

LEDERAVTALEN

2022-2024

Inngått: 1. april 2022

Utløp: 31. mars 2024

mellom

Hovedorganisasjonen Virke

på den ene side

og

Lederne

på den andre side

Innholdsfortegnelse

Del I	HOVEDAVTALE VIRKE-LEDERNE	3
Del II	LEDERAVTALEN	3
§ 1	OMFANG	3
§ 2	ARBEIDSTID	3
§ 3	OVERTID FOR ANSATTE SOM IKKE OMFATTES AV AML § 10-12 (1) OG (2)	4
§ 4	HJEMMEVAKT	5
§ 5	REISEBESTEMMELSER.....	5
§ 6	LØNN UNDER SYKDOM MED MER	5
§ 7	LØNN UNDER MILITÆRTJENESTE	6
§ 8	OMSORGSPERMISJON	6
§ 9	ETTERLØNN VED DØDSFALL.....	6
§ 10	FERIE OG FERIEGODTGJØRELSE	7
§ 11	ANSETTELSE/OPPSIGELSE	7
§ 12	SPESIELLE FORDELER.....	7
§ 13	DIVERSE BESTEMMELSER.....	8
§ 14	LØNNFASTSETTELSE	9
§ 15	SENIORPOLITIKK.....	10
§ 16	KOMPETANSE	11
§ 17	LEDERAVTALENS IKRAFTTREDELSE OG VARIGHET	11
Vedlegg 1.	SLITERORDNINGEN	13
Vedlegg 2.	AVTALE OM NY AFP-ORDNING	17
Vedlegg 3.	KORTE VELFERDSPERMISJONER	20
Vedlegg 4.	FERIE	22
Vedlegg 5.	TILLEGGSAVTALE XV OM OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFOND	24
	BILAG TIL HOVEDAVTALEN MELLOM LEDERNE OG VIRKE	26

Del I HOVEDAVTALE VIRKE – LEDERNE

Del II LEDERAVTALEN

§ 1 OMFANG

- 1.1** Denne overenskomst omfatter medlemmer av Lederne som innehar lederoppgaver og lederansvar.

Med ledelse menes personalansvar og arbeidsledelse, men også andre betrodde stillinger med særlig ansvar kan omfattes.

Dersom det oppstår avgrensingsproblemer i forhold til hvem som omfattes av overenskomsten, skal dette søkes løst mellom de lokale parter.

- 1.2** De lokale parter kan avtale ordninger som fraviker overenskomstens bestemmelser. Det vises i denne forbindelse til Hovedavtalen kapittel 5 om særavtaler.

§ 2 ARBEIDSTID

2.1 Arbeidstid

- 2.1.1** Den ordinære effektive arbeidstiden skal normalt ikke overstige 37.5 timer pr. uke.

De som omfattes av denne overenskomst er som hovedregel selv ansvarlig for å tilpasse og tilrettelegge sin arbeidstid.

- 2.1.2** Partene er enige om at arbeidstakere som har oppgaver og ansvar knyttet til ledelse og som omfattes av denne overenskomsten, har et arbeid som omfattes av AMLs § 10-12, 1. og 2. ledd.

Dette medfører nødvendigvis arbeid ut over bedriftens ordinære åpningstider.

- 2.1.3** Bedriften bør vise varsomhet med å pålegge ledere av denne art i å delta i aktiviteter som medfører arbeid utover det som ligger til stillingen. Partene er enige om at aktiviteter utover dette bør begrenses, og avtales i rimelig tid. Eventuell godtgjørelse og eventuell avspasering for pålagt deltagelse i slike aktiviteter avtales lokalt.

2.2 Spesielle arbeidstidsbestemmelser, for arbeidstakere som omfattes av aml kap. 10

På julaften er den ordinære arbeidstiden til kl. 13.15. Når arbeidet slutter på ovennevnte tidspunkt regnes dette som hel dag og betales med ordinær lønn.

På nyttårsaften og pinseaften slutter ordinær arbeidstid kl. 16.00.

Hvis det av hensyn til virksomheten er nødvendig eller hensiktsmessig, f.eks. i butikksentra, kan bedriften etter forutgående drøftelser med de tillitsvalgte, fastsette senere avslutning av arbeidet. Arbeidet etter ovennevnte tidspunkt godtgjøres som overtid og betales med 100 % overtidstillegg.

2.3 Skiftarbeid

Der den ansatte deltar i skiftarbeid uten at det for dette er gitt noen godtgjørelse enten i form av skift-tillegg, forhøyet lønn eller forkortet arbeidstid, skal det forhandles på bedriften om en skiftgodtgjørelse som står i forhold til skiftgodtgjørelsen for skiftansatte. Oppnås ikke enighet på bedriften, er det adgang til å ta spørsmålet opp mellom hovedorganisasjonene.

§ 3 OVERTID FOR ANSATTE SOM IKKE OMFATTES AV AML § 10-12 (1) OG (2)

3.1 Overtidsarbeid betales med en godtgjørelse pr. time som er lik års-/månedslønn omregnet til timelønn, hertil betales 50 % tillegg for overtidsarbeid frem til kl. 21.00. For overtidsarbeid utover dette og på dager før søn- og helligdager etter den ordinære arbeidstids avslutning, samt på søn- og helligdager betales 100 % tillegg.

3.2 Ved fremmøte til overtid etter den ordinære arbeidstid skal det betales for minst 2 timers overtid, utover dette betales det overtidsgodtgjørelse for arbeidet tid.

3.3 Pauser som legges etter alminnelig arbeidstids slutt, godtgjøres som overtidsarbeid, men regnes ikke med i det antall timer det er tillatt å arbeide overtid etter aml § 10-6. Forskyves pausen til før alminnelig arbeidstids slutt, regnes den med som en del av den alminnelige arbeidstiden.

3.4 Vedrørende matpenger/mat ved overtidsarbeid følges den praksis som gjelder for øvrige ansatte i bedriften.

3.5 Andre overtidssatser kan fastsettes i lokal særavtale.

3.6 Særregler før jul

Overtidsarbeid som følge av den forlengede arbeidstid de siste 14 arbeidsdager før julaften, avregnes etter de vanlige regler. Overtiden kan imidlertid av bedriften eller den enkelte arbeidstaker forlanges avregnet i fritid, helt eller delvis. I så fall gjelder følgende regler:

3.6.1 Fritiden kan avregnes enten i forbindelse med helligdag eller med annen fridag innen utgangen av april. Overtiden kompenseres i fritid time for time. Dertil utbetales et overtidstillegg etter de vanlige regler.

3.6.2 Hvis bedriften og den ansatte blir enige om å avregne også overtidstillegget i fritid, skal det for hver overtidstime de siste 8 arbeidsdager før julaften gis ytterligere 1 time fritid. For de øvrige inntil 6 forut-gående arbeidsdager økes fritiden i tilfelle med ½ time for hver overtidstime.

3.7 Arbeid som er overtidsarbeid etter tariffavtalen, men ikke etter aml kan i sin helhet avregnes i fritid etter avtale mellom bedriften og den ansatte etter følgende avregningsregler:

1 time med 50 % overtid er lik 1 time og 30 minutter fri.

1 time med 100 % overtid er lik 2 timer fri.

§ 4 HJEMMEVAKT

Hvis en ansatt blir pålagt disponibelvakt (hjemmevaktjeneste) utenom den ordinære arbeidstid, skal det på bedriften treffes en avtale om godtgjørelse for slike vakter. Hvis annet ikke er avtalt gjelder aml § 10-4 (3).

§ 5 REISEBESTEMMELSER

5.1 Reiseutgifter

Under reiser i bedriftens tjeneste skal arbeidstakeren ha dekket diett og reiseutgifter etter bedriftens regulativ. Hvis slikt ikke finnes praktiseres Statens satser.

5.2 Kompensasjon for reiser på fritid, deltakelse på messer og lignende.

Dersom en av partene krever det, skal det forhandles om en særavtale i virksomheten som regulerer kompensasjon i form av lønn, avspasering eller lignende for reise i bedriftens tjeneste utenom ordinær arbeidstid, samt deltakelse på messer med mer.

§ 6 LØNN UNDER SYKDOM MED MER

6.1 Det henvises til bestemmelsene i Folketrygdloven Kap 8.

6.2 Ved sykefravær som varer utover 3 måneder, skal arbeidstakeren gi melding til bedriften om tilbakekomst så tidlig som mulig.

6.3 En arbeidstaker som er på attføring skal regelmessig holde bedriften orientert om sin situasjon. Bedriften skal gis melding om tilbakekomst så tidlig som mulig, og senest med 1 måneds varsel.

6.4 Andre sykelønnsordninger enn nevnt i punkt 1 kan avtales mellom partene på den enkelte bedrift.

6.5 Arbeidstakere som ammer sitt barn, gis tjenestefri med lønn inntil 1 time pr. dag, i henhold til aml § 12-8. Ordningen opphører når barnet fyller 1 år.

Forskuttering av sykepenger

Virke og Lederne vil anbefale lokale parter å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenger der dette ikke gjøres. Partene anmoder bedrifter om ikke å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger.

§ 7 LØNN UNDER MILITÆRTJENESTE

7.1 Etter 6 måneders ansettelse har en arbeidstaker som beordres til militærtjeneste og som arbeider 50 % eller mer av heltidsstilling, krav på følgende lønn som betales i tjenestetiden:

7.1.1 For samlet førstegangs tjenestegjøring, halv lønn i inntil 3 måneder med fradrag av den godtgjøring vedkommende oppbærer av det offentlige, herunder familietillegg og forholdsmessig andel av dimisjonsgodtgjøring.

7.1.2 For senere tjenestegjøringer, full lønn i inntil 1 måned med fradrag av den godtgjørelse vedkommende oppbærer av det offentlige, herunder også familietillegg.

7.2 Militærtjeneste kan ikke nyttes som oppsigelsesgrunn.

7.3 Forutsetningen for at det skal betales lønn under militærtjeneste er at arbeidstakeren arbeider i minst 3 måneder i bedriften umiddelbart etter avtjent militærtjeneste. Fratrer arbeidstakeren etter egen oppsigelse innen 3 måneder, har bedriften adgang til motregning i tilgodehavender vedkommende måtte ha i bedriften.

Det vises til erklæring herom, som arbeidstakeren etter anmodning fra arbeidsgiveren må undertegne for å få betaling i henhold til § 10.

7.4 Foranstående bestemmelser skal også komme til anvendelse for arbeidstakere som blir beordret til ordinær pliktig tjeneste i heimevernet, sivilforsvaret, eller politireserven.

§ 8 OMSORGSPERMISJON

Arbeidstaker som har vært ansatt i minst ett år, gis omsorgspermisjon etter følgende regler:

Ved permisjon i henhold til arbeidsmiljøloven § 12-3 (farens/medforelderens rett til 2 ukers omsorgspermisjon ved fødsel) gis rett til lønn under permisjon, dersom faren/medforelderens overtar omsorgen for andre barn under 10 år eller tar hånd om moren og barnet etter fødselen.

Bor foreldrene ikke sammen, har annen omsorgsperson som bor sammen med moren på samme vilkår som far/medforelder etter regelen ovenfor, rett til permisjon,

Permisjon med lønn er oppad begrenset til 2 uker. Ved beregning av lønn, skal det ses bort fra lønnsgrunnlag som overstiger 6 ganger folketrygdens grunnbeløp.

Bestemmelsene om permisjon med lønn gjelder for inntil 10 eller 12 dager innen kalenderåret, avhengig av om arbeidstaker har henholdsvis 5 eller 6 dagers arbeidsuke.

§ 9 ETTERLØNN VED DØDSFALL

9.1 Når en arbeidstaker som har vært ansatt i samme bedrift minst 3 år avgår ved døden, skal bedriften utbetale i rekkefølge til ektefelle/registrert partner, samboer, forsørgede barn eller andre personer som avdøde har forsørget, etterlønn tilsvarende full lønn i 2 måneder.

- 9.2** En eventuell gruppelebensforsikring i bedriften kommer til fradrag i etterlønn ved dødsfall dersom de ansatte ikke betaler mer enn 50 % av premien.

§ 10 FERIE OG FERIEGODTGJØRELSE

- 10.1** Ferie og feriegodtgjørelse gis i samsvar med gjeldende lov om ferie samt avtalen om 5. ferieuke jfr. bilag 5.
- 10.2** Når det gjelder ekstraferien for arbeidstakere over 60 år, er det en forutsetning at arbeidstakerens ønsker når det gjelder avvikling av ekstraferie imøtekommes så langt det er mulig. Ekstraferie for eldre arbeidstakere kan ikke kreves henlagt til et tidspunkt som skaper vanskeligheter for driften, eller for en systematisk ferieavvikling 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.
- 10.3** Ved utregning av feriegodtgjørelse for månedslønnede, regnes 1 måned som 26 arbeidsdager. Det er adgang for partene i den enkelte bedrift til å avtale skriftlig at det skal benyttes en annen divisor.
- 10.4** Det skal beregnes feriepenger av bonus og provisjonsbasert lønn når dette vederlaget er et resultat av personlig arbeidsinnsats med de begrensninger som følger av ferieloven § 10.

§ 11 ANSETTELSE/OPPSIGELSE

I forbindelse med ansettelse/oppsigelse, vises det til bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

- 11.1** I tilfelle nedbemanning i bedriften, skal det tas hensyn til ansiennitet under ellers like vilkår.
- Før slik oppsigelse finner sted, skal det konfereres med tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalen § 9-3.

11.2 Ledige og nyopprettede stillinger

Ledige og nyopprettede stillinger skal kunngjøres på en slik måte at de ansatte i bedriften gis anledning til å søke, jf aml §14-1

11.3 Vikariat i høyere stilling

Ved vikariat i stilling med mer kvalifisert og ansvarsfullt arbeid som varer ut over 3 uker i sammenheng betales et tillegg som fastsettes under hensyntagen til lønnen i den høyere stilling. Slik godtgjørelse betales fra første dag.

- 11.4** Arbeidstakere som tar permisjon i henhold til aml §§ 12-2 - 12-5, skal beholde samme stilling eller få en likeverdig stilling i bedriften etter endt permisjon.

§ 12 SPESIELLE FORDELER

Spesielle fordeler som er praktisert eller tilsatt den enkelte, eller samtlige som omfattes av denne lederavtale, kan ikke forringes i tariffperioden.

Merknad:

Med spesielle fordeler menes lønns- og arbeidsvilkår som har annet rettslig grunnlag enn lov- og tariffavtale.

For at en ytelse skal kunne betegnes som spesiell fordel, må det være snakk om noe mer enn en engangs- eller betinget/midlertidig ytelse. En spesiell fordel vil som utgangspunkt ikke foreligge før en ytelse er gjentatt eller slått fast som ordning for fremtiden.

§ 13 DIVERSE BESTEMMELSER

13.1 Spiselokaler og garderober

Bedriften plikter så vidt mulig å anvisе arbeidstakerne oppvarmede og hygieniske spiselokaler og garderober med låsbare skap eller skuffer. I tilfelle det ikke er mulig å stille slike lokaler til disposisjon, skal bedriften i samarbeide med de tillitsvalgte finne frem til en hensiktsmessig og praktisk ordning.

13.2 Arbeidstøy

For arbeidstakere med arbeidsoppgaver som medfører spesiell tilsmussing av, eller ekstraordinær slitasje på klærne, samt for dem som arbeider på lager under spesielle og vanskelige forhold m.h.t. kulde og trekk (f.eks. fryserom), holder bedriften egnet arbeidstøy, overtrekksklær e.l. som er bedriftens eiendom. Arbeidstøy som er påbudt av Helserådet, og arbeidstøy eller uniform som er påbudt av bedriften, bekostes av arbeidsgiveren og er dennes eiendom.

13.3 Lokale særavtaler

Lokale arbeidsbetingelser og andre forhold for arbeidstakere som omfattes av denne avtale, og som ikke er beskrevet i denne avtale eller i Hovedavtalen skal søkes klargjort og regulert i lokale særavtaler.

13.4 Prosedyre ved feil utbetaling av lønn

Er det foretatt feil utlønning, kan de nødvendige justeringer skje i den første lønnsavregning som finner sted etter at feilen er oppdaget. Trekk i lønn skal begrenses til den del av kravet som overstiger det arbeidstakeren med rimelighet trenger for å dekke sine økonomiske forpliktelser og til underhold for seg og sin husstand, jfr. aml § 14-15 (2). Trekk skal dog begrenses til maksimalt 3 måneder tilbake i tid. Arbeidstakeren og den tillitsvalgte skal varsles før justering finner sted. Hvis arbeidstakeren burde forstått at utlønningen var feil, kan trekket foretas for maks. 6 måneder tilbake i tid.

13.5 Sluttvederlag/Avtalefestet pensjon

De til enhver tid gjeldende ordninger om Sluttvederlag/ AFP mellom Virke og LO er en del av overenskomsten.

§ 14 LØNNFASTSETTELSE

14.1 Lønnspolitikk

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

Bedriftene og de tillitsvalgte skal drøfte de retningslinjer og vurderingskriterier som skal legges til grunn for lønnsfastsettelsen og den årlige lønnsregulering. Partene kan avtale et lokalt lønnsystem. Lønnsystemer som fremforhandles/er fremforhandlet mellom tillitsvalgt/hovedtillitsvalgt og virksomhetens ledelse, kan gjøres gjeldende i de underliggende bedrifter uten lokale forhandlinger.

Den årlige lønnsregulering skjer 1. april hvert år, hvis ikke annet er avtalt mellom de stedlige parter.

14.2 Individuell lønnsfastsettelse

En leders lønn skal fastsettes på individuell basis og på grunnlag av stillingens arbeids- og ansvarsområde. Det skal videre tas særlig hensyn til de faglige og fysiske/psykiske krav som stilles, krav til ledelse av andre, økonomisk ansvar o.l.

Ved den personlige lønnsvurdering av den enkelte skal det tas hensyn til dyktighet, initiativ og anvendelighet. Det samme gjelder utdannelse, praksis og ansettelsestid.

Ved årlig fastsettelse av lønn til lederne skal det være en rimelig lønnsforskjell mellom denne gruppen og bedriftens øvrige arbeidstakere.

Nyansatte lederes lønn fastsettes under hensyntagen til det lønnsnivå som er gjeldene i bedriften for stillinger med lignende arbeidsoppgaver, eller som det forøvrig er naturlig å sammenligne med.

I forkant av den årlige lønnsvurderingen, skal det gjennomføres en lønnsamtale mellom bedriften og den enkelte leder med utgangspunkt i årets lønnsoppgjør og tidligere lønnsamtaler.

Lønnsamtalen skal blant annet baseres på bedriftens økonomiske status, herunder økonomi, fremtidsutsikter, produktivitet og konkurranseevne, lønnsnivået og lønnsutviklingen i bedriften, samt endringer i stillingens arbeids- og ansvarsområde.

Bedriften skal i forbindelse med den årlige lønnsvurderingen også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

14.3 Lokale lønnsforhandlinger i virksomheter hvor Lederne har tillitsvalgt

Før den årlige lønnsvurdering foretas, skal det føres reelle forhandlinger mellom de stedlige parter.

Forhandlingene skal omfatte:

- Bedriftens lønnsevne basert på økonomi, fremtidsutsikter, produktivitet og konkurranseevne

- Gjennomsnittlig regulering samt prinsipper for fordeling.

Begge parter skal bestrebe seg på å oppnå enighet. Det er en forutsetning at alle parter møter til forhandlingene med nødvendige fullmakter, jfr. Hovedavtalen § 6-3. Hvis det ikke oppnås enighet legges bedriftens sist framsatte tilbud i forhandlingen til grunn, forutsatt at saksbehandlingen for øvrig i § 14 er fulgt.

Det skal settes opp protokoll fra forhandlingene.

I forbindelse med de årlige lønnsforhandlingene skal de tillitsvalgte for egen bruk innenfor bedriften på anmodning få utlevert følgende opplysninger:

- Liste over individuelle lønninger for medlemmene
- Oversikt over tillegg gitt til medlemmene ved årets regulering
- Bedriftens regnskap skal fremlegges og presenteres

Partene er enige om at de tillitsvalgte i forbindelse med de årlige lønnsforhandlingene bør få informasjon om de økonomiske rammer for avsluttede forhandlinger med andre arbeidstakergrupper. I virksomheter med kun ett medlem i Lederne, kan denne også få samme informasjon.

Hvis den enkelte arbeidstaker mener urimeligheter er til stede, som gir grunnlag for fornyet vurdering av vedkommendes lønn etter dette punktet, kan den tillitsvalgte på arbeidstakernes vegne, drøfte saken med bedriftsledelsens representanter.

14.4 Vikariat i høyere stilling

Ved vikariat i stilling med mer kvalifisert og ansvarsfullt arbeid som varer ut over tre uker i sammenheng, betales et tillegg som fastsettes under hensyntagen til lønnen i den høyere stilling. Slik godtgjørelse betales fra første dag.

§ 15 SENIORPOLITIKK

Den enkelte bedrift skal legge forholdene til rette slik at arbeidsplassen fremstår som en meningsfylt og utfordrende arbeidsplass for den enkelte medarbeider frem til den til enhver tid gjeldende aldersgrense i arbeidsmiljøloven. Derved kan man beholde og nyttiggjøre den erfaring og kunnskap seniormedarbeidere har ervervet gjennom mange år i arbeidslivet, samtidig som det skapes forutsigbarhet for den enkeltes arbeidssituasjon frem til oppnådd pensjonsalder.

Videreutvikling/videreutdannelse for seniorer skal være i samsvar med de muligheter øvrige medarbeidere har.

Det år medarbeideren fyller 60 år skal det gjennomføres en seniorsamtale der medarbeideren skal planlegge spesielt for årene som kommer. Seniorsamtalen skal danne grunnlag for planlegging og tilrettelegging av den videre arbeidssituasjonen. Dersom en av partene krever det skal slik samtale gjennomføres årlig.

§ 16 KOMPETANSE

Virke og Lederne er enige om at den enkelte bedrift er tjent med vedlikehold og fornyelse av de ansattes kompetanse. Den enkelte bedrift skal, i samarbeid med de tillitsvalgte, sørge for å kartlegge og analysere bedriftens kompetansebehov.

Partene oppfordres til å drøfte en lokal kompetanseutviklingsplan for den enkelte leder. Ut fra bedriftens behov, utdanningens relevans til den enkeltes stillingsinnhold, samt bedriftens økonomi, kan det avtales at kostnadene til opplæringstiltak dekkes av bedriften.

Eksamensdager i forbindelse med ovennevnte utdanning skal gis fri uten lønnstrekk.

Det gis permisjon uten lønn for en lesedag i forbindelse med eksamen. Lesedagen gis i umiddelbar tilknytning til eksamen.

Bedriften dekker kostnadene ved interne og eksterne opplæringstiltak som den iverksetter. Ved pålagt deltakelse i kompetansehevende kurs/konferanser utenfor arbeidstid i bedriftens/bransjens regi, dekker bedriftene reise- og oppholdskostnader, samt ordinær lønn i selve kurs-/konferansetiden.

§ 17 LEDERAVTALENS IKRAFTTREDELSE OG VARIGHET

Lederavtalen gjelder fra 1. april 2022 og gjelder frem til 31. mars 2024.

Avtalen gjelder videre for 1 år av gangen dersom ikke en av partene skriftlig sier den opp med 2 - to måneders varsel.

Oslo, 3. oktober 2022

Astrid Flesland /s/
Hovedorganisasjonen Virke

Frøydis Vandvik Løvdal /s/
Lederne

VEDLEGG

1. Sliterordningen
2. Avtalefestet pensjon
3. Korte velferdspermisjoner
4. Ferie
5. Tilleggsavtale XV om opplysnings- og utviklingsfond

Vedlegg 1. SLITERORDNINGEN

mellom

Landsorganisasjonen i Norge og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

§ 1 Bakgrunn og formål

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

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

Denne protokollen (Sliterbilaget) erstatter protokollen fra oppgjøret 2018.

§ 2 Etablering

Sliterordningen opprettes mellom LO og YS som et eget rettssubjekt. Sliterordningen hefter bare for egne forpliktelser. Gjennom opprettelsen av Sliterordningen vil LO og YS ivareta sin 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 inntrådte fram til 31.12.2018 er utbetalt.

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

§ 3 Tariffavtaler med sliterbilag

LO og YS skal innta Sliterbilaget i alle tariffavtaler med AFP inngått med NHO. LO og YS skal for alle tariffavtaler med AFP de har med Virke, Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening (AAF), Arbeidsgiverorganisasjonen for samvirkeforetak (SAMFO), Arbeidssamvirkenes Landsforening (ASVL), Glass- og fasadeforeningen (GF), Maskinentreprenørene 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 2. AVTALE OM NY AFP-ORDNING

I. Avtale om ny AFP-ordning

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. Ny AFP-ordning

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

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

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

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

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

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

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

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

6. Pensjonsnivåer i den nye AFP-ordningen

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

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

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

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

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

7. 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.

8.

Foruten tariffbundne medlemsbedrifter i Virke, skal avtalen også gjøres gjeldende for bedrifter utenfor Virke som har tariffavtale med forbund tilsluttet LO eller YS.

oooOooo

Vedtekter fås også ved henvendelse til Virke.

Vedlegg 3. KORTE VELFERDSPERMISJONER

I de bedrifter som ikke har tilsvarende eller bedre ordninger, skal følgende bestemmelser gjelde om korte velferdspermisjoner.

Avtalen skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjoner:

1. Ved dødsfall og begravelse/bisettelse når det gjelder den nærmeste familie, har arbeidstakeren krav på til sammen inntil 3 dagers permisjon betalt med ordinær lønn.

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

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

2. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll hos tannlege, lege og helsepersonell som kan sykemelde og viderebehandling som disse anviser.

Det dreier seg her om tilfelle hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I det enkelte tilfelle vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfelle faller utenfor bestemmelsene som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. For øvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfelle som oftest være sykmeldt.

3. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet.

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

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

5. Permisjon ved flytting til ny fast (registrert i folkeregisteret) bopel.

6. Permisjon ved spesiell tilkalling i arbeidstiden i forbindelse med blodgivning.

7. Permisjon i forbindelse med eget bryllup eller inngåelse av registrert partnerskap.

8. Permisjon ved innkalling til sesjon.

9. Arbeidstakere har rett til inntil 3 dager permisjon når det er påkrevet å være tilstede ved tilvenning av barn i barnehage eller skole. Ved slik permisjon gjelder følgende:

- Arbeidstakeren har rett til ordinær lønn for inntil 2 dager per barn ved første skoleår og ved førstegangs tilvenning i barnehage.
- For øvrig har arbeidstakeren rett til ordinær lønn for inntil 1 dag per barn per år.

10. Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer. Behovet for permisjon skal varsles to uker før dato for konferansetimen.
11. Permisjon ved planleggingsdager i barnehage, SFO og barneskole. Permisjonen er ulønnet og innvilges kun dersom det ikke medfører vesentlig ulempe for driften.
12. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
13. 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. Ordningen opphører når barnet fyller 1 år.

Generelle bestemmelser

Samboer er likestilt med ektefelle/registrert partner. Som samboer regnes person som har hatt samme bopel som den ansatte i minst 2 år (registrert i folkeregistret) eller som har samme bopel og felles barn med arbeidstaker.

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

Dersom annet ikke uttrykkelig fremgår av den enkelte bestemmelse ovenfor, gis velferdspermisjon for nødvendig tid inntil en dags varighet, betalt med ordinær lønn.

Bestemmelsene om permisjon med lønn gjelder for inntil 10 eller 12 dager innen kalenderåret avhengig av om arbeidstaker har 5 eller 6 dagers arbeidsuke.

Vedlegg 4. FERIA

Innledning

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

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 godkjenning."
- b) "Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i Arbeidsmiljøloven § 47. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres."
- c) "Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker mv. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekontoordning. Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte."

Avtalefestet ferie

1. Den utvidede ferien, 5 virkedager jf. Ferieloven § 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. Ferieloven § 5 nr. 1 og 2. Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jf. Ferieloven § 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.
2. Dersom myndighetene beslutter å iverksette den resterende del av den femte ferieuken, skal disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede ordningen.
3. Den utvidede ferien, 5 virkedager jf. Ferieloven § 15, forskutteres ved at den resterende delen innføres som en avtalefestet ordning og tas inn som et bilag i alle overenskomster. Den alminnelige prosentsetning for feriepengene skal være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. Ferieloven § 10 nr 2 og 3.
4. 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.

5. 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.
6. Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. Ferieloven § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås.
7. 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.
8. Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.
9. For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

Merknader:

I overenskomster hvor ferien etter Ferieloven § 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.

Vedlegg 5. TILLEGGSAVTALE XV OM OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFOND

§ 1 Formål

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

§ 2 Virkemidler

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

1. en moderne skolering av tillitsvalgte med særlig vekt på produktivitet, miljø, økonomi og samarbeidsspørsmål
2. utdanning av bedriftsledere og ansatte innenfor de samme områder som nevnt i pkt. 1
3. forberedelse, tilrettelegging og utvikling av opplæringstiltak
4. gjennom ulike tiltak bidra til økt verdiskapning
5. fremme av et godt samarbeid innenfor den enkelte bedrift

§ 3 Finansiering

Fondet finansieres gjennom de avtaleregulerte tilskudd fra bedriftene. Det etableres en forenklet innkrevingsmodell hvor antall ansatte som skal være gjenstand for premieberegningen, fastsettes ut fra opplysningene bedriftene har gitt til trygdekontorenes arbeidstaker-/arbeidsgiverregister med følgende gruppeinndeling og satser pr. måned:

Gruppe 1: f.o.m. 4t/uke inntil 20t/uke - sats kr. 17.-

Gruppe 2: f.o.m. 20t/uke inntil 30t/uke - sats kr. 27.-

Gruppe 3 f.o.m. 30t/uke og derover sats kr. 46.-

Bedrifter som i 1998 betalte tilsvarende premie til OU-fondet som ovenfor skal for 1999 betale premie etter de samme regler. Bedrifter som før 1. januar 1999 har vært bundet av tariffavtale mellom Virke og et Lederne-forbund, men som ikke har innbetalt særskilt premie til OU-fondet, skal f.o.m. andre kvartal 1999 hvert kvartal innbetale etterskuddsvis premie etter ovenstående satser.

Bedrifter som i løpet av 1999 blir bundet av tariffavtale mellom Virke og et Lederne-forbund gis fritak fra å innbetale premie i et kvartal.

Ansatte som kommer inn under Hovedavtalen mellom Lederne og Virke trekkes fra 1. januar 2000 kr. 3,25 per uke til delvis dekning av bedriftens utgifter.

§ 4 Innkreving av premie

Den premie som er nevnt i § 3 innbetales kvartalsvis og etter nærmere avtale mellom partene. Premieinnbetalingen skal dekke bedriftens samlede forpliktelse til alle OU-fond.

Ved innbetaling til Felleskontoret for LO/NHO-ordningene eller en annen ordning som partene blir enige om, utbetales midlene fra disse ordningene direkte til fondsstyret Lederne - Virke. Midlene fordeles etter bestemmelsene i § 6.

§ 5 Administrasjon

Fondet ledes av et styre på 6 medlemmer hvorav partene oppnevner 3 hver. Leder velges for 1 år og dette vervet går på omgang mellom partene. Premiesatsene fastsettes gjennom forhandlinger mellom Virke og Lederne. Lederne har sekretariatsansvaret for fondet. Godtgjøring for dette betales mellom partene.

§ 6 Midlenes anvendelse og fordeling

Fondsstyret fastsetter for hvert år de beløp som forskuddsvis skal avsettes til fellesformål som en finner det ønskelig å støtte. Fondets øvrige midler disponeres - med en halvpart til hver - av spesialutvalg oppnevnt av hver av de to hovedorganisasjonene. Det utarbeides spesialvedtekter for disse utvalgenes virksomhet. Midlene skal anvendes etter retningslinjene fastsatt i § 2. Virke 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. Regnskapet sendes sammen med årsberetningen til Virke og Lederne.

§ 8 Oppløsning

Ved fondets eventuelle oppløsning tilfaller de innestående midler Virke og Lederne, 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.

§ 9 Varighet

Avtalen inngår som en del av hver enkelt tariffavtale mellom forbund tilsluttet Lederne og Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon. Avtalen kan sies opp av hver av de to hovedorganisasjonene med 2 - to - måneders varsel til utløp av tariffperioden. Hvis den ikke sies opp, gjelder den til utløp av neste tariffperiode.

BILAG TIL HOVEDAVTALEN MELLOM LEDERNE OG VIRKE

TILLEGG TIL HOVEDAVTALEN

År 2003, den 1. april ble forhandlingsmøte vedrørende revisjon av Hovedavtalen mellom Virke og Lederne.

Tilstede:

Fra Virke: Sigurd Lunde, Ruth Line Walle-Hansen

Fra Lederne: Norvald P. Holte, Vidar Lindbekk

Partene er enige om at Hovedavtalen (bilag 1 til protokollen) som er inngått mellom Virke og en rekke enkeltorganisasjoner gjøres gjeldende som ny hovedavtale mellom Virke og Lederne til erstatning for "Hovedavtale 2000" mellom Virke og Lederne.

Hovedavtalen inngår som del I i partenes tariffavtale. Del II, overenskomsten, trykkes som eget dokument.

Under henvisning til den tidligere Hovedavtale mellom Virke og Lederne § 9 b) er partene enige om at tariffavtalen fremdeles kan kreves gjort gjeldende som individuelle avtaler (der blant annet fellesordningene ikke gjøres gjeldende) selv om Lederne organiserer færre enn 10 % av de ansatte i bedriften.

Partene er enige om at Tilleggsavtale XV (om Opplysnings- og Utviklingsfond) til Hovedavtale 2000 mellom Virke og Lederne fortsatt skal gjøres gjeldende mellom partene. Tilleggsavtalen om Opplysnings- og Utviklingsfond, samt § 9 b) i den tidligere hovedavtalen mellom Virke og Lederne, skal trykkes i overenskomsten mellom Virke og Lederne under overskriften "Tillegg til Hovedavtalen".

Ikrafttredelse og varighet

Den nye hovedavtalen trer i kraft 1. april 2003 og gjelder frem til den utløper den 31. desember 2005, og videre 2 år av gangen hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med 6-seks måneders varsel.

Norvald P. Holte
Lederne

sign

Sigurd Lunde
Virke

sign