HOVEDAVTALE nr. 617

mellom

NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON (NHO)

med

tilsluttede landsforeninger

på den ene side

og

SAMFUNNSØKONOMENE

på den annen side

1. januar 2025 - 30. juni 2026

This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity of the document.
Document ID:
629CF126A37544B899F520C95F85F310

Confidential, Munkeby, Randi, 28.03.2025 09:15:56

INNHOLDSFORTEGNELSE:

§ 1 ORGANISASJONSRETT, TVISTEBEHANDLING, FREDSPLIKT 3
§ 2 HOVEDAVTALENSOMFANG 3
§ 3 AVTALEOPPRETTELSE 4
§ 4 BEDRIFTSGRUPPER OG TILLITSVALGTARBEID 4
§ 5 GENERELLE ARBEIDS- OG ANSETTELSESVILKÅR 5
§ 6 SAMARBEID OG BEDRIFTSUTVIKLING 6
§ 7 INFORMASJON, SAMARBEID OG MEDBESTEMMELSE 7
§ 8 KONSERNBESTEMMELSER 8
§ 9 BEHANDLING AV GENERELLE LØNNSSPØRSMÅL 8
§ 10 LØNNSVURDERING/LØNNSREGULERING 9
§ 11 SÆRAVTALER 10
§ 12 KOMPETANSEUTVIKLING 10
§ 13 ....**Error! Bookmark not defined.**
§ 13 LOKALE/ORGANISASJONSMESSIGE MØTER 11
§ 14 FORHOLD SOM IKKE ER REGULERT I HOVEDAVTALEN 11
§ 15 VARIGHET, KOLLEKTIVE OPPSIGELSER 11
PROTOKOLLTILFØRSLER: 13
1. Kompetanseutvikling 13
2. Omfattet av avtalen 13
3. Trekk av fagforeningskontingent 13
4. Opplysnings- og utviklingsfondet 13
5. Fjernarbeid 13
6. Mangfold – likeverd – likestilling 14
7. Samarbeidsutvalg 14
8. Drøftelser om pensjon m.v. 14
9. Omsorgspermisjon 14
10. Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte 14
Partenes felles kommentarer til Hovedavtalen Samfunnsøkonomene - NHO 16
BILAG 1: Avtale om ny AFP-ordning 17
BILAG 2: MANGFOLD - LIKEVERD - LIKESTILLING 20
BILAG 3: AVTALE om opplysnings- og utviklingsfond mellom Samfunnsøkonomene og NHO 21
BILAG 4: Sliterordningen

This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity of the document.
Document ID:
629CF126A37544B899F520C95F85F310

Confidential, Munkeby, Randi, 28.03.2025 09:15:56

§ 1 ORGANISASJONSRETT, TVISTEBEHANDLING, FREDSPLIKT

a) Organisasjonsretten

Hovedavtalens parter anerkjenner gjensidig arbeidsgivernes og arbeidstakernes frie organisasjonsrett.

b) Tvistebehandling

Uenighet om forståelsen av denne Hovedavtalen skal søkes ordnet gjennom forhandlinger mellom partene. Slike forhandlinger finner sted etter krav fra en av partene, jf. § 13. Fra forhandlingene skal det settes opp protokoll. Partenes syn skal fremgå av protokollen, som skal undertegnes av begge parter så snart som mulig.

Oppnås ikke enighet mellom partene lokalt, kan foreningen og den den aktuelle landsforening i NHO bli enige om å fortsette forhandlingene. Dersom enighet ikke oppnås, kan saken tas opp mellom foreningen og NHO.

Det er ikke adgang for organisasjonene eller deres underorganisasjoner til å tre i direkte forbindelse med den annen organisasjons medlemmer uten i forståelse med denne.

Oppnås ikke enighet kan hver av partene innbringe saken for Arbeidsretten.

c) Fredsplikten

I avtaleperioden må arbeidsstans eller annen arbeidskamp ikke finne sted.

§ 2 HOVEDAVTALENS OMFANG

Denne avtalen gjøres etter krav fra foreningen eller NHO gjeldende for medlemmer av foreningen som er ansatt i funksjonærstillinger i bedrifter tilsluttet NHO og for vedkommende bedrift. På anmodning skal de tillitsvalgte for foreningen hvert kvartal få utlevert en liste over nyansatte innen Hovedavtaleområdet på bedriften.

Den til enhver tid gjeldende alminnelige ordning vedrørende AFP gjelder ved bedrifter som omfattes av denne avtale, jfr BILAG 1.

Fra Hovedavtalen unntas bedriftens øverste ledelse og ledere som deltar ved fastleggelse av generelle lønns- og arbeidsvilkår.

Kravet om avtaleopprettelse fremsettes overfor vedkommende organisasjon (NHO/ foreningen). Hvis kravet kommer fra foreningen skal det opplyses hvorvidt det er dannet bedriftsgruppe (jf. § 4), hvem som er valgt som talsmann for gruppen, og vedlegges navneliste over de medlemmer av foreningen som de vil ha henført under avtalen.

Hvis det ved den enkelte bedrift oppstår tvil om et medlem av foreningen skal unntas, kan spørsmålet forelegges NHO og foreningen til avgjørelse, hvis en av de stedlige parter anser dette formålstjenlig.

This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity of the document.
Document ID:
629CF126A37544B899F520C95F85F310

Confidential, Munkeby, Randi, 28.03.2025 09:15:56

Har bedriften innsigelser mot at avtalen gjøres gjeldende for enkelte av de personer som er omfattet av avtalekravet, må innsigelsene fremkomme innen 1 måned fra mottakelsen av kravet.

I bedrifter hvor avtalen er gjort gjeldende, og det er dannet bedriftsgruppe, plikter tillitsvalgte for gruppen, på oppfordring, å gi bedriften skriftlig meddelelse om endringer i gruppens sammensetning.

I bedrifter hvor det ikke er dannet bedriftsgruppe, gir foreningen melding til bedriften om nye medlemmer som avtalen skal omfatte. Innsigelser fra bedriften må også i slike tilfeller fremkomme innen 1 måned.

§ 3 AVTALEOPPRETTELSE

I bedrifter som inntrer i NHO i løpet av en tariffperiode og som har avtaleforhold med foreningen, løper den eksisterende tariffavtalen til utløpstidspunktet. HovedavtalenNHO/foreningen gjøres deretter gjeldende fra samme tidspunkt. Partene kan avtale at Hovedavtalen NHO/foreningen gjøres gjeldende fra et tidligere tidspunkt.

Krav om avtaleopprettelse for bedrifter som ikke er bundet av tariffavtale med foreningen, skal gjelde fra det tidspunkt kravet er mottatt. Bekreftelse på gjennomføring av tariffavtalen på vegne av NHO eller foreningen, skal gis motparten snarest mulig, og innen 1 måned fra kravet er mottatt.

Dersom en tariffbundet bedrift trer ut av NHO i tariffperioden, skal NHOs landsforening varsle foreningen om uttredelse og tidspunktet for den, så snart som mulig. En bedrift som trer ut av NHO i tariffperioden, er bundet av de tariffavtaler som gjaldt ved uttredelsen (jfr. Arbeidstvistloven § 7).

§ 4 BEDRIFTSGRUPPER OG TILLITSVALGTARBEID

a) Dannelse av bedriftsgrupper

Partene er enige om at foreningen kan representeres av en bedriftsgruppe i bedrifter hvor det er minst 3 medlemmer av foreningen.

Bedriftsgruppen velger 1 til 3 tillitsvalgte hvis intet annet er avtalt.

Bedriften skal snarest og senest 8 dager etter valget ha skriftlig melding om hvem som er valgt, og hvem som er leder. Bedriftsgruppens tillitsvalgte godkjennes som representanter for de organiserte medlemmene.

b) Tillitsvalgtarbeid

Partene legger til grunn at tillitsvalgtarbeid er av stor viktighet og er enige om at forholdene skal legges best mulig til rette for at tillitsvalgte skal kunne fungere i sine verv og tilegne seg de nødvendige kunnskaper.

This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity of the document.
Document ID:
629CF126A37544B899F520C95F85F310

Confidential, Munkeby, Randi, 28.03.2025 09:15:56

De tillitsvalgte skal få nødvendig tid til å utføre sine oppgaver som tillitsvalgt i bedriften innenfor ordinær arbeidstid. Det forutsettes at det ytes vanlig lønn i denne tiden.

Tillitsvalgte skal velges blant medlemmene av foreningen med erfaring og innsikt i bedriftens forhold. De skal så vidt mulig velges blant medlemmer som har arbeidet i bedriften de to siste år.

Arbeidsgiver skal daglig ha en ansvarlig representant til stede som de tillitsvalgte kan henvende seg til. Arbeidsgiver skal gi skriftlig melding til bedriftsgruppen om navnet på representanten og dennes stedfortreder.

Kan representantene ikke ta stilling umiddelbart, men vil foreta nærmere undersøkelser, skal det gis svar uten ugrunnet opphold. Når de tillitsvalgte har noe å fremføre, skal de henvende seg direkte til arbeidsgiver eller dennes representant på arbeidsstedet.

De tillitsvalgte har, i likhet med arbeidsgiveren og den som overfor medlemmene opptrer på bedriftens vegne, plikt til å gjøre sitt beste for å vedlikeholde et godt samarbeid.

Tillitsvalgte i bedriften og medlemmer med tillitsverv i foreningen, skal ikke nektes tjenestefrihet uten tvingende grunn når de blir innkalt til møter og forhandlinger av sin organisasjon, eller skal delta i fagkurs eller annen faglig opplysningsvirksomhet, herunder også faglige delegasjoner.

Medlemmer av foreningen som utdannes til tillitsverv innen foreningen, som nevnt foran, skal også i rimelig utstrekning gis tjenestefrihet når de skal delta i fagkurs eller annen faglig opplysningsvirksomhet.

De sentrale tillitsvalgte i foreningen er viktige for at samarbeide og avtalesystem mellom NHO og foreningen skal fungere. Manglende tilrettelegging og rekruttering til disse verv kan føre til mindre hensiktsmessige samarbeidsformer.

c) **Medlemsmøter**

Medlemsmøter for valg av tillitsvalgte og avstemning over tarifforslag kan holdes i arbeidstiden uten trekk i lønn, såfremt dette ikke medfører vesentlige driftsmessige ulemper.

Når de tillitsvalgte i forståelse med bedriftsledelsen er av den oppfatning at avgjørelse i saker må fattes omgående eller at saker av særlig viktighet skal behandles, kan det holdes medlemsmøter i arbeidstiden uten trekk i lønn.

§ 5 GENERELLE ARBEIDS- OG ANSETTELSESVILKÅR

Spørsmål vedrørende generelle arbeids- og ansettelsesvilkår som ikke er regulert i ansettelseskontrakten, skal i en bedrift hvor foreningen har bedriftsgruppe søkes løst mellom bedriften og tillitsvalgte.

This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity of the document.
Document ID:
629CF126A37544B899F520C95F85F310

Confidential, Munkeby, Randi, 28.03.2025 09:15:56

For øvrig kan det lokalt etableres avtaler mellom bedriften og bedriftsgruppen om spørsmål av generell karakter for de medlemmer av foreningen som er omfattet av denne avtalen.

Det enkelte medlem av foreningen kan selv, eventuelt med bistand av en tillitsvalgt, ta opp med bedriften spørsmålet om å endre avtalt arbeidsordning.

Dersom arbeidstaker unntas fra arbeidsmiljølovens kapittel 10 med referanse til § 10-12 pkt. 1 eller pkt. 2 skal det på forespørsel fra det enkelte medlem gis en skriftlig begrunnelse. Ved ansettelse av nyutdannede bør begrunnelsen gis uoppfordret.

De tillitsvalgte kan anmode bedriften om en redegjørelse for hvordan arbeidsmiljølovens § 10-12 praktiseres overfor foreningens medlemmer.

Dersom det ikke gis redegjørelse eller de tillitsvalgte mener det er uoverensstemmelse mellom redegjørelsen og praktisering i bedriften, kan foreningen ta dette opp med NHO/vedkommende landsforening. Tillitsvalgte skal informere arbeidsgiver senest samtidig som dette tas opp med foreningen

Innholdet i redegjørelsen og den lokale praktiseringen er ikke gjenstand for tvistebehandling.

§ 6 SAMARBEID OG BEDRIFTSUTVIKLING

Partene anbefaler et nært samarbeid lokalt om bedriftsinterne forhold, situasjonen for medlemmer av foreningen og deres medvirkning til bedriftens videre utvikling. Partene lokalt drøfter nærmere hvordan det bedriftsinterne samarbeidet skal organiseres.

Det er i de ansattes, bedriftenes og samfunnets interesse at bedriftene forbedrer sin evne til å innhente, ta i bruk og utvikle teknologi for å fremme bedriftens konkurranseevne.

Partene er enige om at utviklingen av bedriftens teknologiske miljø må skje gjennom et samarbeid mellom de ansatte og bedriften. Sentrale emner i denne forbindelse er:

teknologisk utvikling
kompetanseutvikling
organisasjonsutvikling

For å identifisere problemer og finne frem til hensiktsmessige arbeidsformer og metoder for utviklingsarbeidet, bør det gjennomføres møter mellom bedriftsledelsen og representanter for de ansatte i ulike avdelinger og funksjonsområder i bedriften. Når eventuelle problemområder er kartlagt, kan det være hensiktsmessig å organisere det videre arbeid i utvalg, prosjekt- eller arbeidsgrupper for å få problemene analysert og få fremlagt forslag til handlingsplaner eller konkrete tiltak som kan gjennomføres.

Utviklingstiltakene vil variere fra bedrift til bedrift, tilpasset den enkelte bedrifts situasjon og behov. Bedriftsledelsen og de ansatte i den enkelte bedrift må i fellesskap finne frem til de områder som bør prioriteres. Partene i denne avtalen vil kunne gi råd og veiledning i dette arbeidet.

Med bakgrunn i de krav til omstilling som vil bli stilt til de ansatte som følge av ny teknologi, anbefales det at partene på det lokale plan finner frem til hensiktsmessige

This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity of the document.
Document ID:
629CF126A37544B899F520C95F85F310
Confidential, Munkeby, Randi, 28.03.2025 09:15:56

samarbeidsformer med spesiell vekt på spørsmål knyttet til opplæring og utviklings-muligheter for medlemmene av foreningen.

§ 7 INFORMASJON, SAMARBEID OG MEDBESTEMMELSE

Målsetting

Foreningen og NHO er enige om nødvendigheten av et godt og tillitsfullt forhold mellom arbeidstakerne, deres tillitsvalgte og ledelsen, både i enkeltselskap og konsern.

De ansatte og deres tillitsvalgte skal ha reell medinnflytelse og gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse bidra til økt verdiskaping og produktivitet og derved til de økonomiske forutsetninger for bedriftens fortsatte utvikling og trygge og gode arbeidsplasser.

Ledelsen, de ansatte og deres tillitsvalgte plikter å ta initiativ til og aktivt medvirke til samarbeid. De tillitsvalgte skal gis informasjon så tidlig som mulig slik at de kan gi sine synspunkter før beslutning treffes.

Målsettingen er bindende når det gjelder samarbeid på bedriften og skal også være veiledende for partene på den enkelte bedrift ved organiseringen av samarbeidet.

Informasjon og drøftelser

1. Bedriften skal på et tidligst mulig tidspunkt drøfte med foreningens tillitsvalgte:

   a) Spørsmål som vedrører bedriftens ordinære drift, herunder den økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling, forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og daglig drift, og de alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved bedriften. Drøftinger skal avholdes minst en gang i måneden, med mindre det er enighet om annet, og for øvrig når de tillitsvalgte ber om det.

   b) Framtidsutsikter og planer om omlegginger som kan få betydning for foreningens medlemmer og deres arbeidsforhold, herunder viktige endringer i produksjonsopplegg og produksjonsmetoder.

   c) Sysselsetting, herunder planer om utvidelser, innskrenkninger og permitteringer.

   d) Endringer i bedriftens eierforhold, eierstruktur eller selskapsform. I slike saker skal de tillitsvalgte informeres om årsaken til disposisjonen og de juridiske, økonomiske og arbeidsmessige konsekvenser disposisjonen antas å innebære for de ansatte.

2. Før bedriften tar avgjørelser i saker som får betydning for sysselsetting og arbeidsforhold, skal de tillitsvalgte ha anledning til å fremlegge sine synspunkter.

   Dersom bedriften ønsker å gjennomføre endringer i bestående arbeidsforhold og de tillitsvalgte og foreningen hevder at dette vil være tariffstridig, kan foreningen uten ugrunnet opphold ta opp spørsmålet med NHO om å utsette iverksettelsen inntil forhandlingsmøte mellom organisasjonene er avholdt. Slikt møte skal i tilfelle avholdes innen 1 uke etter at det er fremsatt skriftlig krav om det.

This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity of the document.
Document ID:
629CF126A37544B899F520C95F85F310

Confidential, Munkeby, Randi, 28.03.2025 09:15:56

Dersom bedriften ikke finner å kunne ta hensyn til de tillitsvalgtes anførsler, skal den begrunne sitt syn. Fra drøftingsmøtene skal det settes opp protokoll.

3. Bedriftens regnskaper skal forelegges de tillitsvalgte på forespørsel. Årsoppgjøret skal fremlegges for de tillitsvalgte straks det foreligger.

4. Ved innføring av lønnssystemer i bedriften som forutsetter kunnskap om økonomiske forhold av betydning for systemet, skal de tillitsvalgte ha rett til innsyn som muliggjør dette.

5. Ved drøftelser mellom bedriften og tillitsvalgte, kan tillitsvalgte ved behov la seg bistå av andre medlemmer i bedriften. Dette skal i så fall varsles bedriften på forhånd samt kunne avpasses med driftsmessige forhold.

§ 8 KONSERNBESTEMMELSER

Partene er enige om at det foreligger behov for på konsernbasis å drøfte saker som er nevnt i HA § 7 punkt 1-3. Det forutsettes at de stedlige parter finner frem til hensiktsmessige samarbeidsformer.

Samarbeid på konsernnivå kan foregå ved:

a) at man fortsatt bygger på etablerte samarbeidsformer der partene er enige om at samarbeidet fungerer tilfredsstillende, eller
b) at konsernledelsen og foreningens tillitsvalgte avholder et eller flere fellesmøter per år hvor hovedoppgaven er å drøfte saker av vesentlig betydning for partene. Møtet kan omfatte andre grupper med tilsvarende interesser, eller
c) at det etableres andre samarbeidsformer, for eksempel ordning med konserntillitsvalgt. Den konserntillitsvalgte skal ivareta de ansattes interesser overfor konsernledelsen i saker som behandles på konsernnivå og som kan ha betydning for de ansatte i konsernet som helhet. Den konserntillitsvalgtes arbeid skal ikke gripe inn i eller erstatte partenes rettigheter og plikter på bedriftsnivå.

Planer om utvidelser, innskrenkinger eller omlegginger som kan få vesentlig betydning for sysselsettingen i flere bedrifter innen samme konsern, skal drøftes så tidlig som mulig i fellesmøter mellom konsernledelsen og foreningens tillitsvalgte og andre grupper ansatte med tilsvarende interesser fra de berørte bedrifter, på tilsvarende måte som det gjøres med andre arbeidstakergrupper i bedriften.

Dersom det i medhold av annen hovedavtale innen NHO-området avholdes møte vedrørende spørsmål som gjelder konsernets økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling, kan det kreves avholdt tilsvarende møte med foreningen

Partene forutsettes å finne fram til hensiktsmessige representasjonsordninger til slikt møte. Møtet kan omfatte andre grupper med tilsvarende interesser.

§ 9 BEHANDLING AV GENERELLE LØNNSSPØRSMÅL

This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity of the document.
Document ID:
629CF126A37544B899F520C95F85F310

Confidential, Munkeby, Randi, 28.03.2025 09:15:56

1. Hvor det er bedriftsgruppe:

   a) Det skal gjennomføres reelle forhandlinger mellom bedriften og bedriftsgruppens tillitsvalgte om den gjennomsnittlige lønnsregulering før bedriften fastsetter den årlige regulering.

      Tidspunkt for forhandlingene bør avklares lokalt i bedriften.

   b) Forhandlingene skal føres på grunnlag av bedriftens økonomi, produktivitet, konkurranseevne og fremtidsutsikter.

      Under forhandlingene må begge parter være innstilt på å fremlegge sine synspunkter og å få disse synspunkter prøvet av motparten. Ut over kriteriene som er nevnt ovenfor vil forhold som knytter seg til medlemmenes situasjon generelt og gruppens eventuelle spesielle forhold være emner som kan tas opp.

   c) Før de lokale lønnsforhandlingene skal tillitsvalgte på forespørsel få utlevert liste over gruppens medlemmer hvor de individuelle lønningene fremkommer.

   d) Det skal settes opp protokoll fra møtene. Ved uenighet bør begge parter i protokollen gi uttrykk for et sammendrag av sine synspunkter.

   e) En representant for de tillitsvalgte orienteres om det gjennomsnittlige resultat for gruppen før resultatet av lønnsvurderingene meddeles den enkelte.

      De tillitsvalgte skal på oppfordring gis nødvendig informasjon for å kunne kontrollere resultatet av forhandlingene.

   f) Hvis bedriftsgruppens medlemmer ikke er enige i den gjennomsnittlige reguleringen, kan saken tas opp med foreningen, som kan kreve forhandlingsmøte med NHO/vedkommende landsforening.

      Tvistesakene sendes bedriftens landsforening med kopi til NHO innen 1. september. Tvistebehandlingen mellom organisasjonene skal være avsluttet innen 15. oktober. I særlige tilfeller kan NHO/foreningen i fellesskap forlenge denne fristen.

2. Hvor det ikke er bedriftsgruppe:

   Hvor det ikke er bedriftsgruppe har en representant for foreningens medlemmer i bedriften rett til å fremlegge medlemmenes synspunkter før den årlige lønnsvurdering/-regulering foretas i bedriften. Hvis foreningens ønsker å henvende seg til bedriften om lønnsreguleringen, skal slik henvendelse skje via NHO eller vedkommende landsforening.

§ 10 LØNNSVURDERING/LØNNSREGULERING

Den enkelte bedrift bør ha en lønnspolitikk tilpasset de bedriftsinterne forhold.

Bedriften skal vurdere de individuelle lønningene for alle medlemmer av foreningen en gang pr. år, herunder de som er fraværende grunnet foreldrepermisjon. Den reguleringen som måtte bli en følge av vurderingen, skal hvert år gjøres gjeldende fra en på forhånd fastlagt dato.

This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity of the document.
Document ID:
629CF126A37544B899F520C95F85F310

Confidential, Munkeby, Randi, 28.03.2025 09:15:56

Bedriften skal fastsette det enkelte medlems lønn individuelt etter en saklig vurdering av kompetanse, dyktighet, arbeidsinnsats, erfaring og stillingens ansvars- og arbeidsområde, samt den enkeltes utvikling siden forrige vurdering. Arbeid som tillitsvalgt kan gi kvalifikasjoner som inngår i denne vurderingen.

Individuell lønnsfastsettelse forutsetter dialog, for eksempel lønnssamtale, mellom leder og medarbeider. Det enkelte medlem kan be bedriften om en begrunnelse for lønnsfastsettelsen.

I bedriftens vurdering skal det tas hensyn til at yngre medlemmer av foreningen normalt har en rask kompetansevekst.

I virksomheter hvor arbeidsgiver innfører bonusordninger (enten i form av resultatdeling, eller for oppnådde resultater på individ- eller gruppenivå), skal kriteriene for ordningen gjøres kjent for de berørte arbeidstakere.

I virksomheter hvor det innføres resultatbasert lønnssystem skal de lokale parter drøfte hvordan lønnssystemet innrettes i forhold til den tid som brukes på tillitsvalgtarbeid.

I den utstrekning bedriften i det enkelte år finner det nødvendig for å rette opp oppståtte skjevheter, skal den kunne foreta en tilleggsregulering til et annet tidspunkt enn ovenfor bestemt.

§ 11 SÆRAVTALER

Partene er enige om at denne overenskomsten er en rammeavtale. Det er partenes intensjon at avtalen utfylles ved bruk av særavtaler.

Krav om inngåelse eller revisjon av særavtaler skal behandles i forhandlingsmøte mellom partene på bedriften. Det settes opp protokoll fra møtene der partene gir uttrykk for sine synspunkter.

Oppsigelse av særavtaler:

1. De lokale parter skal føre forhandlinger om særavtaler før oppsigelse finner sted. Oppsigelse kan likevel finne sted hvis forhandlinger er krevet og ikke kommet i stand innen 8 dager.

2. Særavtaler med bestemt løpetid kan sies opp med minst 1 måneds varsel før utløpstiden med mindre annet er avtalt. Blir avtalen ikke sagt opp til utløpstiden, gjelder den samme oppsigelsesfristen videre 1 måned ad gangen.

3. Særavtaler som det er bestemt eller forutsatt skal gjelde inntil videre, kan når som helst sies opp med 1 måneds varsel med mindre annet er avtalt.

§ 12 KOMPETANSEUTVIKLING

Partene erkjenner den store betydning økt opplæring og utdannelse har for den enkelte, bedriften og samfunnet. De vil derfor understreke det verdifulle i at bedriftens ansatte øker

This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity of the document.
Document ID:
629CF126A37544B899F520C95F85F310
Confidential, Munkeby, Randi, 28.03.2025 09:15:56

sine kunnskaper og styrker sin kompetanse, og at bedriftene derfor legger stor vekt på planmessig opplæring av medlemmer av foreningen.

De sentrale parter vil understreke viktigheten av en helhetlig personalpolitikk som blant annet legger til rette for å vedlikeholde og utvikle seniormedarbeidernes ressurser og kompetanse. Det er et mål at flest mulig skal kunne delta aktivt og være ettertraktet arbeidskraft gjennom hele karrieren.

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

Også i forbindelse med annen utdannelse som er av betydning for den ansattes videreutvikling, bør bedriften vise imøtekommenhet om det skulle bli aktuelt å søke hel eller delvis permisjon, hvis det kan skje uten nevneverdig ulempe for bedriften.

Med utdannelse menes også kvalifiseringsstillinger som for eksempel post doc og stipendiater.

Tiltak og virkemidler:
Den enkelte bedrift skal legge fram sine mål for fremtidig utvikling som grunnlag for kartlegging av behov for kompetanse. Det er bedriftens ansvar, i samarbeid med de ansatte, å foreta kartleggingen og initiere eventuelle tiltak i forhold til den enkelte. Kartleggingen oppdateres en gang pr år. Der hvor det er gap mellom bedriftens nåværende kompetanse og fremtidige behov, forutsettes dette dekket med aktuelle opplæringstiltak eller andre virkemidler.

Kostnader til etter- og videreutdanning i samsvar med bedriftens behov er bedriftens ansvar. Bedriften og de ansatte har alle ansvar for at et eventuelt kompetansegap blir tilfredsstillende dekket.

Tillitsvalgte og bedriften drøfter nærmere hvordan bedriftens kompetanseutvikling best kan ivaretas i hht overstående.

§ 13 LOKALE/ORGANISASJONSMESSIGE MØTER

Når det skal avholdes lokale eller organisasjonsmessige møter i forbindelse med denne Hovedavtalen, kan hver av partene kreve at møtet skal finne sted innen 14 dager.

§ 14 FORHOLD SOM IKKE ER REGULERT I HOVEDAVTALEN

NHO og foreningen kan i avtaleperioden ta opp spørsmål om inngåelse av avtaler på andre områder enn dem som er regulert ved denne Hovedavtalen

§ 15 VARIGHET, KOLLEKTIVE OPPSIGELSER

This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity of the document.
Document ID:
629CF126A37544B899F520C95F85F310

Confidential, Munkeby, Randi, 28.03.2025 09:15:56

a) Hovedavtalen trer i kraft 1. januar 2025 og gjelder til 30. juni 2026 og videre 1 år ad gangen, hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med minst 2 - to - måneders varsel.

b) Ved bruk av kollektive oppsigelser forplikter partene seg til å gi varsel med minst 14 dagers frist. Varslet skal i form og innhold være i samsvar med Arbeidstvistlovens § 16.

c) Varsel om plassfratredelse (plassoppsigelsens endelige omfang) skal gis med minst 4 dagers frist, og senest i forbindelse med krav om avslutning av meklingen etter Arbeidstvistlovens § 25.

Partene er enige om at det i forbindelse med utøvelse av rettigheter til å varsle og gjennomføre arbeidskamp i noen tilfeller kan være nødvendig å utveksle navnelister, herunder opplysninger om fagforeningsmedlemskap.

d) Varsel om utvidelse av konflikten skal likeledes av hver av partene gis med minst 4 dagers frist.

This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity of the document.
Document ID:
629CF126A37544B899F520C95F85F310

Confidential, Munkeby, Randi, 28.03.2025 09:15:56

PROTOKOLLTILFØRSLER:

1. Kompetanseutvikling

Partene er enige om å videreføre drøftingene om spørsmål knyttet til kompetanseutvikling.

2. Omfattet av avtalen

Foreningen vil hvert år innen første kvartals utløp sende NHO en oversikt over hvor mange personer avtalen er gjort gjeldende for i den enkelte bedrift.

3. Trekk av fagforeningskontingent

I bedrifter med mer enn 25 arbeidstakere skal bedriften sørge for trekk av foreningskontingent for foreningens medlemmer i bedriften hvis de tillitsvalgte fremsetter krav om det. Dersom bedriften benytter utlønning over bank, gjelder dette også i bedrifter med mindre enn 25 arbeidstakere. Selv om slike bedrifter ikke benytter utlønning over bank, er det adgang til å inngå avtale på den enkelte bedrift om at foreningskontingenten skal trekkes av bedriften.

De tillitsvalgte for medlemmer av foreningen skal levere bedriften oppgave over de organiserte arbeidstakere som trekkordningen skal gjelde for. De tillitsvalgte og foreningen er ansvarlig for at oppgaven til enhver tid er korrekt. Trekk kan gjennomføres enten av bedriftens bankforbindelse eller direkte av bedriften.

4. Opplysnings- og utviklingsfondet

Det er mellom partene inngått avtale om opplysnings- og utviklingsfond.

Hvis det gjennomføres endringer i tilsvarende avtaler i arbeidslivet for øvrig, vil partene drøfte spørsmålet om eventuelle endringer i bestemmelsene i Avtale om opplysnings- og utviklingsfond.

5. Fjernarbeid

Partene erkjenner at den teknologiske utvikling, særlig innenfor informasjons-, tele- og datateknologi har gitt nye muligheter til regelmessig løsning av arbeidsoppgaver utenfor det man tradisjonelt har definert som arbeidssted. Dette blir ofte benevnt som fjernarbeid.

This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity of the document.
Document ID:
629CF126A37544B899F520C95F85F310

Confidential, Munkeby, Randi, 28.03.2025 09:15:56

I bedrifter hvor fjernarbeid er aktuelt bør de lokale parter drøfte hvordan dette kan tilrettelegges på en god måte. Avtale om fjernarbeid inngås med den enkelte og nedsettes skriftlig.

6. Mangfold – likeverd – likestilling

Partene er ved forhandlingen i år 2000 blitt enige om målsettinger m.v. i forbindelse med mangfold, likeverd og likestilling, som inntas som bilag 2 til Hovedavtalen.

7. Samarbeidsutvalg

Partene er enige om å opprette et felles samarbeidsutvalg som skal tre i virksomhet snarest. Det består av seks medlemmer fra de samarbeidende foreningene og inntil 6 medlemmer fra NHO. Utvalgets arbeidsområde er knyttet til samarbeid og kompetanseutvikling og andre relevante tema av interesse for medlemmene av de samarbeidende foreningene og NHO.

8. Drøftelser om pensjon mv.

Når endringer i pensjons- og forsikringsordninger drøftes, skal økonomiske konsekvenser for de ansatte være tema under drøftingene.

I tilfeller hvor foreningens medlemmer anmodes om å velge en endring fra ytelsesbasert til innskuddsbasert pensjon, skal arbeidsgiver sørge for at det utarbeides beregninger som synliggjør de økonomiske konsekvenser. Det skal benyttes realistiske forutsetninger vedrørende lønnsutvikling for foreningens medlemmer som vil kunne påvirke fremtidig pensjonsytelse.

9. Omsorgspermisjon

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

10. Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte

Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte kan ikke skje uten saklig grunn. I tillegg skal det legges vekt på den spesielle stilling de tillitsvalgte har i bedriften.

Ved individuell oppsigelse av tillitsvalgt skal det gis 3 måneders frist hvis ikke arbeidsmiljølov eller arbeidsavtale gir rett til lengre frist. Denne spesielle frist gjelder ikke hvis oppsigelsen skyldes den tillitsvalgtes eget forhold.

Bestemmelsene i arbeidsmiljølovens kap. 15-17 får tilsvarende anvendelse, dog slik at hvis foreningen gjør gjeldende at oppsigelsen er usaklig, skal fratreden ikke finne sted

This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity of the document.
Document ID:
629CF126A37544B899F520C95F85F310

Confidential, Munkeby, Randi, 28.03.2025 09:15:56

før Arbeidsrettens dom foreligger. Stevning må i så fall være uttatt senest 8 uker etter at oppsigelsen er mottatt.

Hvis virksomheten nedlegges er det viktig at berørte arbeidstakere beholder en tillitsvalgt så lenge som mulig. Det samme gjelder når en konkursrammet bedrift drives videre av bostyret med sikte på avvikling.

Før oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgt foretas, skal spørsmålet drøftes med styret i bedriftsgruppen hvis ikke vedkommende motsetter seg det, eller dette vil virke krenkende overfor andre.

Er tillitsvalgte eller andre arbeidstakere sagt opp eller avskjediget de siste 3 måneder før innmeldelse i NHO, og det hevdes at dette skyldes krav om tariffavtale, skal tvisten behandles etter Hovedavtalens regler.

Ovennevnte bestemmelser gjelder tilsvarende for verneombud, medlemmer av arbeidsmiljøutvalg, styre- og bedriftsforsamling.

Oslo, januar 2025

For NHO

Jon F. Claudi

For Samfunnsøkonomene

Randi Munkeby

This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity of the document.
Document ID:
629CF126A37544B899F520C95F85F310

Confidential, Munkeby, Randi, 28.03.2025 09:15:56

Partenes felles kommentarer til Hovedavtalen Samfunnsøkonomene - NHO

Ad § 2

Grenseoppgangen med hensyn til hva "øverste ledelse" omfatter, vil kunne avhenge av bedriftsorganisasjonen og i noen tilfeller av bedriftsstørrelsen.

Det er ikke tittel/stillingsbetegnelsen som er avgjørende for om en stilling faller inn under avtalen eller ikke.

Medlemmer av foreningen som er bedriftens representanter i forhandlingsmøter med bedriftsgruppen faller utenfor.

Med "deltar" menes at vedkommende har bestemmende innflytelse ved fastleggelse av generelle lønns- og arbeidsvilkår.

Hvis det skulle oppstå avgrensningsproblemer, skal disse søkes løst ved lokale drøftelser. Partene er enige om at det bør legges vekt på stillingsinnehaverens oppfatning.

Ad § 4 b) 7. ledd

Dersom vilkårene for øvrig er til stede skal det meget tungtveiende bedriftsmessige eller produksjonsmessige grunner til for å nekte en tillitsvalgt å delta i slike møter og kurs som er nevnt.

Ad § 9

Det skal settes opp protokoll fra møtene. Hensikten med dette er at begge parter i en protokoll skal få adgang til skriftlig å gi uttrykk for et sammendrag av sine synspunkter.

Fristene for tvistebehandling kan med bakgrunn i § 10 annet ledd fravikes.

De lokale parter anbefales i fellesskap å evaluere gjennomføringen av de årlige lønnsforhandlingene.

Ad § 10

Ved innføring av et resultatbasert lønnssystem mener partene det er viktig å sørge for at tillitsvalgte ikke kommer dårligere ut lønnsmessig enn de ellers ville ha gjort.

Partene er enige om at begrunnelse etter § 10 fjerde ledd kan gis muntlig.

This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity of the document.
Document ID:
629CF126A37544B899F520C95F85F310

Confidential, Munkeby, Randi, 28.03.2025 09:15:56

BILAG 1: Avtale om ny AFP-ordning

I Innledning

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

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

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

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

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

II Vedtekter

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

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

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

III Opprinnelig AFP- ordning

Opprinnelig AFP ytes til arbeidstakere som har sendt søknad om slik pensjon innen 31. desember 2010 og som oppfyller vilkårene på virkningstidspunkt. Seneste virkningstidspunkt

This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity of the document.
Document ID:
629CF126A37544B899F520C95F85F310

Confidential, Munkeby, Randi, 28.03.2025 09:15:56

for opprinnelig AFP er 1. desember 2010. Opprinnelig AFP løper frem til og med den måneden pensjonsmottakeren fyller 67 år.

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

IV Ny AFP- ordning

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

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

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

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

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

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

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

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

VI. Pensjonsnivået i den nye AFP- ordningen

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

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity of the document.
Document ID:
629CF126A37544B899F520C95F85F310

Confidential, Munkeby, Randi, 28.03.2025 09:15:56

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

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

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

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

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

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

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

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

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

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

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

VIII.

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

This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity of the document.
Document ID:
629CF126A37544B899F520C96F85F310

Confidential, Munkeby, Randi, 28.03.2025 09:15:56

BILAG 2: MANGFOLD - LIKEVERD - LIKESTILLING

Mangfoldsbegrepet er nytt i Norge. Norsk likestillingspolitikk gjenspeiler en tid da det norske samfunn var betydelig mer homogent enn i dag og hvor likestilling bare var knyttet til kvinner. Situasjonen er nå betydelig endret. På denne bakgrunn er det nødvendig å utvide begrepet likestilling til å gjelde for alle grupper, uavhengig av kjønn, alder, etnisk opprinnelse, seksuell legning, ulik familiesituasjon, osv.

Mangfold – likeverd og likestilling har med kultur og tradisjon å gjøre. Å få til endringer krever et møysommelig utviklingsarbeid hvor fokus må rettes mot kulturendring gjennom aktiv handling. Arbeidet må drives på alle plan og innenfor alle områder. Det må satses på å få frem helheten i problemstillingene.

Lederforankring
Arbeidet med mangfold- likeverd og likestilling må være forankret i bedriftens toppledelse og følges opp av den øvrige ledelse. Ledere må også måles på oppnådde resultater på dette området.

Integrering
Arbeidet med mangfold – likeverd og likestilling må integreres både i bedriftens daglige arbeid og utviklingsarbeid, og må komme til uttrykk i bedriftens strategi og handlingsplaner. Dette må ivaretas ved ansettelser, forfremmelser, opplæring, kompetanseutvikling og ved innplassering i stillings- og lønnssystemer.

Mangfold i arbeidsmarkedet
Tilgangen på kvalifisert arbeidskraft er avgjørende for bedriftenes konkurransekraft. Det er derfor en utfordring for næringslivet også å få tilgang til den arbeidskraftressurs kvinner og minoritetsgrupper representerer. Det kan blant annet gjøres ved at bedriftene fremstår som interessante arbeidsplasser for disse gruppene.

Mangfold i arbeidsstyrke og lederteam, gir bedre beslutninger og bedre resultater.

Arbeidsliv - Familieliv
Det er viktig å opprettholde en god balanse mellom arbeidsliv og familieliv i alle livets faser. Bruk av fleksible arbeidstidsordninger er ett virkemiddel i denne forbindelse. Ulike arbeidstidsordninger bør derfor drøftes lokalt.

Kompetanse - Seniormedarbeidere
I et arbeidsliv i stadig raskere forandring er kontinuerlig kompetanseutvikling avgjørende. I dagens arbeidsliv ser vi en tendens til at særlig eldre arbeidstakere utsettes for utstøting fra arbeidslivet. I denne forbindelse vil NHO og foreningen understreke behovet for en helhetlig personalpolitikk som legger til rette for å vedlikeholde og utvikle eldre arbeidstakeres ressurser og kompetanse. Det må bli et mål at flest mulig kan delta aktivt og være ettertraktet arbeidskraft helt frem til normal pensjonsalder.

Aktiv handling - Prosjektrettede tiltak
NHO og foreningen er enige om å samarbeide om aktiviteter i form av prosjektrettede tiltak som kan bidra til et arbeidsliv hvor mangfold- likeverd – likestilling er sentrale verdier.

This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity of the document.
Document ID:
629CF126A37544B899F520C95F85F310

Confidential, Munkeby, Randi, 28.03.2025 09:15:56

BILAG 3: AVTALE
om opplysnings- og utviklingsfond mellom Foreningen og NHO

§ 1. FORMÅL

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

§ 2. VIRKEMIDLER

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

1. En moderne skolering av tillitsvalgte med særlig vekt på rasjonalisering, verne- og miljøarbeid, produktivitet, økonomi og samarbeidsspørsmål.

2. Utdannelse av bedriftsledere og andre ansatte innenfor samme emner som nevnt i punkt 1.

3. Forberedelse, tilrettelegging og utvikling av opplæringstiltak.

4. Fremme av sunn og riktig rasjonalisering med sikte på økt produktivitet.

5. Fremme av et godt samarbeid innenfor den enkelte bedrift.

§ 3. FINANSIERING

Fondets midler bringes til veie ved at arbeidsgiverne hvert år innbetaler kr. 828,- for hvert medlem av foreningen som er ansatt i bedriften og omfattes av Hovedavtalen (*jf. Hovedavtalens § 2*). Kr. 169,- trekkes i den enkeltes lønn.

I forbindelse med avtalerevisjonen i 1985 om bidrag til Opplysnings- og utviklingsfondet ble følgende tatt inn:

> *"N.A.Fs forhandlere fant å kunne akseptere at medlemmer av NIF, som er unntatt fra Hovedavtalens bestemmelser, jfr. § 2, annet ledd, skal trekkes for premie til Opplysnings- og utviklingsfondet. Dog kan det enkelte medlem skriftlig meddele NIF at slikt trekk ikke skal foretas."*

Hvor trekk foretas i medlemmets lønn, betaler også bedriften sin andel til fondet. Foreningen vil gi sine medlemmer underretning om innholdet av foranstående.

§ 4. INNKREVING AV PREMIE

Den premie som er nevnt i § 3 innbetaler arbeidsgiveren til fondets administrasjon.

This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity of the document.
Document ID:
629CF126A37544B899F520C95F85F310

Confidential, Munkeby, Randi, 28.03.2025 09:15:56

§ 5. ADMINISTRASJON

Foreningen ledes av et styre på 4 medlemmer. Partene – bestående av hhv. NHO og foreningene (samlet) – oppnevner to personer hver; fra administrasjonen og/eller fra bedrift som er omfattet av Hovedavtalen. Oppnevningen følger avtaleperioden. Gjenoppnevning kan finne sted. Medlemmer som slutter i sine stillinger/verv eller som går av med pensjon trer ut av styret på det tidspunktet stillingen/vervet fratres.

Vedkommende part oppnevner nytt medlem. Vervet som styrets leder går på omgang mellom NHO og foreningen for to år ad gangen.

§ 6. MIDLENES ANVENDELSE OG FORDELING

Fondsstyret fastsetter for hvert år de beløp som forskuddsvis skal avsettes til felles-formål og administrasjonsutgifter. Fondets øvrige midler disponeres - med en halvpart til hhv. foreningene og NHO. Midlene til foreningene fordeles mellom foreningene basert på antall medlemmer som omfattes av den enkelte Hovedavtale.
NHO og foreningen holder hverandre gjensidig underrettet om de planer spesialutvalgene har for midlenes anvendelse og om hvilke tiltak som har vært gjennomført.

§ 7. REGNSKAP OG ÅRSBERETNING

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

§ 8. OPPLØSNING

Ved fondets eventuelle oppløsning tilfaller de innestående midler NHO og foreningen slik at hver organisasjon mottar det beløp som de i henhold til denne avtales § 6 er berettiget til å disponere. Midlene må anvendes i overensstemmelse med avtalens § 2.

This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity of the document.
Document ID:
629CF126A37544B899F520C95F85F310

Confidential, Munkeby, Randi, 28.03.2025 09:15:56

BILAG 4:

SLITERORDNINGEN
mellom
Landsorganisasjonen i Norge og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

§ 1 Bakgrunn og formål

I tariffoppgjøret 2018 ble NHO, LO og YS enige om at Sluttvederlagsavtalen mellom NHO og LO skulle avvikles og at disponibel kapital i Sluttvederlagsordningen skulle overføres til en ny sliterordning etablert av LO og YS (Sliterordningen).
Formålet med Sliterordningen skal være å yte en ekstra ytelse til de som går av med AFP ved 62, 63 eller 64 år uten arbeidsinntekt ved siden av.
Denne protokollen (Sliterbilaget) erstatter protokollen fra oppgjøret 2018

§ 2 Etablering

Sliterordningen opprettes mellom LO og YS som et eget rettssubjekt. Sliterordningen hefter bare for egne forpliktelser. Gjennom opprettelsen av Sliterordningen vil LO og YS ivareta sin tarifforpliktelse etter § 3.
LO og YS avtaler, innenfor dette bilagets rammer, de nærmere rettigheter og plikter for den enkelte arbeidstaker overfor Sliterordningen.
Det til enhver tid gjeldende regelverk for slitertillegg er tilgjengelig på Sliterordningens nettsider, se www.sliterordningen.no.
Sliterordningen etableres med virkning fra 01.01.2019. Sliterordningen kan overlate administrasjonen helt eller delvis til Fellesordningen for avtalefestet pensjon.
Fra samme tidspunkt stenges Sluttvederlagsordningen for innvilgelse av nye utbetalinger og premieplikten opphører. Sluttvederlagsordningen vil bestå inntil forpliktelser inntrådt fram til 31.12.2018 er utbetalt.
Sliterordningen skal informere NHO om de endringer som foretas i regelverket knyttet til ordningen.

§ 3 Tariffavtaler med Sliterbilag

LO og YS skal innta Sliterbilaget i alle tariffavtaler med AFP inngått med NHO. LO og YS skal for alle tariffavtaler med AFP de har med Virke, Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening (AAF), Arbeidsgiverorganisasjonen for samvirkeforetak (SAMFO), Arbeidssamvirkenes Landsforening (ASVL), Glass- og fasadeforeningen (GF), Maskinentreprenørenes Forbund (MEF), Norges Lastebileierforbund (NLF), Norges Rederiforbund (NR) og KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomhet, tilby Sliterbilaget inntatt uendret.
Sliterbilaget kan etter samtykke fra Sliterordningen inntas uendret i tariffavtaler inngått mellom andre tarifforganisasjoner enn i første avsnitt, når avtalen er oppført på AFP-listen. Hadde tariffavtalen AFP-bilag pr. 31.12.2018 skal samtykke gis.
I privat sektor skal LO- og YS-forbund innta Sliterbilaget uendret i alle direkteavtaler med AFP. Dette gjelder ikke dersom annen lignende sliterordning allerede er gjort gjeldende i bedriften. Bedrift som ved direkteavtale har vært tilsluttet annen sliterordning, kan ved direkteavtale ikke senere tilsluttes Sliterordningen.

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

This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity of the document.
Document ID:
629CF126A37544B899F520C95F85F310

Confidential, Munkeby, Randi, 28.03.2025 09:15:56

§ 4 Individuelle krav

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

- har fått innvilget AFP fra Fellesordningen for avtalefestet pensjon,
- på uttakstidspunktet for AFP var ansatt i bedrift tilsluttet Sliterordningen, og
- har hatt en gjennomsnittlig inntekt de tre siste kalenderår før mottak av ytelsen som ikke overstiger 7,1 G.

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

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

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

§ 5 Ytelsen

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

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

Ved avgang etter fylte 65 år gis ingen ytelse.

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

Ytelsen opphører ved død eller ved fylte 80 år.

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

§ 6 Finansiering

Sliterordningen finansieres ved kapital som overføres ordningen fra Sluttvederlagsordningen, premie fra bedriftene og avkastning på midlene.
Bedriftene skal betale premie fra 01.01.2019 til og med 31.12.2023. Premiesatsene skal være lik satsene som gjaldt for Sluttvederlagsordningen pr. 31.12.2018. Fra og med 01.01.2019 påløper det ikke lenger premie til Sluttvederlagsordningen.
Premie beregnes på grunnlag av det antall ansatte i bedriften som er omfattet av Sliterordningen. Premiesatsene pr. måned er:

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

This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity of the document.
Document ID:
629CF126A37544B899F520C95F85F310

Confidential, Munkeby, Randi, 28.03.2025 09:15:56

Sliterordningen fastsetter nærmere regler om beregning og inndriving av premier. Partene er enige om at kvartalspremien søkes omgjort slik at den beregnes på grunnlag av antall ansatte ved utgangen av hver måned i foregående kvartal.
Bedriftene eller NHO har ikke ansvar for Sliterordningens forpliktelser.

§ 7 Endring og avvikling

Dersom AFP-ordningen blir endret og det får betydning for retten til å ta ut slitertillegg, skal Sliterordningen vurdere nødvendige endringer, herunder kravet om lengre tids medlemskap i norsk folketrygd.
LO og YS skal løpende evaluere Sliterordningen og vurdere ordningens økonomiske bæreevne. Om det skulle vise seg nødvendig for å ivareta soliditeten til Sliterordningen, kan LO og YS ved avtale seg imellom foreta nødvendige endringer som avviker fra bilagets bestemmelser om rett til ytelse og ytelsens størrelse.
Fra det tidspunkt økonomien tilsier at ordningen ikke skal påføres ytterligere forpliktelser, kan LO og YS beslutte at nye slitertillegg ikke lenger skal innvilges.
Sliterordningen skal avvikles etter siste utbetaling av slitertillegg.
Midler som er igjen etter at alle forpliktelser er dekket, skal tilbakeføres det som var Sluttvederlagsordningens parter (NHO og LO) og brukes til et beslektet formål bestemt i fellesskap av disse partene. Det forutsettes at NHO og LO, i samråd med YS, finner fram til løsninger om bruk av midlene som forholdsmessig hensyntar at også øvrige tariffområder har bidratt til Sluttvederlagsordningens og Sliterordningens økonomi.
Hvis avtalen mellom LO og YS etter § 2 andre avsnitt sies opp, gjelder foregående avsnitt tilsvarende.

Oslo, 1. april 2019

Hans-Christian Gabrielsen LO	Ole Erik Almlid NHO	Vegard Einan YS

This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity of the document.
Document ID:
629CF126A37544B899F520C95F85F310

Confidential, Munkeby, Randi, 28.03.2025 09:15:56