

# OVERENSKOMST

mellom

**LA**  
**Landbrukets Arbeidsgiverforening**

og

**Negotia**

for

**SEMINTEKNIKERE**



ETTERTRYKK FORBUDT

# **OVERENSKOMST**

mellom

**LA**  
**Landbrukets Arbeidsgiverforening**

og

**Negotia**

for

**SEMINTEKNIKERE**

**2008 – 2010**



## INNHOILDSFORTEGNELSE

§ 1	OMFANG .....	5
§ 2	LOKALE SÆRAVTALER .....	5
§ 3	ANSETTELSE .....	5
§ 4	LIKESTILLING .....	6
§ 5	ARBEIDSORDNING .....	6
§ 6	LØNNS- OG FORHANDLINGSBESTEMMELSER.....	7
§ 7	ENDRINGER I ARBEIDSMRÅDET .....	9
§ 8	UTGIFTSREFUSJONER .....	9
§ 9	BEREGNING AV LØNN VED FRAVÆR.....	9
§ 10	LØNN UNDER MILITÆRTJENESTE .....	9
§ 11	RETTIGHETER UNDER SYKDOM, SVANGERSKAP OG FØDSEL.....	9
§ 12	ETTERLØNN VED DØDSFALL .....	10
§ 13	FERIE .....	10
§ 14	OPPSIGELSE .....	10
§ 15	ATTEST .....	10
§ 16	ARBEIDSTØY .....	11
§ 17	SPEIELLE FORDELER .....	11
§ 18	TAUSHETSPLIKT .....	11
§ 19	SPEIELT OM TILLITSVALGTE I LANDSOMFATTENDE ORGANISASJONER.....	11
§ 20	KORTE VELFERDSPERMISJONER .....	11
§ 21	OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFOND, SLUTTVEDERLAG OG AFP .....	12
§ 22	VALG AV ANSATTES REPRESENTANTER TIL STYRER OG UTVALG.....	12
§ 23	AVTALENS VARIGHET.....	12
§ 24	REGULERINGSBESTEMMELSE FOR 2. AVTALEÅR.....	12
BILAG 1	Lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent.....	13
BILAG 2	Avtale om korte velferdspermisjoner .....	15
BILAG 3	Avtale om opplysnings- og utviklingsfond.....	17
BILAG 4	Felleserklæring om økt utdanning og permisjon i den forbindelse.....	19
BILAG 5	Sluttvederlagsordningen .....	20
BILAG 6	Avtalefestet pensjon (afp).....	29
BILAG 7	Etter- og videreutdanning .....	32
BILAG 8	Retningslinjer for organisasjonsmessige møter .....	35
BILAG 9	Rådgivende nemnd .....	37



## **Del I - Hovedavtalen mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund**

### **Del II - Overenskomsten**

### **Del III - Særavtaler (se Overenskomsten § 2)**

#### **§ 1 OMFANG**

Denne avtale gjelder for ansatte seminteknikere. Hvis denne avtale ønskes gjort gjeldende i en bedrift som er tilsluttet LA, skal forbundet skriftlig underrette LA, med opplysninger om hvilke kategorier av seminteknikere avtalen ønskes gjort gjeldende for. Avtalen trer automatisk i kraft hvis LA ikke har reist innvendinger innen 1 måned fra mottakelsen av underretningen.

#### **§ 2 Lokale særavtaler**

Denne overenskomst er en rammeavtale. Det forutsettes opprettet særavtaler med utfyllende bestemmelser om lokale arbeidsbetingelser og andre forhold for medlemmer som omfattes av denne avtalen. Særavtaler må ivareta hensynet til likestilling mellom kjønnene. Det vises til hovedavtalen kapittel IV.

#### **§ 3 Ansettelse**

3.1 Ved ansettelsen skal seminteknikeren motta:

Skriftlig arbeidsavtale hvor bl.a. ansettelsens art, stillingsbetegnelse, lønnsbetingelser, eventuell prøvetid og gjensidig oppsigelsesfrist fremkommer, jfr. arbeidsmiljøloven §§ 14-5 og 14-6.

a) Stillingsbeskrivelse som minimum gir en generell beskrivelse av stillingen. Beskrivelsen må inneholde opplysninger som er nødvendig for at den skal kunne gi et alminnelig inntrykk av hva arbeidet består i, samt gi en beskrivelse av stillingens geografiske område og forhold som for øvrig er relevant for å vurdere stillingen.

b) Bedriftens reglement og reiseregulativ.

3.2 **Ledige og nyopprettede stillinger**

Ledige og nyopprettede stillinger skal kunngjøres på en slik måte at de ansatte i bedriften får anledning til å søke.



### 3.3 **Endringer i semindistrikter**

Når det skjer endringer i semindistrikter, veterinær- eller teknikerbetjente, skal det alltid vurderes om deltidsansatte i GENO skal få utvide sin stillingsbrøk. Tillitsvalgte lokalt og sentralt skal informeres før endringer foretas.

## **§ 4**

### **Likestilling**

Partene er enige om både sentralt og lokalt å fortsette arbeidet med å tilrettelegge forholdene, slik at kvinner og menn gis like muligheter. Bedriften skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelser, lønn, forfremmelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning.

I tariffperioden bør de lokale parter drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med henblikk på å opprette en bedriftstilpasset likestillingsavtale. Formålet med en slik avtale er at alle arbeidstakere – uansett kjønn – gis samme mulighet til arbeid og faglig utvikling, og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement.

I forbindelse med eventuell opprettelse av likestillingsavtale og som grunnlag for likestillingsarbeid i bedriftene, vil LA og Negotia bl.a. peke på:

- Likestilling er et lederansvar.
- Likestilling gjelder også holdninger og normer og krever sterk medvirkning fra så vel de tillitsvalgte som fra ledelsen.
- Likestillingsarbeidet bør drøftes og følges opp i etablerte samarbeidsfora i bedriften.

## **§ 5**

### **Arbeidsordning**

5.1 Seminteknikerens arbeidstid må innordnes de retningslinjer som gjelder på bedriften for denne gruppen.

Hvis bedriften ønsker å endre gjeldende retningslinjer, skal saken drøftes med de tillitsvalgte før endringen gjennomføres.

5.2 Arbeidstiden vil variere som følge av ulike aktiviteter, sesongvariasjoner, osv.

5.3 Arbeidstid, geografisk område og andre forhold av betydning for seminteknikernes arbeidssituasjon, skal drøftes jevnlig med de tillitsvalgte. Denne bestemmelse erstatter ikke hovedavtalen § 9.3.

Arbeidsordningen skal praktiseres på en måte som tar tilbørlig hensyn til intensjonene i arbeidsmiljøloven kap. 3 og 4. Hvis en



av partene mener at arbeidsordningen er urimelig, kan saken hvis enighet ikke oppnås lokalt, bringes inn for organisasjonene.

- 5.4 I seminteknikernes arbeidsordning inngår også nødvendig hjemmearbeid, pålagt og avtalt kurs- og møtevirksomhet.
- 5.5 Det forutsettes utarbeidet særavtaler for å regulere spørsmål om arbeidsordningen.
- 5.6 Angående inseminasjon på helg- og høytidsdager, skal dette avtales lokalt.

## § 6

### Lønns- og forhandlingsbestemmelser

#### Lønnspolitikk:

Det er av avgjørende betydning at bedriften har en bevisst lønnspolitikk som er kjent. Med lønnspolitikk menes her de verdier, holdninger, handlinger og resultater som det er ønskelig å fremme. De mål som settes for lønnspolitikken må gi stabilitet og troverdighet i arbeidet med fastsettelsen av den enkeltes lønn.

For å sikre en objektiv og motiverende lønnsfastsettelse, skal bedriften og de tillitsvalgte diskutere og søke å komme frem til enighet om de retningslinjer og vurderingskriterier som skal legges til grunn for lønnsfastsettelsen. Vurderingskriteriene må gis et konkret innhold basert på lokale forhold og skal være kjent for alle berørte.

Med utgangspunkt i gjeldende lønnsbestemmelser skal disse forhandles årlig mellom de lokale parter, med virkning fra et på forhånd fastsatt tidspunkt.

#### 6.1 Forhandlingsbestemmelser

##### 6.1.1 Før de lokale lønnsforhandlinger starter

På forespørsel skal tillitsvalgte få utlevert:

- Liste over individuelle lønninger for forbundets medlemmer ved bedriften. Slike lister skal også kunne utleveres til andre tider.
- Gjennomsnittlig lønnsutvikling fra de foregående år for de ulike arbeidstakersammenslutninger og arbeidstakerkategorier (merkantile funksjonærer, tekniske funksjonærer, arbeidsledere, operatører osv.) ved bedriften.
- Informasjon om de økonomiske rammer for avsluttede forhandlinger for andre arbeidstakergrupper i bedriften.



Bedriftens regnskap skal fremlegges og presenteres (se for øvrig hovedavtalen § 9-7).

#### 6.1.2 **De årlige lokale lønnsforhandlingene**

En gang årlig skal det føres reelle forhandlinger mellom bedriften og de tillitsvalgte om det generelle lønnsnivå og lønnsutvikling med utgangspunkt i bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurransevne. Lønnsnivået skal tilpasses bedriftsmessige, bransjemessige og lokale forhold.

Med bedriftsmessige forhold menes også lønnsnivåene for andre sammenlignbare grupper i bedriften.

Det er en forutsetning at begge parter møter til forhandlingene med nødvendige fullmakter.

Ved forhandlingene kan bl.a. følgende tas opp:

- Premisser og hovedtrekk for årets lønnsoppgjør
- Lønnsnivået og lønnsutviklingen ved bedriften
- De økonomiske rammer som er lagt til grunn i bedriften
- Ramme og profil for årets lønnsregulering for forbundets medlemmer

Fra forhandlingene skal det settes opp protokoll, der partenes syn fremkommer. Som hovedregel bør disse forhandlingene skje innen 15. september.

#### 6.1.3 **Organisasjonsmessig behandling**

Dersom de tillitsvalgte har innvendinger mot gjennomføringen av forhandlingene eller den gjennomsnittlige totale regulering, kan saken bringes inn for forbundet som tar stilling til eventuell organisasjonsmessig behandling.

Organisasjonsmessig behandling skal som hovedregel være sluttført innen 20. oktober. Lokale lønnstvister skal som hovedregel oversendes Landbrukets Arbeidsgiverforening senest 1. oktober. Prosedyre for gjennomføring av organisasjonsmessige møter følger av eget bilag 8, jfr. tilsvarende bilag som i funksjonæravtalen.

#### 6.1.4 **Den rådgivende nemnd**

Oppnås ikke enighet mellom bedriften og de tillitsvalgte ved organisasjonsmessige behandling, kan saken bringes inn for den rådgivende nemnd som skal avgi anbefaling om løsning av tvisten i tråd med de regler som følger av bilag om nemndsbehandling, se bilag 9.



## **§ 7**

### **Endringer i arbeidsområdet**

Endringer eller skifte i den enkelte seminteknikers geografiske område, kan først skje etter at bedriften har drøftet dette med den/de berørte semintekniker(e).

Dersom den/de berørte semintekniker(e) ønsker det, skal bedriften også drøfte saken med de tillitsvalgte.

## **§ 8**

### **Utgiftsrefusjoner**

- 8.1 Vedrørende refusjon av seminteknikernes dokumenterte utgifter, henvises til lokale avtaler.
- 8.2 Godtgjørelse for kost, overnatting, kjøring og mobiltelefon skal avtales lokalt.
- 8.3 Dersom det pålegges å benytte hjemmekontor, skal kompensasjon for dette avtales lokalt.

## **§ 9**

### **Beregning av lønn ved fravær**

Ved fravær hvor seminteknikere oppbærer lønn/ytelser fra folketrygden, beregnes inntekten på grunnlag av de siste 12 måneder.

## **§ 10**

### **Lønn under militærtjeneste**

Under pliktig militærtjeneste etter den ordinære førstegangstjeneste får seminteknikeren full lønn i inntil en måned pr. kalenderår med fradrag av hva han oppbærer av det offentlige, herunder også familietillegg. Disse bestemmelser skal også gjelde dersom teknikeren blir beordret til ordinær, pliktig tjeneste i Heimevernet, Sivilforsvaret eller Politireserven.

## **§ 11**

### **Rettigheter under sykdom, svangerskap og fødsel**

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

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

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



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

Det vises for øvrig til arbeidsmiljøloven kap. 12 og folketrygdloven kap. 14.

## § 12

### Etterlønn ved dødsfall

Hvis en semintekniker som har vært ansatt i samme bedrift i minst 3 år dør, skal bedriften utbetale ektefelle/samboer, uforsørgede barn eller andre personer som avdøde forsørget, et beløp som tilsvarer full lønn i 3 måneder, konf. § 9.

Som samboer regnes personer som har hatt samme bopel sammenhengende i minst to år og har vært registrert i Folkeregisteret i samme tidsrom. Nødvendig dokumentasjon påhviler de etterlatte.

## § 13

### Ferie

13.1 Seminteknikere har rett til ferie i 5 uker, jfr. ferieloven og tidligere inngått avtale, men ferien må legges til tider som passer virksomheten. I den utstrekning det lar seg gjennomføre, skal naboinseminørene gjøre vikartjeneste for hverandre. Det samme gjelder også for fridagsavløsning. En semintekniker kan ikke selv kunngjøre ferie eller fridager uten at det er ordnet med avløsning. I de tilfeller der seminteknikere selv ikke klarer å ordne avløsning, er dette arbeidsgivers ansvar.

13.2 Seminteknikerne har rett til feriepenger fra arbeidsgiver med 12 % av feriepengegrunnlaget, jfr. § 10 i ferieloven.

### 13.3 **Spesielt om ekstraferie for ansatte over 60 år**

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

Organisasjonene er imidlertid enige om at ekstraferien for eldre arbeidstakere ikke kan kreves avviklet på et tidspunkt som skaper vesentlige vanskeligheter for bedriften. Bedriften kan i slike tilfeller kreve at arbeidstakeren velger et annet tidspunkt for avvikling av sin ekstraferie.

## § 14

### Oppsigelse

Det vises til arbeidsmiljølovens bestemmelser.

## § 15

### Attest

Ved fratredelse plikter bedriften å gi seminteknikeren en attest. Attesten skal inneholde opplysninger om når vedkommende tiltrådte og fratrådte,



hvilket arbeid som er utført, samt eventuelt vurdering av dyktighet og personlige egenskaper.

## **§ 16** **Arbeidstøy**

Bedriften skal holde nødvendige og hensiktsmessige arbeidsklær. Dersom vask og vedlikehold av arbeidsklær ikke utføres av bedriften, skal godtgjørelse for dette avtales lokalt.

## **§ 17** **Spesielle fordeler**

Bestemmelsene i denne avtale forringer ikke spesielle fordeler som er fastsatt ved skriftlig eller muntlig avtale.

## **§ 18** **Taushetsplikt**

Seminteknikerne er forpliktet til å bevare absolutt taushet i forretningsanliggender som de i egenskap av firmaets ansatte får kjennskap til.

## **§ 19** **Spesielt om tillitsvalgte i landsomfattende organisasjoner**

Tillitsvalgte i bedrifter med en landsomfattende organisasjon møter andre utfordringer enn tillitsvalgte i bedrifter med fast arbeidssted.

Tillitsvalgte i landsomfattende organisasjoner skal ha anledning til å ivareta sine verv på en tilfredsstillende måte, uavhengig av egen og medlemmenes geografiske plassering. Dette innebærer f.eks. at den tid som kan disponeres til tillitsvalgtarbeid må stå i et rimelig forhold til antall medlemmer de tillitsvalgte har ansvar for, samt hvilke oppgaver som pålegges.

For å utføre et godt tillitsvalgtarbeid er det nødvendig å holde god kontakt med bedriftsledelsen og egne medlemmer. Dette innebærer at tillitsvalgte som geografisk er plassert utenfor bedriftens hovedkontor skal gis anledning til jevnlig møter med ledelsen. Den tillitsvalgtes oppfatning av nødvendig avlastning må tillegges vekt.

I forbindelse med møter arrangert av bedriften hvor hele eller deler av semikorpset deltar, skal de tillitsvalgte gis rimelig tid til et møte med egne medlemmer. Hvordan dette tidsmessig og økonomisk skal skje avtales på forhånd i hvert enkelt tilfelle.

## **§ 20** **Korte velferdspermisjoner**

Det skal inngås avtale på den enkelte bedrift om korte velferdspermisjoner. Ordningen skal minst omfatte de generelle regler som gjelder for korte velferdspermisjoner innenfor LAs avtaleområde. Se bilag 2.



## § 21

### **Opplysnings- og utviklingsfond, sluttvederlag og AFP**

De til enhver tid gjeldende bestemmelser vedrørende opplysnings- og utviklingsfond, sluttvederlag og AFP gjelder for denne avtale. Se bilag 3, 5 og 6.

## § 22

### **Valg av ansattes representanter til styrer og utvalg**

Valg av representanter til styre, bedriftsutvalg, bedriftsforsamling, avdelingsutvalg, arbeidsmiljøutvalg og som for øvrig er omtalt i lovverket, skal skje etter gjeldende bestemmelser.

## § 23

### **Avtalens varighet**

Denne avtale gjelder fra 1. juni 2008 t.o.m. 31. mai 2010 og videre ett år om gangen med mindre den av en av partene blir skriftlig sagt opp med minst 2 – to – måneders varsel.

## § 24

### **Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår**

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger lokalt om lønnsregulering for 2. avtaleår. Forhandlingene lokalt skal føres på bakgrunn av denne avtales § 6 og resultatet skal gjelde fra 1. mai, med mindre partene lokalt blir enige om et annet virkningstidspunkt.

Hvis partene ikke blir enige, kan Negotia eller LA innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet, si opp tariffavtalen med 1 – en – måneds varsel.

### **Protokolltilførsel:**

#### **Kompetanseutvikling**

Med bakgrunn i viktigheten av kompetanseutvikling er partene enige om å nedsette et partssammensatt utvalg som skal utrede mulige kompetanseutviklingstiltak for seminteknikerne.

Oslo, 8. oktober 2008

#### **LANDBRUKETS ARBEIDSGIVERFORENING**

Nikolai A. Westlie  
(sign.)

#### **NEGOTIA**

Rune Martinsen  
(sign.)



## BILAG 1

### Lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent

Organisasjonene er enige om at rasjonaliseringshensyn ofte tilsier stedlige ordninger vedrørende lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent. I den anledning skal nedenstående bestemmelser gjelde:

1. Utlønning skal kunne foregå over bank hvis bedriften ønsker det. Ved en slik ordning skal i tilfelle følgende gjelde:
  - a) Arbeidsgiveren foretar lovmessige trekk, så som skatt, trygder m.v. som arbeidstaker/arbeidsgiver er enige om ved skriftlig avtale.
  - b) Arbeidstakeren får på lønningsdagen en slipp av arbeidsgiveren, hvorav fremgår lønnsutregning, bruttolønn, foretatt trekk og netto lønnsbeløp overført til arbeidsgiverens bankforbindelse.
  - c) Arbeidsgiverens bankforbindelse foretar fellestrekk eller andre trekk etter oppgave fra bedriften eller fra arbeidstakeren selv.

Netto lønnsbeløp minus trekk foretatt av banken, innsettes på arbeidstakerens lønnskonto og skal stå til disposisjon for ham på lønningsdagen.

Hvis arbeidstakeren ønsker denne lønnskonto opprettet i en annen bank enn arbeidsgiverens bankforbindelse, ordnes dette ved at bedriften eller arbeidstakeren gir banken melding om at slik overføring skal foretas.
  - d) De nærmere detaljer vedrørende utlønning over bank fastsettes i spesiell avtale som opprettes mellom den enkelte arbeidsgiver og hans bankforbindelse.
2. Bedriften skal, enten i egen regi eller gjennom bank, sørge for trekk av fagforeningskontingent for de organiserte arbeidstakere, hvis de tillitsvalgte krever det.

Tillitsvalgte skal levere bedriften oppgave over de organiserte arbeidstakere som trekkordningen skal gjelde for. Tillitsvalgte og deres organisasjon er ansvarlige for at oppgaven til enhver tid er korrekt.

Ved prosentvis beregning av fagforeningskontingent forutsettes at de direkte tariffparter fastlegger retningslinjer for den praktiske gjennomføring. Beregningsgrunnlaget skal være den organiserte arbeidstakers bruttofortjeneste (se merknad). Hvis det ved be-



driften foretas kontingenttrekk for arbeidstakere organisert i flere fagforbund, forutsettes at rapporteringen samordnes. Retningslinjene må gi rom for nødvendige tilpasninger på kontorer som av tekniske årsaker ikke kan følge dem fullt ut. Dersom det ikke oppnås enighet om retningslinjene, forelegges saken for organisasjonene til avgjørelse.

**Merknad:**

Med bruttfortjeneste menes summen av de beløp som skal oppgis i rubrikk 111-A i den årlige lønns- og trekkoppgave.



## BILAG 2

### Avtale om korte velferdspermisjoner

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

Ordningen skal minst omfatte følgende tilfeller av velferdspermisjon:

1. Permisjon ved dødsfall og for deltagelse i begravelse når det gjelder nærmeste familie.

Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstakeren, så som ektefelle/samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn. Permisjon ved begravelse av ansatte slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.

2. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlegespesialist og lege samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor etter anvisning av lege.

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

3. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
4. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfeller i hjemmet og i nærmeste familie.

Det siktes 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. Med nærmeste familie se definisjonene under punkt 1.

5. Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.
6. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.
7. Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.



8. Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner på skolen.
9. Kvinner som ammer barn har rett til den fritid hun av den grunn trenger og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time pr. dag. Betaling for dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen og ordningen opphører når barnet fyller 1 år.

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

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

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



## **BILAG 3**

### **Avtale om opplysnings- og utviklingsfond**

#### **AVTALE**

#### **om et Opplysnings- og utviklingsfond opprettet av Landbrukets Arbeidsgiverforening (LA) og Negotia**

#### **§ 1**

##### **Formål**

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

#### **§ 2**

##### **Virkemidler**

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

1. En moderne skolering av tillitsvalgte med særlig vekt på produktivitet, miljø, økonomi og samarbeidsspørsmål.
2. Utdanning av bedriftsledere og ansatte innenfor de samme områder som nevnt i punkt 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**

Fondets midler bringes til veie ved at arbeidsgiverne hvert kvartal etterskuddsvis innbetaler kr. 192,- (til sammen kr. 768,- pr. år) for hver av de ansatte medlemmer av Negotia som er omfattet av tariffavtale mellom Negotia og LA. I de kr. 192,- er inkludert kr. 42,25 (til sammen kr. 169,- pr. år) som trekkes av den enkelte arbeidstakers lønn ved hvert trekk. Innbetalingsordningen og trekkordningen gjelder for heltidsansatte samt for deltidsansatte med 50 % av tariffmessig bestemt gjennomsnittlig normalarbeidstid eller mer.

Premie betales også for fraværperiode som skyldes sykdom i inntil 3 måneder, permittering i inntil 14 dager og for annen militærtjeneste enn førstegangstjeneste i inntil 28 dager. Premie blir i disse tilfelle bare å betale dersom arbeidstakeren gjenopptar sitt arbeid i bedriften.

Trekk av arbeidstakerens premieandel foretas samlet ved første lønnsutbetaling etter at arbeidet er gjenopptatt.



## **§ 4**

### **Innkreving av premie**

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

## **§ 5**

### **Administrasjon**

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

## **§ 6**

### **Midlenes anvendelse og fordeling**

Fondsstyret kan for hvert år fastsette de beløp som forskuddsvis skal avsettes til fellesmål 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 utvalgs virksomhet.

LA og Negotia holder hverandre gjensidig underrettet om de planer spesialutvalgene har for midlenes anvendelse og for hvilke tiltak som har vært gjennomført. Alle bedrifter som innbetaler til fondet, skal etter nærmere fastsatte regler ha adgang til å delta i tiltak som finansieres av fondets midler.

## **§ 7**

### **Regnskap og årsberetning**

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

## **§ 8**

### **Oppløsning**

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



## **BILAG 4**

### **Felleserklæring om økt utdanning og permisjon i den forbindelse**

Landbrukets Arbeidsgiverforening og Negotia erkjenner den store betydning økt utdanning har for den enkelte og samfunnet. Både allmennutdanning, yrkesopplæring, voksenopplæring og omskolering må sees under denne synsvinkel.

Partene vil derfor understreke det verdifulle i at arbeidstakerne øker sine kunnskaper og styrker sin kompetanse, samt at bedriftene legger stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte.

Hvis det i forbindelse med utdanning, som er av verdi både for vedkommende og bedriften, er nødvendig med hel eller delvis permisjon, bør dette innvilges med mindre særlige grunner er til hinder for det.

I forbindelse med relevant avtalt videreutdanning gis fri med lønn eksamensdag og en lesedag.

Også i forbindelse med annen utdanning som er av betydning for vedkommendes videre utvikling, bør bedriftene vise imøtekommenhet om det skulle bli aktuelt å søke hel eller delvis permisjon, hvis det kan skje uten nevneverdig ulempe for bedriften.



## BILAG 5

### Sluttvederlagsordningen

#### **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 arbeidstaker 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 til 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 uttrede 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 tilfredsstillt. 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 uttrede dato.

Dersom vilkårene for deltakelse ikke lenger er oppfylt, påhviler det den relevante tarifforganisasjon umiddelbart å melde fra til Sluttvederlagsordningen. Frivillig 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 pga. kronisk sykdom.



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

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

### **3.3. 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, tilstås det ikke sluttvederlag.

Blir det driftsstans i forbindelse med et eierskifte m.v., 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 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 som 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 årssammenhengende medlemskap i Sluttvederlagsordningen umiddelbart før sluttdato, eller
- d) ha arbeidet i et fag som hører inn under overenskomsten for anleggsgagnene, 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 ansees oppfylt.

## **4.0. STØRRELSEN PÅ SLUTTVEDERLAGET**

### **4.1. Sluttvederlagsatsene:**

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

50 år: kr. 18.000,-	59 år: kr. 33.800,-
51 år: kr. 18.000,-	60 år: kr. 36.000,-
52 år: kr. 19.500,-	61 år: kr. 39.000,-
53 år: kr. 19.500,-	62 år: kr. 57 000,-*)
54 år: kr. 23.300,-	63 år: kr. 45 600,-**)
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,-	

\*) om sluttdatoen er før 1/3-98 er beløpet kr. 34.200,-

\*\*\*) om sluttdatoen er før 1/10-97 er beløpet kr. 34.200,-

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**

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

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

## **6.0. SAKSBEHANDLING**

### **6.1. Fremsetting av søknad**

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

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

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

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

### **6.2. Foreldelse – tidsfrister**

Krav om sluttvederlag må være fremmet innen 3 år etter 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-årsfristen, er ikke et forhold som anses å gi rett til fristforlengelse.

#### **6.4. Klage**

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

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

### **7.0. UTBETALING**

#### **7.1. Utbetaling til søker**

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

Krav på sluttvederlag kan ikke overdras til andre.

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

#### **7.2. Utbetaling til nær familie**

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

#### **7.3. Utbetaling fra bedriften**

Dersom bedriften er blitt 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 ureduert, 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 styret 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 §§ 15-18 og 22 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 §§ 20-22 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 enhver tid måtte fastsette for private pensjonskasser, avgjør styret anbringelsen av pensjonsordningens midler.

### **11.0. TVISTELØSNING**

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

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



## BILAG 6

### 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 fratruke 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 pensjongivende inntekt som på årsbasis overstiger grunnbeløpet (G) i folketrygden og dessuten ha hatt en tilsvarende pensjongivende 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 pensjongivende inntekt på minst to ganger folketrygdens grunnbeløp.

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

C. **PENSJONSnivåer**

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

## **D. ORDNINGEN FINANSIERES PÅ FØLGENDE MÅTE:**

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

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

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

Gruppe 1:	kr. 705,-
Gruppe 2:	kr. 810,-
Gruppe 3:	kr. 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. Premiennbetalingen skal dekke bedriftens samlede forpliktelse (eksklusiv egenandel) til AFP-ordningen.

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

c) AFP-tillegget finansieres ved Sluttvederlagsordningen.

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

Se til enhver tid oppdaterte satser og vedtekter:  
[www.lo-nho-ordningene.no](http://www.lo-nho-ordningene.no)



## BILAG 7

### Etter- og videreutdanning

#### VIDEREUTVIKLING AV KOMPETANSEREFORMEN

##### **Behov for kompetanseutvikling**

Partene er enige om at kompetanseutvikling i bedriftene er et prioritert satsningsområde. Det er derfor nødvendig å intensivere arbeidet med å ta Hovedavtalens kap XVI i bruk på en konstruktiv måte.

Hovedavtalen forutsetter at kartlegging av behov for kompetanse og iverksetting av tiltak skjer i et samarbeid mellom bedriftens ledelse og de ansatte. Partene understreker betydningen av å etablere og videreutvikle en dialog på den enkelte bedrift som kan stimulere dette samarbeidet.

Det er av stor betydning at dialogen kan forene bedriftens behov for å rette investeringene i kompetanseutvikling inn mot det som er i samsvar med bedriftens behov og planer for videre utvikling, og den enkelte medarbeiders behov for å ha innflytelse på sin egen kompetanseutvikling.

##### **Opplæringsutvalg**

Partene fremhever behovet for ytterligere motivasjon til kompetanseutvikling. Det er derfor nødvendig at det samarbeidet Hovedavtalens kap XVI forutsetter, kan organiseres innenfor systematiske rammer. Som et ledd i å utvikle dette samarbeidet, kan spørsmål knyttet til kompetanseutvikling drøftes og behandles i de enkelte bedriftsutvalg (jfr. Hovedavtalens kap XII). Alternativt kan partene ved den enkelte bedrift bli enige om å nedsettes et eget opplæringsutvalg med to representanter for hver av partene.

For øvrig kan partene lokalt bestemme at andre allerede etablerte utvalg som for eksempel forhandlingsutvalget kan fungere som opplæringsutvalg.

Utvalget skal søke å legge forholdene til rette for å fordele bedriftens utdanningstilbud slik at flest mulig av de arbeidstakere som er interessert kan delta.

##### **Kompetanseplaner**

Partene er enige om at det ved den enkelte bedrift skal utvikles og holdes ved like en systematisk plan for kompetanseutvikling. Planen skal ta utgangspunkt i en vurdering av kompetansebehovene for å løse de oppgavene bedriften står overfor, og beskrive nødvendige tiltak for kompetanseutvikling. Kompetanseplanen bør:

- A jourholdes årlig.
- Motivere til faglig utvikling.



- Inneholde planer for gjennomføring av kompetanseutviklingstiltak for den enkelte medarbeider.
- Kompetanseplanen bør legge til rette for at medarbeidere får kompetanseheving gjennom avleggelse av fag- eller svenneprøve gjennom praksiskandidatordningen (jfr. opplæringslova, § 3-5). I slike tilfeller dekker bedriften utgifter til eventuelle kursavgifter, læremateriell og prøveavgifter.

### **Små og mellomstore bedrifter**

For at arbeidet med kompetanseutvikling skal bli mest mulig hensiktsmessig også for små og mellomstore bedrifter, bør det utvikles nye modeller for samarbeid mellom flere bedrifter (jfr. opplæringskontorene og -ringene for lærlingordningen).

### **Støtte til livsopphold ved utdanningspermisjon**

Alle arbeidstakere har fått en individuell rett til utdanningspermisjon ved lov vedtatt av Stortinget 1999, jfr. arbeidsmiljøloven, kap VIII A. Rettighetene til utdanningspermisjon sikrer likebehandling av alle arbeidsgivere og arbeidstakere.

Ansvar for å dekke utgifter i forbindelse med kompetanseutvikling for arbeidstakere avhenger av formålet med det enkelte tiltak:

- Utdanning i tråd med bedriftens behov skal dekkes av den enkelte bedrift (jfr. Hovedavtalen kap XVI).
- Utdanning som bygger på lov om rett til utdanningspermisjon må finansieres på annen måte, for eksempel gjennom Statens Lånekasse.

For å sikre helheten i et framtidig system, forutsetter partene at også prinsippene som er nedfelt i Hovedavtalens kap XVI allmenngjøres.

Dersom man deler den siste gruppen inn i to, kan det skilles mellom følgende utdanningskategorier og finansieringsansvar:

1. Utdanning til annet fagområde. Dette må finansieres gjennom ordninger som for eksempel Lånekassen.
2. Etter- og videreutdanning innen samme fagområde, men ut over bedriftens behov (jfr. HA kap XVI). Ansvar for finansiering av livsopphold under permisjon for denne gruppen er uavklart.

Partene er enige om at etablering av ordninger for støtte til livsopphold for gruppen under punkt 2 gjennom tariffoppgjørene vil legge ensidige byrder på tariffbundne bedrifter. Det må derfor være en forutsetning at en eventuell slik ordning bygger på like rettigheter og plikter for hele arbeidslivet både i privat og offentlig sektor, og gjelde alle arbeidstakere og arbeidsgivere.



Partene mener derfor at utviklingen av ordningen må skje i et samspill mellom arbeidslivets parter og de politiske myndigheter.

### **Videre fremdrift**

Hovedorganisasjonene viser til Riksmeklingsmannens møtebok fra lønnsoppgjøret 1999 mellom YS og NHO og det grunnlag for fremdrift som ble lagt der. Videre vises det til brevveksling mellom Riksmeklingsmannen, partene og statsministeren vedrørende støtteordning til livsopphold ved utdanningspermisjon i forbindelse med mekling i lønnsoppgjøret år 2000 mellom LO og NHO.

Hovedorganisasjonene vil etablere det samarbeid som blir nødvendig for å følge dette opp.



## BILAG 8

### Retningslinjer for organisasjonsmessige møter

#### 1. Målsetning

Målet for møtet er å bilegge den oppståtte lønnstvist og legge til rette for gode forhandlingsprosesser fremover. Forutsetningen for dette vil være en felles forståelse av bedriftens situasjon, særlig knyttet til de fire kriterier.

I den grad slik felles forståelse ikke er mulig, må et organisasjonsmessig møte minimum kunne bidra til at begge parter får et skikkelig innblikk i den annen parts vurderinger av grunnlaget for årets lønnsramme.

Når det gjelder den individuelle lønnsfastsettelsen, skal et slikt møte bidra til at rutiner knyttet til individuell vurdering gjennomgås.

#### 2. Deltakere

##### Lokale representanter:

- Bedriftens ledelse
- Tillitsvalgte

##### Sentrale parter:

- Deltakere fra landsforening
- Deltakere fra forbundet

#### 3. Gjennomføring av møtet

a) Hvis partene ikke blir enige om noe annet, skal møtet gjennomføres slik:

1. Fellesmøte med gjennomgang av de punkter som er nevnt under punkt 3 c) – 3 e).
2. Møte mellom de lokale parter hvor saken gjennomgås på nytt, basert på anbefalinger og råd fra de sentrale representanter.
3. Fellesmøte hvor møtet oppsummeres og avsluttes med oppsett av protokoll.

b) Grunnlag for møtet er den lokale protokoll. Protokollen bør inneholde partenes krav og tilbud, samt begrunnelser for disse.

c) De lokale parter skal hver for seg redegjøre for hva som ligger til grunn for de krav som ble stilt innledningsvis. På samme måte skal det redegjøres for det tilbud som ble gitt ved forhandlingenes



start. Begge parter må kunne forklare hvordan de har vurdert de fire kriterier og hvilke eventuelle andre forhold man ønsker å påberope seg.

Det vil her være naturlig å berøre hvilket bakgrunnsmateriell og øvrig informasjon som er fremlagt.

Partene skal også redegjøre for og begrunne de eventuelle endringer i krav og tilbud som har skjedd underveis i forhandlingene.

I den grad en av partene opplever at det ikke har vært ført reelle forhandlinger, må grunnlaget for dette konkretiseres.

- d) Arbeidsgiver skal redegjøre for prosessen med individuell lønnsfastsettelse i virksomheten, herunder hvem som er ansvarlig for å vurdere medarbeiderne og når disse vurderingene er foretatt.
- e) Med bakgrunn i foranstående informasjon fra begge parter, skal de sentrale parter komme med begrunnede synspunkter på hvordan tariffavtalens bestemmelser er ivaretatt. I tillegg kan de sentrale partene bidra med forslag til løsning av den lokale lønnstvist. De sentrale partene kan eventuelt også gi råd om endringer i de prosesser som ligger til grunn for både lønnsforhandlinger og individuell lønnsfastsettelse.



## **BILAG 9**

### **Rådgivende nemnd**

#### **§ 1 – Formål**

Det opprettes en rådgivende nemnd (DRN) som skal behandle lokale lønnstvister som ikke har latt seg løse gjennom lokale forhandlinger eller organisasjonsmessig behandling. Den rådgivende nemnd skal gi en anbefaling til partene om hvordan tvisten bør løses. Hver av partene kan ensidig bringe saken inn for DRN.

#### **§ 2 – Saksbehandlingsregler**

Krav om behandling i DRN skal som hovedregel sendes LA/Negotia innen 1. november. Behandlingen skal som hovedregel være sluttført innen kalenderåret.

Partene lokalt er forpliktet til å møte til behandlingen. Saken skal presenteres muntlig av de lokale parter. Det skal som hovedregel gjennomføres skriftlig saksforberedelse.

Det skal være anledning for de lokale parter til å la seg bistå av LA/Negotia i saksbehandlingen. DRN kan velge å trekke inn ekstern kompetanse eller personer fra de lokale parter når man ser seg tjent med det.

Reglene i denne avtale, supplert med tvistemålslovens regler så langt de passer, skal gjelde for saksbehandlingen.

#### **§ 3 – Tema for Den rådgivende nemnds behandling**

I hovedsak skal følgende to tvistetema behandles:

1. Tvister angående den totale gjennomsnittlige lønnsregulering, dvs. rammen for oppgjøret.
2. Tvister angående størrelsen på og forholdet mellom det individuelle og generelle tillegg.

Vurderingskriteriene i avtalen legges til grunn for DRNs behandling, jfr. § 6.1.2, samt retningslinjer for de organisasjonsmessige møter. Se bilag 8 til overenskomsten.

#### **§ 4 – Den rådgivende nemnd - deltakere**

DRN oppnevnes for tariffperioden og skal bestå av en fast oppnevnt leder og to medlemmer. LA og YS oppnevner ett medlem hver. Lederen oppnevnes av LA og YS i fellesskap. Oppnås ikke enighet om leder, skal Riksmeklingsmannen utpeke denne.

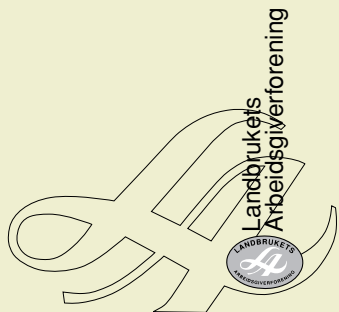


### **§ 5 – Den rådgivende nemnds anbefaling**

Anbefalingen er rådgivende. Partene lokalt skal gjennomgå de gitte anbefalinger og drøfte mulige konsekvenser. Der anbefalingen ikke tas til følge lokalt, skal dette skriftlig begrunnes overfor DRN.

### **§ 6 – Den rådgivende nemnds omkostninger**

De organisasjoner som er involvert i den enkelte tvist, dekker i fellesskap omkostningene knyttet til DRNs leder.



Landbrukets Arbeidsgiverforening er en selvstendig arbeidsgiverforening som organiserer "landbruksrelaterte virksomheter". Blant våre medlemmer er meierier, iskremfabrikker, felleskjøp, innkjøpslag, potetindustri, kornsilo/møller, gårdbrukere, avløserlag/ringer forsøksringer, regnskapslag, gartnerier, dyrehospitaler og organisasjoner innen landbruket.

Landbrukets Arbeidsgiverforening har ca. 700 medlemmer som sysselsetter ca. 12.000 arbeidstakere.

Landbrukets Arbeidsgiverforening ønsker å ivareta de samlede landbruksinteresser i arbeidsgiver-spørsmål, derfor bør flere – og helst alle – arbeidsgivere i "den grønne sektor" stå samlet i en organisasjon.

Det naturlige valg!

Se også våre websider: [www.la.no](http://www.la.no)



Negotia er en organisasjon for ansatte i forskjellige typer privat næringsliv og virksomhet – alle bransjer. Med sine rundt 18.500 medlemmer er Negotia den største organisasjonen i YS Privat. Innenfor landbruket er Negotia toneangivende på funksjonærsiden og har følgende avtaler med Landbrukets Arbeidsgiverforening:

- Overenskomst for regnskapskontorer i landbruket og deres ansatte
- Overenskomst for produsenttjenesten i meieri-bruket
- Overenskomst for funksjonærer
- Overenskomst for salgsfunksjonærer
- Overenskomst for seminteknikere

Negotias visjon er å alltid være tilstede der avgjørelser tas om lønns- og arbeidsvilkår – for å bidra til en bedre arbeidsdag og flere muligheter for våre medlemmer.

Negotia bestreber seg på å drive en smidig oppfølging av medlemsgruppene tilpasset lokale behov, med vekt på tilgjengelighet, kvalitet og effektivitet.

Se også våre websider: [www.negotia.no](http://www.negotia.no)