

RIKSMEKLINGSMANNENS MØTEBOK

i sak 2007-003 mellom

NORSK TJENESTEMANNSLAG
på den ene side

og

HSH
på den annen side

vedrørende opprettelse av tariffavtale for studentsamskipnader

Den 16., 19. og 20. mars 2007 ble det avholdt meklingsmøter i riksmeklingsmannens lokaler i Grensen 3, Oslo under ledelse av riksmeklingsmann Svein Longva.

Til stede for partene:

Norsk Tjenestemannslag:

John Leirvaag, Fredrik Oftebro, Lise Olsen, Terje Kristengård, Nils Olai Heimark, Rolf Viddal, Elisabeth Martinsen, Loni Berntsen og Knut Wilhelmsen.

HSH:

Kim Nordlie, Klemet Rønning – Aaby, Nina Rivelstrød Aalborg, Vibeke H. Madsen, Benjamin Schei, Jan H. Egset, Ivar Jørgensen, Wenche Eikens, John Hvidsten, Knut Solberg, May – Britt Brækstad, Heidi Aarøe og Jarle Hammerstad.

Det ble fremlagt:

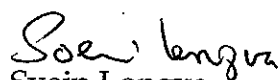
1. Melding om plassoppsigelse fra Norsk Tjenestemannslag, mottatt 28. februar 2007.
2. Riksmeklingsmannens forbud mot arbeidsstans, datert 28. februar.2007.
3. Krav om avsluttet mekling mottatt 15. mars 2007.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

Riksmeklingsmannen fremla forslag i overensstemmelse med vedlegg til møteboken.

Begge parter meddelte at de anbefalte forslaget
Svarfrist ble satt til 20.04.2007 kl 12.00.

Meklingen ble deretter avsluttet kl


Svein Longva

RIKSMEKLINGSMANNENS FORSLAG

i sak 2007-003 mellom

NORSK TJENESTEMANNSLAG
på den ene side

og

HSH
på den annen side

vedrørende opprettelse av tariffavtale for studentsamskipnader

Landsoverenskomst for studentsamskipnader 2006-2008

1. Med virkning fra 1. mai 2006 gjøres vedlagte Landsoverenskomst for Studentsamskipnader mv gjeldende for tariffperioden 1.5.2006-30.4.2008, for følgende samskipnader og de virksomheter ellers som i dag er omfattet av SSAF :

Oslo- og Akershushøgskolenes Studentsamskipnad

SIS Finnmårkku Studentaaid Ovtastus

Studentsamskipnaden for Romsdal og Nordmøre

Studentsamskipnaden for Sunnmøre

Studentsamskipnaden i Agder

Studentsamskipnaden i Bodø

Studentsamskipnaden i Buskerud

Studentsamskipnaden i Finnmark

Studentsamskipnaden i Harstad

Studentsamskipnaden i Hedmark

Studentsamskipnaden i Narvik

Studentsamskipnaden i Nesna

Studentsamskipnaden i Nord- Trøndelag

Studentsamskipnaden i Oppland

Studentsamskipnaden i Sogn og Fjordane

Studentsamskipnaden i Telemark

Studentsamskipnaden i Tromsø

Studentsamskipnaden i Trondheim

Studentsamskipnaden Stord/ Haugesund

Utdanningsforbundet får videreført sitt partsforhold fra SSAF.

2. Lønnsoppgjøret pr 1.5.2006 – økonomi:

Generelt tillegg

Det gis et generelt tillegg på 2,6% av den enkeltes grunnlønn (tidligere regulativlønn), dog minimum kr. 7.500,- med virkning fra 1.5. 2006. For de som får høyere lønnsøkning enn det generelle tillegget ved innplassering i ny minstelønn, gis ikke det generelle tillegget.

Lokale forhandlinger

Det avsettes en pott på 1,4 % til lokale forhandlinger med virkning fra 1.5.2006. På grunn av den lange tid som er gått fordeles potten denne gang som et likt prosenttillegg til alle ansatte.

3. Lokale forhandlinger om lokal særavtale

Partene lokalt skal forhandle frem lokale særavtaler etter Hovedavtalen § 9, nr 4.

Følgende legges til grunn i forhandlingene:

Landsoverenskomsten i SSAF (del A) og lokal tariffavtale (del B) erstattes av landsomfattende tariffavtale for studentsamskipnader i HSH (aktuell hovedavtale og Landsoverenskomst for studentsamskipnader).

Følgende forhold kan behandles under forhandlingene lokalt:

- Tidligere lokalt avtalte vilkår som ikke er dekket av landsoverenskomst for studentsamskipnader. Disse vilkår forutsettes i all hovedsak videreført.
- Lønnssystem; De lokale parter må med utgangspunkt i Landsoverenskomst for studentsamskipnader etablere og innplassere stillinger, lønnssystem og lønnsstruktur .

Sikringsbestemmelse:

Stillinger innplasseres lokalt i minstelønnssystemet ved "flat overføring", dvs de som har lavere regulativlønn/fastlønn pr 30.4.2006 under minstelønnsnivåene skal løftes til dette nivået. De som ligger over pr 30.4.2006, beholder sin faste lønn som personlig ordning.

De lokale forhandlinger skal være gjennomført innen 31.5.2007. Dersom partene lokalt ikke kommer til enighet om ny lokal særavtale, kan uenigheten ankes inn for partene sentralt. Partene sentralt kan løse tvisten, sende tvisten tilbake til fornyet behandling i lokale forhandlinger eller ved uenighet bringe saken inn for en sentral ankenemnd som fastsetter den nye lokale særavtalens bestemmelser med bindende virkning.

Ankenemnda skal bestå av 3 medlemmer sammensatt slik: 1 representant for vedkommende arbeidstakerorganisasjon, 1 representant for HSH og en nøytral leder. Dersom partene ikke blir enige om leder, oppnevnes denne av Riksmeklingsmannen.

4. Iverksetting av oppgjøret for 2006

For dette oppgjøret er partene enige om følgende:

Det foretas ingen etterbetaling til arbeidstakere som er fratrådt før vedtakelsesdatoen med mindre fratredelsen skyldes pensjonering. Det foretas ingen omregning av tillegg/overtidstillegg for tiden før vedtakelsesdatoen.

5. Statistikk

Partene er enige om å komme sammen i god tid før hovedoppgjøret i 2008 for å drøfte statistikk og tallmateriale for studentsamskipnadene mv som legges til grunn for oppgjøret i 2008.

LANDSOVERENSKOMST FOR STUDENTSAMSKIPNADER

01.05.2006 – 30.04.2008

DEL I HOVEDAVTALEN

Hovedavtalen mellom LO/YS og HSH har fått et tillegg som vedlegges denne landsoverenskomsten under Tillegg til Hovedavtalen del I.

DEL II LANDSOVERENSKOMST FOR STUDENTSAMSKIPNADER

KAP I FELLESBESTEMMELSER

§ 1

1.1 Omfangsbestemmelse

Denne overenskomst gjelder for alle arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold hos studentsamskipnader mv.

Vikarer og andre midlertidig ansatte med et ansettelsesforhold av kortere varighet enn 9 mnd., omfattes ikke av denne overenskomstens §§ 7, 8, 9 og 11. Dette reduserer ikke den enkeltes rettigheter etter lovverket.

Sesongarbeidere og timelønnede (for eksempel studenter og tilkallingshjelp) omfattes ikke av denne overenskomsten.

Arbeidstakere ansatt i barnehager er ikke omfattet av denne overenskomsten.

1.2 Ledere mv.

Etter drøftinger med de lokale arbeidstakerorganisasjoner kan styret ta den øverste administrative leder, og andre i den øverste ledelse som er engasjert i utforming og gjennomføring av virksomhetens personalpolitikk, ut av overenskomstens bestemmelser om fastsetting og regulering av lønn.

Styret skal minst en gang per år vurdere lønnsvilkårene for de som er tatt ut.

Merknad:

Stillinger som per 30.4.2006 er tatt ut av tidligere overenskomst, skal fortsatt være unntatt med mindre partene lokalt blir enige om noe annet.

1.3 Hjemmel for å avtale andre vilkår

Partene kan avtale at lønns- og arbeidsvilkår for bestemte grupper arbeidstakere skal fastsettes på annen måte enn det som fremkommer i denne overenskomst.

§ 2 ANSETTELSE

2.1 Ansettelser

Ansettelser skal være i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser. Skriftlig arbeidsavtale skal foreligge før tiltredelsen.

Det kan avtales et tilsettingsreglement i den enkelte bedrift.

Merknad:

Partene er enige om at bedrifter som alt har egne tilsettingsreglementer fortsatt skal ha slike reglementer.

2.2 Deltid/midlertidig tilsatt

Det skal som hovedregel tilsettes i full stilling, med mindre omfanget av arbeidet eller en vurdering av arbeidssituasjonen tilsier noen annet.

Ved ledig stilling bør deltidsansatte ved intern utlysning tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen.

Arbeidsgiver skal informere og drøfte bruk av deltidstillinger med de tillitsvalgte. Arbeidsmarkedstiltak forutsettes behandlet etter de regler som gjelder for disse.

De lokale parter bør drøfte og utarbeide retningslinjer for hvordan det kan tilstrebes redusert bruk av deltidstillinger.

Merknad vedrørende innleie av arbeidstakere, bortsetting av arbeid mv.:

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen skal være attraktiv og seriøs, og at innleide arbeidstakere og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår.

Før virksomheten benytter innleid arbeidskraft/setter bort arbeid, skal behov og omfang drøftes med de tillitsvalgte, jfr Hovedavtalen.

2.3 Omplasseringer mv.

Blir arbeidstakere overtallig som følge av at arbeidsoppgavene opphører, skal partene i fellesskap søke å finne frem til tilfredsstillende løsninger eller omplasseringer innen bedriften for den eller de arbeidstakere det gjelder. Ved overgang til ny stilling som følge av omorganisering, sykdom, yrkesskade mv. som ikke skyldes arbeidstakerens eget forhold, skal arbeidstakeren som hovedregel beholde sin nåværende grunnlønn som en personlig ordning frem til tariffestet lønn for den nye stillingen overstiger denne. Det er en forutsetning at arbeidsforholdet har vart i minst 1 år.

Arbeidstaker kan, når arbeidsomfanget tilsier redusert bemanning, etter avtale overføres til andre oppgaver i bedriften.

Ved avstengning av en enhet i en avdeling på enkeltdager, tilbys tilsvarende arbeid annet sted i bedriften. Dersom slikt arbeid ikke kan tilbys, gis fri med lønn.

Det sørges for vikarer under kurs, møter og sykdom, såfremt avdelingsleder etter drøfting med tillitsvalgte mener det er behov for vikar.

Ved intern rekruttering kan ansatte gis rettetmuligheter begrenset til 6 måneder, og tilsvarende prøvetid i den nye stilling.

§ 3 OPPSIGELSESFRISTER

1. 3 måneder eller lenger

Som hovedregel gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder med mindre lengre frist følger av arbeidsmiljøloven §§ 15-3 (3).

2. 14 dager

For arbeidstakere som er tilsatt med en prøvetid og for arbeidstakere som er inntatt til å utføre et arbeid av forbigående art av inntil 2 måneders varighet gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager.

3. Andre frister

Ved oppsigelse av arbeidsavtaler i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-9 før avtalens utløp, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 - en - måned.

4. Oppsigelsesfristens starttidspunkt

Oppsigelsesfrister fastsatt i 1. til 3. punktum løper fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted, jfr. arbeidsmiljøloven § 15-3 (4).

§ 4 ARBEIDSTID

1. Hovedregel dagarbeidende

Med mindre de lokale parter avtaler noe annet, gjelder følgende bestemmelser for dagarbeidende arbeidstakere:

1.1 Bestemmelser for alle ansatte som arbeider innen virksomhetsområdene butikk-/bokhandel/kiosk og hotell-/restaurantdrift.

Den ordinære effektive arbeidstid skal ikke overstige 37,5 timer per uke. Det vises til arbeidsmiljøloven § 10-9 (1).

Arbeidstiden skal om mulig legges i tidsrommet mellom kl 0700 - kl 1700 på mandag til og med fredag og 0900 - 1300 på lørdag.

Ordinær arbeidstid kan etter drøfting med tillitsvalgte, i den enkelte bedrift, gå ut over kl 1700 og fordeles på 6 dager i uken. Behovet for å fastsette arbeidstid før kl 0700 eller etter kl 1700 drøftes med de tillitsvalgte.

Ordningen med 6 dagers uke skal i tilfelle begrenses til hver 4. uke.

1.2 Øvrige ansatte

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige 37,5 timer per uke inklusiv spisepause.

Arbeidstiden skal i den utstrekning det er mulig legges i tidsrommet mellom kl 0700 og kl 1700 og fordeles på 5 dager per uke.

2. 35,5 timer - Natt/søndag/døgnskift

Ukentlig arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer i følgende tilfelle:

1. I turnusordninger hvor ordinært arbeid må utføres mellom kl 20.00 og 06.00 og/eller minst hver 3. søndag
2. Ved døgnskiftarbeid

3. 33,6 timer - Helkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbare turnusordninger

Ukentlig arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 33,6 timer ved helkontinuerlig skiftarbeid eller i sammenlignbare turnusordninger.

4. Arbeidstidens inndeling

Når arbeidet utføres til forskjellige tider av døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan som viser den enkelte arbeidstakers arbeidstid og fritid, jfr for øvrig arbeidsmiljølovens § 10-3. Ved oppsetting av arbeidsplaner/turnusplaner skal det tas hensyn til at arbeidstiden fordeles mest mulig likt på arbeidstakerne.

Inndeling av arbeidstiden avtales i den enkelte bedrift etter forutgående drøfting med de tillitsvalgte.

5. Helgeaftener og lignende.

Arbeidstakere med ordinær dagarbeidstid slutter arbeidet uten trekk i lønn kl. 13.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften.

6. Gjennomsnittsberegning av arbeidstid

Partene ved den enkelte bedrift kan treffe skriftlig avtale om en arbeidstidsordning over en nærmere fastsatt periode på høyst 1 år, jfr arbeidsmiljøloven § 10-5.

Det henvises for øvrig til den adgang bedriften og de tillitsvalgte etter arbeidsmiljøloven § 10-5 (2) har til å avtale skriftlig en arbeidstid utover de grenser som er nevnt ovenfor.

7. Merknad vedrørende forkortet arbeidsår

Arbeidstakerne kan ansettes på forkortet år, slik at de ansettes i stillingsprosent som deltidsansatt. Det forutsettes at lønnen utlignes på hele året.

Beregning av forkortet år gjøres på følgende måte:

Helt arbeidsår inklusiv ferie og 9 bevegelige helligdager

- Friperioder (inkl ferie)

+ beregnede feriedager

= Grunnlag for stillingsprosent på året

5 OVERTIDSARBEID

1. Generelt

Overtidsarbeid skal være pålagt og kontrollerbart og begrenses i overensstemmelse med forutsetningen i arbeidsmiljøloven. Overtid skal i

alminnelighet utføres i direkte tilknytning til den ordinære arbeidstid.

Overtidsarbeidet og merarbeidet må ikke gjennomføres som en fast ordning, men søkes fordelt på en slik måte at det ikke blir for stor belastning for den enkelte.

Før overtidsarbeid og merarbeid pålegges skal arbeidsgiveren, dersom det er mulig, drøfte nødvendigheten med de tillitsvalgte. I drøftelsene skal årsaker til overtiden og belastningen på arbeidstakerne belyses og eventuelle tiltak vurderes.

Ved overtidsarbeid i umiddelbar fortsettelse av den ordinære arbeidstid, som blir pålagt samme dag eller som antas å vare over 2 timer, skal ansatte ha inkludert en spisepause på 30 minutter som betales som overtid. Pålagt tjeneste på ukefridag/turnusfridag betraktes som overtidsarbeid og kompenseres etter bestemmelsene i denne paragraf.

2. **Tillegg til timelønn (overtidsgodtgjørelse)**
For pålagt overtidsarbeid utbetales et tillegg til timelønnen på 50 % (overtidsgodtgjørelse). Tillegget økes til 100 % (forhøyet overtidsgodtgjørelse) for overtidsarbeid mellom kl. 20.00 og 06.00 og for overtidsarbeid på lørdager, søn- og helgedager og etter kl. 13.00 onsdag før skjærtorsdag, jul- og nyttårsaften.

Overtidstillegg utregnes etter 1 850 timer pr. år (divisor).

3. **Avspasering**
Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i det enkelte tilfelle kan pålagt opparbeidet overtid avspaseres time for time. I tillegg til avspasert fritid har arbeidstakeren i slike tilfelle krav på å få utbetalt differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjørelse (overtidstillegget).
4. **Merarbeid (deltidsansatt)**
For deltidstilsatte regnes pålagt arbeid ut over den fastsatte deltid som merarbeid, og godtgjøres med ordinær timebetaling. For pålagt arbeid ut over den alminnelige arbeidstid pr. dag eller pr. uke for tilsvarende heltidsstilling utbetales overtidsgodtgjøring etter nr. 2 eventuelt at det avtales avspasering i samsvar med nr. 3.
5. **Tilkalling**
Arbeidstakere som etter tilkalling blir pålagt overtidsarbeid uten direkte tilknytning til sin ordinære arbeidstid, betales for 2 timer selv om arbeidet varer kortere. Dersom arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidsarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer.

§ 6 HELGE- OG HØYTIDSDAGER

1. og 17. mai samt nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag er fridager såfremt tjenesten tillater det.

Ordinært arbeid på slike dager godtgjøres med ordinær timelønn tillagt 100%, så fremt det ikke Avtales at helgedagstjeneste skal kompenseres med fritid. Fritiden skal eventuelt svare til det dobbelte antall arbeidede timer på nevnte dager.

Hvis noen må arbeide på onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul - og nyttårsaften etter kl. 13.00, (se § 5 pkt. 4) utbetales timelønn tillagt 100%.

Kompensasjon etter denne paragraf kommer i tillegg til godtgjørelse etter overenskomstens Del III.

§ 7 Ferie/AVTALEFESTET FERIE

Rett til ferie og feriepenger følger av ferieloven.

Sykdom under ferie dokumentert ved legeerklæring gir rett til tilsvarende antall feriedager på et senere avtalt tidspunkt.

Feriegodtgjøring utbetales i juni/juli måned.

Vedrørende avtalefestet ferie vises til vedlegg 1 om avtalefestet ferie.

§ 8 LØNN UNDER SYKDOM, SVANGERSKAP, FØDSEL OG ADOPSJON

1. Lønn under sykdom

- a) Arbeidstaker med en fast ukentlig arbeidstid, har rett til full lønn under sykdom i 52 uker jfr. Folketrygdloven kap 8. Det er en forutsetning at arbeidstakeren har tiltrådt stillingen, og at Folketrygdlovens bestemmelser er oppfylt.

Med full lønn menes ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt turnusplan/tjenesteplan.

- b) Når arbeidstakeren etter en sykeperiode på 52 uker har vært helt arbeidsfør i minst 26 uker, har vedkommende på ny rett til sykelønn etter pkt. a). Det ses bort fra sykefravær i arbeidsgiverperioden(e).
- c) Retten til lønn under sykdom opphører ved utløpet av eventuell oppsigelsesfrist.
I tillegg bortfaller retten til lønn under sykdom dersom fraværet ikke blir tilfredsstillende dokumentert.
- d) Bedriftene vil legge til rette for aktivt bruk av attføring i samarbeid med de offentlige myndigheter.

2. Svangerskap, fødsel og adopsjon

- a) Arbeidstaker som har vært ansatt og hatt pensjonsgivende inntekt i 6 av de siste 10 måneder før permisjonen tar til, har rett til full lønn under permisjon ved svangerskap, fødsel og adopsjon, jf. folketrygdloven kap. 14.
- b) Arbeidstaker som har hatt permisjon med lønn etter bestemmelsene i a) må ha gjeninntådt i stillingen for å få lønn under ny permisjon.
- c) I forbindelse med fødsel har faren rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn for å bistå moren.
- d) Adoptivforeldre har rett til 2 ukers permisjon med full lønn i forbindelse med omsorgsovertakelse. Dette gjelder ikke ved stebarnsadopsjon eller hvis barnet er over 15 år.
- e) Bor foreldrene ikke sammen, kan farens rett til 2 uker omsorgspermisjon utøves av en annen arbeidstaker som bistår moren under svangerskapet.

- f) Arbeidstaker som er omsorgsperson og har en relasjon til barnet uten å være biologisk mor eller far har rett til 2 ukers omsorgspermisjon, hvis vedkommende lever i registrert partnerskap i henhold til lov om registrert partnerskap, eller er samboere i ekteskapslignende forhold, hvis det av folkeregisteret fremgår at de har hatt samme adresse de to siste årene.
- g) **Fedrekvote**
Faren har rett til full lønn på de vilkår og i det omfang som fremgår av folketrygdloven §§ 14-10 og 14-19. (§ 14-12 etter 1. januar 2007)
- h) Kvinnelige arbeidstakere som arbeider full dag gis i inntil 1 år etter fødselen, eller til barnet er 1 år ved adopsjon, fri i 2 timer per dag med lønn. Dersom det foreligger bekreftelse fra lege/helsestasjon om at amming finner sted, innrømmes ytterligere permisjon med lønn. Ny bekreftelse kan kreves hver 3. måned.

Merknad:

Friperioden vurderes i forhold til antall timer det arbeides per dag.

- i) Behovet for permisjon og fordeling av permisjonstiden mellom foreldrene, skal meddeles bedriften senest 3 måneder før sannsynlig nedkomstdato/omsorgsovertakelse.

Merknad:

Dersom arbeidstakeren senere av velferdsgrunner ønsker å endre fordelingen av permisjonen bør slikt ønske innfris med mindre tungveiende tjenestlige forhold er til hinder for det.

- j) Gravid arbeidstaker med risikofyllt arbeid som ikke kan omplasseres i samsvar med lov og forskrift og derfor må slutte i arbeidet, har utvidet rett til permisjon med lønn som svarer til perioden fra fratreddelse og inntil 3 uker før fødselen. Denne permisjonen skal ikke berøre de 42 ukene disse kvinnene har rett til etter pkt. a.
- k) Stønad ved barn og barnepassers sykdom reguleres av folketrygdloven kapittel 9.

Lønn utbetales av virksomheten etter reglene om egen sykdom.

Arbeidstaker som har omsorg for barn under 16 år med livstruende eller annen alvorlig sykdom eller skade, har rett til sykefravær med full lønn i 1 år og deretter 65% av lønn i ytterligere 2 år for det enkelte barn etter folketrygdloven §§ 9-11, 9-13 og 9-14. Sykdommen legitimeres med egenmelding ved fravær inntil 3 fraværskdager, utover dette kreves legeattest.

§ 9 PERMISJON

Når vektige velferdsgrunner foreligger, kan arbeidstakeren tilstås velferdspermisjon med lønn inntil 10 (12) dager innen kalenderåret.

Arbeidstaker kan etter søknad innvilges velferdspermisjon med eller uten lønn utover disse 2 nevnte uker.

Utdanningspermisjon

Arbeidstaker som har vært ansatt i bedriften i ett år, kan etter søknad innvilges permisjon med full, redusert eller uten lønn for videreutdanning. Ved vurdering av lønnsspørsmålet skal det tas hensyn til bedriftens behov, utdanningens betydning for stillingen samt hvor lenge arbeidstakeren har vært ansatt i bedriften. Ved permisjon med full lønn forutsettes det at arbeidstakeren gjeninntre i stillingen for like lang tid som det ytes permisjon.

§ 10 MILITÆRTJENESTE OG SIVILTJENESTE

1. Generelt

Arbeidstakere med minst 6 måneder sammenhengende tjeneste i virksomheten har rett til slik lønn som nevnt i pkt. 2 ved militær førstegangstjeneste, sivil tjenesteplikt, plikttjeneste i sivilforsvaret, i politireserven og i heimevernet. Ved tvungne repetisjonsøvelser gis tilsvarende lønn for inntil 1 måned i kalenderåret.

2. Lønnens størrelse

2.1 Arbeidstaker med forsørgeransvar

Arbeidstakere med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig.

Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under 17 år. Det samme gjelder dersom ektefelle/samboer har lavere inntekt enn kr. 160 000,-.

2.2 Arbeidstaker uten forsørgeransvar

Arbeidstaker uten forsørgeransvar utbetales 1/3 av full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig.

3. Gjeninntredelse

Forutsetningen for at lønn utbetales, er at vedkommende gjeninntre i tjenesten for et tidsrom av minst 3 måneder.

§ 11 FORSIKRINGSORDNINGER

Kollektiv Pensjonsforsikring, avtalte gruppelivsforsikringer og avtalte Kollektive Ulykkesforsikringer pr 30.4.2006 videreføres, med mindre partene lokalt blir enige om noe annet.

§ 12 YRKESSKADEFORSIKRING

12.1 Yrkesskade

Ved yrkesskade/yrkessykdom (godkjent av trygdeetaten som yrkesskade) som følge av arbeid i virksomheten, tilstår en engangserstatning utregnet etter folketrygdens grunnbeløp på skademeldingstidspunktet.

Erstatningen inklusive renter etter forsikringsavtaleloven skal likevel minst tilsvare erstatning beregnet etter grunnbeløpet på oppgjørstidspunktet.

12.2 Skade på reise

Tilsvarende erstatning som ytes etter § 12 pkt. 12.1-12.7 utbetales når arbeidstakeren skades ved ulykke på direkte reise mellom hjem og arbeidssted og på tjenestereise.

12.3 Alle tilsatte/tidligere tilsatte

Alle arbeidstakere tilsatt i virksomheten omfattes av ordningen. Arbeidstakere som har vært tilsatt i virksomheten dekkes også, forutsatt at skaden ble konstatert etter 1.5.86.

12.4 Tap av fremtidig erverv

Ved yrkesskade/yrkessykdom som fører til ervervsmessig uførhet på 100 %, settes erstatningssummen til 15 G. Erstatningen reduseres forholdsmessig hvis den ervervsmessige uførhet er lavere.

12.5 Ménerstatning

Ved varig medisinsk invaliditet på minst 15 % ytes i tillegg ménerstatning på følgende måte:

- 15 - 30% medisinsk invaliditet 1 G
- 30 - 70% medisinsk invaliditet 2 G
- over 70% medisinsk invaliditet 3 G

12.6 Død

Når yrkesskade/yrkessykdom medfører død, utbetales et beløp på 15 G til de etterlatte som definert i forsikringsavtalen.

12.7 Samordning av gruppeliv og §12

Den samlede erstatning til de etterlatte etter § 11 og § 12 kan ikke overstige 18 G.

12.8 Samordning av reglene med lov om yrkesskadeforsikring

I de tilfeller lov om yrkesskadeforsikring medfører høyere erstatning enn etter ovennevnte regler ved erstatningsutmålingen, utbetales bare erstatning etter loven.

I de tilfeller der den skadelidte eller etterlatte vil oppnå høyere samlet erstatning etter § 12, pkt. 12.1-12.7 enn etter lov om yrkesskadeforsikring, utbetales differansen i tillegg til erstatning etter lov om yrkesskadeforsikring.

12.9 Tegning av forsikring

Virksomheten plikter å tegne forsikring som dekker ytelsene etter § 12, jf. for øvrig gruppelivsforsikringen.

§ 13 OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFOND

Det vises til avtale mellom LO og HSH/YS og HSH og vedlegg 2 til denne overenskomst.

§ 14 SLUTTVEDERLAGSORDNINGEN

Avtale om sluttvederlag mellom LO-NHO gjøres gjeldende for studentsamskipnadene og følger som vedlegg 3 til denne overenskomst.

§ 15 AVTALEFESTET PENSJON

De ansatte i studentsamskipnadenes virksomheter mv. er omfattet av Avtalefestet pensjon fra fylte 62 år.

Avtale mellom Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) om Avtalefestet pensjon følger som vedlegg 4 til denne overenskomst.

§ 16 SMUSSTILLEGG

Det vises til eventuell særavtale i den enkelte bedrift.

§ 17 ARBEIDSTØY

Det vises til eventuell særavtale i den enkelte bedrift.

§ 18 REGULERING AV 2. AVTALEÅR

Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom HSH og arbeidstakerorganisasjonene 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 første avtaleår.

Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har framsatt krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingens avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. mai 2007).

Partenes valgte organer skal ha fullmakt til å godkjenne forhandlingsresultatet eller et eventuelt meklingsforslag.

Merknad:

Partene er enige om at forhandlingene om 2. avtaleår i inneværende tariffperiode, skal igangsettes uavhengig av Hovedavtalens bestemmelser, innen utløpet av august 2007.

KAP II LØNNS- OG FORHANDLINGSBESTEMMELSER

§ 19 SENTRALT FASTSATT MINSTELØNNSSYSTEM

1.1 Innledende bestemmelser

Partene er enige om at dette er et minstelønnssystem. Oppgitt minstelønn er bruttolønn basert på hel stilling.

Lønnsfastsettelsen skjer lokalt ved ansettelse etter avtale med arbeidsgiver basert på den ansattes utdanning, kompetanse, erfaring, ansvarsområde og arbeidsoppgaver.

Ledere

Ledere med direkte lederansvar skal som hovedregel lønnes høyere enn arbeidstakere de er satt til å lede.

Ledere med personal- og budsjettansvar for ansatte som får sine lønnsvilkår regulert etter samme landsoverenskomst som dem de er satt til å lede, skal avlønnes over høyeste minstelønnsnivå

Unntak for dette kan bl. a. gjelde for underordnet som har personlig avlønning på grunn av spesial-, spisskompetanse eller lignende.

1.2 Ansiennitetsberegning/Innplassering på lønsskalaen

Følgende ansiennitetsregler gjelder alle arbeidstakere i samskipnadens virksomheter, med mindre annet er fastsatt i overenskomstens kap. III, særbestemmelser.

Ved ansettelse i bedriften innplasseres arbeidstakere på lønsskalaen på grunnlag av dokumentert utdanning, praksis og alder.

Hovedregler

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:

- Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år.
- Ansiennitetsdatoen fastsettes på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet. Datoen fastsettes til den 1. i tilsettingsmåneden.
- Ved tilsetting i virksomheten godskrives all relevant tjeneste fullt ut. Arbeid i hjemmet og omsorgsarbeid godskrives med inntil 3 år, for lønnskategori A inntil 6 år. Verneplikt regnes som tjeneste.
- Fagarbeider med avlagt fagprøve får verdiskapningsdelen av læretiden medregnet i lønnsansienniteten
- Fravær uten lønn i forbindelse med nedkomst og adopsjon medregnes med inntil 2 års lønnsansiennitet
- Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.
- Ved omgjøring av stilling som følge av utdanning og/eller endrede arbeidsoppgaver beholdes tidligere fastsatt lønnsansiennitet.

Ansiennitet for ekstrahjelp og timelønne

Ansiennitetsbestemmelsene gjelder tilsvarende for ekstrahjelp og timelønne som over en periode på 1/2 år har vært i tjeneste i gjennomsnitt 14 timer eller mer pr. uke.

Lønn for deltidstillinger

Lønn for deltidstillinger beregnes forholdsmessig ut fra de bestemmelser som gjelder for hel stilling med tilsvarende arbeidsområde.

Timelønnet arbeid/ekstrahjelp

Lønnen fastsettes på grunnlag av tidligere praksis som for faste stillinger med tilsvarende arbeidsområde.

Timelønningen beregnes etter det årstimetall som gjelder for heltidstilsatte i samme arbeidsområde.

Avlønning av vikarer

Lønn for vikarer beregnes ut fra de bestemmelser som gjelder for stillingen.

Årstimetall

Ordinær timelønn beregnes utifra en årslønn dividert med 1950 timer.

1.3 Lønnskategorier/minstesatser

Arbeidstakere som er ansatt i stillinger som omfattes av minstelønnssatsene garanteres følgende lønnsutvikling fra 1. mai 2006:

Stillingsgrupper	Minstelønn - 01.05.2006			
	0	4	8	10
A: Stillinger uten særskilt krav til utdanning	206 500	211 500	226 000	254 300
B: Stillinger hvor det kreves fagarbeiderutdanning eller tilsvarende utdanning	232 300	237 300	246 800	269 300
C: Stillinger med krav om 3 - årig høgskoleutdanning	270 000	276 000	283 900	308 200
D: Stillinger med krav om høgskoleutdanning samt ytterligere spesialutdanning	289 100	294 100	300 600	325 000
E: Stillinger med krav om mastergrad	310 000	330 500	351 000	368 000

Unge arbeidstakere 01.05.2006:

Alder	Minstelønn
Yngre enn 16 år	165 200
Fra 16 år til 18 år	185 850

1.4 Stillingsbenevnelser

Aktuelle lokale stillingsbenevnelser og innplassering i lønnskategorier fastsettes etter drøftinger mellom arbeidsgiver og lokale tillitsvalgte

1.5 Forhandlingsbestemmelser

1.5.1 Lønnspolitikk

Partene lokalt skal samarbeide om å utarbeide en overordnet langsiktig lønnspolitikk for virksomheten basert på virksomhetens mål.

1.5.2 Drøftingsmøte

De lokale parter skal hvert år foran lokale forhandlinger gjennomføre et drøftingsmøte hvor partene bl.a. skal diskutere de prinsipper og de retningslinjer partene mener lønnsfastsettelse skal foretas etter, med sikte

på å oppnå en mest mulig objektiv vurdering og et mest mulig rettferdig resultat.

Arbeidsgiver skal forut for drøftingsmøte legge fram tallmateriale som viser lønnsnivå og lønnsutvikling fordelt på kjønn.

Likeledes skal partene bli enige om praktisk gjennomføring av forhandlingene.

Det settes opp protokoll fra møtet.

1.5.3 Lokale forhandlinger

Med mindre partene sentralt blir enige om noe annet, kan de avtale å avsette en viss andel av den totale økonomiske rammen til lokale forhandlinger. Partene sentralt fastsetter virkningstidspunkt og tidspunkt for når forhandlinger innenfor avsatt økonomisk ramme skal være slutført.

Dersom de sentrale parter overlater fastsettelsen av den økonomiske ramme for lokale forhandlinger til de lokale parter, skal forhandlingene lokalt føres etter den enkelte virksomhets fremtidsutsikter, produktivitet, økonomi og konkurranseevne.

Partene lokalt beregner - for de som omfattes av forhandlingene - virksomhetens økonomiske ramme basert på utbetalt grunnlønn for de stillingene forhandlingene omfatter (dvs. årslønn uten tillegg) pr. 31.12. foregående år og den sentralt fastsatte ramme (prosentsats).

De organisasjoner som er part i avtalen, kan fremme krav overfor den enkelte arbeidsgiver via sine lokale tillitsvalgte. Dette innebærer ikke at de sentrale parter kan møte i lokale forhandlinger på virksomheten.

Som lokale parter regnes på den ene side virksomheten ved deres ledere, og på den annen side tillitsvalgte ansatt i og valgt av de ansatte i virksomheten.

Dersom en organisasjon ikke har tillitsvalgte i virksomheten kan lønnskrav fra medlemmet i organisasjonen etter fullmakt ivaretas av tillitsvalgte fra andre organisasjoner.

De sentrale parter tilrår at de arbeidstakerorganisasjoner som er tilsluttet samme hovedorganisasjon opptrer som part.

1.5.4 Anke

Oppnås ikke enighet, skal arbeidstakerorganisasjonen meddele arbeidsgiver skriftlig 14 dager etter avsluttede forhandlinger om uenigheten opprettholdes. Arbeidsgiver kan iverksette resultatet dersom, slik bekreftelse ikke er meddelt innen fristen.

Opprettholdes uenigheten, skal denne meddeles de sentrale parter skriftlig senest 4 uker etter utgangen av avtalt tidsfrist for gjennomføring av forhandlingene i virksomheten. De sentrale parter kan anbefale fornyet lokal forhandling eller definere den endelige løsningen på tvisten.

Ved fortsatt uenighet kan hver av partene sentralt bringe saken inn for en sentral ankenemnd som avgjør tvisten med bindende virkning. Nemnda består av 3 medlemmer sammensatt slik: 1 representant for vedkommende arbeidstakerorganisasjon, 1 representant for HSH og en nøytral leder, som om nødvendig oppnevnes av riksmeklingsmannen.

1.5.5 Særskilte forhandlinger

Uavhengig av pkt. 1.5.3 kan partene lokalt føre forhandlinger for enkeltarbeidstakere i de tilfeller det er helt spesielle problemer med å beholde kvalifiserte arbeidstakere.

Kommer partene ikke til enighet, iverksettes arbeidsgivers siste tilbud.

Det kan også føres forhandlinger i følgende tilfeller:

- Når det er foretatt betydelige organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringer hvor arbeidstaker som følge av dette har fått vesentlige endrede arbeids- og ansvarsoppgaver.
- Når det er skjedd betydelige endringer i de forhold som ble lagt til grunn ved fastsetting av en arbeidstakers arbeids- og ansvarsområde.

Kommer partene ikke til enighet, forelegges saken virksomhetens styre for endelig behandling.

1.5.6 Seniorpolitiske tiltak

Virksomheten skal utvikle virkemidler for å motivere arbeidstakere til å stå lengre i arbeid. Arbeidsgiver kan avtale virkemiddelbruk med den enkelte arbeidstaker.

Arbeidsgiver drøfter med de tillitsvalgte alternative virkemidler og orienterer om inngåtte avtaler.

KAP III SÆRBESTEMMELSER

For at studentsamskipnadene skal kunne betjene studenter, andre samarbeidspartnere og øvrige kunder på en god måte kan det være nødvendig å holde åpent utover normalarbeidsdag.

Før særbestemmelser om tillegg for ubekvem arbeidstid innen fagene bokhandel butikk/kiosk mv, hotell- og restaurant-/pubdrift og trenings- og idrettsaktiviteter iverksettes, skal dette drøftes med de tillitsvalgte i virksomheten. Inntil dette gjelder bestemmelsene i punkt 2.

Dersom lokale forhold, konkurransesituasjon og økonomi gjør det nødvendig for å etablere eller fortsette drift, kan bestemmelsene i punkt 3 gjøres gjeldende for virksomheter under punkt 2 etter avtale mellom lokale parter.

1. GENERELT

Arbeidstakere med en gjennomsnittlig arbeidstid på mindre enn 12 timer pr. uke omfattes ikke av overenskomstens bestemmelser om tillegg for ubekvem arbeidstid.

2. BESTEMMELSER FOR ANSATTE I SPISE- OG SERVERINGSSTEDER (KANTINE)

TILLEGG FOR UBEKVEM ARBEIDSTID

- a) For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl 2000 og kl 0600 gis et tillegg pr time som svarer til 45% av timelønn. Arbeidstakere som etter avtale har overtidsbetaling for ordinært nattarbeid, skal ikke ha godtgjørelse etter dette punkt.
- b) For ordinært arbeid i tiden mellom kl 0600 og kl 0700 og mellom kl 1700 og kl. 2000 på dagene mandag til fredag utbetales et tillegg på kr 12,00 pr arbeidet time.
- c) Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide på lørdag og søndag, utbetales et tillegg per arbeidet time på kr. 27,00 fra lørdag kl 0600 til søndag kl 2400.
- d) For reservetjeneste/hvilende vakt betales det et tillegg til tidsberegning følgende godtgjørelse:

Fra kl 0600 - 2000, kr 3,50 per løpende time

Fra kl 2000 - 0600, kr 6,50 per løpende time

3. BESTEMMELSER FOR ANSATTE I HOTELL- OG RESTAURANT-/PUBDRIFT

Med mindre partene lokalt blir enige om noe annet gjelder følgende særbestemmelser for ovennevnte virksomhetsområder:

Kveldsarbeid

For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl 2100 og kl 2400 betales et tillegg med kr 10,- pr. arbeidet time.

Nattarbeid

For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl 2400 og kl 0600 betales et tillegg med kr 35,- pr arbeidet time

Lørdags- og søndagsarbeid.

For arbeid på lørdager i tidsrommet 1400 - 2400 og på søndager i tidsrommet

0600 - 2400 utbetales et tillegg på kroner 19,- pr arbeidet time.

4. BESTEMMELSER FOR ANSATTE I VIRKSOMHETSOMRÅDENE BOKHANDEL OG BUTIKK/KIOSK MV.

Med mindre partene lokalt blir enige om noe annet gjelder følgende særbestemmelser for ovennevnte virksomhetsområder:

For kvelds-/helgearbeid

Mandag til fredag:

Etter kl. 1800: kr. 21,- pr. time

Etter kl. 2100: kr. 42,- pr. time

Lørdag:

Etter kl. 1300: kr. 42,- pr. time

Etter kl. 1600: kr. 84,- pr. time

Søndag:

Hele døgnet: kr 84,- pr. time

5. BESTEMMELSER FOR ANSATTE I TRENINGS- /IDRETTSAKTIVITETSLOKALER OG LIGNENDE.

Med mindre partene lokalt blir enige om noe annet gjelder følgende særbestemmelser for ovennevnte virksomhetsområder:

KVELDSARBEID

For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl 2100 og kl 2400 betales et tillegg med kr 10,- pr. arbeidet time.

NATTARBEID

For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl 2400 og kl 0600 betales et tillegg med kr 35,- pr arbeidet time

LØRDAGS- OG SØNDAGSARBEID.

For arbeid på lørdager i tidsrommet 1400 - 2400 og på søndager i tidsrommet 0600 - 2400 utbetales et tillegg på kroner 19,- per arbeidet time.

6. BESTEMMELSER FOR ØVRIGE ANSATTE

TILLEGG FOR UBEKVEM ARBEIDSTID

- a) For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl 2000 og kl 0600 gis et tillegg pr time som svarer til 45% av timelønn.
Arbeidstakere som etter avtale har overtidsbetaling for ordinært nattarbeid, skal ikke ha godtgjørelse etter dette punkt.
- b) For ordinært arbeid i tiden mellom kl 0600 og kl 0700 og mellom kl 1700 og kl. 2000 på dagene mandag til fredag utbetales et tillegg på kr 12,00 pr arbeidet time.
- c) Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide på lørdag og søndag, utbetales et tillegg per arbeidet time på kr. 27,00 fra lørdag kl 0600 til søndag kl 2400.
- d) For reservetjeneste/hvilende vakt betales det et tillegg til tidsberegning følgende godtgjørelse:

Fra kl 0600 - 2000, kr 3,50 per løpende time
Fra kl 2000 - 0600, kr 6,50 per løpende time

VEDLEGG 1

FERIE

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 bosituasjon 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 arbeidsmiljøloven § 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.

Merknad

Avtalte og godkjente forsøksordninger skal dog ikke svekke tariffbestemte godtgjørelser.

B. Avtalefestet ferie

1. Utvidet feriefritid

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

Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jf. ferieloven § 5 nr. 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 1 uke.

Dersom myndighetene beslutter å iverksette den resterende del av den 5. ferieuken, skal disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede ordningen.

2. Beregning av feriepenger

Feriepenger beregnes i samsvar med ferieloven § 10.

Den alminnelige prosentsats for feriepenger skal være 12 % av feriepengesgrunnlaget, jf. ferieloven § 10 nr. 2 og 3.

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

For arbeidstakere over 60 år med rett til ekstraferie etter ferieloven § 5 nr. 2 forhøyes prosentsatsen med 2,3 prosentpoeng, jf. ferieloven § 10 nr. 3.

3. Fastsetting av avtalefestet ferie mv.

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 2 måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

Arbeidstaker kan kreve å få ferietid 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.

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. De sentrale parter oppfordrer partene lokalt til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, f.eks. i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jule- og nyttårshelgen.

4. Overføring av avtalefestet ferie

Ved skriftlig avtale med den enkelte kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

5. Skiftarbeidere

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

6. Utbetaling av feriepenger

Partene er enige om, jf. ferieloven § 11 nr. 1, at opptjente feriepenger, uavhengig av bestemmelsene ovenfor, kan utbetales samlet i juni og juli måned, uavhengig av tidspunktet for faktisk avvikling av feriefritid.

Merknad:

I tariffavtaler 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 2

AVTALE OM ET OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFOND OPPRETTET AV HANDELS- OG SERVICENÆRINGENS HOVEDORGANISASJON OG LANDSORGANISASJONEN I NORGE

§ 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 innkrevningsmodell hvor antall ansatte som skal være gjenstand for premieberegningen fastsettes ut fra opplysningene bedriften har gitt til trygdekontorenes arbeidstaker-/arbeidsgiverregister med følgende gruppeinndeling og satser pr måned:

Gruppe 1:	f.o.m. 4 t/uke	inntil 20 t/uke - sats kr 15,-
Gruppe 2:	f.o.m. 20 t/uke	inntil 30 t/uke - sats kr 25,-
Gruppe 3:	f.o.m. 30 t/uke	og nderover - sats kr 40,-

Ansatte som kommer inn under Hovedavtalen mellom LO og HSH trekkes kr 3,25 pr. 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 forpliktelser 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 LO-HSH. 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 HSH og LO. Partene har sekretariatsansvaret for fondet. Godtgjøring for dette avtales 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.

Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge 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 Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge.

§ 8 Oppløsning

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

§ 9 Varighet

Avtalen inngår som en del av hver enkelt tariffavtale mellom forbund tilsluttet Landsorganisasjonen i Norge 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.

VEDLEGG 3

AVTALE OM SLUTTVEDERLAG (GJELDENE 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 samtlige 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 tilfredsstilt. 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 uttredelsesdato.

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 arbeids-takerorganisasjon.

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

3.3 Før tidspensjon (bedriftsbaserte) og AFP

Førtidspensjon, 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 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 anses å ha fått høvelig arbeid, skal det legges vekt på at hensikten med sluttvederlagsordningen er å yte vederlag til arbeidstakere 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 trygdekantor - 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 anses 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 skatteloven 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.

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 Slutt dato mindre enn ett år før ordinær pensjonsalder
Inntreffer 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 NAV- kontoret 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 uførespaker 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 - jer. Kap. 3.6 - anses 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 fratreddelsen 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 oppfyller 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 PREMIEBETALING MED MER

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-/arbeidsgiver-register.

Grunnlaget for fastsetting av avgiften er antall arbeidstakere innmeldt i NAV- kontorets 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 purring.

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) 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
Sluttvederlagsordningens 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.

ooo000ooo

Ajourførte vedtekter og annen informasjon om LO/NHO-ordningene, finnes på:
WWW.lo-nho-ordningene.no

Vedtekter fåes også ved henvendelse til HK sentralt eller til HSH.

VEDLEGG 4

AVTALEFESTET PENSJON (AFP)

- A. 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 fratre ved fylte 62 år.

B. 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 fratre før fylte 67 år kan ikke være tilsluttet ordningen. Det samme gjelder for arbeidstakere som har avtalt med arbeidsgiveren å fratre 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 grunn-pensjon 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.- pr. måned.

4. Pensjonister som forsørger ektefelle som har fylt 60 år kan ytes ektefelle tillegg 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 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 555.-
Gruppe 2: kr 660.-
Gruppe 3: kr 780.-

Satsene gjelder fra 2. kvartal 2006.

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.

- a. En egenandel for hver bedrift knyttet til person som benytter
- b. 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 styret for Sluttvederlagsordningen.
- G. Foruten tariffbundne medlemsbedrifter i HSH, skal avtalen også kunne gjøres gjeldende for bedrifter utenfor HSH som har tariffavtaler med forbund tilsluttet LO.
- H. Den avtalebaserte pensjonsavtalen skal gå inn som en del av hver enkelt tariffavtale mellom HSH og forbund tilsluttet LO.
- I. Endringene i AFP-ordningen er gjort gjeldende fra 1. oktober 1992, 1. oktober 1993 (64 år), 1. januar 1996, 1. oktober 1997 (63 år), 1. mars 1998 (62 år), 1. juli 1998, 1. januar 2000 (premieberegningen), 9. mai 2000 (diverse vedtektsendringer), 13. desember 2002 (diverse vedtektsendringer) og 28. april 2006 (diverse vedtektsendringer).

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 inkluderings-departementet sist pr. 28. april 2006.

Se for enhver tid oppdaterte satser og vedtekter:

<http://www.lo-nho-ordningene.no>

Vedtekter fåes også ved henvendelse til HK sentralt eller til HSH.

TILLEGG TIL HOVEDAVTALEN (DEL I)

TJENESTEFRI MV.

1.1 TILLITSVALGTE OG TJENESTEFRI

Tillitsvalgte har rett til fri med lønn fra ordinært arbeid for å utføre sine oppgaver i tråd med Hovedavtalens bestemmelser. Med lønn menes i denne forbindelse stillingens faste regulativlønn, samt alle faste og variable tillegg som arbeidstakeren ville hatt om vedkommende hadde vært i ordinært arbeid.

1.2 PERMISJON MED LØNN

- a) Deltakelse i lokale og sentrale forhandlinger på HSH-området
- b) Det kan ikke uten tvingende grunn nektes permisjon med lønn inntil 12 arbeidsdager pr. år for
 - valgte, faste medlemmer som skal møte i en arbeidstakerorganisasjons styrende (vedtektsfestede) sentrale organer, styrende (vedtektsfestede) distrikts/fylkesorganer eller som valgte medlemmer og delegater til den enkelte arbeidstakerorganisasjons høyeste organ (landsmøter m.m.)
 - representanter i faste organ som er opprettet av og/eller rådgivende for avdelings-, forbunds- eller landsstyre når møtene ikke kan holdes utenom arbeidstiden.
 - Tillitsvalgtopplæring/organisasjonsfaglige kurs dersom dette er nødvendig for den ansattes virke som tillitsvalgt. Vedkommende arbeidstakerorganisasjon sentralt skal attestere på at kurset er å betrakte som faglig. Arbeidsgiver kan kreve slik attestasjon fremlagt.

1.3 PERMISJON UTEN LØNN

De som skal overta verv i egen arbeidstakerorganisasjon/forhandlingssammenslutning.

1.4 MEDLEMSMØTE I ARBEIDSTIDEN

Etter avtale med arbeidsgiver kan organisasjonene i saker av generell karakter i arbeidstiden avholde medlemsmøter som partene er enige om er av vesentlig betydning for å gi alle rask informasjon.

1.5 SÆRLIG KREVENDE TILLITSVERV

Partene kan lokalt, hvor tillitsverv pga. virksomhetens størrelse, karakter, medlemsstokkens sammensetning, omstillinger for virksomheten eller lignende er særlig krevende, oppta drøftinger om hel eller delvis permisjon for tillitsvalgt.

Ved avtale om slik permisjon for tillitsvalgte (lokal tillitsvalgt/hovedtillitsvalgt), skal det stilles nødvendig kontor med utstyr til rådighet for den tillitsvalgte.