

LEDERAVTALEN

2022 – 2024

mellom

Næringslivets Hovedorganisasjon
med tilsluttede landsforeninger

og

LEDERNE

Del I

Hovedavtalen LEDERNE/NHO

Del II Overenskomst

§ 1. Formål

NHO og LEDERNE vil med denne avtale bidra til økt produktivitet, lønnsomhet og konkurransekraft i bedriftene. Partene er enige om at bedriftens ledere på alle nivå har et særskilt ansvar for at bedriften når sine mål gjennom samarbeid, informasjon, medvirkning, engasjement og oppfølging. Denne overenskomst skal bidra til økt kompetanse blant medlemmene og til at ledelsesfunksjonen stimuleres og videreutvikles i bedriftene.

§ 2. Avtalens omfang

1. Hvem overenskomsten omfatter

Denne overenskomst omfatter funksjonærer som har personal- og arbeidsledelse og som benytter en vesentlig del av arbeidstiden til å lede, følge opp og kontrollere andre medarbeidere.

Avtalen vil også omfatte funksjonærer som har en betrodd stilling som innebærer at stillingsinnehaveren i kraft av kompetanse og erfaring er gitt særlig ansvar for utførelse av faglige oppgaver, eller har et klart budsjet- og resultatansvar for sitt område

2. Unntak

Fra overenskomsten unntas:

- a. bedriftens/virksomhetens øverste ledelse
- b. ledere som deltar ved fastleggelse av generelle lønns- og arbeidsvilkår

Bedriften kan i spesielle tilfeller anmode om at overenskomsten ikke skal gjøres gjeldende.

Det vises for øvrig til partenes felles kommentar i vedlegg 1.

3. Tvistebestemmelse.

Uenighet om overenskomstens omfang søkes løst lokalt, eventuelt med bistand fra organisasjonene.

Oppnås ikke enighet, avgjøres uenigheten av en nemnd ledet av Riksmekleren eller en person oppnevnt av denne og med en representant for NHO og en for LEDERNE.

4. Informasjon om nyansatte innen overenskomstområdet

På anmodning skal de tillitsvalgte for LEDERNE hvert kvartal få utlevert liste over nyansatte innenfor overenskomstområdet på bedriften.

§ 3. Avtaleopprettelse

1. Avtaleopprettelse ved bedrifter som ikke tidligere er bundet

- a. Denne avtale gjøres etter krav fra NHO eller LEDERNE gjeldende for bedrifter tilsluttet NHO hvor LEDERNE har medlemmer blant lederne. Kravet fremsettes skriftlig overfor den annen organisasjon.
- b. Avtalen trer i kraft 2 måneder etter fremsettelsen av kravet, med mindre organisasjonene blir enige om noe annet.
- c. Sammen med kravet om avtale skal det angis hvem som kreves omfattet av avtalen med opplysninger om navn, stillingstittel og lederansvar/oppgaver.
- d. Hvis ingen innsigelser fremkommer innenfor den frist som er angitt ovenfor, ansees avtalen gjort gjeldende overensstemmende med forbundets anmodning.
- e. Hovedregelen er at tariffavtale skal opprettes der LEDERNE har medlemmer som omfattes av overenskomsten.

Hvor LEDERNE i en bedrift kun har ett medlem som denne avtale kan anvendes for, kan man etter vurdering i det enkelte tilfelle bli enige om at avtalens bestemmelser blir å praktisere overfor vedkommende uten at formell avtale opprettes.

2. Avtaleopprettelse for nye medlemmer i LEDERNE i bedrifter hvor avtalen er gjeldende

Ved opptagelse av nye medlemmer i LEDERNE ansatt i bedrifter hvor avtalen tidligere er gjort gjeldende, sendes en meddelelse til bedriften om at vedkommende er innmeldt og med anmodning om avtaleopprettelse for vedkommende med angivelse av navn, stillingstittel og lederansvar/oppgaver. Anmodningen skal videre inneholde opplysninger om at bedriften må gi beskjed innen 2 måneder hvis den mener at vedkommende har slik stilling at han ikke kommer inn under avtalen.

Hvis ingen innsigelse fremkommer innen 2 måneder, ansees avtalen gjort gjeldende overensstemmende med forbundets anmodning.

Gjenpart av forbundets henvendelse skal sendes NHO/landsforeningen.

3. De tillitsvalgte skal til enhver tid holde bedriften orientert om hvilke arbeidstagere som er medlemmer av LEDERNE og som avtalen omfatter.
4. Lederavtalen bortfaller automatisk for de bedrifter hvor LEDERNE ved avtalens utløp ikke lenger har medlemmer blant lederne eller hvor bedriften er meldt ut av NHO. Organisasjonene plikter å holde hverandre orientert om forholdet som medfører at avtalen i henhold til overstående skal bortfalle.

§ 4. Lønnsbestemmelser

4.1. Lønnspolitikk

Partene er enige om viktigheten av at bedriften bør ha en lønnspolitikk som understøtter bedriftens mål og strategier og at denne blir gjort kjent for de ansatte.

4.2. Opplysninger mv før de lokale lønnsforhandlinger

De tillitsvalgte har anledning til å få utlevert følgende opplysninger:

- a) Liste over individuelle lønninger for medlemmene.
- b) Oversikt over tillegg gitt til medlemmene ved årets regulering.
- c) Bedriftens regnskap skal fremlegges og presenteres.
- d) Informasjon om de økonomiske rammer for avsluttede reguleringer med andre arbeidstakergrupper.

4.3. De årlige lokale lønnsforhandlinger

Før bedriften fastsetter årets lønnsregulering skal det føres reelle forhandlinger mellom bedriften og LEDERNEs tillitsvalgte. I bedrifter med færre enn 3 medlemmer har medlemmene rett til å fremlegge sine synspunkter før den årlige lønnsvurdering/regulering foretas av bedriften.

I forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene skal bedriften også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon. Eventuelle tillegg gjelder fra permisjonstiden er avsluttet, med mindre annet er avtalt.

Forhandlingene skal omfatte:

- a) Bedriftens lønnsevne basert på økonomi, fremtidsutsikter, produktivitet og konkurranseevne.
- b) Gjennomsnittlig regulering samt prinsipper for fordeling.

Begge parter skal bestrebe seg på å oppnå enighet.

Det skal settes opp protokoll fra forhandlingene.

4.4. Tidspunkt for lønnsvurdering

En gang hvert år skal bedriften foreta en individuell lønnsvurdering.

Den regulering som måtte bli en følge av vurderingen skal gjøres gjeldende fra en på forhånd fastsatt dato.

4.5. Lønnsdifferensiering

Bedriften og de tillitsvalgte skal søke å komme frem til enighet om de retningslinjer og vurderingskriterier som skal legges til grunn for lønnsfastsettelsen.

Lønnsvurderingen skal være en del av en produktivitetsskapende og kompetansehevende prosess og gi den enkelte stimulans til økt innsats. Det skal tas hensyn til produktivitets- og kompetanseutviklingen og den enkeltes bidrag til denne. Lønnsdifferensiering skal foretas etter på forhånd kjente kriterier. Relevante kriterier kan være produktivitet, dyktighet, initiativ og anvendelighet, praksis og utdanning. I tillegg vil tillitsvalgtarbeid kunne vektlegges.

4.6. Nyansatte

Nyansattes lønn fastsettes av bedriften. Ved lønnsfastsettelsen skal bedriften ta hensyn til lønnsnivået i bedriften for andre i samme stilling og for andre det er naturlig å sammenlikne med.

4.7. Organisasjonsmessig behandling

Dersom de lokale parter ikke blir enige etter pkt. 4.3 kan partene oversende saken til sine respektive organisasjoner. Eventuelt møte mellom organisasjonene skal avvikles så snart som mulig. I alle tilfelle skal bedriften gjennomføre reguleringen.

4.8. Fornyset vurdering

Dersom den enkelte mener urimeligheter er til stede som gir grunnlag for fornyset vurdering av den individuelle lønn, kan de tillitsvalgte ta saken opp med bedriften.

§ 5. Individuell oppsigelse

Oppsigelse skjer etter reglene i Arbeidsmiljøloven.

Har vedkommende vært ansatt i lederstilling i minst tre år i bedriften, skal den gjensidige oppsigelsesfrist være minst 3 måneder, regnet fra slutten av en kalendermåned.

§ 6. Ferie

1. For ferie og feriegodtgjørelse gjelder reglene i Ferieloven, samt bestemmelsene om avtalefestet ferie m v i vedlegg 5.

2. For eldre arbeidstakere som er fylt 60 år, skal gjelde:

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

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

§ 7. Skifte av stilling

Ved skifte av stilling eller varig vesentlig endring av en stillings arbeidsområde, skal det foretas en vurdering av vedkommendes lønn, basert på den nye eller endrede stilling. Den nye lønn som blir resultatet av vurderingen, skal gis med virkning fra det tidspunkt stillingsendringen iverksettes.

§ 8. Vikariat i høyere stilling

Ved vikariat i stilling med mer kvalifisert og ansvarsfullt arbeid som varer utover 3 uker i sammenheng (ikke ferievikariat), skal bedriftengi vedkommende en godtgjørelse basert på stillingens/arbeidets krav.

§ 9. Lønn under sykdom, omsorgspermisjon

Under sykdom som legitimeres ved legeattest har fast ansatt leder rett til full lønn med fradrag av folketrygdens sykepenges i minst 3 måneder i kalenderåret.

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

§ 10. Korte velferdspermisjoner

De bestemmelser som er fastlagt vedrørende korte velferdspermisjoner for de ansatte i den enkelte bedrift inngår som en del av LEDERNE-medlemmenes ansettelsesvilkår. Der slike bestemmelser ikke er fastlagt, skal partene bestrebe seg for å få en slik ordning på plass.

§ 11 Overtidsbetaling

Ledere som omfattes av AML Kap. 10 betales for pålagt overtidsarbeid etter de regler som gjelder for bedriftens øvrige ansatte.

Det samme gjelder matpenger/mat i forbindelse med overtid.

Matpenger

En leder som har arbeidet ordinær dagtid og som samme dag blir pålagt overtidsarbeid i tilknytning til ordinær arbeidstids slutt, betales matpenger i tråd med det som er vanlig i bedriften. Har bedriften ikke avtaler eller reglement som omhandler dette, utbetales kr. 96,00 under forutsetning av at overtiden varer minst 2 timer og at bedriften ikke skaffer mat.

§ 12. Arbeidstid

Ordinær arbeidstid

Den ordinære effektive arbeidstid skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke i gjennomsnitt. Dette er ikke til hinder for at det kan inngås lokal avtale om tilpassede arbeidstidsordninger.

Unntak fra lovens arbeidstidsbestemmelser

De tillitsvalgte kan anmode bedriften om en redegjørelse for hvordan arbeidsmiljøloven § 10-12 praktiseres overfor LEDERNES medlemmer. Innholdet i redegjørelsen og den lokale praktiseringen er ikke gjenstand for tvistebehandling.

§ 13. Skiftarbeid

Hvor lederen deltar i skiftarbeid uten at det for dette er gitt noen godtgjørelse enten i form av skifttillegg, forhøyet lønn eller forkortet arbeidstid, skal det forhandles på bedriften om en skiftgodtgjørelse som står i forhold til skiftgodtgjørelsen for arbeiderne.

§ 14 Tilgjengelighetsteknologi

NHO-LEDERNE er enige om at tilgjengelighetsteknologi kan påvirke forholdet mellom arbeidstid og fritid. De lokale parter oppfordres derfor til å drøfte rammene for anvendelse av teknologi. Slike drøftelser kan blant annet inneholde:

- Arbeidsgivers forventninger

Godtgjørelse for pålagt arbeid utenfor ordinær arbeidstid

§ 15 Hjemmekontor

Dersom bedriften åpner for bruk av hjemmekontor, skal rammene drøftes med de tillitsvalgte.

§ 16. Lønn til etterlatte

Når en leder som har vært ansatt som sådan i samme bedrift i minst 3 år avgår ved døden, skal bedriften utbetale ektefelle, barn eller andre personer som avdøde i skattelovens forstand har forsørget, et beløp tilsvarende full lønn i 2 måneder. Tilsvarende gjelder for avdødes samboer. Med samboer menes person som har hatt samme bopel som den ansatte i minst 2 år, og som har vært registrert i Folkeregisteret på samme bopel som den ansatte i samme tidsrom.

Ytelser fra statuttmessig regulert pensjonsordning, gruppelivsforsikring eller andre lignende trygdeordninger som tilfaller de etterlatte, kommer til fradrag ved lønnsutbetalingen.

Det samme gjelder ytelser fra Folketrygden, dog ikke engangsstønad ved dødsfall i henhold til Lov om folketrygd av 1998 – kap 7 og 17.

§ 17 Lønn under militærtjeneste

Det skal opptas forhandlinger på bedriften om i hvilken utstrekning lønn skal betales under førstegangs militærtjeneste.

En leder som har minst 6 måneders sammenhengende forutgående ansettelse i bedriften, utbetales i inntil 1 måned under beordret tjenestegjøring etter samlet førstegangstjeneste i det militære, Hjemmevernet, Sivilforsvaret eller Politireserven, et så stort tillegg til det som utbetales av de militære myndigheter at det oppnås full lønn.

§ 18. Reiser i bedriftens tjeneste

Reiser i bedriftens tjeneste godtgjøres etter bedriftens reiseregulativ.

Hvor bedriften ikke har slikt reiseregulativ, godtgjøres reise- og diettutgifter etter regning, eller særskilt avtale.

§ 19. Overgangsbestemmelser

1. Partene er enige om at medlemmer av LEDERNE som pr. 1. november 1997 er godkjent i henhold til kriteriene i Arbeidslederavtalen for perioden 94-96 kan videreføres under lederavtalen.

Lønns- og arbeidsvilkårene for disse skal ordnes på grunnlag av bestemmelsene i lederavtalen.

2. Innføringen av den nye lederavtalen skal i seg selv ikke føre til nedjustering av den enkeltes lønn.

§ 20. Varighet

Denne avtale trer i kraft 1. desember 2022 og gjelder til 30. november 2024 og videre 1 – ett – år av gangen med mindre den sies opp av en av partene med minst 2 måneders skriftlig varsel.

Bilag til avtalen:

Vedlegg 1: Partenes felles kommentarer til overenskomsten

Vedlegg 2: Stipendordning

Vedlegg 3: Opplysnings- og Utviklingsfondet.

Vedlegg 4: AFP

Vedlegg 5: Avtalefestet ferie mv

Vedlegg 6: Midlertidig tilpasning av Lederavtalen for arbeidsmarkedsbedriftene

Vedlegg 7: Sliterordningen

Vedlegg 8: Avtale mellom Lederne og Norsk olje og gass/NHO om personell som utfører arbeid i kontrollrom på land

Oslo, november 2022

NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON

LEDERNE

Vedlegg 1.

Partenes felles kommentar til overenskomsten

I Avtaleforholdet

Denne avtalen skal være en rammeavtale hvor mest mulig av de utfyllende og detaljerte bestemmelsene skal fastsettes lokalt. Ved framtidige revisjoner av denne avtalen vil dette bli videreutviklet.

Denne avtalen utgjør rammen for LEDERNE som arbeidstakerorganisasjon og vil klargjøre og sikre rettigheter og plikter i arbeidsforholdet for de som er omfattet av denne avtalen.

Partene kan gjennom lokale særavtaler gi utfyllende bestemmelser om lønns- og arbeidsvilkår. Slike avtaler følger Hovedavtalens Kap IV.

II Unntak

A. Bedriftens/virksomhetens øverste ledelse

Fra overenskomsten vil også ledere som opptrer som bedriftens stedlige leder kunne unntas, men da basert på en konkret vurdering.

Bedriftene vil ha ulike retningslinjer, og spørsmålet bør derfor løses lokalt, eventuelt med støtte fra de respektive organisasjoner.

Også stillingsinnehaverens egen oppfatning bør vektlegges.

B. Ledere som deltar ved fastleggelse av generelle lønns- og arbeidsvilkår

Bestemmelsen i § 2 pkt 2, bokstav b, har til formål å ivareta tilliten og integriteten til ledere som direkte deltar i overordnede beslutninger om bedriftens mål og strategier innenfor lønnspolitikken og gjennomføringen av denne. Det er ikke meningen at enhver deltagelse i slike overlegninger og forhandlingen skal ekskludere lederen fra å omfattes av overenskomsten.

Bedriften vil ha ulike interne retningslinjer i slike tilfeller og spørsmålet bør derfor løses lokalt utfra en konkret vurdering. Også stillingsinnehaverens egen oppfatning bør vektlegges.

III Overtid, hjemnevakt m v

1

Godtgjørelse for ledere som må delta i hjemnevaksordningen fastsettes på bedriften. Det må avklares om hjemnevaktsgodtgjørelsen skal ytes særskilt eller inngå som en del av den enkeltes ordinære lønn.

2

Betaling for utrykning godtgjøres etter avtale på bedriften.

3

Dersom ikke annet er avtalt betales overtid med en godtgjørelse per time som svarer til månedslønnen dividert med det timetall som framkommer ved å multiplisere den ukentlige aktuelle arbeidstid med 4 1/3.

4

For ledere som ikke omfattes av Arbeidsmiljølovens Kap X forutsettes det at lønns- og øvrige arbeidsvilkår er tilpasset stillingens arbeids- og ansvarsområde.

Vedlegg 2.

Stipendordning

For tariffperioden, regnet fra 1. januar 2015, er det enighet om å avsette kr 1,10 pr. time til et felles kompetansefond/utviklingsfond (*kr. 2145 pr. år for full stilling*). Beløpet vil av LEDERNE bli benyttet til etablering av en stipendordning for utdannelsespermisjon.

LEDERNE administrerer og disponerer fondets midler og skal en gang per år gi NHO informasjon om midlenes disponering i styret for NHO-LEDERNEs Opplysnings- og Utviklingsfond.

De praktiske sider knyttet til bedriftens innbetaling av beløpet avtales nærmere mellom partene.

Vedlegg 3.

Avtale om opplysnings- og utviklingsfond opprettet av Næringslivets Hovedorganisasjon – NHO og LEDERNE

§ 1. *Formål*

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

§ 2. *Virkemidler*

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

1. En moderne tillitsvalgt skoleing med særlig vekt på rasjonalisering, vernearbeid, produktivitet, økonomi og samarbeidsspørsmål.
2. Utdanning av bedriftsledere og ansatte innenfor de samme emner som nevnt i punkt 1.
3. Forberedelse, tilrettelegging og utvikling av opplæringstiltak.
4. Fremme av sunn og riktig rasjonalisering med sikte på økt produktivitet.
5. Fremme av et godt samarbeid innenfor den enkelte bedrift.

§ 3. *Finansiering*

Fondets midler bringes til veie ved at arbeidsgiver 1 gang pr. år for hver ansatt funksjonær som er medlem av LEDERNE og omfattet av Lederavtalen som arbeidsleder eller teknisk funksjonær innbetaler kr. 756.- hvorav kr.169,- trekkes i den enkelte funksjonærs lønn.

Innbetaling og trekk skjer på grunnlag av navneliste fra LEDERNE. I de tilfelle hvor en person som er oppført på listen pr. innbetalingsdatoen er sluttet i stillingen, beregnes ingen avgift for vedkommende.

§ 4. *Innkrevning av premie*

Den premie som er nevnt i § 3 innbetaler arbeidsgiveren under ett til fondets styre.

De bedrifter som er bundet av overenskomst med LEDERNE vil fra fondets styre få tilsendt krav om innbetaling.

§ 5. *Administrasjon*

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

§ 6. *Midlenes anvendelse og fordeling*

Fondsstyret fastsetter for hvert år de beløp som forskuddsvis skal avsettes til fellesformål og administrasjonsutskifter. Fondets øvrige midler disponeres – med en halvpart til hver av spesialutvalg oppnevnt av hver av de to hovedorganisasjonene. Det utarbeides spesialvedtekter for disse utvalgs virksomhet.

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

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

§ 7. Regnskap og årsberetning

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

§ 8. Oppløsning

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

§ 9. Ikrafttredelse og varighet

Denne avtale ansees som en del av Lederavtalen mellom NHO og LEDERNE.

Vedlegg 4.

Avtale om ny AFP-ordning

I Innledning

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

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

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

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

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

II Vedtekter

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

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

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

III Opprinnelig AFP-ordning

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

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

IV Ny AFP-ordning

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

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

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

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

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

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

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

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

VI. Pensjonsnivået i den nye AFP-ordningen

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

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

AFP utformes nøytralt slik at det øker ved senere uttak. AFP økes ikke ytterligere ved uttak etter 70 år. Samme levealdersjustering som for alderspensjon fra folketrygden benyttes ved beregning av AFP.

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

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

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

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

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

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

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

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

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

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

VIII.

Foruten tariffbundne medlemsbedrifter i NHO, skal avtalen også gjøres gjeldende for bedrifter utenfor NHO som har tariffavtale med forbundet.

Vedlegg 5.

Ferie m.v.

Innledning

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

A. Fleksibilitet

I samtlige overenskomster inntas følgende bestemmelser:

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

B. Avtalefestet ferie

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

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

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

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

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

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

Når den femte ferieuken er gjennomført skal den alminnelige prosentsats for feriepenge være 12% av feriepengegrunnet, 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.

- 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.

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

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

- 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.
- Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.
- For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

Merknader:

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

Vedlegg 6:

Midlertidig tilpasning av lederavtalen for arbeidsmarkedsbedriftene – med virkning fra 1. mars 2005

Partene er på bakgrunn av de eksisterende forhold for bedrifter som faller inn under forskrift om arbeidsmarkedstiltak (FOR 2001-12-20 nr 1544) kapittel 3 (APS), kapittel 4 (Opplæring), kapittel 6 (Arbeid med bistand), kapittel 7 (VTA) og kapittel 9 (AMB-tiltaket) enige om nedenstående midlertidige spesialtilpasning av Lederavtalen mellom NHO og LEDERNE for disse bedriftene. Ordningen skal ikke ha konsekvenser for andre relasjoner mellom NHO og Lederne, og behovet for videreføring av bilaget skal vurderes før revisjon av Lederavtalen.

1. Hovedavtalen mellom LEDERNE og Arbeidsmarkedsbedriftenes Landsforening opphører og erstattes av Hovedavtalen mellom NHO og LEDERNE med virkning fra 1. mars 2005.
2. Overenskomsten mellom LEDERNE og Arbeidsmarkedsbedriftenes Landsforening opphører med virkning fra 1. mars 2005.

Ikrafttredelse og varighet Lederavtalen mellom NHO og LEDERNE gjelder for AMB-bedriftene fra 1. mars 2005, med følgende unntak:

- 3.1. Lederavtalen mellom NHO og LEDERNE § 2 nr 1 med kommentarer utgår og erstattes av følgende omfangsbestemmelse:

a) Ledere

Herunder forstås formenn/arbeidsledere, avdelingsledere, produksjonsledere, verksmestere og arbeidstakere i lignende stilling, som er ansatt for på arbeidsgiverens vegne å lede, fordele eller kontrollere arbeid utført av personer som er underordnet dem.

b) Tekniske/øvrige funksjonærer

Denne overenskomst kan etter vurdering i det enkelte tilfelle også komme til anvendelse for tekniske funksjonærer som ikke fullt ut fyller kravene i definisjon av arbeidslederbegrepet, samt de øvrige arbeidstakere som er ansatt i funksjonærstillinger i bedriften.

- 3.2. Lederavtalen mellom NHO og LEDERNE § 9 Lønn under sykdom utgår og erstattes av:

- a) Under sykdom ytes sykepenger i henhold til bestemmelsene i lov om folketrygd. Andre sykelønnsordninger enn nevnt i første avsnitt kan avtales mellom partene på den enkelte bedrift.
- b) For sykefravær som skyldes skade voldt av tredjemann, betales lønn etter forannevnte regler bare i den utstrekning funksjonæren ikke får erstatning for tapt arbeidsfortjeneste av den som er ansvarlig for skaden. I påvente av erstatningsoppgjør for tapt arbeidsfortjeneste, forskutterer arbeidsgiveren lønn under sykdom etter de vanlige regler.
- c) Partene er enige om at någjeldende bestemmelser i denne paragraf bør tilpasses den stedlige praktisering av sykelønnsordningen ved den enkelte bedrift.

- 3.3. Lederavtalen, vedlegg 2, Stipendordning utgår og erstattes av:

Den enkelte bedrift/arbeidsgiver innbetaler kr. 0,70 pr time (dvs. kr. 1.365,- per år) for heltidsansatte medlem av LEDERNE til LEDERNEs etter- og videreutdanningsfond.

LEDERNE administrerer og disponerer fondets midler som skal benyttes av ansatte medlemmer som etter søknad innvilges stipend for å gjennomføre kompetanseheving. Dersom det innenfor AMB-området blir behov for prioritering av søker, er partene enige om at bransjemessig opplæring skal prioriteres.

LEDERNE skal hvert år informere NHO om midlenes disponering.

Vedlegg 7:

SLITERORDNINGEN mellom Landsorganisasjonen i Norge og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

§ 1 Bakgrunn og formål

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

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

Denne protokollen (Sliterbilaget) erstatter protokollen fra oppgjøret 2018

§ 2 Eablering

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

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

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

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

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

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

§ 3 Tariffavtaler med Sliterbilag

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

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

I privat sektor skal LO- og YS-forbund innta Sliterbilaget uendret i alle direkteavtaler med AFP.

Dette gjelder ikke dersom annen lignende sliterordning allerede er gjort gjeldende i bedriften. Bedrift som ved direkteavtale har vært tilsluttet annen sliterordning, kan ved direkteavtale ikke senere tilsluttes Sliterordningen.

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

§ 4 Individuelle krav

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

- har fått innvilget AFP fra Fellesordningen for avtalefestet pensjon,
- på uttakstidspunktet for AFP var ansatt i bedrift tilsluttet Sliterordningen, og

- har hatt en gjennomsnittlig inntekt de tre siste kalenderår før mottak av ytelsen som ikke overstiger 7,1 G.

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

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

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

§ 5 Ytelsen

Full ytelse tilsvarer 0,25 G (grunnbeløp i folketrygden) per år for personer født i 1963 eller senere.

Ytelsen er gradert slik:

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

Ved avgang etter fylte 65 år gis ingen ytelse.

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

Ytelsen opphører ved død eller ved fylte 80 år.

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

§ 6 Finansiering

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

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

Premie beregnes på grunnlag av det antall ansatte i bedriften som er omfattet av Sliterordningen.

Premiesatsene pr. måned er:

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

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

Bedriftene eller NHO har ikke ansvar for Sliterordningens forpliktelser.

§ 7 Endring og avvikling

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

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

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

Sliterordningen skal avvikles etter siste utbetaling av slitertillegg.

Midler som er igjen etter at alle forpliktelser er dekket, skal tilbakeføres det som var

Sluttvederlagsordningens parter (NHO og LO) og brukes til et beslektet formål bestemt i fellesskap av disse partene. Det forutsettes at NHO og LO, i samråd med YS, finner fram til løsninger om bruk av midlene som forholdsmessig hensyntar at også øvrige tariffområder har bidratt til

Sluttvederlagsordningens og Sliterordningens økonomi.

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

Oslo, 1. april 2019

Hans-Christian Gabrielsen
LO

Ole Erik Almlid
NHO

Vegard Einan
YS

Vedlegg 8:

Avtale

mellom

Lederne og Norsk olje og gass/NHO

1. Bakgrunn for avtalen

Lederne fikk i sin tid opprettet et avtaleforhold for arbeidstakere i kontrollrom offshore. Fra 1987 ble det etablert en egen tariffavtale på sokkelen. Avtalen skulle være tilsvarende som for samme type personell omfattet av avtalene med Industri Energi og Safe.

Den tekniske utviklingen har medført at det er mulig å etablere kontrollrom/kontrollsentre på land til erstatning av kontrollrom offshore slik at prosessanlegget i stor grad kan styres fra land. I lys av denne utviklingen har partene etablert denne avtale slik at Lederne skal ha avtalerett for sine medlemmer i denne type virksomhet.

2. Omfang

Avtalen gjelder for medlemmer av Lederne som utfører arbeid i kontrollrom/kontrollsentre på land som tradisjonelt har blitt utført av driftspersonell offshore under Sokkeloverenskomsten. Det vil si styring av ulike prosessanlegg på innretninger på sokkelen fra landbasert kontrollrom/kontrollsentre.

Hovedavtalen mellom Lederne og NHO gjelder. For øvrig gjelder Lederavtalen mellom Lederne og NHO med bilag så langt det passer.

3. Rett til lokal særavtale

Med grunnlag i denne avtalen kan Lederne etablere Bedriftsgruppe og velge tillitsvalgte blant medlemmer som faller inn under punkt 2. De kan også la seg representere av tillitsmannsapparat som Lederne allerede har i bedriften.

Lønns- og arbeidsvilkår forhandles og avtales mellom Bedriftsgruppen og det enkelte selskap. Inngått avtale er rettslig å anse som en lokal særavtale. Slik særavtale skal ha samme løpetid og oppsigelsestid som tilsvarende avtaler som inngås med andre forbund.