

MØNSTERAVTALE

mellom

privatpraktiserende tannleger

tilsluttet

HSH/DEN NORSKE TANNLEGEFORENING

og

Parat/ Tannhelsesekretærenes Forbund - ThsF

vedrørende

tannhelsesekretærer

for

avtaleperioden 1.5.2008 - 30.4.2010

INNHALDSFORTEGNELSE	side
§ 1	Avtalens omfang3
§ 2	Ansettelse og oppsigelse.....3
§ 3	Arbeidstid3
§ 4	Overtidsarbeid og sen arbeidstid4
§ 5	Ferie6
§ 6	Sykebestemmelser6
§ 7	Etterlønn ved dødsfall6
§ 8	Spesielle fordeler7
§ 9	Lønnsbestemmelser7
§ 10	Taushetsplikt.....9
§ 11	Arbeidstøy9
§ 12	Permisjon ved eksamen9
§ 13	Korte velferdspermisjoner9
§ 14	Ikrafttreden og varighet.....11
§ 15	Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår11
§ 16	Diverse avtaler11
Bilag 1	Ferie m.v.12
Bilag 2	Avtalefestet pensjon.....14
Bilag 3	Avtale om Sluttvederlag17

Den norske tannlegeforening har inngått mønsteravtale med Parat/ThsF om lønns- og arbeidsvilkår for tannhelsesekretærer.

Den norske tannlegeforening og HSH anbefaler at denne avtale blir tiltrådt som tariffavtale mellom privatpraktiserende tannleger og Parat/ThsF.

§ 1 Avtalens omfang

Avtalens bestemmelser skal gjelde for tannhelsesekretærer hos privatpraktiserende tannleger.

§ 2 Ansettelse og oppsigelse

1. Ansettelse

Ved ansettelse gjelder Arbeidsmiljøloven kapittel 14

Ansettelse skal skje skriftlig og avtales enten som

- a) fast ansettelse eller
- b) for et bestemt tidsrom eller for arbeid av forbigående art, jf. arbeidsmiljøloven (AML) § 14-9

For begge ovennevnte ansettelsesformer kan det dreie seg om enten heltids- eller deltidsansettelse - med eller uten forutgående skriftlig avtalt prøvetid.

I de tilfeller hvor det på grunn av kortvarig ekstraordinær arbeidsbelastning oppstår behov for økt bemanning, kan det ansettes ekstrahjelp for angjeldende periode.

På de arbeidsstedene hvor det er tillitsvalgte, skal spørsmålet om ansettelse av ekstraordinær arbeidskraft på forhånd drøftes med de tillitsvalgte.

2. Oppsigelse.

- a) Ved oppsigelse gjelder Arbeidsmiljøloven kapittel 15 og kapittel 17
- b) Driftsinnskrenkninger og rasjonalisering.
I tilfelle oppsigelse som følge av driftsinnskrenkning/rasjonalisering skal under ellers like vilkår den arbeidstaker oppsies først som har den korteste sammenhengende ansettelsestid hos tannlegen.

§ 3 Arbeidstid

- a) Den ordinære effektive arbeidstid skal ikke overstige 9 timer pr. dag eller 37,5 timer pr. uke.
- b) Hvis arbeidstiden er over 5 ½ time, skal arbeidet avbrytes med minst en hvilepause. Hvis arbeidstiden er minst 8 timer, skal det gis en eller flere pauser som til sammen skal være ½ time. Arbeidstaker har krav på 20 minutter sammenhengende spisepause, jf dog § 9 nr. 2.

Hvilepauser regnes som arbeidstid hvis arbeidstakeren ikke fritt kan disponere hvilepausen. Jf. arbeidsmiljøloven § 10-9 (1).

c) Arbeidstidsordningen med pauser fastsettes ved skriftlig avtale innenfor den driftstid som den enkelte tannlege finner rasjonell. Det er adgang til å fastsette skriftlig en arbeidstidsordning med varierende arbeidstid slik at den gjennomsnittlige arbeidstid for en nærmere avtalt periode på inntil 1 år, ikke må overstige 37,5 timer pr. uke. Det henvises videre til arbeidsmiljøloven §10-5

d) Arbeidstiden bør fordeles på de første 5 dager i uken.

Hvis det inngås avtale om innskrenket arbeidstid visse perioder, reduseres antallet fridager tilsvarende med mindre den reduserte arbeidstid innarbeides på annen måte.

For de uker som det arbeides på lørdager, bør det gis fri på mandagen i tilknytning til frilørdagen med mindre partene blir enige om en annen fridagsordning. Hvis en slik arbeidsordning ikke kan gjennomføres kan arbeidstaker kreve en arbeidstidsordning med fri annenhver lørdag.

e) Uten trekk i lønn er påskeaften, julaften, pinseaften, nyttårsaften fridag når tannlegen ikke selv arbeider denne dag.

§ 4 Overtidsarbeid og sen arbeidstid

1. Overtidsarbeid.

a) Arbeid som forlanges utført ut over den i § 3 nevnte arbeidstid, skal regnes for overtidsarbeid.

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig og må ikke overskride den grense som er fastsatt i arbeidsmiljøloven § 10-6 Om retten til å bli fritatt for overtidsarbeid, se arbeidsmiljøloven § 10-6 (10)

b) Betaling for overtidsarbeid skal skje etter følgende regler:

- For overtidsarbeid etter den ordinære arbeidstid og inntil kl. 21.00, samt overtidsarbeid som påbegynnes kl. 08.00 eller senere, og inntil ordinær arbeidstids begynnelse:

Timebetaling pluss 50 %.

- For overtidsarbeid på dager før søn- og helligdager etter den ordinære arbeidstidsslutt samt på søn- og helligdager, 1. og 17. mai, samt for overtidsarbeid mellom kl 21.00 og kl 08.00:

Timelønn pluss 100 %.

- For arbeid på fridag ifølge oppsatt arbeidstidsordning:

Timelønn pluss 50 %, men etter ordinær arbeidstids slutt lørdag eller dager før helligdager skal det dog betales timelønn pluss 100 %. Hvis det ordinært ikke arbeides på lørdager, skal nevnte 100 % tillegg gjelde for tid etter kl. 13.15.

- c) Ved utregning av timelønn legges det til grunn månedslønnen for 37,5 timers uke dividert med 162,5. Det beregnes bare i hele og halve timer og slik at påbegynt halvtime regnes for halv time.
- d) Krav i henhold til oppgave overfor utført overtidsarbeid skal innleveres snarest mulig og under enhver omstendighet innen utløpet av den påfølgende lønningsperiode.
- e) Arbeidstakere under 18 år kan ikke nyttes til overtidsarbeid i arbeidsmiljølovens forstand, dvs. til arbeid over 9 timer pr. dag eller 37,5 timer pr. uke.
- f) I forbindelse med overtidsarbeid skal det betales matpenger med kr 70,- når følgende betingelser er oppfylt:
 - o arbeidstakeren har allerede arbeidet ordinær dagtid og blir samme dag tilsagt til overtidsarbeid i tilslutning til den ordinære arbeidstids slutt og
 - o overtiden varer minst 2 timer og
 - o tannlegen skaffer ikke mat og
 - o det er ikke betalt for spisetiden med et beløp som minst svarer til matpengene.
 - o Hvis betalingen for spisetiden er mindre enn matpengene, utbetales differansen.

Hos tannlege hvor det har vært uomtvistelig praksis med en bedre ordning, bibeholdes denne.

- g) Når tannlegen beordrer overtid med nytt fremmøte, skal det betales for minst 2 timers overtid. Fremmøte etter hvile- eller spisepause regnes ikke som nytt fremmøte.
- h) I tilfelle hvor overtid pålegges og den er av mer enn 2 timers varighet etter at den alminnelige arbeidstid er avvirket, se arbeidsmiljøloven § 10-9 (2)

2. Sen arbeidstid.

- a) Med sen arbeidstid forstås i denne bestemmelsen ordinær arbeidstid etter kl. 17:15 mandag – fredag, og etter kl 13:00 lørdag.
- b) For sen arbeidstid mandag – fredag betales et tillegg på 50 % pr. time. Unntak fra bestemmelsen:
 - 1) Ordinær arbeidstid pr. uke kan omfatte inntil 2 timer sen arbeidstid fordelt på 1 eller 2 faste ukedager utenom lørdag, uten at det betales et tillegg for disse timene.
 - 2) Mandag – fredag utbetales tillegg først etter at det er arbeidet 2 timer vedkommende dag.
- c) Ordinær arbeidstid som legges etter kl. 13.00 på lørdag, betales med tillegg på 100 %.
- d) Begge parter kan forlange at tillegget for sen arbeidstid skal tas ut i fritid til avvikling av hele fridager. Hver arbeidet time etter kl. 17.15 mandag tom. fredag gir rett til en halv time fritid og hver time etter kl. 13.00 på lørdager gir rett til en time fritid.
- e) Det skal ikke betales tillegg etter disse bestemmelser for timer som det betales overtidsgodtgjørelse for.

§ 5 Ferie

Ferie og feriegodtgjørelse gis i samsvar med lov om ferie. Feriefritid utover lovbestemt ferie kan avtales mellom partene lokalt.

Partene er enige om avtalefestet ferie slik det fremgår av bilag I til denne avtale.

§ 6 Sykebestemmelser

Det henvises til bestemmelsene i folketrygdlovens kap 8.

For sykefravær som skyldes skade voldt av tredjemann, forskutterer tannlegen sykepenger innenfor arbeidsgiverperioden i påvente av erstatningsoppgjør. Den del av erstatningsbeløpet som tilsvare de forskutterte sykepenger, tilfaller tannlegen.

Hvis tannlegen forlanger det, er sykemeldt arbeidstaker pliktig til å la seg undersøke av en lege som tannlegen anviser. Denne undersøkelsen skjer for tannlegens regning.

En arbeidstaker som er forhindret fra å møte fram til arbeidet på grunn av sykdom, er forpliktet til å varsle tannlegen om dette uten ugrunnet opphold og med opplysning om fraværets sannsynlige lengde.

Varer arbeidsuførheten for en arbeidstaker utover de dagene egenmelding kan nyttes - inntil 3 kalenderdager - skal lege søkes og fraværet bekreftes av lege fra og med den første dag arbeidstakeren skulle vært i arbeid igjen etter egenmeldingsperioden. Egenmelding kan maksimalt benyttes 4 ganger i løpet av en 12-måneders periode.

Arbeidstakere som har fått sykepenger av tannlegen på grunnlag av egenmelding, skal ved gjenopptakelse av arbeidet gi en skriftlig erklæring om at fraværet skyldtes sykdom når en slik ordning er fastsatt av tannlegen.

Det vises til erklæring herom som arbeidstakeren må undertegne for å få betaling i henhold til § 6, første ledd.

Ved sykefravær som varer utover 3 måneder, skal arbeidstakeren så vidt mulig gi melding til tannlegen om tilbakekomst med minst 14 dagers varsel.

§ 7 Etterlønn ved dødsfall

Hvis en arbeidstaker som har vært ansatt sammenhengende som tannhelsesekretær hos samme tannlege i minst 3 år, avgår ved døden, skal tannlegen utbetale ektefelle, forsørgede barn eller andre personer som avdøde forsørget, etterlønn svarende til full lønn i 2 måneder.

Hvis tannlegen har innført statuttmessig regulert pensjonsordning, gruppelivsforsikring eller andre lignende trygdeordninger som tilfaller de etterlatte, kommer beløp vedkommende i henhold hertil har krav på, til fradrag i etterlønn. Det samme gjelder ytelser for samme tidsrom fra folketrygden, dog ikke engangsstønad ved dødsfall i henhold til folketrygdlovens kap. 9.

Gruppelivsforsikring i henhold til rammeavtalen mellom HSH og Gjensidige Forsikring basert på 3 x grunnbeløpet i folketrygden med nedtrapping etter fylte 50 år, erstatter etterlønn under forutsetning av at tannlegen betaler minst 50 % av premien.

§ 8 Spesielle fordeler

Spesielle fordeler som er praktisert eller tilsagt den enkelte, kan ikke forringes i tariffperioden.

§ 9 Lønnsbestemmelser

a) Minstelønnplasseringer pr. 01.05.06

Stillinger	Minstelønn				
	0 år	4 år	8 år	10 år	
Stillinger uten særskilt krav om utdanning	223 700	228 800	243 800	280 000	
Stillinger med krav om fagbrev/ tilsvarende utdanningsnivå	263 100	265 100	270 400	306 000	

Pr. 1. mai 2008 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr 290 000,- i 100 % stilling. Bestemmelsen gjelder forholdsmessig for deltidsansatte.

1. De ovenstående satser er minstelønnsatser.

Lønnsfastsettelsen skjer ved tilsetting.

Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, den enkelte ansattes kompetanse, ansvar og resultatoppgåelse. Det bør tas hensyn til autorisasjon, jf. lov om helsepersonell.

2. Tannhelsesekretærer hos privatpraktiserende tannleger skal avlønnes etter normallønnskalaer som partene er blitt enige om. Skalaene er fastsatt under hensyntagen til den gjennomsnittlige ukentlige arbeidstid over inntil 1 år for den enkelte tannhelsesekretær.

Ved beregning av den ukentlige arbeidstid legges den effektive ordinære arbeidstid til grunn, se dog § 3 b om hvilepausen som skal regnes som arbeidstid hvis arbeidstakeren ikke fritt kan disponere hvilepausen.

Ved beregning av den gjennomsnittlige arbeidstid i forbindelse med lønnsfastsettelse, tas det også hensyn til ferier som arbeidstakeren måtte ha utover den lovbestede.

3. Som heltidsansatte regnes tannhelsesekretærer med fast ordinær arbeidstid fra 32,5 - 37,5 timer i gjennomsnitt pr. uke. Som deltidsansatte regnes de som har kortere fast gjennomsnittlig arbeidstid. Som ekstrahjelp regnes arbeidstakere nevnt i § 2, 1 b.

- Heltidsansatte skal avlønnes med månedslønn.
- Deltidsansatte skal avlønnes med månedslønn.
- Ekstrahjelp skal avlønnes med timelønn.

Deltidsansattes månedslønn fastsettes med utgangspunkt i lønnssetningene for 37,5 timers uke og slik at lønnen skal utgjøre så mange 37,5-deler som de effektive arbeidstimer pr. uke.

Timelønnen for ekstrahjelp fastsettes med utgangspunkt i lønnssetningene for 37,5 timers uke. For Timelønnen utgjøre 1/162,5-del av månedslønnen.

I denne timelønn er det ikke inkludert betaling for bevegelige helligdager og 1. og 17. mai, da ekstrahjelp ikke har krav på slik godtgjørelse.

4. Tannhelsesekretærer innplasseres på lønnskalaen på grunnlag av lønnsansiennitetsbetingende utdanning og praksis etter følgende regler:
 - a) Utdanning
 - Det gis 1 års lønnsansiennitet for avsluttet tannhelsesekretærutdanning fra den videregående skolen (tidligere yrkesskolen) eller tannhelsesekretærutdanningen ved Det odontologiske fakultet, Universitetet i Oslo.
 - For gjennomført og avsluttet voksenopplæringskurs for tannhelsesekretærer gis det lønnsansiennitet svarende til den tid - omregnet til full skoletid - kurset har vart, dog begrenset oppad til maksimum et halvt års lønnsansiennitet.

I tillegg til godskrevet lønnsansiennitet etter forannevnte punkter, gis et halvt års lønnsansiennitet for avlagt eksamen fra 3. året i den videregående skolen på studieretningen for allmennfag eller handels- og kontorfag.

Arbeidstakere som før 1. mai 1982 er blitt godskrevet lønnsansiennitet for eksamen første året i studieretningen for handels- og kontorfag eller tilsvarende utdanning, beholder denne ansienniteten.

- b) Praksis
 - Full lønnsansiennitet gis for tidligere praksis som tannhelsesekretær på offentlig eller privat tannlegekontor.
 - Ved tidligere deltidsarbeid gis forholdsmessig ansiennitet.
- c) Annen utdanning og praksis
 - Hvis en nyansatt har annen utdanning eller praksis - herunder arbeid i hjemmet - enn det som er nevnt i pkt. a) og b) og som er av betydning i arbeidet som tannhelsesekretær, skal dette godskrives i rimelig utstrekning.
5. Ansatte som har vært fraværende i forbindelse med fødsel og adopsjon inntil 1 år godskrives lønnsansiennitet for denne perioden.
6. Deltidsansatte som er i arbeid og som har en gjennomsnittlig arbeidstid på 20 timer eller mer pr. uke, opptjener i ansettelsestiden et helt års lønnsansiennitet pr. år. De som har kortere gjennomsnittlig arbeidstid, opptjener et halvt års lønnsansiennitet pr. år.
7. Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18. år. Ved første gangs ansiennitetsfastsettelse hos tannlegen foretas ved beregningen av avrundning til full års ansiennitet, slik at ansiennitetsopprykning på skalaen skjer pr. 1. januar, 1. april, 1. juli eller 1. oktober og det velges den av disse datoer som ligger nærmest.

8. Lønninger utbetales hver 15. og siste i måneden med mindre annen dato er avtalt. Faller nevnte dager på en helligdag, skjer lønning på nærmest foregående hverdag. Tannlegen har anledning til å foreta utbetaling av lønn over bank/post.

Tannhelsesekretæren får på lønningsdagen en oppstilling av tannlegen hvorav fremgår lønnsutregning, bruttobeløp, foretatt trekk og netto lønnsbeløp og beregningsgrunnlaget for feriepengene.

Det er adgang til å inngå avtale om trekk i lønn av fagforeningskontingent.

Når det er nødvendig å beregne lønn for en del av en måned, skal dette skje slik:

Månedslønnen divideres med månedens dagantall fratrukket søndager og den avtalte ukefridagen. I de tilfeller hvor den ukentlige arbeidstid er fordelt på 6 dager skal derimot månedslønnen divideres med månedens dagantall fratrukket søndager. Det beløp som da fremkommer multipliseres med det antall dager - fratrukket søndager og avtalefestede fridager - som faller i de tidsrom tannhelsesekretæren er i arbeid.

§ 10 Taushetsplikt

En tannhelsesekretær er forpliktet til absolutt taushet om alle anliggender som vedkommende i egenskap av ansatt hos tannlegen får kjennskap til.

§ 11 Arbeidstøy

Arbeidstøy og sko som er påbudt av myndighetene eller av tannlegen, bekostes av denne og er tannlegens eiendom. Rengjøring av arbeidstøy er arbeidsgivers ansvar.

§ 12 Permisjon ved eksamen

I forbindelse med avleggelse av eksamen gis permisjon med lønn for eksamensdagen(e) samt en lesedag før eksamen. Det er en forutsetning at utdannelsen er relevant for virksomheten.

§ 13 Korte velferdspermisjoner

Hos tannleger som ikke har tilsvarende eller bedre ordninger, skal følgende bestemmelser gjelde om korte velferdspermisjoner:

Avtalen skal minst omfatte tilfeller som nevnt i nr. 1 til 8. Når annet ikke er sagt, gjelder permisjonen for nødvendig tid inntil 1 dags varighet betalt med ordinær lønn.

1. Permisjon ved dødsfall og begravelse/bisettelse med til sammen inntil 3 dagers permisjon når det gjelder den nærmeste familie.

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

Permisjon ved begravelse av ansatte, slik at de ansatte hos vedkommende tannlege kan være representert.

2. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlegespesialist og lege samt behandling av fysioterapeut/kiropraktor etter anvisning av lege. Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfeller vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. For øvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfeller som oftest være sykmeldt.
3. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfeller i hjemmet. Det siktes her til akutte sykdomstilfeller i hjemmet, forutsatt at annen hjelp, f.eks. husmorvikar, ikke kan skaffes, og 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 med inntil 3 dager 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 pr barn ved første skoleår og ved førstegangstilvenning i barnehage.
 - Forøvrig har arbeidstakeren rett til ordinær lønn for inntil 1 dag pr. barn pr. år selv om arbeidstaker allerede samme år har benyttet retten til permisjon med lønn i 2 dager etter ovennevnte regel i følgende tilfelle:

Når det på grunn av spesielle forhold og etter henstilling fra barnehage eller skole er nødvendig med ytterligere oppfølging fra foresatt, samt når et barn bytter barnehage/skole.
5. Permisjon for ektefelle, samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.
6. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren p.g.a. sykdom må forlate arbeidsstedet.
7. Permisjon ved flytting til fast bolig registrert i folkeregisteret.
8. Permisjon ved spesiell tilkalling i arbeidstiden i forbindelse med blodgivning.
9. Permisjon ved planleggingsdager i barnehage, SFO og barneskole. Permisjon er ulønnet og innvilges kun dersom det ikke medføres vesentlig ulempe for driften.

Partene hos den enkelte tannlege treffer nærmere avtale om retningslinjer for ordningens praktisering.

Likt med ekteskap etter denne paragraf, regnes registrert partnerskap etter lov av 30. april 1995, nr. 40 om registrert partnerskap.

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

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.

§ 14 Ikrafttreden og varighet

Denne avtale trer i kraft 1. mai 2008 og gjelder til 30. april 2010. Avtalen fornyes automatisk for 1 – ett - år av gangen hvis skriftlig oppsigelse fra partene ikke finner sted senest 2- to - måneder før utløpstiden.

Krav fra Parat/ThsF om tiltredelse av Mønsteravtalen, fremsettes overfor HSH.

For krav som er fremsatt i tidsrommet 1. til 15. i måneden, gis avtalen virkning fra den 16. For krav fremsatt i tidsrommet 16. til 31. i måneden, gis avtalen virkning fra den 1. neste måned.

§ 15 Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom HSH/NTF og Parat/ThsF om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til av Parat/ThsF og HSH/NTF

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

§ 16 Diverse avtaler

For tariffbundne tannleger gjelder gyldige avtaler mellom YS og HSH vedrørende:

- Ferie bilag 1
- Avtalefestet pensjon (AFP) bilag 2
- Sluttvederlag bilag 3

Oslo, 20 august 2008

DEN NORSKE TANNLEGEFORENING

Lin M. Bendiksen

Parat/THSF

Ketil Mæland-Johansen

Bilag 1 FERIE M.V.

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. Flexibilitet

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 arbeidsmiljølovens § 47 (§ 10-5). Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres."
- c) "Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker m.v. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekontoordning. Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte."

B. Avtalefestet ferie

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

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

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

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

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

Ferie penger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

Når den femte ferieuken er gjennomført skal den alminnelige prosentsats for feriepengene være 12 % av feriepenges grunnlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

Økningen foretas ved at prosentsatsen for opptjeningsåret endres slik:

2000 settes til 11,1

2001 settes til 12,0

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

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

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

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

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

5. Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.
6. Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.
7. For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

Merknader:

1. I overenskomster hvor ferie etter ferielovens § 15 allerede er innført, skal antall dager ikke økes som følge av innføring av den avtalefestede ferien. Iverksettelsen og den praktiske gjennomføringen av den avtalefestede ferien for de aktuelle områder, avtales nærmere mellom partene.
2. For sokkeloverenskomstene (nr. 129, nr. 125 og nr. 123) medfører ferien en reduksjon på 7,5 time pr. feriedag. Partene er enige om at ferien avvikles i friperioden i løpet av ferieåret.

Bilag 2 Avtalefestet pensjon

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 fratru 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 arbeidspåkt
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 fratru før fylte 67 år kan ikke være tilsluttet ordningen. Det samme gjelder for arbeidstakere som har avtalt med arbeidsgiveren å fratru med AFP på et bestemt tidspunkt- om slik avtale er inngått tidligere enn 6 måneder før ønsket uttaksdato for AFP.

C. Pensjonsnivåer

1. Arbeidstaker som benytter seg av ordningen får som hovedregel en pensjon som svarer til den alderspensjon arbeidstakeren ville ha fått fra folketrygden ved fylte 67 år hvis vedkommende ikke hadde tatt ut AFP. Pensjonen består av en grunnpensjon som er lik for alle og en tilleggspensjon som er avhengig av tidligere pensjonsgivende inntekt.

2. Pensjonen som nevnt i pkt. 1 kan likevel ikke utgjøre mer enn 70 % av hva arbeidstakeren hadde i arbeidsinntekt.
3. I tillegg til pensjonen som nevnt i pkt. 1 gis det som hovedregel et skattefritt AFP-tillegg på kr. 950.- pr. måned.
4. Pensjonister som forsørger ektefelle som har fylt 60 år kan ytes ektefelletillegg som utgjør 50 % av grunnpensjonen. Slikt tillegg ytes ikke dersom ektefellen tjener mer enn grunnbeløpet i folketrygden eller har alderstrygd eller uføretrygd fra folketrygden.

DELPENSJON

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

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

D. Ordningen finansieres på følgende måte:

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

Gruppe 1: 4 – 19 timer pr. uke

Gruppe 2: 20 – 29 timer pr. uke

Gruppe 3: 30 timer og over pr. uke

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

Gruppe 1: **kr 705.-**

Gruppe 2: ” **810.-**

Gruppe 3: ” **930.-**

Satsene gjelder fra 2. kvartal 2007

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

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

b) En egenandel for hver bedrift knyttet til person som benytter seg av ordningen.
Egenandelen skal utgjøre 25 % av den enkeltes årlige pensjon.

c) AFP-tillegget finansieres ved Sluttvederlagsordningen.

3. Staten dekker 40 % av AFP-utgiftene (eksklusive AFP-tillegget) for pensjonsutbetalingene som skjer etter fylte 64 år.

E. Arbeidstakere som benytter seg av ordningen er garantert pensjonsutbetaling til fylte 67 år - uavhengig av bedriftens betalingsevne.

F. Styret for AFP-ordningen er også styret for Sluttvederlagsordningen.

G. Foruten tariffbundne medlemsbedrifter i NHO, skal avtalen også kunne gjøres gjeldende for bedrifter utenfor NHO som har tariffavtaler med forbund tilsluttet LO.

H. Den avtalebaserte pensjonsavtalen skal gå inn som en del av hver enkelt tariffavtale mellom NHO 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), 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 inkluderingsdepartementet sist pr. 28. april 2006.

Denne avtalen om AFP utløper 31.12.2009. Partene har inngått en ny AFP-ordning gjeldende fra 01.01.2010. Informasjon om ny ordning vil komme i 2009.

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

Bilag 3 Avtale om Sluttvederlag

AVTALE OM SLUTTVEDERLAG

LO-NHO

Gjeldende fra 01.04.2004

1.0 GENERELT

1.1 Opprettelse

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

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

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

1.2 Formål og personkrets

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

1.3 Rettstilling

Sluttvederlagsordningen er en selvstendig juridisk person med egen regnskapsføring. Sluttvederlagsordningens midler holdes skilt fra Partenes midler og hefter ikke for deres forpliktelser.

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

2.0 KOLLEKTIVE VILKÅR

2.1 Hvilke bedrifter som er omfattet

Omfattet av Sluttvederlagsordningen er:

- a) Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som har avtale med forbund innenfor LO
- b) Tariffbundne bedrifter utenfor NHO som har tariffavtale med forbund innenfor LO
- c) Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som ikke har tariffavtale med forbund innenfor LO, år arbeidsgiver og arbeidstakere er blitt enige om at bedriften skal slutte seg til ordningen.

Slik tilslutning må godkjennes av styret for Sluttvederlagsordningen.

- d) Tariffbundne bedrifter tilhørende andre tariffområder enn de som faller inn under bokstavene a-c – forutsatt at Partene er enige om at tariffområdet skal være med. Ved brudd på eventuelle vilkår som er satt for slik tilslutning i medhold av første ledd, kan Partene etter innstilling fra styret trekke tillatelsen tilbake.
- e) Bedrifter som etter tidligere avtale hadde anledning å være tilsluttet på frivillig basis

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

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

2.2 Inn- og uttreden av Sluttvederlagsordningen

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

3.0 INDIVIDUELLE VILKÅR

3.1 Lengden på medlemskapet

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

3.2 Om oppsigelse mm.

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

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

I den 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 Førtidspensjon (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, tilstår det ikke sluttvederlag.

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

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

Det samme gjelder om arbeidstakeren selv overtar hele eller deler av bedriften, slik at vedkommende i realiteten fortsetter i sitt tidligere arbeid - for "egen regning".

Ved eierskifte/oppretting av nytt driftsselskap hvor det ikke opprettes tariffavtale som omfatter Sluttvederlagsordningen gjelder følgende:

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

3.6 Fastsetting av sluttdato

Sluttdatoen er normalt oppsigelsestidens utløp.

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

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

3.7 Krav til alder og ansiennitet

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

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

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

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

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

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

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

3.8 Vilkår for rett til nytt sluttvederlag

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

4.0 STØRRELSEN PÅ SLUTTVEDERLAGET

4.1 Sluttvederlagssatsene:

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

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

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

4.2 Lavere pensjonsalder enn 67 år

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

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

5.0 REDUKSJON AV SLUTTVEDERLAGSBELØPET

5.1 Deltid

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

5.2 Bibehold av deler av stillingen

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

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

5.3 Sluttdato mindre enn ett år før ordinær pensjonsalder

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

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

6.0 SAKSBEHANDLING

6.1 Fremsetting av søknad

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

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

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

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

6.2 Foreldelse - tidsfrister

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

6.3 Foreldelse - dispensasjonsadgang

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

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

6.4 Klage

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

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

7.0 UTBETALING

7.1 Utbetaling til søker

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

Krav på sluttvederlag kan ikke overdras til andre.

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

7.2 Utbetaling til nær familie

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

7.3 Utbetaling fra bedriften

Dersom bedriften er blitt krevd, 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 PREMIEBETALINGEN MM.

8.1 Premien

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

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

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

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

8.2 Innbetaling av premien

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

8.3 Ansvar for premieinnbetalingen

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

8.4 Konsekvenser av manglende premieinnbetaling mm.

Om bedriften unnlater å betale innkrevd 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) (AFP-ordningen) er også styre i Sluttvederlagsordningen.

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

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

9.2 Felleskontoret og daglig leder

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.