeid mellom kl. 21.00 og kl. 06.00 betales 100 %. Etter den ordinære arbeidstid på lørdager og dager før helligdager samt søndager og helligdager inntil siste helligdag kl. 22.00, betales overtidsarbeid med 100 %.

Overtid ved deltid

Innenfor tidspunktet kl. 06.00 – 21.00 får deltidsansatte overtidsbetaling i henhold til pkt. 3, når de arbeider mer enn 7,5 timer pr. dag eller mer enn 37,5 timer pr. uke.

Overtid på avtalte fridager

For arbeid på frilørdager og andre avtalte fridager betales arbeidstakere som skulle hatt fri, 50 % tillegg. Etter kl.12.00 på lørdag og etter kl.16.00 på øvrige hverdager betales 100 %.

Spesielt om overtid på skift

Hvis arbeiderne på 2. skift fortsetter sitt arbeid etter skiftets slutt, beholdes skifttillegget for overtidstimen.

Om en arbeider på 2. skift settes til å utføre overtidarbeid lørdag kl. 06.00 eller senere etter å ha avsluttet sin skiftuke foregående fredag kveld, skal han ha minst 100 % overtidstillegg beregnet som ovenfor nevnt, men skifttillegget bortfaller.

Om en arbeider på 3. skift fortsetter sitt arbeid etter skiftets slutt, betales 50 % overtidstillegg, men arbeideren skal beholde skifttillegget.

4. *Overtidsgrunnlag*

Overtidsgrunnlaget skal være den samlede timefortjeneste på tid og akkord ekskl. overtid- og skifttillegg for de forskjellige lønnsgrupper innen den enkelte bedrift i sist kjente kvartal.

Partene på den enkelte bedrift kan bli enige om en annen beregningsperiode og beregningsmåte, f.eks. at beregningen foretas for den enkelte arbeider.

5. *Overtidsvarsel og overtidsmat*

Overtidsarbeid over 2 timer skal som regel varsles dagen forut.

I tilfelle varsel om overtid blir gitt samme dag som overtidarbeidet skal utføres og det minst arbeides 2 timer, skal det betales matpenger med kr 70,00 pr. gang, såfremt det ikke sørges for mat.

Ved overtidarbeid som varer ut over 5 timer forutsettes at bedriften sørger for ytterligere forpleining, eventuelt at det betales et beløp til dekning av matutgifter.

6. *Unge arbeidstakere*

Det henvises til AML kapittel 11.

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

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

KAPITTEL IV

§ 4 Verneutstyr / Særlig smussig arbeid

Det er en forutsetning at bedriftene tilstreber seg på å ha minst mulig smussig arbeid, og at der det er behov for verneutstyr skal dette benyttes.

A. *Smussig arbeid i tekstilfabrikker*

Reperbaner:

Ved tjæring av tau, oljing og fetting av garn, holder bedriften følgende beskyttelsesmidler: Trebunn-sko, oljeforklær, oljeermer og arbeidshansker.

Puss av maskiner:

Arbeidere som har som hovedbeskjeftigelse å pusse maskiner, holdes med 1 sett hansker pr. år.

Fiskeredskapsfabrikker:

Ved tjæring, barking (impregnering), bånding, farging av not, garn og tauverk, samt bøting av våtnøter og arbeid med våt notlin, betales et tillegg av 108 øre pr. time.

Ullvarefabrikker, spinnerier og shoddyfabrikker:

For sortering og riving av filler, plysing og karbonisering, betales et tillegg av 108 øre pr. time.

Tillegget bortfaller hvis plysing foregår i pneumatiske anlegg.

B. *Smussig arbeid i konfeksjonsfabrikker*

Beskyttelsesklær for spesielt arbeid:

Blandere, coating- og kalanderoperatører samt spesialarbeidere innenfor disse produksjoner (kjeledress, sko og hansker).

C. *Smussig arbeid i sko- og lærvare / sportsartikkel-industrien*

Beskyttelsesklær for spesielt arbeid:

Liming. Arbeid på PU-maskiner.

D. *Generelle bestemmelser*

Ved innkjøp av arbeidstøy/sko anbefales at man innhenter tilbud fra norske bedrifter.

Når det heretter blir akkordsatt et arbeid som det er fastsatt smusstillegg for, skal smusstillegget utbetales som et tillegg til den oppnådde akkordfortjeneste.

Hvis det oppnås enighet om det, kan et tillegg som er inkludert i akkordsatsen trekkes ut.

Hvis det på den enkelte bedrift er arbeidsoperasjoner som kan sidestilles med ovennevnte, skal det avtales smusstillegg, arbeidsklær e.l. Hvis de lokale parter ikke blir enige, behandles saken mellom organisasjonene.

Ekstra puss av maskiner, rengjøring o.l. (Eksempel: Julepuss, feriepus) skal betales med vedkommende arbeiders gjennomsnittslønn de siste 4 uker pluss smusstillegg.

KAPITTEL V

§ 5 Nedsatt arbeidsevne

Hvis arbeidsevnen er nedsatt, kan det betales etter spesiell avtale mellom arbeidsgiveren og arbeideren. Det skal herunder også tas hensyn til arbeiderens ansettelsestid.

Oppstår tvist om slik lønnsfastsettelse, skal det konfereres om dette mellom bedriftens representant og vedkommendes tillitsvalgte, eventuelt mellom organisasjonene.

KAPITTEL VI
§ 6 Arbeid utenfor bedriften

Ved arbeid utenfor bedriften (reise til et annet sted) skal det opprettes avtale mellom bedriftsledelsen og de tillitsvalgte om diettgodtgjørelse, reiseutgifter og de lønnssetser som skal gjelde under slike forhold. Det er en forutsetning at arbeidstakerne ikke skal ha utgifter i forbindelse med dette arbeidet.

KAPITTEL VII
§ 7 Arbeidsinnleie

Partene er enige om at der det er nødvendig å bruke innleid arbeidskraft innenfor bedriftens ordinære produksjon, skal bedriftens ledelse drøfte dette med de tillitsvalgte så tidlig som mulig. Det vises til Arbeidsmiljøloven §§ 14-11, 14-12 og 14-13, samt Hovedavtalen § 9-3.

Organisasjonene anbefaler partene på bedriftene å etablere avtaler om arbeidsleie bedriftene imellom, for å motvirke oppsigelser og permitteringer. Det forutsettes at arbeidsleien er i samsvar med lov og avtaler.

KAPITTEL VIII
§ 8 Ferie

§ 8-1 Ferie gis i samsvar med ferieloven

Helkontinuerlig skiftarbeidere har som sådanne i minst 3 måneder rett til ytterligere feriegodtgjørelse på 0,4 %. Har de vært beskjeftiget i minst 6 måneder, forhøyes godtgjørelsen til 0,8 %.

Se også eget bilag om avtalefestet ferie.

§ 8-2 Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere

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

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

KAPITTEL IX
§ 9 Spesielle bestemmelser

§ 9-1 Bilag til overenskomsten

De nedenfor nevnte bilag/avtaler er deler av denne overenskomst:

- Bilag 1 Avtale om sluttvederlag – LO/NHO
- Bilag 2 Avtale om Opplysnings- og utviklingsfondet
- Bilag 3 Avtalefestet pensjon (AFP)
- Bilag 4 Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987
- Bilag 5 Hovedorganisasjonenes arbeid – likestilling
- Bilag 6 Ferie m.v.
- Bilag 7 Godtgjørelse for helligdager og – 1. og 17. mai (A-ordningen)
- Bilag 8 Lønssystemer
- Bilag 9 Garantiordningen
- Bilag 10 Korte velferdspermisjoner
- Bilag 11 Tilleggsprotokoll om akkordsetting
- Bilag 12 Tjeneste pensjon

Følgende avtale mellom Norsk Arbeidsgiverforening og Landsorganisasjonen i Norge gjelder også som del av denne overenskomst:

Avtale om tariffestet pensjon (protokoll N.A.F./LO 5. desember 1966).

§ 9-2 Uorganiserte bedrifter – tariffrevisjoner

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

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

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

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

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

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

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

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

KAPITTEL X

§ 10 Ikrafttreden og varighet

§ 10-1 Varighet oppsigelse

Denne overenskomst trer i kraft pr. 1 april 2008 og gjelder til 31.mars 2010 og videre 1-ett- år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2-to-måneders varsel.

§ 10-2 Reguleringsbestemmelsene for 2. avtaleår

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

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i YSs Representantskap, eller det organ YS bemyndiger, og NHOs Hovedstyre. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14-fjorten-dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14-fjorten-dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2009).

Oslo, den2008

Næringslivets Hovedorganisasjon

Gunnar Flaata (sign.)

Yrkesorganisasjonenes sentralforbund

Christopher Navelsaker (sign.)

Norsk Industri

Hans-Martin Møllhausen (sign.)

Parat

Kjell Morten Aune (sign.)

Avtale om sluttvederlag
LO - NHO
(Gjeldende fra 01.04.2004)

1.0 GENERELT

1.1 Opprettelse

Sluttvederlagsavtalen ble opprinnelig inngått mellom Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F) – nå Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) – i det følgende Partene - jfr. Rikslønnsnemndas kjennelse av 14. juni 1966, med senere endringer, sist i forbindelse med tariffoppgjøret 2004.

Avtalen trådte i kraft 1. oktober 1966 og inngår som en del av hver enkelt tariffavtale mellom forbund tilsluttet (LO) og (NHO).

Avtalen kan av hver av Partene sies opp med 2 måneders varsel til utløp 1. april i forbindelse med tariffrevisjonen. Hvis den ikke sies opp, gjelder den videre til utløpet av neste tariffperiode.

1.2 Formål og personkrets

Hensikten med denne avtale er å yte økonomisk kompensasjon til arbeidstakere som etter fylte 50 år blir sagt opp uten at oppsigelsen skyldes eget forhold, eller når arbeidsforholdet opphører som følge av uførhet eller kronisk sykdom.

1.3 Rettstilling

Sluttvederlagsordningen er en selvstendig juridisk person med egen regnskapsføring.

Sluttvederlagsordningens midler holdes skilt fra Partenes midler og hefter ikke for deres forpliktelser.

Sluttvederlagsordningen ved styret kan reise og motta søksmål. Avtalt verneting er i alle tilfelle Oslo som vedtas ved tilslutning til Sluttvederlagsordningen eller ved fremsetting av krav om AFP.

2.0 KOLLEKTIVE VILKÅR

2.1 Hvilke bedrifter som er omfattet

Omfattet av Sluttvederlagsordningen er:

- a) Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som har avtale med forbund innenfor LO
- b) Tariffbundne bedrifter utenfor NHO som har tariffavtale med forbund innenfor LO
- c) Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som ikke har tariffavtale med forbund innenfor LO, når arbeidsgiver og arbeidstakere er blitt enige om at bedriften skal slutte seg til ordningen. Slik tilslutning må godkjennes av styret for Sluttvederlagsordningen.
- d) Tariffbundne bedrifter tilhørende andre tariffområder enn de som faller inn under bokstavene a-c – forutsatt at Partene er enige om at tariffområdet skal være med. Ved brudd på eventuelle vilkår som er satt for slik tilslutning i medhold av første ledd, kan Partene etter innstilling fra styret trekke tillatelsen tilbake.
- e) Bedrifter som etter tidligere avtale hadde anledning å være tilsluttet på frivillig basis

Tilslutningen skjer automatisk om bedriften har inngått tariffavtale som omfatter Sluttvederlagsbilaget til LO/NHO.

Når en bedrift er med i Sluttvederlagsordningen, så omfatter premieplikten **samtlig arbeidstakere**.

2.2 Inn- og uttreden av Sluttvederlagsordningen

Tilsluttet Sluttvederlagsordningen blir bedriften fra det tidspunkt tariffavtale hvor Sluttvederlagsbilaget til LO/NHO inngår, trer i kraft. Det påhviler den relevante tarifforganisasjon å foreta tilmelding og kontrollere at vilkårene for deltakelse er tilfredsstillende. Bedrifter som er blitt medlem, må opprettholde sitt medlemskap, så lenge betingelsene for medlemskap etter tariffavtalen er tilstede. Ved oppsigelse av tariffavtalen i tariffperioden gjelder premieplikten til Sluttvederlagsordningen likevel alltid ut tariffperioden. Dette gjelder likevel ikke frivillig tilmeldte bedrifter – jfr. pkt. 2.1, bokstav e – som kan tre ut med umiddelbar virkning. Premie betales frem til uttreddesdato.

Dersom vilkårene for deltakelse ikke lenger er oppfylt, påhviler det den relevante tarifforganisasjon umiddelbart å melde fra til Sluttvederlagsordningen. Frivillige tilmeldte bedrifter kan på eget initiativ tre ut av Sluttvederlagsordningen når de måtte ønske.

I de tilfeller hvor bedriften er tilsluttet en arbeidsgiverorganisasjon skal denne anses for relevant tarifforganisasjon. For øvrig foretas tilmelding av den aktuelle arbeidstakerorganisasjon.

3.0 INDIVIDUELLE VILKÅR

3.1 Lengden på medlemskapet

Arbeidstakeren må ha stått tilsluttet ordningen i de siste 3 måneder før oppsigelsen ble gitt. Opphører arbeidsforholdet som følge av uførhet eller kronisk sykdom, må tilslutning til ordningen ha skjedd før sluttdato - jfr. pkt. 3.6.

3.2 Om oppsigelse mm.

Sluttvederlag ytes til arbeidstakere som blir sagt opp fra sitt arbeid - helt eller delvis - på grunn av innskrenkning, nedbemanning, avvikling eller konkurs. Sluttvederlag ytes også til arbeidstakere som innvilges uførepensjon eller som må slutte i sitt arbeid p.g.a. kronisk sykdom.

Avtale om fratreden som inngås i forbindelse med at en bedrift nedbemanner, likestilles med oppsigelse. Arbeidstakere som fristilles - uten noen bestemt fratredelsesdato - tilstås ikke sluttvederlag.

I den utstrekning det ytes etterlønn/sluttpakke, vil sluttvederlag likevel ikke kunne innvilges om arbeidstakeren har fått nytt arbeid før vedkommende er tilstått A-trygd.

3.3 Førtdispensjon (bedriftsbaserte) og AFP

Førtdispensjon, avtalt mellom bedriften og den ansatte, må være et ledd i en reell bemanningsreduksjon for at sluttvederlag skal kunne innvilges.

Sluttvederlag ytes ikke til arbeidstakere som tar ut AFP-hel eller delpensjon (AFP). Den som i løpet av de tre siste år - umiddelbart før sluttdato - har mottatt sluttvederlag – helt eller redusert, får ikke AFP-tillegg.

I tilfeller der AFP – inklusive AFP-tillegget – er blitt utbetalt i påvente av uføretrygd, mister arbeidstakeren som hovedregel retten til senere å ta ut sluttvederlag.

Om AFP-tillegget ikke er utbetalt i mer enn 6 måneder, kan retten til sluttvederlag gjenopprettes ved at utbetalt AFP-tillegg tilbakebetales.

3.4 Dødsfall og sluttvederlag

Sluttvederlag er ingen dødsrisikoforsikring. Det ytes derfor aldri sluttvederlag om det ikke før dødsfallet forelå en oppsigelse, eller at arbeidstakeren var sykmeldt som følge av kronisk sykdom, slik

Bilag 1

at det kan konstateres rett til sluttvederlag på sluttdato- jfr. kap. 3.7, men vedkommende dør før sluttvederlaget er utbetalt. Krav om sluttvederlag må være fremmet før dødsfallet.

3.5 Nye eiere - om høvelig arbeid og bibehold av opptjente rettigheter

Om en arbeidstaker som mister arbeidet - jfr. pkt. 3.2 - tilbys annet høvelig arbeid i bedriften eller i samme konsern som bedriften inngår i eller hos nye eiere, tilstås det ikke sluttvederlag.

Blir det driftsstans i forbindelse med et eierskifte mv., skal arbeidstaker likevel innvilges sluttvederlag om det går mer enn 3 måneder før vedkommende har fått ny ansettelse/reansettelse.

Ved vurderingen av spørsmålet om arbeidstakeren skal ansees å ha fått høvelig arbeid, skal det legges vekt på at hensikten med sluttvederlagsordningen er å yte vederlag til arbeids- takere som mister sin arbeidsplass. Arbeidstakere som i realiteten fortsetter sitt gamle arbeid, vil vanligvis ikke ha krav på sluttvederlag.

Det samme gjelder om arbeidstakeren selv overtar hele eller deler av bedriften, slik at vedkommende i realiteten fortsetter i sitt tidligere arbeid - for "egen regning". Ved eierskifte/oppretting av nytt driftsselskap hvor det ikke opprettes tariffavtale som omfatter Sluttvederlagsordningen gjelder følgende:

- Ansatte som fyller vilkårene for rett til sluttvederlag på tidspunktet for eierskiftet, opprettholder rettighetene ut inneværende tariffperiode.

3.6 Fastsetting av sluttdato

Sluttdatoen er normalt oppsigelsestidens utløp.

Når uførhet/eller kronisk sykdom nødvendiggjør opphør av arbeidsforholdet, skal sluttdatoen regnes å være 6 måneder etter siste arbeidsdag.

I tilfelle sluttdatoen ut fra omstendighetene kan fastsettes både etter bestemmelsen som gjelder ved oppsigelsestilfellene og bestemmelsen om gjelder for sykdomstilfellene, skal den sluttdatoen som gir høyeste ytelse velges.

3.7 Krav til alder og ansiennitet

For å kunne innvilges sluttvederlag må arbeidstakeren ved sluttdato ha fylt 50 år, men ikke ha rett til alderspensjon og dessuten:

- a) ha vært ansatt minst 10 år i sammenheng i bedriften, eller
- b) ha sammenlagt 20 år i bedriften, herav de siste 3 år i sammenheng, eller
- c) ha minst 15 års sammenhengende medlemskap i sluttvederlagsordningen umiddelbart før sluttdato, eller
- d) ha arbeidet i et fag som hører inn under overenskomsten for anleggsgagene, fellesoverenskomsten for byggfag og elektromontører i til sammen 20 år - hvorav de siste 5 årene i sammenheng.

Arbeidstaker må på søknadstidspunktet være ansatt i en bedrift som er omfattet av Sluttvederlagsavtalen.

Ansienniteten som kreves etter dette punkt skal godtgjøres ved attestasjon fra arbeidsgiver(e) og/eller trygdekontor - om nødvendig supplert med opplysninger fra forbund/fagforening.

Om ikke uførhet/kronisk sykdom er årsak til at vedkommende måtte slutte, er det et tilleggsvilkår at vedkommende har stått tilmeldt arbeidsformidlingen i 3 måneder uten å ha blitt tilvist høvelig arbeid.

Om ansiennitet er opptjent i flere bedrifter innen et konsern, må de aktuelle bedrifter ha vært/være tilsluttet Sluttvederlagsordningen når opptjeningen fant sted for å telle med.

Om en arbeidstaker ikke arbeider i bedriften som følge av at vedkommende er permittert eller er under attføring, beholder vedkommende - i forhold til de ovennevnte ansiennitetsregler - tilknytningen til bedriften i inntil ett år, regnet fra siste ordinære arbeidsdag.

3.8 Vilkår for rett til nytt sluttvederlag

Etter at sluttvederlag er innvilget, må det gå minst 10 år før nytt sluttvederlag kan innvilges. Det er sluttdatoene og ikke tidspunktet for utbetalingen som er avgjørende for om dette vilkåret kan ansees oppfylt.

4.0 STØRRELSEN PÅ SLUTTVEDERLAGET

4.1 Sluttvederlagsatsene:

For alle med sluttdato etter 01.08.2002, gjelder følgende for 1/1 stilling (normalt 37,5 timer i uken):

50 år: kr. 18 000,-	59 år: kr. 33 800,-	
51 år: kr. 18 000,-	60 år: kr. 36 000,-	
52 år: kr. 19 500,-	61 år: kr. 39 000,-	
53 år: kr. 19 500,-	62 år: kr. 57 000,-	om sluttdatoen er før 1/3-98 er beløpet kr. 34.200
54 år: kr. 23 300,-	63 år: kr. 45 600,-	om sluttdatoen er før 1/10-97 er beløpet kr 34.200
55 år: kr. 23 300,-	64 år: kr. 34 200,-	
56 år: kr. 26 900,-	65 år: kr. 22 800,-	
57 år: kr. 26 900,-	66 år: kr. 11 400,-	
58 år: kr. 30 000,-		

Etter skattelovens **paragraf 42, 3. ledd bokstav h** er sluttvederlaget skattefritt.

4.2 Lavere pensjonsalder enn 67 år

Ved utbetaling av sluttvederlag til arbeidstakere med lavere pensjonsalder enn 67 år, anvendes ovenstående skala tilsvarende, dog slik at det for siste året før oppnådd pensjonsalder utbetales kr. 11.400,- for det nest siste året kr. 22.800,- osv. inntil 50-årsgrensen er nådd.

Sjømenn som har anledning til å ta ut sjømannspensjon ved fylte 60 år, regnes å ha pensjonsalder på 62 år, om de ikke er ansatt i stilling med en høyere pensjonsalder.

5.0 REDUKSJON AV SLUTTVEDERLAGSBELØPET

5.1 Deltid

Arbeidstakere som arbeider mindre enn ordinær full tid for stillingen, utbetales redusert sluttvederlag. Reduksjonen skjer forholdsmessig.

5.2 Bibehold av deler av stillingen

Om oppsigelsen bare gjelder en del av stillingen - tvungen reduksjon av både arbeidstid og lønn, reduseres sluttvederlaget tilsvarende. Det er det forholdsmessige lønnstapet som er utgangspunktet for beregningen.

Bilag 1

Arbeidstakere som må redusere sin yrkesaktivitet som følge av uførhet/kronisk sykdom, men som fortsetter i arbeid - kombinert med uttak av redusert uføretrygd - får sluttvederlaget redusert. Det er uføregraden som legges til grunn for beregningen - 1/2 uføretrygd gir 1/2 sluttvederlag.

5.3 Sluttdato mindre enn ett år før ordinær pensjonsalder

Inntreter slutt dato mindre enn ett år før ordinær pensjonsalder for stillingen, skal sluttvederlaget sammen med sosiale ytelser, så som attføringspenger, uførepensjon, etterlattepensjon, førtidspensjon eller ledighetstrygd, ikke overstige den lønn arbeidstakeren ville ha fått utbetalt (bruttoinntekten etter at denne er redusert med direkte skatter og avgifter) ved å fortsette i arbeidet til fylte 67 år. Den som har sykepenger frem til pensjonsalder, har ikke krav på sluttvederlag.

Tilsvarende begrensninger gjelder også når pensjonsalderen er lavere enn 67 år. Bestemmelsen i første avsnitt gis da virkning i året før vedkommende kan ta ut alderspensjon.

6.0 SAKSBEHANDLING

6.1 Fremsetting av søknad

På vegne av arbeidstakeren skal bedriften/bobestyrer, på foreskrevet skjema sende søknaden om sluttvederlag til trygdekontoret i bedriftskommunen. Etter at trygdekontoret har påført de nødvendige data, videresendes søknaden til Felleskontoret for LO/NHO-ordningene.

Både arbeidsgiver og arbeidstaker er pliktig til å gi de opplysninger som er nødvendig for å avgjøre søknaden.

Alle forhold som må antas å ha betydning for saken skal dokumenteres/attesteres.

Om det etter at søknaden er innsendt skjer endringer som må antas å ha betydning for behandling av søknaden, plikter både arbeidsgiver og arbeidstaker å underrette Felleskontoret for LO/NHO-ordningene.

6.2 Foreldelse - tidsfrister

Krav om sluttvederlag må være fremmet innen 3 år etter slutt dato - ellers faller kravet bort. I uføresaker må krav om sluttvederlag være fremmet innen 3 år etter at melding om uførepensjon ble gitt.

6.3 Foreldelse - dispensasjonsadgang

Det kan dispenseres fra 3-årsfristen når denne er oversittet på grunn av bedriftens forhold. Søknader som ikke er innsendt innen 5 år fra slutt dato - jfr. kap. 3.6 - ansees alltid som foreldet.

Uvitenhet hos arbeidsgiver/arbeidstaker som fører til at sluttvederlag ikke søkes innen 3-års fristen, er ikke et forhold som anses å gi rett til fristforlengelse.

6.4 Klage

Avgjørelser truffet av Felleskontoret kan klages inn for styret i Sluttvederlagsordningen. Saker behandlet av styret kan begjæres gjenopptatt om det foreligger nye opplysninger.

Klagen må begrunnes og sendes inn til Felleskontoret innen 6 uker etter at avgjørelsen ble gjort kjent for søker.

7.0 UTBETALING

7.1 Utbetaling til søker

Om vilkårene for rett til sluttvederlag er til stede, skal utbetaling fra Sluttvederlagsfondet skje så raskt som mulig etter at fratredelsen har funnet sted.

Krav på sluttvederlag kan ikke overdras til andre.

I tilfeller hvor bedriften selv plikter å utbetale sluttvederlaget - jfr. kap. 7.3 - men unnlater å betale ut sluttvederlaget som forutsatt, har arbeidstakeren krav på betaling direkte fra Sluttvederlagsordningen. I så fall overtar ordningen arbeidstakerens krav mot bedriften.

7.2 Utbetaling til nær familie

Dersom søker dør før sluttvederlaget er utbetalt, kan utbetaling skje til ektefelle/samboer (bodd sammen i minimum 12 av de siste 18 måneder) eller til forsørgede barn under 21 år - fjernere slektninger/arvinger kommer ikke i betraktning.

7.3 Utbetaling fra bedriften

Dersom bedriften er blitt krevet, men likevel skylder premie for 2 år eller mer, plikter bedriften selv å utbetale sluttvederlaget om en ansatt oppfylder vilkårene for rett til sluttvederlag etter denne avtale. Sluttvederlaget skal også i slike tilfeller utmåles etter bestemmelsene i denne avtale.

Bedriften kan også pålegges å utbetale sluttvederlaget til en arbeidstaker som har rett til sluttvederlag etter denne avtale, om bedriften har unnlatt å melde arbeidstakeren inn i arbeidstakerregisteret.

7.4 Tilbakebetaling av urettmessig utbetalt sluttvederlag

Dersom noen får utbetalt sluttvederlag som følge av at det er gitt ufullstendige opplysninger eller at situasjonen har endret seg etter at søknaden ble innsendt, vil sluttvederlaget bli krevd tilbakebetalt.

8.0 PREMIEBETALINGEN MM.

8.1 Premien

Bedriften betaler premie for hver ansatt. Premiesatsen varierer etter arbeidstid.

Beløpene reguleres av sekretariatet i LO og arbeidsutvalget i NHO etter innstilling fra styret.

- Antall ansatte som skal være gjenstand for premieberegningen fastsettes ut fra opplysninger bedriften har gitt til trygdekontorenes Arbeidstaker-/arbeidsgiverregister.

Grunnlaget for fastsetting av avgiften er antall arbeidstakere innmeldt i trygdekontorets arbeidstakerregister. Kvartalspremien fastsettes på grunnlag av antall ansatte ved utgangen av foregående kvartal.

8.2 Innbetaling av premien

Premien innbetales kvartalsvis til Felleskontoret for LO/NHO-ordningene.

8.3 Ansvar for premieinnbetalingen

Arbeidsgiveren har - uavhengig av om vedkommende blir krevet eller ikke - selv ansvaret for at premien blir betalt som fastsatt.

8.4 Konsekvenser av manglende premieinnbetaling mm.

Om bedriften unnlater å betale innkrevet premie, sendes kravet til inkasso etter at det er sendt en puring.

Bilag 1

Plikten til å innbetale skyldig premie opprettholdes uredusert, selv om arbeidsgiveren har måttet utbetale sluttvederlag etter bestemmelsen i kap. 7.3.

9.0 ADMINISTRASJON OG AVGJØRELSESMYNDIGHET

9.1 Styret

Styret for Fellesordningen av Avtalefestet pensjon (AFP) (AFP-ordningen) er også styre i Sluttvederlagsordningen.

Styret skal sørge for at rettigheter og plikter etter denne avtale oppfylles i tråd med hovedorganisasjonenes intensjoner.

For styrets virksomhet for øvrig gjelder §§ 14-17 og 19 B i AFP-ordningens vedtekter så langt de passer.

9.2 Felleskontoret og daglig leder

Sluttvederlagordningens daglige drift ivaretas av Felleskontoret for LO/NHO-ordningene og daglig leder i AFP-ordningen. For Felleskontorets og daglig leders virksomhet gjelder §§ 19 – 19 B i AFP-ordningens vedtekter så langt de passer.

9.3 Revisor

Styret oppnevner en revisor for Sluttvederlagsordningen. Vedkommende må ikke være medlem av Sluttvederlagsordningen eller styret. Revisor skal til ubestemte tider i løpet av året kontrollere Sluttvederlagsordningens beholdninger.

10.0 ANBRINGELSE AV SLUTTVEDERLAGSORDNINGENS MIDLER

10.1 Plasseringsalternativer

Innenfor de rammer og retningslinjer som Kredittilsynet til en hver tid måtte fastsette for private pensjonskasser, avgjør styret anbringelsen av pensjonsordningens midler.

11.0 TVISTELØSNING

Eventuelle tvister som måtte oppstå i forbindelse med praktisering av dette regelverk, skal søkes løst ved forhandlinger.

Dersom tvisten ikke lar seg løse gjennom forhandlinger, kan den bringes inn for de alminnelige domstoler, jfr. 2.

**Bilag til overenskomst av 2008
NHO-YS/Parat**

NHO - Parat

avtale

**om et Opplysnings- og utviklingsfond mellom
Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)
- Parat
(Endret siste gang i 2008)**

§ 1

Formål

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

§ 2

Virkemidler

Opplysnings- og utdanningstiltakene, herunder kurs- og skolevirksomhet, skal bla ta sikte på:

1. En moderne skolering av tillitsvalgte med særlig vekt på produktivitet, miljø, økonomi og samarbeidsspørsmål.
2. Utdanning av bedriftsledere og ansatte innenfor de samme emner som nevnt i pkt 1
3. Forberedelse, tilrettelegging og utvikling av opplæringstiltak.
4. Gjennom ulike tiltak bidra til økt verdiskapning.
5. Fremme av godt samarbeid innenfor den enkelte bedrift.

§ 3

Finansiering

Fondets midler bringes til veie ved at arbeidsgiverne hvert kvartal etterskuddsvis innbetaler kr. 192,- (til sammen kr. 768,- pr år), for hver av de ansatte medlemmer av Parat som er omfattet av tariffavtale mellom Parat og Næringslivets Hovedorganisasjon. I de kr. 192,- er inkludert kr. 42,25 (til sammen kr. 169,- pr år), som trekkes av arbeidstakerens lønn ved hvert trekk.

Bilag 2

Trekkordningen gjelder for heltidsansatte samt for deltidsansatte med 50 % av tariffmessig bestemt gjennomsnittlig normal arbeidstid eller mer.

§ 4 Innkrevning av premie

Den premie som er nevnt i § 3 innbetaler arbeidsgiveren under ett til fondets styre. De bedrifter som er bundet av overenskomsten med Parat vil av fondets styre motta krav om innbetaling av premie.

§ 5 Administrasjon

Fondet ledes av et styre på 4 medlemmer, hvorav partene oppnevner to hver. Vervet som styreformann alternerer mellom Parat og NHO 2 år ad gangen.

§ 6 Midlenes anvendelse og fordeling

Fondsstyret kan for hvert år fastsette de beløp som forskuddsvis skal avsettes til fellesformål som en finner det ønskelig å støtte. Fondets øvrige midler disponeres - med en halvpart til hver - av spesialutvalg oppnevnt av hver av de to hovedorganisasjoner som er parter i denne avtalen. Det utarbeides spesialvedtekter for utvalgets virksomhet.

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

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

§ 7 Regnskap og årsberetning

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

§ 8 Oppløsning

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

ooOoo

**Bilag til overenskomst 2008
NHO - YS****AVTALEFESTET PENSJON (AFP)**

Den økonomiske situasjon tillater ikke en alminnelig nedsettelse av pensjonsalderen. Partene mener imidlertid det er nødvendig med et verdig alternativ til de ordninger som i dag praktiseres. Partene er derfor blitt enige om å etablere en avtalefestet pensjon med rett for yrkesaktive omfattet av ordningen til å fratruke ved fylte 62 år.

VILKÅR FOR Å FÅ PENSJON

For å kunne få avtalefestet pensjon (AFP) må arbeidstakeren på uttakstidspunktet være ansatt og reell arbeidstaker i en bedrift som har vært omfattet av ordningen i minimum to år, og dessuten:

1. ha fylt 62 år
2. ha vært ansatt i bedriften de siste tre årene eller å ha vært tilsluttet ordningen de siste fem årene
3. ikke motta noen pensjon eller tilsvarende ytelser fra nåværende arbeidsgiver uten motsvarende arbeidsplikt
4. ha en pensjonsgivende inntekt som på årsbasis overstiger grunnbeløpet (G) i folketrygden og dessuten ha hatt en tilsvarende pensjonsgivende inntekt i året før fratredelsen
5. ha hatt minst 10 år med poengopptjening i folketrygden fra det året han eller hun fylte 50 år til og med året før fratredelsen
6. i de 10 beste årene i perioden fra og med 1967 til og med året før fratredelsen ha hatt en gjennomsnittlig pensjonsgivende inntekt på minst to ganger folketrygdens grunnbeløp.

NB: Arbeidstakere som er forpliktet til å fratruke før fylte 67 år kan ikke være tilsluttet ordningen. Det samme gjelder for arbeidstakere som har avtalt med arbeidsgiveren å fratruke med AFP på et bestemt tidspunkt – om slik avtale er inngått tidligere enn 6 måneder før ønsket uttaksdato for AFP.

C. PENSJONSNIVÅER:

1. Arbeidstaker som benytter seg av ordningen får som hovedregel en pensjon som svarer til den alderspensjon arbeidstakeren ville ha fått fra folketrygden ved fylte 67 år hvis vedkommende ikke hadde tatt ut AFP. Pensjonen består av en grunnpensjon som er lik for alle og en tilleggspensjon som er avhengig av tidligere pensjonsgivende inntekt.
2. Pensjonen som nevnt i pkt. 1 kan likevel ikke utgjøre mer enn 70% av hva arbeidstakeren hadde i arbeidsinntekt.

3. I tillegg til pensjonen som nevnt i pkt. 1 gis det som hovedregel et skattefritt AFP-tillegg på kr. 950 kroner pr. måned.
4. Pensjonister som forsørger ektefelle som har fylt 60 år kan ytes ektefelletillegg som utgjør 50% av grunnpensjonen. Slikt tillegg ytes ikke dersom ektefellen tjener mer enn grunnbeløpet i folketrygden eller har alderstrygd eller uføretrygd fra folketrygden.

DELPENSJON

Dersom arbeidsgiveren og arbeidstakeren er enige om det, er det anledning til å ta ut gradert pensjon. Ordningen er begrenset til arbeidstakere i full stilling.

1. Dersom arbeidstaker og arbeidsgiver blir enige om det, er det anledning til gradvis nedtrapping av arbeidsinnsatsen. Stillingsomfanget må reduseres med min 1 dag i uken for å gi rett til pensjon. Avtale om opprettholdelse av deler av stillingen skal inngås skriftlig.

D. ORDNINGEN FINANSIERES PÅ FØLGENDE MÅTE:

1. Utgiftene fordeles mellom staten og arbeidsgiverne for så vidt gjelder pensjonen som utbetales etter at pensjonistene har fylt 64 år. Utgiftene ved pensjonsuttak før fylte 64 år, dekkes fullt ut av premie og egenandel betalt av arbeidsgiverne.
2. Arbeidsgivernes andel finansieres ved:
 - a) Antall ansatte som skal være gjenstand for premieberegninger fastsettes ut fra opplysninger bedriften har gitt til trygdekontorenes arbeidstaker-/arbeidsgiverregister med følgende gruppeinndeling:

Gruppe 1: 4 – 19 timer pr. uke
Gruppe 2: 20 – 29 timer pr. uke
Gruppe 3: 30 timer og over pr. uke

Bedriftene betaler premie etter følgende satser pr. **kvartal**, det skal betales premie for samtlige arbeidstakere i bedriften:

Gruppe 1: **kr 705.-**

Gruppe 2: ” **810.-**

Gruppe 3: ” **930.-**

Satsene gjelder fra 2. kvartal 2007

Beløpene reguleres av sekretariatet i LO og Arbeidsutvalget i NHO etter innstilling fra styret i AFP.

Premien innbetales kvartalsvis til Felleskontoret for LO/NHO-ordningene. Premieinnbetalingen skal dekke bedriftens samlede forpliktelse (eksklusiv egenandel) til AFP-ordningen.

- b) En egenandel for hver bedrift knyttet til person som benytter seg av ordningen. Egenandelen skal utgjøre 25% av den enkeltes årlige pensjon.
 - c) AFP-tillegget finansieres ved Sluttvederlagsordningen.
3. Staten dekker 40% av AFP-utgiftene (eksklusive AFP-tillegget) for pensjonsutbetalingene som skjer etter fylte 64 år.
- E. Arbeidstakere som benytter seg av ordningen, er garantert pensjonsutbetaling til fylte 67 år - uavhengig av bedriftens betalingsevne.
- F. Styret for AFP-ordningen er også styre for sluttvederlagsordningen.
- G. Foruten tariffbundne medlemsbedrifter i NHO, skal avtalen også kunne gjøres gjeldende for bedrifter utenfor NHO som har tariffavtaler med forbund tilsluttet YS.
- H. Den avtalebaserte pensjonsavtalen skal gå inn som en del av hver enkelt tariffavtale mellom NHO og forbund tilsluttet YS.
- I. Endringene i AFP-ordningen er gjort gjeldende fra 1. oktober 1992 og 1. oktober 1993 (64 år), 1. januar 1996, 1. oktober 1997 (63 år), 1. mars 1998 (62 år), 1. juli 1998, 1. januar 2000 (premieberegninger), 9. mai 2000 (diverse vedtektsendringer) og 13. desember 2002 (diverse vedtektsendringer) og 28. april 2006 (diverse vedtektsendringer).

ooOoo

Nærmere detaljer fremgår av lov av 23.12.88 nr. 110 om statstilskott til ordninger for avtalefestet pensjon og av vedtekter gitt av styret og godkjent av Arbeids- og inkluderingsdepartementet, sist per 28. april 2006.

**Se for enhver tid oppdaterte satser og vedtekter:
<http://www.lo-nho-ordningene.no>**

28.04.06
VEDTEKTER

**FOR FELLESORDNINGEN FOR
AVTALEFESTET PENSJON (AFP)**

KAPITTEL I - FORMÅL OG RETTSSTILLING

§ 1 - Opprettelse og formål

Fellesordningen for AFP (AFP-ordningen) er opprettet av Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge - i det følgende kalt partene - i henhold til avtale om pensjon, undertegnet 28. februar 1988. Formålet er å yte alderspensjon til arbeidstakere som omfattes av AFP-ordningen og som ønsker å trappe ned sin arbeidsinnsats helt eller delvis før de får rett til alderspensjon fra folketrygden (67 år).

§ 2 - Rettsstilling

AFP-ordningen er en selvstendig juridisk person med egen regnskapsføring. AFP-ordningens midler holdes skilt fra partenes midler og hefter ikke for deres forpliktelser. Dens formue og inntekter skal ikke for noen del tilfalle partene eller deres kreditorer.

AFP-ordningen ved styret kan reise og motta søksmål. Avtalt verneting er i alle tilfeller Oslo som vedtas ved tilslutning til AFP-ordningen eller ved fremsetting av krav om AFP.

§ 3 – Anvendelse av vedtekter

Det er de vedtekter som gjelder på det tidspunkt da det er aktuelt for den enkelte arbeidstaker å ta ut AFP, som skal legges til grunn ved behandlingen og vurderingen av den enkelte søknad og sak.

KAPITTEL II - KOLLEKTIVE VILKÅR

§ 4 – Hvilke bedrifter som er omfattet

Omfattet av AFP-ordningen er:

- a) Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som har avtale med forbund innenfor LO.
- b) Tariffbundne bedrifter utenfor NHO som har avtale med forbund innenfor LO.
- c) Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som ikke har avtale med forbund innenfor LO, når arbeidsgiver og arbeidstakere er blitt enige om at bedriften skal slutte seg til ordningen. Slik tilslutning må godkjennes av styret for AFP-ordningen.
- d) Tariffbundne bedrifter tilhørende andre tariffområder enn de som faller inn under bokstavene a-c - forutsatt at partene er enige om at tariffområdet skal være med. Ved brudd på vilkår som måtte være satt for tilslutning, kan partene etter innstilling fra styret trekke tillatelsen tilbake. Dersom en tariffbundet bedrift tilhører et tariffområde hvor AFP-ordningen er gjort gjeldende, er det ikke anledning for bedriften til å stå utenfor ordningen - om ikke deltakelse er utelukket etter § 6, femte ledd.

Bedrift omfattes av AFP-ordningen forutsatt at den har ansatte i minimum ett årsverk. Daglig leder regnes ikke med ved beregning av årsverk. Eiere som arbeider i, eller er ansatt ved bedrift, regnes heller ikke med. Som eier i denne sammenheng regnes alle som eier – eller i løpet av de siste 5 år har eiet – 20 % eller mer av virksomheten. Like med eier regnes eiers nærstående – som nærstående regnes eiers slektninger i rett nedstigende eller rett oppstigende linje, ektefelle registrert partner, samboer, søsken, barn, barnebarn og ektefelles, registrerte partners og samboers foreldre og barn.

Bedrifter som er tilsluttet AFP-ordningen må også være tilsluttet Sluttvederlagsordningen for samtlige arbeidstakere.

Dersom et selskap og/eller konsern driver virksomhet i adskilte bedrifter, er det bare de bedriftene hvor tariffavtalen gjelder som er omfattet av AFP-ordningen.

§ 5 - Inn- og uttreden av AFP-ordningen

Tilsluttet AFP-ordningen blir bedriften fra det tidspunkt tariffavtale hvor AFP-bilaget til LO/NHO inngår, trer i kraft. Det påhviler den relevante tarifforganisasjon å foreta tilmelding og kontrollere at vilkårene for deltakelse er tilfredsstillt.

Bedrifter som er blitt medlem, må opprettholde sitt medlemskap så lenge betingelsene for medlemskap etter tariffavtalen er til stede. Ved oppsigelse av tariffavtalen i tariffperioden, gjelder premieplikten til AFP-ordningen likevel alltid ut tariffperioden.

Dersom vilkårene for deltakelse ikke lenger er oppfylt, påhviler det den relevante tarifforganisasjon umiddelbart å melde fra til AFP-ordningen.

I de tilfeller hvor bedriften er tilsluttet en arbeidsgiverorganisasjon, skal denne anses for relevant tarifforganisasjon, for øvrig foretas tilmelding av den aktuelle arbeidstakerorganisasjon.

§ 6 - Hvilke arbeidstakere som er omfattet

Når en bedrift har vært tilsluttet AFP-ordningen i minimum – to år -, har bedriftens samtlige arbeidstakere som hovedregel rettigheter etter vedtektene.

Ansatte i bedrift som umiddelbart før inntreden i denne AFP-ordningen har vært omfattet av annen AFP-ordning med statsstilkott, AFP-ordningen til KLP eller Statens pensjonskasse, kan tilsluttes ordningen uten karenstid. Det samme gjelder for arbeidstakere som kommer inn i denne ordningen etter å ha stått utenfor - enten fordi arbeidstakeren har hatt lavere pensjonsalder enn 67 år, eller har hatt en annen førtidspensjonsordning som styret har godkjent til å være like god eller bedre – jfr. denne paragrafs 5. ledd. Se for øvrig siste ledd i § 32, pkt 2, bokstav b.

Arbeidstakere som har inngått avtale om å fratru stillingen før fylte 67 år, kan imidlertid ikke være tilsluttet AFP-ordningen, dog slik at avtale om fratreden kan inngås tidligst 6 måneder før uttakstidspunktet.

Hvis det unntaksvis er opprettet avtale som utelukker arbeidstakeren fra deltakelse i AFP-ordningen, og denne avvikles, skal de individuelle vilkår for rett til pensjon i § 7 regnes fra det tidspunkt AFP-ordningen mottar melding om at avtalen er opphørt.

I tilfelle fusjon, fisjon, deling og overdragelse av hele eller deler av virksomheten, stilles arbeidstaker som om det ikke hadde blitt endringer vedrørende arbeidsgiver og/eller bedriftstilknytning, forutsatt at den nye bedriften er tilsluttet AFP-ordningen.

Arbeidstakere som er sikret like gode eller bedre ytelser fra annen førtidspensjonsordning, kan unntas. For at ordningen skal anses som like god eller bedre, må pensjonsalderen ikke være høyere enn 62 år, og den enkelte arbeidstaker må samlet sett ikke få mindre i pensjon enn det vedkommende ville fått etter AFP-ordningens regler. Bedriften kan ikke være selvassurandør for noen del av ytelsene. Arbeidstakere som – i medhold av lov eller tariffavtale - har lavere aldersgrense enn 67 år, skal også unntas. Det er styret, som etter en konkret vurdering, avgjør med endelig virkning om en bedrift skal fritas fra ordningen.

Pensjonister som har eller etablerer eierandel i et selskap slik at de anses som eier etter bestemmelsen i § 4, skal varsle Felleskontoret om de får utbetalt utbytte fra selskapet. Styret kan da ut fra en konkret vurdering ta stilling til om pensjonsutbetalingene skal opphøre, eller reduseres. For meget utbetalt pensjon kan kreves tilbakebetalt.

KAPITTEL III - INDIVIDUELLE VILKÅR OG PENSJONSBEREGNING

§ 7 - Krav om yrkesaktivitet/tilslutning til AFP-ordningen

Rett til ytelser etter vedtektene her, har den som på tidspunktet for uttak av AFP oppfyller opptjeningskravene i § 9 og fortsatt er ansatt og reell arbeidstaker i en bedrift som er tilsluttet ordningen – jfr. kapittel II ovenfor. Arbeidsforholdet må minimum utgjøre 20 % av full stilling på månedsbasis. Også sesongarbeidstakere kan etter en konkret vurdering av arbeidsavtalen ha rett til ytelser.

Videre må arbeidstakeren

- enten ha vært sammenhengende ansatt i denne bedriften de siste tre årene, eller
- ha vært tilsluttet AFP-ordningen sammenhengende de siste fem årene

Hovedregelen er at arbeidstakeren skal være i sin ordinære jobb ved overgangen til AFP. Arbeidstakere som er sykmeldte, anses likevel som ansatt i bedriften i hele sykepengeperioden – max 52 uker.

I løpet av ansiennitetsperioden – tre eller fem år (jf. § 7, 2. ledd) – kan ikke arbeidstakeren ha mottatt sykepenge/rehabiliteringspenge/arbeidsløsetrygd i til sammen mer enn 52 uker. Frivillige permisjoner er begrenset til seks måneder. Om disse grenser er overskredet, må det opptjenes 3 nye år i ordningen. Også innenfor denne perioden godtas fravær i inntil 52 uker om søker mottar trygdeytelser som nevnt i første setning. Mottok søkeren slike ytelser umiddelbart før den nye opptjeningsperioden tok til, skal tiden med trygdeytelser – begrenset til 52 uker – regnes som opptjeningsstid.

Dersom arbeidstaker og arbeidsgiver blir enige om det, er det anledning til gradvis nedtrapping av arbeidsinnsatsen. Delpensjon kan kreves om ukentlig arbeidstid reduseres med en dag pr. uke eller mer. Det gjelder også i tilfelle utgangspunktet er en deltidstilling. Avtale om opprettholdelse av deler av stillingen skal inngås skriftlig.

AFP kan bare tilstås om hovedbeskjefteigelsen kan anses å være i en bedrift som er tilsluttet AFP-ordningen. Om det ikke er åpenbart hvor vedkommende har sin hovedbeskjefteigelse, skal inntektskilden som gir den største inntekten på årsbasis regnes som hovedbeskjefteigelsen. Om arbeidstakeren mottar pensjon fra tidligere arbeidsforhold, skal også pensjonsinntekten tas med i denne vurderingen. Styret kan i særlige tilfeller gjøre unntak fra dette.

Om arbeidstakeren også har inntekt fra egen næringsvirksomhet – kan pensjon bare tilstås om hoveddelen av den pensjongsigivende inntekten (medregnet næringsinntekten), er opptjent i bedrift tilsluttet AFP-ordningen. Om arbeidstakeren har slik eierinteresse som nevnt i § 4, skal også utbytte fra næringsvirksomheten tas med i denne vurderingen.

For å være berettiget til pensjon kan ikke arbeidstakeren før uttak av AFP oppbære noen førtidspensjon eller andre ytelser fra nåværende arbeidsgiver eller dennes forsikringselskap - uten en motsvarende regulær arbeidsplikt og regulære arbeidstyper. Individuell livrente betalt av arbeidsgiveren og som utbetales før pensjoneringstidspunktet regnes i denne sammenhengen som førtidspensjon. Styret kan i særlige tilfeller se bort fra ubetydelige ytelser.

Ytelser en arbeidstaker måtte ha - enten fra et forsikringselskap eller fra arbeidsgiveren - som kompensasjon for uførhet, vil ikke komme i konflikt med foregående ledd. Om arbeidstakeren, før det fremmes krav om AFP, mottar førtidspensjon fra annet arbeidsforhold enn det vedkommende har i medlemsbedriften, kan AFP bare tilstås om slik førtidspensjon ikke utgjør mer enn 2 G. Styret kan i særlige tilfeller gjøre unntak fra dette.

Dersom en arbeidstaker har rettigheter etter flere AFP-ordninger med statstilskott, skal ytelsene harmoniseres slik at dobbeltutbetalinger unngås. Det samme gjelder for KLP og Statens Pensjonskasse.

Om en arbeidstaker mottar delpensjon fra en av de forannevnte AFP-ordninger, mens vedkommende arbeider i en medlemsbedrift, vil vedkommende ikke kunne få ytelser fra AFP-ordningen til LO/NHO.

§ 8 - Pensjonsalder

Pensjonsalderen er 62 år. Utbetalingstidspunktet er fastsatt i § 13.

§ 9 – Opptjeningskrav i folketrygden

I tillegg til at kravene mht. yrkesaktivitet og alder - jfr. §§ 7 og 8 - må være oppfylt, må arbeidstakeren på uttakstidspunktet

- ha en pensjongsigivende inntekt som på årsbasis overstiger grunnbeløpet i folketrygden, og dessuten ha hatt en tilsvarende pensjongsigivende inntekt i året før uttaksåret, og
- ha hatt minst 10 år med poengopptjening i folketrygden i perioden fra og med det år vedkommende fylte 50 år til og med året før uttaksåret, og
- i de 10 beste år i perioden fra og med 1967 til og med året før uttaksåret ha hatt en gjennomsnittlig pensjongsigivende inntekt på minst 2 ganger folketrygdens grunnbeløp.

Dersom poengtall ikke er fastsatt for året før uttaksåret, fastsettes et foreløpig poengtall på grunnlag av foreliggende opplysninger om pensjongsigivende inntekt i det aktuelle året.

Med pensjongsigivende inntekt menes i vedtektene her inntekt som nevnt i folketrygdlovens § 3-15. Når den pensjongsigivende inntekt etter bestemmelsene i vedtektene her skal vurderes i forhold til folketrygdens grunnbeløp, skal vurderingen skje i forhold til grunnbeløpet i det år inntekten falt.

§ 10 - Pensjonens sammensetning

Pensjonen består av grunnpensjon, tilleggspensjon/særtilllegg og et skattefritt AFP-tilllegg med kr. 950 pr. mnd. og kan ikke overstige 70 % av arbeidstakerens tidligere pensjongsigivende inntekt. Tidligere pensjongsigivende inntekt fastsettes i samsvar med forskrift gitt av departementet.

I tilfeller der arbeidstakeren har mottatt sluttvederlag i løpet av de 3 siste årene før uttak av AFP, ytes ikke AFP-tilllegg. Spørsmål om det skal tilstås AFP-tilllegg, avgjøres av Felleskontoret.

§ 11 - Pensjonsberegningen

- Pensjonen beregnes på grunnlag av reglene i Folketrygden og forutsetter at de generelle vilkår, med unntak av alderskravet, er oppfylt.
- Grunnpensjon fastsettes etter bestemmelsene i folketrygdloven § 3-2. Full grunnpensjon utgjør 100 % av grunnbeløpet. Grunnpensjonen reduseres på samme måte som alderspensjonen i folketrygden om pensjonisten lever sammen med en ektefelle eller samboer som mottar foreløpig uførestønad, uførepensjon, alderspensjon eller avtalefestet pensjon som det godskrives pensjospoeng for. Tilsvarende reduksjon blir det om ektefellen/samboeren har inntekt større enn 2 ganger grunnbeløpet. Med inntekt menes både arbeids- og kapitalinntekt og pensjon fra andre pensjonsordninger enn folketrygden.

Bestemmelsene som medfører beregning av grunnpensjon på grunnlag av ektefelles trygdetid får likevel ikke anvendelse.

Som trygdetid ved beregningen av grunnpensjonen medregnes faktisk trygdetid mellom vedkommendes fylte 16 år og tidspunktet for uttak av AFP. I tillegg medregnes antatt framtidig trygdetid fra og med uttakstidspunktet til og med det året vedkommende fyller 66 år.

- Tilleggspensjon fastsettes etter bestemmelsene i folketrygdloven §§ 3-8 og 3-9 og ytes på grunnlag av pensjospoeng opptjent og godskrevet i perioden fra og med 1967 og til og med året før uttaksåret. I tillegg medregnes antatte framtidige poengtall for årene fra og med uttaksåret til og med det år vedkommende fyller 66 år. Dersom poengtallet for året før uttaksåret ikke er fastsatt, fastsettes et foreløpig poengtall for dette året på grunnlag av foreliggende opplysninger om den pensjongsigivende inntekt.
- De antatte framtidige poengtall fastsettes etter bestemmelsene i folketrygdloven §§ 3-17 og 3-18.
- Ektefelle tillegg - til pensjonist som forsørger ektefelle som har fylt 60 år, kan det ytes ektefelle tillegg med 50 % av pensjonistens fulle grunnpensjon. Ektefelle tillegg ytes ikke dersom ektefelles samlede inntekt inkludert kapitalinntekt er større enn grunnbeløpet, se folketrygdloven § 3-24. Det samme gjelder dersom ektefellen får alderspensjon, uførepensjon, foreløpig uførestønad eller får AFP. Ektefelle tillegg reduseres på grunn av pensjonistens inntekt etter bestemmelsen i folketrygdloven § 3-26. Det ytes ikke tillegg for forsørget barn.
- AFP-ordningen likestilles med folketrygdens uføre- og alderspensjon når det gjelder samordning med ytelser fra personskadetrygd og tjenestepensjon.

Bilag 3

- Om pensjonisten innlegges/tar opphold i helseinstitusjon eller innsettes i fengsel, reduseres AFP i medhold av folketrygdlovens § 3-27 – jfr. §§ 3-28 og 3-29.
- I tilfeller der AFP – inklusive AFP-tillegget – er blitt utbetalt i påvente av uføretrygd, mister arbeidstakeren som hovedregel retten til senere å ta ut sluttvederlag. Om AFP-tillegget ikke er utbetalt i mer enn 6 måneder, kan retten til sluttvederlag gjenopprettes ved at utbetalt AFP-tillegg tilbakebetales.

§ 12 - AFP og arbeidsinntekt

Dersom pensjonisten etter uttak av pensjon får pensjonsgivendeinntekt, skal pensjonen – inklusive AFP-tillegget - reduseres slik at pensjonen står i forhold til hvor stor del av tidligere inntekt som opprettholdes etter pensjonering. Utgjør det nye inntektsnivået for eksempel 60 % av tidligere lønn, skal pensjonen inklusive AFP-tillegget utgjøre 40 % av full pensjon. Feriepenger, provisjoner og annen pensjonsgivende inntekt som utbetales etter pensjonsuttaket, men som er opptjent tidligere, såkalte etterslepsinntekter, og som ordinært har forfall etter fratredelsen, skal som hovedregel ikke føre til reduksjon av pensjonen.

Om arbeidstakeren har eller de siste 5 år har hatt slik eierinteresse som nevnt i § 4, kan også utbytte fra næringsvirksomheten føre til reduksjon eller bortfall av pensjonen. Slike saker avgjøres av styret etter en konkret vurdering.

Delpensjonen fastsettes av trygdekontoret på grunnlag av opplysninger arbeidstakeren gir. Arbeidstakeren skal omgående varsle trygdekontoret om inntekten avviker fra anslaget som er benyttet for fastsetting av delpensjonen. Dersom avviket mellom faktisk inntekt og inntektsanslaget blir mer enn 15.000 kroner på årsbasis, skal det foretas et etteroppgjør.

Pensjonen beregnes etter regler gitt av Sosialdepartementet i forskrift om kombinasjon av avtalefestet pensjon og arbeidsinntekt med virkning fra 1. august 2000, og med endringer 1. januar 2002.

§ 13 - Virkningstidspunkt m.v.

AFP ytes fra og med kalendermåneden etter at aldersgrensen i § 8 er nådd og vedkommende har satt fram krav om ytelse. Det kan gis etterbetaling for inntil 3 kalendermåneder før den måned kravet ble satt fram, forutsatt at vilkårene ellers var oppfylt. Retten til AFP faller bort fra og med kalendermåneden etter at vedkommende fyller 67 år.

Dersom vedkommende oppbeholder uførepensjon, foreløpig uførestønad, rehabiliteringspenger, attføringspenger eller etterlattepensjon fra folketrygden, inntreffer retten til AFP tidligst fra og med kalendermåneden etter den kalendermåneden retten til ytelse som nevnt falt bort. Retten til AFP faller bort fra og med den kalendermåneden vedkommende får rett til slike ytelse fra folketrygden.

Utbetaling av AFP skjer etterskottvis pr. måned. Pensjonsutbetaling skjer til den berettigede.

§ 14 - Tilståelse og utbetaling i utlandet

Under opphold i utlandet utbetales AFP etter de samme regler som for alderspensjon etter folketrygdlovens kapittel 19.

KAPITTEL IV - ADMINISTRASJON OG AVGJØRELSESMYNDIGHET M.V.

§ 15 - AFP-ordningens styre

AFP-ordningen skal ha et styre som representerer AFP-ordningen utad og har ansvaret for at den blir forvaltet tilfredsstillende. Styrets oppgaver fremgår av § 17.

Styret kan delegerer deler av sin kompetanse til Felleskontoret i medhold av disse vedtekter eller i styrevedtak.

Styret består av fire medlemmer, to fra hver av partene. Partene oppnevner hver to medlemmer og to varamedlemmer for to år ad gangen.

Vervet som leder i styret besettes for to år ad gangen av de to partene etter tur.

Det utbetales ingen godtgjøring for styrearbeidet.

§ 16 - Styrets møter m.v.

Styret holder møte når lederen bestemmer, eller et av de andre medlemmene krever det. Det skal likevel holdes minst 4 styremøter hvert år med regelmessig mellomrom.

For at styret skal være vedtaksført, må minst 1 representant fra hver av partene være til stede.

Styret skal føre protokoll, som undertegnes av de medlemmer og/eller varamedlemmer som er til stede.

Styret kan meddele prokura.

§ 17 - Styrets oppgaver

Styret skal:

- Behandle og avgjøre klagesaker og saker av prinsipiell karakter.
- Utarbeide forslag til endringer i vedtektene på grunnlag av den til en hver tid gjeldende AFP-avtale.
- Følge AFP-ordningens utvikling og økonomiske stilling.
- Utarbeide årsberetning og regnskap for AFP-ordningen ved utgangen av hvert regnskapsår.
- Forvalte AFP-ordningens midler, eventuelt treffe bestemmelser om å overlate forvaltning av midler til kredittinstitusjoner.
- For øvrig utøve myndighet som er tillagt det i vedtektene.

§ 18 - Særutvalg

Styret kan oppnevne særutvalg til behandling av spesielle saker og fastsetter i så fall dets mandat.

§ 19 - Revisor

Styret oppnevner en revisor for AFP-ordningen. Vedkommende må ikke være medlem av AFP-ordningen eller styret. Revisor skal til ubestemte tider i løpet av året kontrollere AFP-ordningens beholdninger.

Sosialdepartementet oppnevner en tilsynsmann for AFP-ordningen. Departementet gir instruks for tilsynsmannen og fastsetter godtgjørelse som utredes av AFP-ordningen.

§ 20 - Felleskontorets oppgaver

Felleskontoret for LO/NHO-ordningene - i det følgende benevnt som Felleskontoret - er sekretariat for AFP-ordningens styre og forbereder saker som skal styrebehandles.

For øvrig skal Felleskontoret sørge for å

- innkreve premie fra medlemsbedriftene
- avgjøre spørsmål om reduksjon av egenandelen – jfr. § 30, nr. 2 bokstav b, og nr. 4
- behandle og avgjøre krav om AFP for så vidt gjelder spørsmålet om de kollektive vilkår for pensjon etter kapittel II er oppfylt
- avgjøre om og eventuelt på hvilke betingelser de individuelle vilkår er oppfylt
- avgjøre alle andre forhold som styret har delegert i kraft av vedtektene eller på annen måte

§ 21 - Daglig leder

AFP-ordningen skal ha en daglig leder. Daglig leder anses styret som også kan fastsette instruks for stillingen. Daglig leder er leder for Felleskontoret.

§ 22 - Habilitet

Styremedlem eller daglig leder er inhabil til å delta i behandlingen eller avgjørelsen av saker som har slik særlig betydning for ham eller noen som står ham nær, at han må sies å ha en fremtredende personlig eller økonomisk interesse i saken. Det samme gjelder dersom andre særegne omstendigheter foreligger som er skikket til å svekke tilliten til habiliteten.

§ 23 - Trygdeadministrasjonens oppgaver

RTV og trygdekontorene forestår den tekniske administrasjon av AFP-ordningen - registrering av pensjonister, beregning og utbetalingen av pensjoner m.v.

KAPITTEL V - SAKSBEHANDLING

§ 24 - Veiledningsplikt

Felleskontoret skal gi tarifforganisasjonene nødvendig veiledning om AFP-ordningen generelt og om vilkårene for uttak av pensjon - særlig spørsmål knyttet til vedtektenes §§ 4 til 8, herunder på en hensiktsmessig måte informere om endringer i vedtektene eller andre forhold av vesentlig betydning for arbeidstakernes rettigheter i AFP-ordningen. Det påhviler aktuelle arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner å videreformidle slik informasjon i nødvendig utstrekning og på mest mulig hensiktsmessig måte til sine medlemmer.

I konkrete enkeltsaker påhviler det Felleskontoret å veilede AFP-søkere og deres arbeidsgivere. RTV og trygdekontorene administrerer AFP-ordningen og trygdekontoret gir opplysninger om pensjonens størrelse, jfr. § 23.

§ 25 - Opplysningsplikt

Arbeidstaker og arbeidsgiver plikter å gi de opplysninger og attestasjoner som Felleskontoret og AFP-ordningens styre eller trygdeadministrasjonen trenger for sin behandling av den enkelte sak og for kontroll med innbetalingen av premier og egenandel etter § 32.

§ 26 - Framsetting av krav

Krav om AFP stiles til trygdekontoret på det sted arbeidstakeren er bosatt. Kravet settes fram på skjema utarbeidet av RTV i samarbeid med Felleskontoret.

Krav om AFP framsendes gjennom vedkommendes arbeidsgiver på uttakstidspunktet. Arbeidsgiveren skal uten unødig opphold sende saken til trygdekontoret med de nødvendige opplysninger om vedkommendes ansettelsesforhold.

§ 27 - Trygdeadministrasjonens saksbehandling

Ved mottakelsen av saken kontrollerer trygdekontoret at de forutsatte opplysninger fra arbeidsgiver om ansettelsesforholdet foreligger, og sørger for at disse opplysningene om nødvendig innhentes. Når arbeidsgivers bekreftelse foreligger, sendes saken til Felleskontoret for avgjørelse av spørsmål som knytter seg til §§ 4 til 8. Saken tas for øvrig under behandling uten å avvente Felleskontorets avgjørelse.

Før saken tas opp til avgjørelse, skal trygdekontoret påse at det foreligger tilstrekkelig dokumentasjon for så vidt gjelder de vilkår for AFP som etter § 23 skal vurderes i trygdeadministrasjonen. Trygdekontoret skal videre påse at nødvendig godkjenning fra Felleskontoret foreligger.

Vedtak i saker om AFP skal meddeles arbeidstakeren skriftlig. Om vedtaket innebærer at arbeidstakerens krav avslås - helt eller delvis - skal vedtaket begrunnes. I slike tilfelle skal det også opplyses om klageadgangen og om klagefristen.

Ved trygdeadministrasjonens saksbehandling gjelder ellers saksbehandlingsreglene i folketrygden tilsvarende.

§ 28 - Felleskontorets saksbehandling

Ved mottak av saken fra trygdekontoret, skal Felleskontoret så snart råd er ta opp til avgjørelse spørsmålet om vilkårene jfr. §§ 4 til 8 er oppfylt. Om kravet avslås - helt eller delvis - skal det alltid gis skriftlig underretning om vedtaket med en kort begrunnelse og opplysning om klageadgang og klagefrist. Ved eventuell klage lager Felleskontoret innstilling i klagesaken til styret.

Trygdekontoret skal ha gjenpart av de avgjørelser som treffes av Felleskontoret eller styret.

§ 29 – Klage

Felleskontorets vedtak om krav om AFP kan klages inn for styret innen 6 uker etter at arbeidstakeren fikk skriftlig underretning om avgjørelsen i saken og om klageadgangen og klagefristen. Det samme gjelder klage på avslag om AFP-tillegg som nevnt i § 10 andre ledd.

Vedtak i de spørsmål som etter § 23 skal avgjøres av trygdeadministrasjonen, kan påklages innen 6 uker etter at skriftlig melding om vedtaket og om klageadgang og klagefrist er kommet fram til vedkommende. Klagen settes fram for trygdekontoret. Ved behandlingen av klagen gjelder bestemmelsene i lov av 16. desember 1966 nr. 9 om klage til Trygderetten, jfr. folketrygden § 21-12.

§ 30 – Stansing av utbetalinger

Innvilget AFP kan holdes tilbake eller stanses helt eller delvis dersom det:

- a) uaktsomt er gitt uriktige opplysninger

- b) er holdt eller holdes tilbake opplysninger som er av betydning for rettigheter eller plikter i henhold til disse vedtekter, eller
- c) uten rimelig grunn unnlates å etterkomme pålegg og svare på forespørsler fra Felleskontoret eller fra trygdekontoret av betydning for en arbeidstakers rett til AFP.

Dersom det er grunn til å tro at det foreligger slike omstendigheter som er omtalt i første ledd a), b) eller c), kan utbetaling av AFP/iverksetting av vedtak om innvilget AFP, holdes tilbake. Arbeidstakeren, arbeidsgiver eller andre, gis en frist på tre uker til å uttale seg. Styret for AFP avgjør om utbetaling helt eller delvis skal stanses.

§ 31 – Tilbakekreving av feilaktig utbetaling

Dersom arbeidstaker i strid med redelighet og god tro har mottatt AFP uten at det forelå grunnlag for det i henhold til de vedtekter som gjaldt på utbetalingstidspunktet, kan beløpet kreves tilbakebetalt. Dette gjelder også når noen som har handlet på arbeidstakers vegne, herunder arbeidsgiver, uaktsomt har gitt feilaktig eller mangelfulle opplysninger.

Dersom den uberettigede utbetalingen av AFP har medført høyere utlignet skatt, herunder trygdeavgift, kan tilbakebetalingsbeløpet reduseres med den merskatten som skyldes feilutbetalingen.

KAPITTEL VI - FINANSIERING

§ 32 - Finansiering

1. Utgiftene til AFP-ordningen fordeles mellom staten og arbeidsgiverne. Statens andel av utgiftene fastlegges i samsvar med bestemmelsene i lov om statstilskott til ordninger for avtalefestet pensjon.
2. Arbeidsgivernes andel finansieres ved:

- a) En avgift/premie fra bedrifter som omfattes av ordningene, jfr. §§ 4 og 5. Avgiften fastsettes av avtalepartene og skal betales for samtlige ansatte. Det er bare arbeidstakere som faller inn under vedtektenes § 6, femte ledd det ikke skal betales premie for. Grunnlaget for fastsetting av avgiften er antall arbeidstakere innmeldt i trygdekontorets arbeidstakerregister. Kvartalspremien fastsettes på grunnlag av antall ansatte ved utgangen av foregående kvartal.

Innkrevning av og betaling av premie innebærer ikke i seg selv at bedriften er omfattet av AFP-ordningen dersom vilkårene for øvrig etter disse vedtekter ikke er oppfylt. Innbetalt premie som ikke korresponderer med deltakelse i AFP-ordningen refunderes uten renter.

- b) En egenandel for hver bedrift knyttet til hver arbeidstaker som benytter seg av AFP-ordningen. Egenandelen som fastsettes av partene skal utgjøre minst 10 % av den enkeltes pensjon. Dersom arbeidstakeren har fylt 59 år når vedkommende ansettes i medlemsbedriften, skal arbeidsgiver ikke betale egenandel om arbeidstakeren senere benytter seg av muligheten til å ta ut AFP. Egenandelen dekkes i slike tilfeller av fondet. Har arbeidstakeren på uttakstidspunktet for AFP flere ansettelsesforhold som gir rett til AFP fra LO/NHO-ordningene, skal egenandelen fordeles forholdsmessig mellom arbeidsgiverne. Dersom det foretas etteroppgjør i medhold av § 12, skal egenandelen justeres tilsvarende om avviket anses vesentlig.

Ved fastsetting av premien etter første ledd, bokstav a, skal det tas sikte på opplegg av pensjonsfond tilstrekkelig til å dekke AFP-ordningens utgifter som er aktuelle i femårsperioden etter et eventuelt opphør av pensjonsavtalen, jfr. § 30.

Etter at en bedrift, som har vært tilsluttet annen AFP-ordning, tilsluttes denne AFP-ordning, skal arbeidsgiveren i de første to år betale en egenandel som tilsvarer differansen mellom full pensjon (inkl. AFP-tillegget) og statstilskuddet. Det samme gjelder for arbeidstakere som har vært uteluttet fra deltakelse i

Bilag 3

denne AFP-ordningen, fordi de har hatt lavere pensjonsalder enn 67 år – eller har vært omfattet av en like god eller bedre pensjonsordning – (jfr. § 6, femte ledd).

3. Premie etter nr. 2 bokstav a innbetales til Felleskontoret sammen med premie til de øvrige LO/NHO-ordningene. Egenandelen etter nr. 2 bokstav b innbetales etterskottsvis en gang for året på grunnlag av utsendt påkrav.

Betalingsfristen for premie skal være en måned etter kvartalslutt/utløpet av fastsatt betalingstermin, mens fristen for egenandelen er en måned etter at krav er mottatt. Arbeidsgiveren er ansvarlig for at den fulle premie og egenandelen blir innbetalt i rett tid.

Ved manglende betaling av premie eller egenandel, sender Felleskontoret en purring med en ny betalingsfrist på 14 dager. Dersom betaling fortsatt uteblir, sendes saken normalt til inkasso. Skyldig bidrag til AFP-ordningen er tvangsgrunnlag for utlegg – jfr. lov av 23.12.1988 nr. 110, § 4, 3. ledd.

4. Dersom egenandelen(e) utgjør mer enn 3 % av årlig lønnssum – for tiden post 111 A i Skattedirektoratets kodeoversikt - i en bedrift, kan styret etter søknad redusere egenandelen(e). Egenandel som knytter seg til pensjonsutbetalinger til eier skal holdes utenfor beregningen. Det samme gjelder for pensjonsuttak som går til eiers nærstående familie, jfr. § 4.
5. En bedrifts løpende egenandelsforpliktelser berøres ikke av eierskifte i den utstrekning bedriften vedblir å være tilsluttet AFP-ordningen.
6. Etter en konkurs overtar AFP-ordningens fond bedriftens forpliktelse etter nr. 2, b.
7. Arbeidsgiverens fremtidige forpliktelser ihht. vedtektene forfaller (må innbetales) straks,
 - om tariffavtalen som er grunnlaget for tilslutning til AFP-ordningen blir oppsagt eller bortfaller av andre grunner
 - om beslutning om avvikling av virksomheten i den bedriften pensjonisten var ansatt i er truffet. Kravene forfaller selv om den juridiske enheten består
 - om hele eller deler av bedriften overdras til nye eiere og tariffavtalen ikke videreføres

Bedriften er forpliktet til å informere Felleskontoret om ovennevnte forhold.

§ 33 - Avregning mellom RTV og AFP-ordningen

Det foretas avregning mellom RTV og AFP-ordningen minimum 8 ganger i året.

§ 34 - Anbringelse av AFP-ordningens midler

Innenfor de rammer og retningslinjer som Kredittilsynet til en hver tid måtte fastsette for private pensjonskasser, avgjør styret anbringelsen av AFP-ordningens midler.

§ 35 - Opphør av pensjonsavtalen

Ved opphør av pensjonsavtalen skal AFP-ordningen likvideres. Ved likvidasjon avsettes den forsikringstekniske kontantverdi av aktuelle pensjoner til pensjonister i kommende femårsperiode. For øvrig deles AFP-ordningens fond når alle forpliktelser er opphørt etter nærmere avtale mellom tariffpartene.

§ 36 – Tvisteløsning

Eventuelle tvister som måtte oppstå i forbindelse med praktisering av dette regelverk, skal søkes løst ved forhandlinger.

Dersom tvisten ikke lar seg løse gjennom forhandlinger, kan den bringes inn for de alminnelige domstoler, jfr. § 2. Partene –

representert ved LO og NHO - er enige om at eventuelle tvister blir å avgjøre etter norsk rett og at Oslo vedtas som verneting.

KAPITTEL VII - IKRAFTTREDEN M.V.

§ 37 - Godkjenning av endringer

Endringer i vedtektene her må godkjennes av Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

§ 38 - Ikrafttreden

Vedtektene her trådte i kraft 1. januar 1989.

Sist endret, og godkjent av Arbeids- og inkluderingsdepartementet den 21. april 2006.

Endringene trer i kraft 1.april 2006.

Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987

- A. Fra 1. januar 1987 gjennomføres følgende arbeidstidsnedsettelse:
1. Til 37,5 timer pr. uke:
Dagarbeidstid.
 2. Til 36,5 timer pr. uke:
Vanlig 2-skiftarbeid som hverken går lørdag aften eller i helligdagsdøgnet.
 3. Til 35,5 timer pr. uke:
 - a. Arbeid som drives "hovedsakelig" om natten.
 - b. Døgnkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
 - c. 2-skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid som "regelmessig" drives på søn- og/eller helligdager.
 - d. Arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte må arbeide minst hver tredje søn- og/eller bevegelige helligdag.
 4. Til 33,6 timer pr. uke:
 - a. Helkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
 - b. Arbeid under dagen i gruver.
 - c. Arbeid med tunneldrift og utsprenghing av bergrom under dagen.
 5. For dem som har forlenget arbeidstid p.g.a. beredskapstjeneste eller passiv tjeneste i.h.t. Arbeidsmiljølovens § 46 nr.5 og 6 (§ 10-4 (2) og (3)), skal forlengelse skje på basis av overenskomstens timetall.
- B. Gjennomføringen av kompensasjon for nedsettelse av arbeidstiden.
- a. Rene uke-, måneds- og årslønninger beholdes uforandret. Dersom det i tillegg ytes bonus, produksjonspremie e.l. som er avhengig av arbeidstiden, reguleres den bevegelige del i henhold til pkt. d. nedenfor.
 - b. Timelønninger (minstelønnsatser, normallønnsatser, individuelle lønninger og akkordavsavn) forhøyes med 6,67 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 40 til 37,5 timer 6,85 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 39 til 36,5 timer 7,04 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 38 til 35,5 timer. 7,14 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 36 til 33,6 timer.
 - c. Andre lønnsatser som er uttrykt i kroner og øre pr. time forhøyes på tilsvarende måte som bestemt i pkt. b når det er på det rene at arbeidstakernes ukentlige fortjeneste ellers ville synke ved nedsettelsen av arbeidstiden hvis satsene ikke ble regulert.
 - d. Akkordtariffer, faste akkorder og prislister, produksjonspremieordninger, bonusordninger og andre lønnsordninger med varierende fortjeneste, reguleres slik at timefortjenesten økes med det prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt. b.

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

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

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

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

C. Generelt om gjennomføringen.

1. Ved gjennomføringen av arbeidstidsreduksjon etter pkt. A er det av avgjørende betydning at man på den enkelte bedrift oppnår en større fleksibilitet med hensyn til når arbeid skal utføres, opprettholde en hensiktsmessig driftstid samt sikre en effektiv og rasjonell utnyttelse av arbeidstiden.
2. Før arbeidstidsforkortelsen settes i verk, skal det forhandles på den enkelte bedrift om den praktiske gjennomføringen.
3. I samtlige tariffavtaler inntas bestemmelse om at arbeidstiden skal overholdes og utnyttes effektivt. Tillitsvalgte forplikter seg til å medvirke til dette. Med sikte på i størst mulig grad å effektivisere arbeidstiden, skal det foretas en gjennomgang av pauser, vasketider m.v. Hvis det etter en av partenes oppfatning ikke er grunn til å opprettholde ordningene, forholdes på vanlig tariffmessig måte.
4. I Arbeidsmiljølovens par. 46, nr. 10 (§ 10-12 (4)), er det under visse betingelser åpnet adgang for tariffpartene til å treffe avtale om en annen ordning av arbeidstiden enn den loven fastsetter som den vanlige. Skulle det innenfor enkelte bransjer eller bedrifter være spesielt behov for å opprettholde den nugjeldende arbeidstid, kan tariffpartene treffe avtale om det i henhold til par. 46 i loven.
5. I forbindelse med arbeidstidsforkortelsen kan det vise seg ønskelig av hensyn til den økonomiske utnyttelse av produksjonsutstyret å praktisere forskjellig ordinær arbeidstid, innen Arbeidsmiljølovens rammer, for forskjellige grupper av arbeidstakere. Innenfor en arbeidstidsordning kan det videre være ønskelig å legge pausene til forskjellige tider for arbeidstakerne. Det forutsettes at dette nærmere reguleres i den enkelte tariffavtale.
6. I tilfelle arbeidstidsordningen medfører at enkelte virkedager er arbeidsfrie dager, skal arbeide på disse dager av arbeidstakere som skulle vært fri, betales med 50 % tillegg. I de tilfelle hvor tariffavtalen inneholder bestemmelse om 100 % tillegg for overtidsarbeid på

søn- og helligdager og dager før disse, skal det dog betales 100 % etter kl. 12.00 på lørdager og etter kl. 16.00 på ukens øvrige hverdager.

7. Når saklige grunner gjør det nødvendig, skal det være adgang for bedriften til å foreta bytte av fridager. I de tilfelle hvor det ikke foreligger avtale bransjevis eller på bedriften om vilkårene for dette, skal følgende gjelde:

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

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

Når vilkårene for bytte av fridag foreligger, ytes ikke tilleggsbetaling for ordinær arbeidstid inntil kl. 12.00 på lørdager og inntil kl. 16.00 på ukens øvrige hverdager.

8. I bedrifter hvor hjemmevaktbestemmelsene i Arbeidsmiljølovens § 46, nr. 9, (§ 10-4 (4)), kommer til anvendelse skal reduksjonen av den ukentlige arbeidstid i seg selv ikke føre til en videre adgang til kompensasjon i fridager enn det som er praktisert under en ordning av ukentlig arbeidstid med 40 timer i gjennomsnitt.
9. Hvor skiftarbeide innenfor Arbeidsmiljølovens ramme ønskes opprettholdt, innført eller utvidet og hvor man ikke allerede har tariffhjemmel for dette, skal partene oppta forhandlinger i tariffperioden om skiftbestemmelser.

D. Dagarbeid.

Hovedorganisasjonene anbefaler at arbeidstiden fordeles på 5 dager i uken såfremt saklige grunner ikke tilsier en annen ordning, og at arbeidstidsforkortelsen gjennomføres med en 1/2 times forkortelse av den daglige arbeidstid.

Det kan også bli spørsmål om andre løsninger, eksempelvis:

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

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

Blir bedriften og arbeidstakerne - eventuelt med bistand fra organisasjonene - ikke enige, skal den daglige arbeidstid forkortes med 1/2 time på 5 av ukens virkedager eller med 25 minutter hver dag hvis det arbeides 6 dagers uke.

Bedriften skal drøfte med tillitsmennene om forkortelsen skal skje ved arbeidstidens begynnelse eller slutt eller begge deler. Ved valg av alternativ bør det legges vekt på det som bedriftens ansatte ønsker og at arbeidstidsordningen så langt det er mulig blir den samme for alle grupper i

Bilag 4

bedriften. Hvis enighet - eventuelt med bistand fra organisasjonene - ikke oppnås, fastsetter bedriften innenfor tariffavtalens ramme hvorledes arbeidstidsforkortelsen skal gjennomføres.

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

E. Overgang til ny skiftplan.

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

F. Opprettholdelse av produksjon, produktivitet og effektiv arbeidstid.

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

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

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

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

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

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

G. Nærmere om arbeidsmiljølovens § 46 (§ 10-4)

1. § 46 nr. 3 (§ 10-4):

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

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

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

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

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

2. § 46 nr. 4 (§ 10-4)

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

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

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

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

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

Bilag 4

H. Overgangsordning.

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

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

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

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

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

Bilag til overenskomst 2008

År 2000, den 3. juli ble det holdt forhandlingsmøte vedrørende hovedorganisasjonenes arbeid med likestilling.

For YS Christopher Navelsaker

For NHO Gunnar Flaatt

HOVEDORGANISASJONENES ARBEID MED LIKESTILLING MELLOM KVINNER OG MENN I ARBEIDSLIVET

I arbeidet med likestilling har hovedorganisasjonene, i perioden 1995 til 2000, lagt hovedvekten på intensjonsavtaler, brosjyremateriell og generell opplysningsvirksomhet. Det har vært tiltak i riktig retning for å oppnå hovedmålsettingene om lik lønn for arbeid av lik verdi og økt rekruttering av kvinner til alle stillingsnivåer i bedriftene.

Likestilling har med kultur og tradisjon å gjøre. Slike forhold lar seg bare endre gjennom et møysommelig utviklingsarbeid. Som en følge av et slikt syn, er hovedorganisasjonenes arbeid med likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet omformet til et aktivitetsprogram med sterkt fokus på kulturendring gjennom aktiv handling.

Likestilling er ikke et område som kan ses isolert. Dette arbeidet må drives på alle plan og innenfor alle områder. Problemstillinger knyttet til likestilling og lik lønn for arbeid av lik verdi er sammensatt, og det må fokuseres og satses på å få frem helheten i problemstillingene.

Forbund og landsforeninger, i et samarbeid, må ta et spesielt ansvar for at arbeidet med likestilling, kommer fra ord i overenskomstene til handling i bedriftene.

Likestillingsavtaler

I 1995 var det et mål å få etablert flest mulig likestillingsavtaler og det er til nå laget en rekke slike avtaler. De fleste uten å være basert på et utviklingsarbeid i bedriften. Det foreligger indikasjoner på at disse avtalene ikke har gitt den tilstrekkelige aktivitet i bedriftene. På denne bakgrunn vil hovedorganisasjonene presisere at oppretting av lokale likestillingsavtaler bør skje i en utviklingsprosess i bedriften.

Lederforankring

Arbeidet med likestilling må være forankret i bedriftens toppledelse og følges opp av den øvrige ledelse. Ledere må også måles på oppnådde resultater innenfor likestilling.

Integrering

Arbeidet med likestilling må integreres både i bedriftens daglige arbeid og utviklingsarbeid, og må komme til uttrykk i bedriftens strategi og handlingsplaner.

Likestillingsperspektivet må ivaretas ved omstillinger, ansettelse, forfremmelser, opplæring, kompetanseutvikling og ved innplassering i stillings- og lønssystemer.

Arbeidsorganisering

Måten som arbeidet organiseres og fordeles vil ha konsekvenser for blant annet lønnsutvikling, kompetanseutvikling, avansementsmuligheter og omplasseringsmuligheter.

Erfaringer viser at endret arbeidsorganisering/omstilling ofte medfører at de arbeidsoppgaver hvor kravene til kompetanse er minst, blir borte. I disse jobber er kvinner fortsatt i majoritet. Spesielt utsatt er deltidsansatte. Det er av stor betydning at mulighet til kompetanseutvikling og omskolering, og god tid til dette, gis til alle før endringene gjennomføres.

Deltid

Andelen kvinner som jobber deltid varierer kraftig mellom bransjene.

I følge Teknisk Beregningsutvalg (TBU) har lønnsutviklingen for de grupper det finnes tall for, vært noe svakere for deltidsansatte enn heltidsansatte i den siste 15 årsperiode. En årsak kan være mindre opprykksmuligheter for deltidsansatte. Det å jobbe deltid eller ta ut fødselspermisjon har vist seg å ha negativ effekt på opprykksmulighetene.

Mange deltidsansatte ønsker utvidet arbeidstid. De fleste arbeidstakere som arbeider deltid er kvinner. Arbeid utenfor vanlig dagtid er ikke uvanlig. Disse forhold kan ha betydning for karriere og avansement i bedriften.

Mangfold i arbeidsmarkedet

Tilgangen på kvalifisert arbeidskraft er avgjørende for bedriftenes konkurransekraft. Det er derfor en utfordring for næringslivet å få tilgang til den arbeidskraftressurs kvinner representerer. Det kan blant annet gjøres ved at bedriftene fremstår som interessante arbeidsplasser for kvinner. Et annet virkemiddel er å påvirke kvinners yrkesvalg i en retning som er tilpasset næringslivets behov. Rekruttering av medarbeidere med mer utradisjonelle utdanning/bakgrunn vil også kunne virke positivt. Mangfold i arbeidsstyrke og lederteam gir bedre beslutninger og bedre resultater.

Kompetanse og rekruttering

I forbindelse med kompetanse utvikling må det også tas hensyn til deltidsansatte.

Ved rekruttering til fagopplæring skal det stimuleres til inntak av både kvinner og menn uavhengig av tidligere tradisjoner for hva som er kvinne- og mannsyrker. Kvinner og menn bør spesielt oppfordres til å kunne gjøre utradisjonelle valg for å få endret det kjønnsdelte arbeidsmarkedet.

Ett virkemiddel for å motivere til utradisjonelle yrkesvalg, vil være å vektlegge motiveringsarbeidet sterkere i skolesystemet.

Organisasjonenes arbeid med likestilling

Hovedorganisasjonenes arbeid med likestilling skal baseres på en helhetlig tankegang. Det forutsettes at likestillingsperspektivet integreres i de enkelte fagområder og at dette fremgår av hovedorganisasjonenes strategi- og plandokumenter innenfor alle områder.

NHO og YS er enige om å vurdere og igangsette fellesprosjekter for å fremme hovedorganisasjonenes arbeid med likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet.

Næringsutvikling

Hovedorganisasjonene er enige om at vellykket næringsutvikling forutsetter tilgang på kompetanse og arbeidskraft. Arbeidet med likestilling og lik lønn for arbeid av lik verdi må derfor ses i sammenheng med hovedorganisasjonenes arbeide med næringsutvikling.

Hovedorganisasjonene vil arbeide for å øke kompetansen på dette området, stimulere til tiltak og synliggjøre positive resultater.

Rekruttering

Hovedorganisasjonene skal stimulere til samarbeid mellom skole og næringsliv.

Hovedorganisasjonene forplikter seg til å arbeide for å få til en økning i andelen kvinner i styrer, lederposisjoner og i fagarbeiderstillinger.

Kvinnens karrieremuligheter

Hovedorganisasjonene skal, på grunnlag av erfaringer fra løpende prosjekter, anbefale egnede virkemidler for å sikre at kvinner og menn gis like karrieremuligheter i faglige og administrative stillinger.

Deltid

Hovedorganisasjonene vil, gjennom sin deltakelse i TBU, medvirke til at alle relevante sider ved deltidsarbeid blir kartlagt og vurdert.

Kompetansereformen

Personer med spesiell kompetanse på likestilling skal delta i arbeidet med en dokumentasjonsordning for realkompetanse. Begge kjønn skal være representert.

Arbeidsliv – familiepolitikk

Hovedorganisasjonene vil initiere en utvikling mot at menn i større grad tar en del av omsorgspermisjonene. Dette forutsetter at fedre gis selvstendig opptjeningsrett til omsorgspermisjon.

Kontantstøtteordningen ble innført uten at Regjeringen vurderte konsekvensene i forhold til likestilling. Hovedorganisasjonene vil oppfordre Regjeringen til å foreta en slik konsekvensutredning.

Informasjon

For å gjøre erfaringene fra arbeidet med likestilling mer tilgjengelig, vil hovedorganisasjonene, i tillegg til bruk av eksisterende informasjonskanaler vurdere nettbasert informasjon.

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 bosituasjonen m.m. Økt fleksibilitet sammen med den femte ferieuken vil kunne bidra til mindre sykefravær og økt produktivitet.

A. **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. e avtaler etableres."
- c) "Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker m.v. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekontoordning. Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte."

B. **Avtalefestet ferie**

1. Den utvidede ferien, 5 virkedager jf. Ferielovens § 15, forskutteres ved at den resterende delen innføres som en avtalefestet ordning og tas inn som et bilag i alle overenskomster. Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jf. Ferielovens § 5 nr. 1 og 2.

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

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

2. Innfasing av den resterende del av den femte ferieuken skjer slik at 2 fridager tas ut i 2001, de øvrige i 2002. Feriepenger beregnes i samsvar med Ferielovens § 10.

Når den femte ferieuken er gjennomført skal den alminnelige proSENTSATS for feriepenger være 12% av feriepengegrunnlaget, jf. Ferielovens § 10 nr. 2 og 3. Økningen foretas ved at proSENTSATSEN for opptjeningsåret endres slik:

- 2000 settes til 11,1%
- 2001 settes til 12,0%.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Merknader:

I overenskomster hvor ferien 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.

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

Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai

A-ORDNINGEN

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

I

Godtgjørelsen

1. Godtgjørelsen betales for nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 2. pinsedag samt 1. og 2. juledag når disse dager faller på en ukedag som etter fast arbeidsordning i bedriften ellers ville vært vanlig virkedag.
2. Under henvisning til § 3 i lov om 1. og 17. mai av 26. april 1947 er organisasjonene enige om at satsene for 1. og 17. mai skal samordnes med satsene for de bevegelige helligdager.

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

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

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

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

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

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

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

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

Merknader:

- a) I tillegg til den betaling den enkelte arbeidstaker skal ha etter overenskomsten, utbetales skiftarbeidere for hvert fulle arbeidede skift på helligdager som faller på en ordinær ukedag kr 30,00.

Det regnes inntil 3 skift pr. helligdag. Som regel regnes tiden fra kl. 22.00 før vedkommende helligdag til kl. 22.00 på helligdagen, eventuelt siste helligdag.

Ovennevnte bestemmelser gjelder i den utstrekning følgende dager faller på en ordinær ukedag:

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

Feriegodtgjørelse beregnes av ovennevnte kr 30,00, derimot ikke skift- eller overtidspresenter.

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

II

Opptjeningsregler

Rett til godtgjørelse har arbeidstaker som har hatt sammenhengende ansettelse ved samme bedrift i minst 30 dager forut for helligdagen eller er ansatt senere når arbeidet er av minst 30 dagers varighet. Når det gjelder denne opptjening, regnes de 3 helligdager i påsken som en enhet og de 2 helligdagene i julen sammen med nyttårsdag som en enhet. For 1. og 17. mai gjelder reglene i lov om 1. og 17. mai av 26. april 1947.

III

Tapsregler

1. Retten til godtgjørelse tapes hvis arbeidstakeren er fraværende både virkedagen før og virkedagen etter helligdagen. Retten til godtgjørelse tapes ikke hvis det er avtalt fri dagen før og dagen etter helligdagen med arbeidsgiverens samtykke.
2. Retten tapes også hvis arbeidstakeren forsømmer sitt arbeid enten virkedagen før eller virkedagen etter helligdagen, med mindre fraværet skyldes tjenestefrihet med arbeidsgiverens samtykke, ferie, legitimert sykdom, varetakelse av offentlig ombudspålyst eller annen uforskyldt fraværsgrunn.
3. Retten til godtgjørelse tapes ikke for helligdager og 1. og 17. mai som faller innenfor tidsrom hvor arbeidstakeren har ferie eller er permittert på grunn av driftsstans, men reglene ovenfor følges dog for så vidt angår fravær siste virkedagen før og første virkedag etter slik ferie- eller permisjonstid.

Bilag 7

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

IV Utbetaling

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

V

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

Lønssystemer

Innen bransjen er det de senere år registrert en økende interesse for alternative lønssystemer.

Partene er enige om at lønssystemet bør utarbeides på den enkelte bedrift i nært samarbeid mellom de ansatte og ledelsen. Man er i denne forbindelse klar over at valg av lønssystem må vurderes på grunnlag av en rekke faktorer. Dette gjelder bedriftens teknologi, arbeidets art, kravet til produktivitet. Arbeidsmiljølovens bestemmelser og intensjon vedrørende fysiske og psykiske forhold, Hovedavtalens bestemmelser om samarbeid og medinnflytelse, og eventuelt andre forhold som partene i det enkelte tilfelle ønsker å tillegge vekt.

Momenter ved utarbeidelse av lønssystemer:

Partene understreker viktigheten av et grundig forarbeid på den enkelte bedrift i forbindelse med utarbeidelsen av et lønssystem, og peker i den forbindelse på følgende forhold:

1. *Igangsetting av forarbeid*
 - Informasjon til ansatte
 - Bakgrunn
 - Oppnevne lønssystemkomitè
 - Representanter fra arbeidsgiver og arbeidstakere
 - Gjennomgåelse av mulige lønssystemer
 - Informasjon fra komiteen under arbeidet

2. *Kartlegging*
 - Hva bør måles (kriterievalg og beregningsgrunnlag)? Hvorfor?
 - Fysiske og/eller økonomiske forhold.
 - Hvem skal lønssystemet omfatte?
 - Hvordan skal premie/bonuser fordeles (pr. årsverk, pr. arbeidet time e.l.) ?
 - Hvordan følge opp produktivitets- og resultatutviklingen?
 - Hvor ofte – av hvem?

Under behandlingen av dette punkt er det viktig å se på fordeler/ulempes ved de forskjellige alternativer.

3. *Avtale om lønssystem*
 - Beskrivelse av systemet
 - Regler for:
 - Prøveperiode
 - Regler for justering
 - Varighet/oppsigelse osv.

4. *Iverksetting av lønssystemet*
 - Informasjon
 - Oppfølging

For å lette arbeidet for de lokale parter viser Norsk Industri og Fellesforbundet til det materiell som er utarbeidet i fellesskap av LO og NHO.

Norsk Industri og Fellesforbundet stiller seg positive til å yte bistand ved utformingen av lønssystemene.

Garantiordningen

I bedrifter hvor gjennomsnittslønnen til voksne arbeidere som går innunder denne overenskomst (lønsgruppe I og lønsgruppe II), ligger under 85 % av industriens gjennomsnitt (NHOs lønsstatistikk for arbeidere) beregnet gjennomsnittslønn på bedriften for hele året før, gis følgende garantilønnstillegg fra 1. april året etter:

- I bedrifter hvor gjennomsnittslønnen ligger under 80 % av industriens gjennomsnitt kr 3,00 pr. time.
- I bedrifter hvor gjennomsnittslønnen ligger mellom 80 % og 82,5 % av industriens gjennomsnitt kr 2,50 pr. time.
- I bedrifter hvor gjennomsnittslønnen ligger mellom 82,5 % og 85 % av industriens gjennomsnitt kr 2,00 pr. time.

Ingen bedrift skal gi høyere garantitillegg enn det som er nødvendig for at bedriften når opp i et gjennomsnittlig lønnsnivå på 85 % av industriens gjennomsnitt, målt mot året før.

I de bedrifter hvor gjennomsnittslønnen ligger under 85 % av industriens gjennomsnitt året før, gis tilleggene nevnt ovenfor til alle arbeidstakere som går innunder Teko-overenskomsten, med mindre de lokale parter blir enige om å skjevdele tilleggene.

AVTALE OM KORTE VELFERDSPERMISJONER

AV 1972 MED ENDRINGER I 1976, 1982, 1990, 1992, 1998, 2002 og 2006

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

Ordningen skal minst omfatte følgende tilfeller av velferdspermisjoner:

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

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

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

- 2) Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlegespesialist og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor når trygden gir stønad til behandlingen. Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfeller vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. Forøvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfeller som oftest være sykmeldt.
- 3) Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
- 4) Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner i skolen.
- 5) Kvinner som ammer barn har rett til den tid hun av den grunn trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time pr. dag. Betaling til dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen, og ordningen opphører når barnet fyller 1 år.
6. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet.

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

7. Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.
8. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.

Bilag 10

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

10. Permisjon ved deltakelse i egne barns konfirmasjon.

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

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

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

Tilleggsprotokoll om akkordsetting

Partene er klar over at anvendelse av tidakkorder (standardminutter), i stedet for kroneakkorder som grunnlag for utregning av akkordlønn, er av betydning for at det økende internasjonale tilbud av datapakker i tekoindustrien, for så vel produksjonsstyring som lønnsberegninger, skal kunne nyttes av norske bedrifter.

Det henvises ellers til Hovedavtalens Tilleggsavtale II og Arbeidsmiljølovens § 4-2.

Tjenestepensjoner

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

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

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

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

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

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

I reguleringsbestemmelsen for 2. avtaleår tas inn følgende formulering:

Partene er enige om å drøfte de erfaringene som partene har hatt med hensyn til lokale drøftelser om innføring av lokale pensjonsavtaler, herunder drøfte nødvendige tiltak for å ivareta partenes oppfordring om at det etableres tjenestepensjonsordninger på den enkelte bedrif

