

Overenskomst for Norges Fiskarlag mfl.

HK - FA

2024-2026

INNHOLDSFORTEGNELSE

| | | |
|---------|--|----|
| Del I | Hovedavtalen mellom LO/HK/FLT og NHO | 3 |
| Del II | Omfang og varighet | 3 |
| | § 1 OVERENSKOMSTENS OMFANG | 3 |
| | § 2 OVERENSKOMSTENS VARIGHET | 3 |
| Del III | Arbeidstids- og lønnsbestemmelser | 3 |
| | § 3 ANSETTELSESFORHOLD..... | 3 |
| | § 4 ANSETTELSESRÅD | 5 |
| | § 5 ARBEIDSTID..... | 5 |
| | § 6 LØNNSPLAN | 7 |
| | § 7 INNPLASSERING PÅ LØNNSPLAN OG OPPRYKK..... | 7 |
| | § 8 ANSIENNITETSBEREGNING | 7 |
| | § 9 FRAVÆR SOM MEDREGNES I TJENESTEANSIENNET | 8 |
| | § 10 ARBEID VED DATASKJERM | 9 |
| | § 11 FORHANDLINGER I TARIFFPERIODEN | 9 |
| | § 12 FELLESBESTEMMELSER | 10 |
| | § 13 STEDFORTREDERGODTGJØRELSE | 10 |
| | § 14 PENSJON | 10 |
| | § 15 FORSIKRINGER..... | 10 |
| | § 16 OVERTID | 11 |
| | § 17 KOMPENSASJON M.M. | 12 |
| | § 18 REISER..... | 13 |
| | § 19 FERIE OG FERIEGODTGJØRING | 13 |
| | § 20 RETTIGHETER VED FØDSELS- OG OMSORGS- PERMISJON..... | 13 |
| | § 21 VELFERDSPERMISJONER | 14 |
| | § 22 BESTEMMELSER OM SOSIALE YTELSESR..... | 15 |
| | § 23 LØNN UNDER MILITÆRTJENESTE OG SIVILTJENESTE | 15 |
| | § 24 HELSETJENESTE | 16 |
| | § 25 TRENING | 16 |
| | Del IV Diverse bestemmelser | 16 |
| | § 26 KOMPETANSE | 16 |
| | § 27 VIDEREUTDANNING/ETTERUTDANNINGSFOND | 17 |
| | RETNINGSLINJER FOR FISKARLAGETS ETTER- OG VIDEREUTDANNINGSFOND ... | 17 |
| | § 28 OPPLYSNINGS- OG UTDANNINGSFONDET | 18 |
| | § 29 ARBEIDSTØY | 18 |
| | § 30 LØNN UNDER SYKDOM..... | 18 |

| | | |
|---------|--|----|
| | § 31 LØNN TIL ETTERLATTE | 18 |
| | § 32 SLITERORDNINGEN..... | 19 |
| | § 33 GARDEROBE OG OPPHOLDSROM | 19 |
| | § 34 OPPSIGELSE | 19 |
| | § 35 LØNN OVER BANK OG TREKK AV FAGFORENINGSKONTINGENT | 19 |
| | § 36 SPESIELLE FORDELER | 20 |
| | REGULERINGSBESTEMMELSER FOR 2. AVTALEÅR..... | 20 |
| | AVTALEFESTET PENSJON..... | 20 |
| | VEDRØRENDE BILAGENE 2 SLITERORDNINGEN OG 3 AVTALE OM NY AFP-ORDNING | 20 |
| | PROTOKOLLTILFØRSEL..... | 20 |
| Bilag 1 | Lønnsplan | 22 |
| Bilag 2 | Sliterordningen..... | 35 |
| Bilag 3 | Avtale om ny AFP-ordning..... | 38 |
| Bilag 4 | Lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent | 41 |
| Bilag 5 | Samarbeid om bærekraftig utvikling av foretaket..... | 42 |

DEL I HØVEDAVTALEN MELLOM LO/HK/FLT OG NHO

DEL II OMFANG OG VARIGHET

§ 1 OVERENSKOMSTENS OMFANG

Overenskomsten gjelder for ansatte i Norges Fiskarlag, Fiskarlagets Servicekontor AS, Norges Fiskarlags medlemslag tilsluttet Fiskarorganisasjonenes Arbeidsgiver-sammenslutning, Mannskapsseksjonen og Båteierseksjonen.

§ 2 OVERENSKOMSTENS VARIGHET

Denne overenskomst trer i kraft 1. mai 2024 og gjelder til 30. april 2026 og videre 1 - ett - år av gangen med mindre en blir sagt opp skriftlig med minst 2 – to - måneders varsel.

DEL III ARBEIDSTIDS- OG LØNNSBESTEMMELSER

§ 3 ANSETTELSESFORHOLD

- 3.1. Ledige og nyopprettede stillinger skal kunngjøres på en slik måte at ansatte i organisasjoner tilknyttet denne overenskomst gis anledning til å søke. Ved ekstern kunngjøring skal den interne skje på samme tidspunkt.
- 3.2. Overenskomsten skal gjelde for alle hel- og deltidsansatte som har fylt 16 år.
- 3.3. Ved nyansettelser, interne opprykk skal tillitsvalgte ha forslags- og uttalerett. Tillitsvalgte orienteres om prosjekt som skal settes i verk, og har forslags- og uttalerett i tilfeller hvor ansatte i organisasjonen (jf. § 1) søker stillingen.
- 3.4. Når det ansettes nye arbeidstakere, skal disse av arbeidsgiver gjøres oppmerksom på at det er ønskelig at alle er organisert i fagforeningen.
- 3.5. Ved ansettelse skal alle arbeidstakere motta en ansettelsesbekreftelse der lønn, innplassering i overenskomstens lønnsplan og prøvetid fremgår.
- 3.6. Med deltidsansatte menes arbeidstakere som på årsbasis arbeider enkelte dager i uka med full eller redusert arbeidstid disse dager, eller arbeidstakere som på årsbasis arbeider fast hver dag med redusert daglig arbeidstid. Deltidsansatte kommer inn under overenskomstens bestemmelser og skal ha månedslønn i forhold til lønnsbestemmelsene i § 6.
- 3.7. Med midlertidig ansatte menes vikarer, ekstrahjelp, prosjekt-/engasjementansatte i arbeidsforhold som gjelder for et bestemt tidsrom eller for et bestemt arbeid av forbigående art. Alle midlertidige ansatte skal motta en arbeidsavtale i hht. arbeidsmiljøloven §§ 14-5 (1-3) og 14-6. Bruk av prosjekt-/engasjementstillinger,

ekstrahjelp eller innleid arbeidskraft kan bare skje i samsvar med forutsetningene i arbeidsmiljøloven §§ 14-9 til 14-14. Behov og vilkår for midlertidig arbeidskraft skal drøftes med tillitsvalgte på forhånd.

3.8. INNLEIE

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere iht. gjeldende regler i arbeidsmiljøloven §§ 14-12 og 14-14, skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jf. Hovedavtalen §§ 9-3 – 9-6. Dette gjelder ikke innleie av vikarer som skal erstatte enkeltpersoner.

Bedriften skal fremlegge tilgjengelig informasjon, slik at de tillitsvalgte ser at innleien er i tråd med lov- og avtaleverk.

I bedrifter som har, eller står i fare for å gå til oppsigelser og permitteringer, vises i denne sammenheng spesielt til regler om permittering og oppsigelser i Hovedavtalens kap VII.

Vikarer, jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 (2) b), skal erstatte fraværende personer.

3.8.1. Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå gjelder arbeidsmiljøloven §§ 14-12 til 14-14.

3.8.2. Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-12 a, (forslag i Prop 74L). Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom LO og en arbeidsgiversammenslutning, gjelder ikke bilagene 2 og 3 i denne overenskomsten.

3.8.3. Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt 3.8.2. kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret.

På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

3.8.4. Hovedavtalen kapittel V gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt. 3.8.2. slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgтарbeid, jf. Hovedavtalen § 5-6.

Merknad

Punktene 3.8.2., 3.8.3 og 3.8.4 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jf. Prop 74L (2011-2012).

§ 4 ANSETTELSESRÅD

På arbeidsplasser med 3 eller flere ansatte opprettes det et ansettelsesråd bestående av likt antall representanter, oppnevnt av arbeidsgiver og de tillitsvalgte. På arbeidsplasser med mindre enn 3 ansatte skal det konfereres med tillitsvalgte. Forslag til utlysningstekst skal forelegges tillitsvalgte/rådet- eller/leder for avdelingen (055) for uttalelse. Rådet innstiller overfor ansettende myndighet i saker vedrørende ansettelser og ved nyopprettelse av stillinger. Der det ikke er oppnevnt tillitsvalgte skal leder for avdeling 055 Fiskarorganisasjonens Funksjonærforening trekkes inn i ansettelsesprosessen. Fast ansettelse foretas etter forutgående prøvetid på inntil 6 måneder.

§ 5 ARBEIDSTID

5.1. ORDINÆR ARBEIDSTID

Den ordinære arbeidstid er 37 timer pr. uke og legges mellom kl. 08.00 og kl. 15.30.

Arbeidstiden skal i den utstrekning det er mulig, legges i tidsrommet mellom kl. 07.00 og kl. 17.00 og fordeles på 5 dager pr. uke.

Dager før hellig- og høytidsdager er ordinær arbeidstid fram til kl. 13.00. Det innføres turnusordning med inntil 2 personer for å holde kontoret åpent fram til kl. 15.30.

5.2. KJERNETID OG YTRE ARBEIDSTID

Med kjernetid menes det tidsrom hvor alle må være til stede. Med ytre arbeidstid menes det tidsrom hvor arbeidstidens begynnelse og slutt kan variere fra dag til dag.

Kjernetiden er fra kl. 09.00 til kl. 14.30 hele året.

Den ytre arbeidstid er fra kl. 07.00 til kl. 09.00 og fra kl. 14.30 til kl. 20.00 mandag til fredag hele året.

Det kan likevel ikke arbeides mer enn 12 timer pr. dag eller 48 timer pr. uke.

Etter individuell avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, kan det også på lørdager opparbeides inntil 5 plusstimer mellom kl. 07.00 og kl. 18.00.

Det er ikke anledning til å opparbeide plusstimer utenom ytre arbeidstid.

For opparbeidede plusstimer utbetales ikke godtgjørelse.

5.3. AVREGNINGSPERIODEN

Avregningsperioden er 12 måneder. Det avregnes per 31.12 hvert år.

5.4. TIDSOVERFØRING OG AVSPASERING AV PLUSSTIMER

Det tillates overført 50 plusstimer eller 10 minustimer til neste avregningsperiode. Tid utover 10 minustimer medfører trekk i lønn. Plusstimer utover 50 blir strøket uten kompensasjon.

Det påligger både arbeidstaker og arbeidsgiver et ansvar for at pluss- og minustimer avvikles innen avregningsperioden. Arbeidsgiver bør, senest fire måneder før avregningsperiodens slutt, legge en plan sammen med arbeidstaker for hvordan eventuell oppspart arbeidstid kan avvikles. I de tilfeller der arbeidstaker står i fare for å få strøket overskytende plusstimer over 50 timer, må arbeidssituasjonen for vedkommende tas opp til vurdering mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Plusstimer og minustimer skal avvikles i oppsigelsestiden.

Avvikling av avspaseringstid i avregningsperioden skal godkjennes av arbeidsgiver på forhånd i hvert enkelt tilfelle. I rimelig tid før avregningsperiodens utløp, skal arbeidsgiver og arbeidstaker planlegge hvorledes opparbeidede plusstimer, som ikke kan overføres, skal kunne avspaseres før avregningsperiodens utløp.

Hvis vedkommende arbeidstaker ønsker å avspasere både hele og halve dager, kan det avspaseres plusstimer tilsvarende i alt 24 hele dager pr. kalenderår.

Deltidstilsatte kan ta ut antall avspaseringsdager forholdsmessig etter avtalt stillingsprosent.

5.5. ARBEIDSTIDSREGISTRERING

Der det ikke er et automatisk registreringssystem (stemplingsur) skal det utarbeides et eget skjema eller annen form for registrering av arbeidstid.

5.6. I tidsrommet mellom jul og nyttår og mellom palmesøndag og skjærtorsdag gis avspasering i den utstrekning ledelsen finner det forsvarlig ut fra kontorets drift.

5.7. Arbeidstakere som tar utdanning etter ordinær arbeidstid skal gis fri med full lønn slik at det mellom arbeidets slutt og skoletidens begynnelse blir minst 2 timer.

Merknad

Hvis skolen begynner så tidlig at denne bestemmelse ikke kan anvendes, skal arbeidstaker gis en kort spise- eller hvilepause før skolen begynner.

5.8. Det gis permisjon med lønn på eksamensdagen uansett om eksamen foregår på fritid eller ikke. Slik permisjon gis for eksamen og deleksamen ved følgende skoleslag: grunnskole, videregående skole, høyskoler (også ved høyskoler ved desentraliserte utdanningsformer), universiteter, BI, markedsføringskurs og annen videregående utdanning.

- 5.9. Det gis også permisjon med lønn ved hjemme-/gruppeeksamen uansett om eksamen foregår på fritid eller ikke. Permisjonens lengde settes tilsvarende lengden av ordinær eksamen i vedkommende fag.
- 5.10. Det gis permisjon med lønn to – 2 – lesedager (arbeidsdager) for hver eksamensdag. Lesedagene gis i umiddelbar tilknytning til eksamen.
- 5.11. Permisjon etter denne paragraf skal gis selv om utdanning/eksamen ikke gir direkte nytte for stillingen/arbeidet arbeidstaker har, eller for virksomheten i sin alminnelighet.
- 5.12. Antall eksamensdager under pkt. 5.7 og 5.10 er begrenset til fem – 5 – dager pr. år.
- 5.13. Bestemmelsene gjelder også deltidsansatte som arbeider minst 14 timer pr. uke.

§ 6 LØNNSPLAN

Alle ansatte som omfattes av denne overenskomst, lønnes etter lønnsplan i overenskomstens Bilag 1 og innplasseres etter stillingsbeskrivelse i lønnsplanen.

Den årlige reguleringen skal ikke komme dårligere ut enn resultatet av forhandlingene mellom LO Stat og staten.

§ 7 INNPLASSERING PÅ LØNNSPLAN OG OPPRYKK

Ved tiltredelse tilsettes vedkommende i stillingen i henhold til vedtatt plassering i lønnstrinnsgruppe på lønnstabell, etter konferanse med tillitsvalgte. Opprykk gis etter de regler som gjelder for stillingsgruppen. § 11 gir hjemmel til å fremme krav om endringer i stillingsplasseringer.

§ 8 ANSIENNITETSBEREGNING

Med tjenesteansiennitet (tjenestear) menes tjenestetid som opparbeides i stilling og eventuelt tidligere annen tjeneste/utdannelse som godskrives etter følgende regler:

- 8.1. Utgangspunktet for beregning av tjenesteansiennitet er den 1. måneden, slik at den som tiltrer i første halvpart av måneden, får den 1. som utgangspunkt, og den som tiltrer etter den 15., får den 1. i påfølgende måned som utgangspunkt.
- 8.2. Tidligere offentlig og privat tjeneste godskrives i tjenesteansienniteten etter de regler som er fastsatt i lønnsplanen.
- 8.3. Ansiennitet regnes i år i kvalifiserende arbeid i stillingen med virkning fra tiltredelse.
- 8.4. Det gis opprykk innen lønnsgruppen slik det framkommer av lønnsplanen.
- 8.5. Fiskeripraksis godkjennes som kvalifiserende arbeid ved fastsettelsen av lønnsansiennitet.

- 8.6. For øvrig gjelder beregninger av lønnsansiennitet i samsvar med bestemmelsene i Statens Personalhåndbok.

§ 9 FRAVÆR SOM MEDREGNES I TJENESTEANSIENNITET

Følgende fravær regnes med i tjenesteansiennitet:

- 9.1. Fravær med hel eller delvis lønn.
- 9.2. Fravær ved oppdrag i Handel og Kontor tilknyttet organisasjoner og offentlige verv.
- 9.3. Fravær uten lønn ved militærtjeneste, sivilforsvaret, polititjeneste og siviltjeneste.
- 9.4. Fravær uten lønn med inntil 1 år i forbindelse med permisjon ved fødsel og adopsjon, såfremt gjeninntredelse i tjenesten skjer umiddelbart etter endt permisjon.
- 9.5. Fravær uten lønn i inntil 3 år for omsorgsarbeid.
- 9.6. Fravær uten lønn for å utdanne seg videre i stillinger innenfor fiskernes organisasjoner medregnes med inntil 1 år.
- 9.7. Sykefravær med inntil ett år.
- 9.8. Den administrative ledelse i samråd med tillitsvalgte kan bestemme at også annet fravær regnes med i tjenesteansiennitet.
- 9.9. For alle stillinger skal all tidligere relevant yrkespraksis medregnes som tjenesteansiennitet. Omsorgstjeneste i hjemmet, medregnes som tjenesteansiennitet for kontoransatte.
- 9.10. Når det gjelder medregning av omsorgsarbeid for barn i hjemmet, settes grensen ved myndighetsalderen – 18 år. Omsorgsarbeid må som hovedregel gjelde vedkommende arbeidstakers husstand.

Når det imidlertid gjelder en arbeidstaker som har bodd nær sine gamle foreldre og har hatt nødvendig daglig tilsyn og omsorg for disse, kan slikt omsorgsarbeid også medregnes i tjenesteansienniteten. Slik omsorg godskrives helt ut.

SØKNAD/LEGITIMASJON

Arbeidstakeren må selv fremme skriftlig anmodning om å få medregnet omsorgstjeneste.

Når det gjelder omsorg for barn i hjemmet, kan det kreves fremvist fødselsattest/dåpsattest.

Når det gjelder omsorg for gamle foreldre eller syke, kan det kreves fremvist attest fra lege eller sosialkontor.

- 9.11. Tjenesteansienniteten beholdes ved overgang fra en stilling til en annen.
- 9.12. Dersom arbeidstaker ved overgang til lavere stilling har minst 3 års tjeneste i den høyere stilling, beholder arbeidstaker sin lønn, dog ikke utover den nye stillings topplønn.
Skjer overgangen mot arbeidstakers ønske, gjelder ikke 3 års grensen.

§ 10 ARBEID VED DATASKJERM

- 10.1. Den som arbeider med data/PC, skal ha nødvendig opplæring/oppdatering.
- 10.2. Registrering av den enkelte brukers aktiviteter via det datasystem arbeidsstasjonen er knyttet til skal ikke brukes i den hensikt å måle vedkommendes effektivitet/produktivitet.
- 10.3. Arbeidstakere skal få tilbud om øyeundersøkelse og synsprøve før de begynner ved dataskjerm.
- 10.4. Dersom utfallet av undersøkelsen og prøvene nevnt over gjør det nødvendig, og dersom vanlige synskorrigerende hjelpemidler ikke kan benyttes, skal arbeidstakerne få spesielle synskorrigerende hjelpemidler som egner seg for vedkommendes arbeid.
- 10.5. Utgifter knyttet til syns- og øyeundersøkelser samt til spesielle synskorrigerende hjelpemidler som følger av denne paragraf, skal dekkes av arbeidsgiver.
- 10.6. Brilleinnfatningen dekkes med inntil kr 1 600,-. De som benytter linser får tilsvarende dekning som for briller.

§ 11 FORHANDLINGER I TARIFFPERIODEN

Dersom det i forbindelse med endret teknologi, omorganisering og omlegging av arbeidsoppgaver har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved lønns plasseringene, eller det er særlige vansker med å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert personale, kan partene lokalt i tariffperioden forhandle om:

- a) Omgjøring av stilling/stillinger fra lavere til høyere grad, (normering).
- b) Oppflytting av stilling/stillinger til høyere lønnstrinn (justering).

I rimelig utstrekning tas også hensyn til endringer som har skjedd gradvis over lengere tidsrom. Forhandlinger kan også føres når slike tiltak blir gjennomført som et ledd i effektivisering av virksomheten.

§ 12 FELLESBESTEMMELSER

- 12.1. Lønninger utbetales den 10. i hver måned. Faller nevnte dager på en helligdag, skjer lønning på nærmeste foregående hverdag.
- 12.2. Ekstrahjelp med mindre enn 1 måneds beskjeftigelse lønnes med timelønn etter regulativets satser.
- 12.3. Trekk i lønn for dager eller kortvarige permisjoner beregnes med 1 måned lik 26 arbeidsdager.
- 12.4. Ansatte skal såvidt mulig gis tjenestefrihet for ivaretagelse av offentlige verv (statlige, fylkeskommunale og kommunale). Dette gjelder ikke når disse verv skjøttes utenfor arbeidstiden.

§ 13 STEDFORTREDER GODTGJØRELSE

- 13.1. Har en arbeidstaker tjenestefri for et begrenset tidsrom, bør en annen arbeidstaker i samme tjenestegren pålegges å overta vedkommendes tjenesteplikter.
- 13.2. Under pålagt tjenestegjøring i en høyere lønnet stilling tilkommer arbeidstakeren denne høyere stillings lønn. Den høyere lønn skal betales fra første dag.
- 13.3. Det utbetales ikke stedfortredergodtgjørelse for kortere perioder enn en uke (5 arbeidsdager).
- 13.4. Stedfortredergodtgjørelse gjelder ikke for ferieavvikling.
- 13.5. Dersom arbeidstaker blir pålagt andre arbeidsoppgaver i kortere og/eller lengre tid, skal dette skje etter konsultasjoner mellom partene.

§ 14 PENSJON

Stillinger som omfattes av denne overenskomsten skal være tilknyttet de etablerte pensjonsordningene godkjent av partene.

Endringer i de etablerte pensjonsordningene kan bare iverksettes etter enighet mellom partene (FA og HK).

§ 15 FORSIKRINGER

Arbeidstakere som omfattes av denne overenskomst, knyttes til livs-, ulykkes- og reiseforsikring. Premie for de av arbeidsgiverne etablerte forsikringer dekkes av arbeidsgiver. Arbeidsgiveren plikter forøvrig å tegne forsikring for alle ansatte i henhold til lov om yrkesskadeforsikring.

Endringer i den etablerte forsikringsordningen kan endres etter inngående drøftelser mellom partene FA og HK.

§ 16 OVERTID

- 16.1. Pålagt overtidsarbeid kan anvendes i den utstrekning gjeldende lov hjemler. Innenfor rammen av den begrensning som arbeidsmiljøloven setter for overtidsarbeid i forhold til lovens ordinære arbeidstid, skal også arbeidstakerne enkeltvis være berettiget til fritakelse for overtidsarbeid ved særlig anledninger. Overtidsgodtgjørelse gis til ansatte som ikke er unntatt arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser i henholdt til § 10-12.
- Overtidsarbeid bør innskrenkes til det minst mulige.
- Dersom arbeidsgiver pålegger en arbeidstaker, å arbeide utover ordinær arbeidstid, er dette overtidsarbeid. Pålegget skal attesteres av overordnet.
- Pålagt overtidsarbeid, som etter avtale skal avspaseres, og plusstimer skal holdes adskilt i timeregnskapet.
- Arbeidstaker kan selv velge om overtidstimer i stedet skal overføres til timeregnskapet ved avregningsperiodens slutt, for å unngå at minustimene blir trukket i lønn. I slike tilfelle skal overtidstillegget utbetales.
- Overtidsgodtgjøring gis etter reglene i det offentlige regulativ. For overtidsarbeid fra kl. 15.30 – kl. 20.00 betales overtidstillegg på 50 %. Overtidsgodtgjøringen pr. time framgår av lønnstabellen. For nattarbeid (kl. 20.00 til kl. 06.00) betales 100 % for overtidsarbeid på søn-, hellig- og høytidsdager betales 100 %. Påbegynt halvtimer regnes for halv time. Ved tilsigelse til overtid etter ordinær arbeidstid skal det betales for minst 2 timers overtid.
- 16.2. Ved utførelse av overtidsarbeid utover 2 timer etter normal arbeidstid tilkjennes arbeidstaker, med mindre det arrangeres felles måltider, dekning av dokumenterte utgifter til måltid.
- 16.3. Ved pålagt overtid kan det avtales avspasering. Dersom slik avtale inngår, avspaseres time for time. Overtidstillegget skal utbetales.

§ 17 KOMPENSASJON M.M.

17.1. ARBEIDSTID FOR SPESIELLE STILLINGER

Bruk av overtidsarbeid skal i størst mulig grad unngås. Partene erkjenner imidlertid at stillingenes særskilte karakter medfører nødvendig arbeid utover normal arbeidstid i perioder.

17.1.2. I tilknytning til perioder med ekstraordinært mye overtidsarbeid utover det som er dekket av foregående punkts bestemmelser, kan den enkelte arbeidstaker avtale avspasering med ledelsen. Avspaseringen skal stå i rimelig forhold til utført overtidsarbeid.

17.1.3. Ved utførelse av overtidsarbeid utover 2 timer etter normal arbeidstid tilkjennes arbeidstaker, med mindre det arrangeres felles måltider, dekning av dokumenterte utgifter til måltid.

Merknad

Dersom partene er enige, kan alternativt ytes diettgodtgjørelse etter sats fastlagt i særavtale.

17.2. ARBEIDSTID PÅ REISER

For arbeidstid på reiser gjelder følgende:

- a) Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid. Dette gjelder også nødvendig før- og etterarbeid som må tas under reisefraværet som har tilknytning til reiseoppdraget.
- b) Tid som tilbringes på hotell og lignende telles ikke som reisetid.
- c) Reisetid mellom kl. 22.00 og kl. 06.00 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren har rett til nattillegg eller benytter soveplass.
- d) Reisetid beregnes time for time (1:1).
- c) Som reisetid regnes normalt den tiden som medgår fra reisens påbegynnelse fra arbeidssted/bosted til ankomst på møte, kurssted etc., inkludert nødvendig ventetid underveis. Dersom reisen omfatter flere steder. Regnes tid for reiser mellom stedene som reisetid. Ventetid på møter eller kurssted regnes som reisetid.

Merknad

Tid som medgår til møter, kurs og lignende regnes som arbeidstid.

17.3. BRUK AV EGEN BIL VED REISE M.M.

- a) Statens regulativ for bruk av egen bil benyttes ved reiser

17.4. ELEKTRONISK KOMMUNIKASJONSTJENESTE (EK-TJENESTER)

Når ansatte bruker elektroniske kommunikasjontjenester (EK-tjenester) i arbeid (dvs. det er et tjenstlig behov) dekker arbeidsgiver følgende tjenester:

- mobiltelefon
- tilgang til bredbånd
- mobil tilgang til datakommunikasjon, for eksempel via trådløse nett

Arbeidsgiver dekker utgifter til bredbånd/datakommunikasjon med inntil kroner 1000,- per måned med virkning fra 1. januar 2025.

§ 18 REISER

- 18.1. Partene erkjenner at stillingenes særskilte karakter medfører tjenestereiser. Arbeidsgiveren plikter å informere om omfanget av tjenestereiser ved ansettelsen.
- 18.2. For tjenestereiser dekkes hotell med frokost etter regning. I tillegg utbetales diett etter Statens satser, såfremt ikke bedre betingelser er avtalt i særavtale. Der frokost er inkludert i hotellprisen gjøres fratrukk for frokost etter de til enhver tid gjeldende beløp fastsatt av Staten. Ansatte som deltar på kurs/konferanser og møter med overnatting utenom tjenestestedet hvor oppholdet dekkes over felles regning, utbetales 50 % av diettsatsen.
- 18.3. Når det gjelder reisefravær, avtales avspasering i henhold til § 16, punkt 3 og § 17.1.

§ 19 FERIE OG FERIEGODTGJØRING

Ferie og feriegodtgjøring gis i samsvar med ferielovens bestemmelser.

Avtalefestet ferie ble innført ved tariffrevisjonen i 2002, på like vilkår som LO/NHO.

Ferieprosenten er for tiden 12,0 %.

Det gis 2 fridager til arbeidstakere over 60 år, i tillegg til ferielovens 6 ekstra feriedager.

§ 20 RETTIGHETER VED FØDSELS- OG OMSORGSPERMISJON

- 20.1. Følger de til enhver tid gjeldende bestemmelser som er fastsatt for ansatte i Staten.
- Gravid arbeidstaker med risikofyllt arbeid og som ikke kan omplasseres i samsvar med lov og forskrift og derfor må slutte i arbeidet, får fra 1. juli 1988 en utvidet rett til permisjon med lønn som svarer til perioden fra fratredelsen og fram til fødselen. Permitteringen skal ikke berøre perioden disse kvinner har rett til i ordinær fødselspermisjon og foreldrepermisjon.
- 20.2. Når viktige omsorgsgrunner foreligger, kan arbeidstaker tilstås omsorgspermisjon med lønn i inntil 2 uker eller 1 måned med halv lønn innen kalenderåret.

- 20.3. Når det gjelder farens rett til omsorgspermisjon viser en forøvrig til arbeidsmiljøloven, § 12-3 (1). Barnets far skal ha den til enhver tids gjeldende omsorgspermisjon med lønn.

Feriepenger opparbeides under hele fødselspermisjonen.

§ 21 VELFERDSPERMISJONER

Ordningen skal minst omfatte følgende tilfeller av velferdspermisjon:

- 21.1. Det gis permisjon ved dødsfall og for deltakelse i begravelse. Det gis også permisjon for nødvendige reisedager.
- 21.2. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege samt behandling av fysioterapeut, kiropraktor og konsultasjon hos psykolog. Dette gjelder også ved mammografiundersøkelse. Dette gjelder også ved følge av barn under 12 år til lege og tannlege.
- I enkelte tilfeller vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. Forøvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfeller som oftest være sykmeldt.
- 21.3. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfeller i hjemmet. Det siktes til akutte sykdomstilfeller i hjemmet, forutsatt at annen hjelp 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.
- 21.4. Permisjon i 1 dag i forbindelse med flytting til ny bolig.
- 21.5. Permisjon i forbindelse med blodgivning.
- 21.6. Permisjon for arbeidstakere som er med i den frivillige redningstjeneste og som blir innkalt i arbeidstiden for ettersøkningsoppdrag og katastrofehjelp.
- 21.7. Permisjon resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstaker må forlate arbeidsplassen på grunn av sykdom.
- 21.8. Permisjon i forbindelse med eget bryllup.
- 21.9. Permisjon for å følge eget barn første gang det begynner i barnehage/ dagmamma og/eller første gang det begynner på skole, har arbeidstaker rett på inntil 3 dagers permisjon med lønn.
- Det gis ytterligere fri i inntil 3 dager i forbindelse med planleggingsdager i barnehage og SFO/barneskole.
- Når det på grunn av spesielle forhold og etter henstilling fra barnehage eller skole er nødvendig med ytterligere oppfølging fra foresatte, har arbeidstaker rett til en dags permisjon med lønn.
- Partene i virksomheten treffer nærmere avtale om retningslinjer for ordningens praktisering.

Permisjoner etter ovenstående regler, menes permisjoner for nødvendig tid, inntil 1 dags varighet - med unntak av pkt. 1 og 9 som har egne bestemmelser, betalt med ordinær lønn.

Samboer er likestilt med ektefelle, når en person har hatt samme bopel som den ansatte i minst 2 år og vært registrert i Folkeregisteret på samme bopel som den ansatte i samme tidsrom.

- 21.10. Ansatte som er medlem av HK/FFF og som deltar på kurs- og konferanser som arrangeres av LO/forbundene har rett til tjenestefri med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. år dersom dette ikke kommer i konflikt med arbeidssituasjonen. Arbeidsgiver skal i god tid ha beskjed om ansatte som skal delta på slike arrangementer.

§ 22 BESTEMMELSER OM SOSIALE YTELSE

For sosiale ytelser som ikke er nevnt i denne overenskomst, gjelder bestemmelsene for ansatte i statsadministrasjonen.

§ 23 LØNN UNDER MILITÆRTJENESTE OG SIVILTJENESTE

- 23.1. Arbeidstaker med minst 6 måneders forutgående sammenhengende tjenestetid utbetales lønn i samsvar med punkt 2 nedenfor under militærtjeneste, tjeneste i sivilforsvaret, pliktig polititjeneste og under avtjening av sivil tjenesteplikt.
- 23.2. Arbeidstaker uten forsørgelsesbyrde utbetales 1/3 av den sivile lønn under førstegangstjenesten. Ellers utbetales full lønn. En arbeidstaker regnes ikke som forsørger dersom den andre personen har en inntekt som overstiger satsen i lønnsregulativets lønnstrinn 11. Når tjenesten varer mer enn 1 uke (7 dager), gjøres det fradrag i den sivile lønn for tjenestetillegg. Det gjøres da også fradrag for forsørgertillegg og botillegg når arbeidstakeren har full lønn.
- 23.3. For vernepliktig og utskrevet befal skal det i den sivile lønn trekkes et beløp som svarer til den militære grad/stillings hovedregulativlønn, når tjenesten varer mer enn 7 dager. Er sistnevnte lønn større enn den sivile stillings lønn, faller den sivile lønn helt bort.
- 23.4. Ferie opptjenes under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt som om arbeidstakeren var i ordinært arbeid dersom arbeidstakeren utbetales lønn etter punktene 1 - 3 ovenfor. Opptjent ferie kan anses avvirket under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt med maksimum 3 uker i tiden 15. mai til 30. september og resten i tiden 1. oktober til 30. april.

Det utbetales i tilfelle full lønn og eventuelt ferielønnsstillegg for denne tid. Trekk etter punkt 2 faller da bort. For arbeidstaker som ikke har lønn etter punktene 1 - 2, gjelder Ferielovens § 6 C.

Som supplerende bestemmelser gjelder de til enhver tid gjeldende regler i statstjenesten.

§ 24 HELSETJENESTE

Samtlige ansatte bør være tilknyttet bedriftslege /fysioterapeutordning.

Avtale om slike ordninger etableres og betales fullt ut av arbeidsgiver.

Der bedriften ikke er tilsluttet bedriftslege/fysioterapeutordning, dekkes utgifter som følge av tilsvarende tjenester av bedriften.

Fysioterapeut/kiropraktor refunderes etter regning.

§ 25 TRENING

Det gis fri med lønn i en time per uke til trening i arbeidstiden.

Del IV Diverse bestemmelser

§ 26 KOMPETANSE

Omstilling og sterkere konkurranse krever styrket kompetanse blant medarbeiderne på alle nivåer i organisasjonen.

Organisasjonen bør ha en plan for kompetanseutvikling. Arbeidsgiver har et hovedansvar for å kartlegge og analysere organisasjonens kompetansebehov. Gjennomføringen av dette kartleggingsarbeidet bør i størst mulig utstrekning skje i samarbeid med de ansatte og deres organisasjoner.

Kartlegging av organisasjonens kompetansebehov og utviklingsbehov skal omfatte samtlige arbeidstakergrupper. Slik kartlegging kan inngå som en del av en årlig utviklings- og veiledningssamtale. Organisasjonen og den enkelte ansatte bør videre bli enige om konkrete mål for opplæring.

Organisasjonen og den enkelte arbeidstaker har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen. Slik kompetanseutvikling kan f.eks. skje gjennom det daglige arbeidet, gjennom bruk av interne og eksterne kurs, selvstudier og konferanser og gjennom rammene for Fiskarlagets etter- og videreutdanningsfond.

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

Etter avtale kan organisasjonen helt eller delvis også dekke utgifter til annen relevant utdanning. Nye fleksible opplæringsformer gir organisasjonen og de ansatte flere veier fram til økt nødvendig kompetanse. Organisasjonen bør legge til rette for deltakelse på deltidsstudier. I slike tilfeller må partene i organisasjonene komme fram til praktiske ordninger som tar utgangspunkt i intensjonene om tilpasning av arbeidstiden.

Det vises for øvrig til Kap XVIII Kompetanseutvikling og Tilleggsavtale I i Hovedavtalen, samt til § 27 (Videreutdanning/etterutdanningsfond) i overenskomsten.

§ 27 VIDEREUTDANNING/ETTERUTDANNINGSFOND

- 27.1. Det skal drives et aktivt og målrettet arbeid for å tilrettelegge mulighetene for relevant faglig utvikling og etterutdanning for de ansatte.
- 27.2. Dette arbeidet skal drives i nært samarbeid mellom den administrative ledelse og de tillitsvalgte.
- 27.3. Partene er innstilt på å søke å samordne slikt arbeid mellom organisasjoner tilsluttet denne overenskomst.
- 27.4. For utdanning som er relevant for arbeidet i fiskernes organisasjoner, kan det gis permisjon med hel eller delvis lønn inntil 1 år. Ansatte som innvilges slik permisjon, må forplikte seg til å arbeide i fiskernes organisasjoner like lang tid etter permisjonen som permisjonens varighet.
- Også til annen utdanning som har betydning for vedkommendes videre utvikling, bør det kunne gis permisjon.
- 27.5. Til å ivareta intensjonene i punktene 1 – 4, samt administrere Fiskarlagets etter- og videreutdanningsfond, er det etablert et videreutdanningsråd bestående av en representant fra arbeidsgiver og en representant for de ansatte. Norges Fiskarlags generalsekretær er arbeidsgivers representant. Ansattes representant velges for to år av gangen av årsmøtet i Fiskarorganisasjonenes Funksjonærforening (FFF)/HK avd. 55.

Rådet har innstillingsrett i saker vedrørende utdanningspermisjon etter pkt. 4.

RETNINGSLINJER FOR FISKARLAGETS ETTER- OG VIDEREUTDANNINGSFOND

1. Etablering

Fiskarlagets etter- og videreutdanningsfond er etablert gjennom AU-vedtak 1/2002.

2. Formål

Fiskarlagets etter- og videreutdanningsfond har som formål å høyne- og opprettholde kompetansenivået hos ansatte i Norges Fiskarlag, Fiskarlagets Servicekontor as, Norges Fiskarlags medlemslag og tariffseksjonene (Mannskapsseksjonen og Båteierseksjonen). Dette gjennom å yte økonomisk bistand til dekning av aktuelle studiekostnader, kursavgifter og reise- og oppholdskostnader.

3. Finansiering

Fiskarlagets etter- og videreutdanningsfond finansieres gjennom tilskudd innbetalt med hjemmel i landsmøtevedtak 17/2001, pkt. 4, sålydende: «*Det avsettes et beløp tilsvarende omlag 2 % av samlet lønnsmasse til det avtalte videreutdanningsfondet for ansatte i Norges Fiskarlag og medlemslag. Beløpet avsettes med en andel fra fartøykontingent 1 og en andel fra fartøykontingent 2 før fordelingen mellom Norges Fiskarlag og medlemslag.*»

Fondskapitalen skal være minimum kr 500 000,- og oppad begrenset til kr 1 mill.

4. **Anvendelse av fondsmidlene**

Avgjørelsesmyndigheten for fondsmidlenes anvendelse tillegger Fiskarlagets videreutdanningsråd, jf. Overenskomstens § 27.5. Fiskarlagets videreutdanningsråd består av en representant for arbeidsgiversiden og en representant for de ansatte. Norges Fiskarlags generalsekretær er arbeidsgivers representant. Ansattes representant velges for to år av gangen av årsmøtet i Fiskarorganisasjonenes Funksjonærforening (FFF)/HK avd. 55.

Det kreves konsensus for å innvilge søknader om bruk av fondsmidlene. Søknader behandles løpende. Fiskarlagets videreutdanningsråd fører protokoll over sin saksbehandling.

5. **Støtte fra Fiskarlagets etter- og videreutdanningsfond**

Alle som er ansatt i Norges Fiskarlag/Fiskarlagets Servicekontor as, Norges Fiskarlags medlemslag og tariffseksjonene (Mannskapsseksjonen og Båteierseksjonen) kan søke Fiskarlagets etter- og videreutdanningsfond om støtte til relevant etter- og videreutdanning. Hva som anses som relevante støtteformål er avhengig av organisasjonens kompetanse- og utviklingsbehov til enhver tid.

Søknader om støtte fra Fiskarlagets videreutdanningsfond sendes til Norges Fiskarlag v/ generalsekretær.

Mottager av støtte skal avgi en kortfattet rapport om hvordan midlene har blitt anvendt. Dersom det oppstår vesentlige endringer i forhold til det som er beskrevet i søknaden, skal mottaker orientere Norges Fiskarlag v/ generalsekretæren om dette. Utbetaling av støtte skjer på grunnlag av dokumenterte kostnader.

§ 28 OPPLYSNINGS- OG UTDANNINGSFONDET

- 28.1. Arbeidsgiver betaler arbeidstakers premie til fondet i samsvar med det til enhver tid gjeldende beløp.
- 28.2. Beløpene føres på egen konto i tilknytning til LOs andel av Opplysnings- og utviklingsfondet og disponeres etter tilsvarende retningslinjer som i avtalen mellom NHO og LO.

§ 29 ARBEIDSTØY

De som er fast ansatt, gis en kompensasjon for bruk av eget arbeidstøy på kr 800,- pr. år. Bestemmelsen gjelder kun for medlemmer i HK/FFF.

§ 30 LØNN UNDER SYKDOM

Ved sykdom utbetales full lønn inntil 1 - ett - år.

§ 31 LØNN TIL ETTERLATTE

Når en funksjonær avgår ved døden, skal bedriften utbetale ektefelle/samboer, full lønn i 2 måneder. Dette gjelder også personer som beviselig var forsørget av avdøde.

§ 32 SLITERORDNINGEN

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. Se bilag 2.

§ 33 GARDEROBE OG OPPHOLDSROM

Bedriften skal sørge for at personalet har garderobe med låsbare skap og et hygienisk og oppvarmet lokale til oppholdssted i spisepausen.

Merknader

1. *I tilfelle det ikke er mulig å stille slike lokaler til disposisjon, skal bedriften i samarbeid med de tillitsvalgte finne fram til en hensiktsmessig og praktisk ordning.*
2. *Hva angår krav til arbeidsmiljøet, arbeidsplassen, tilrettelegging av arbeidet og hvilepauser og fritid, henvises til arbeidsmiljøloven §§ 4-1 (1), 4-4 (1), 4-1 (2), 10-9 (1og 2).*

§ 34 OPPSIGELSE

Hva angår:

- 34.1. Oppsigelsens form, avgivelse og innhold, se arbeidsmiljøloven § 15-4 (1, 2 og 3).
- 34.2. Oppsigelsesfrister, se arbeidsmiljøloven § 15-3 (1 – 9).
- 34.3. Vern mot usaklig oppsigelse, oppsigelsesvern ved sykdom, ved svangerskap og etter fødsel og ved militærtjeneste, se arbeidsmiljøloven §§ 15-7 (1), 15-8 (1), 15-9 (1) og Lov av 29/3 1940, § 1.
- 34.4. Arbeidstakerens rett til å kreve forhandlinger, reise søksmål og de frister som gjelder i den forbindelse, se arbeidsmiljøloven § 17-3.

§ 35 LØNN OVER BANK OG TREKK AV FAGFORENINGSKONTINGENT

Se bilag 4.

§ 36 SPESIELLE FORDELER

Spesielle fordeler som er praktisert eller tilsagt den enkelte eller samtlige som omfattes av denne overenskomst, kan ikke forringes uten nærmere avtale.

REGULERINGSBESTEMMELSER FOR 2. AVTALEÅR

Før utløp av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom FA og HK om lønnsregulering for 2. avtaleår.

Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har framsatt krav innen 14 dagers varsel etter forhandlingenes avslutning si opp de enkelte tariffavtaler med 14 dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. mai 2025).

AVTALEFESTET PENSJON

Partene er enige om den til enhver tid gjeldende AFP-ordning legges til grunn i dette avtaleområdet.

VEDRØRENDE BILAGENE 2 SLITERORDNINGEN OG 3 AVTALE OM NY AFP-ORDNING

Partene er enige om at avtalen med Sliterordningen, (bilag 2) og Avtalefestet pensjon (AFP, bilag 3) er en del av overenskomsten.

PROTOKOLLTILFØRSEL

Utvalgsarbeidet avtalt under tariffrevisjon 2020 videreføres i neste tariffperiode med følgende mandat:

Utvalgsarbeid i perioden

Det nedsettes et utvalg lokalt med inntil tre representanter fra hver av partene. Utvalget skal vurdere overenskomstens Bilag 1 Lønnsplan, § 6 Lønnsplan, § 7 Innplassering på lønnsplan og opprykk, § 8 Ansiennitetsberegning samt § 18 Reiser (særlig § 18.2 om tilleggssytelse ved reise). Utvalget skal foreslå endringer som gjør bestemmelsene bedre tilpasset dagens situasjon og framtidens behov. Nærmere kriterier for lønnsinnplassering og opprykk, og godtgjørelse for høyere utdanning eller tilsvarende realkompetanse defineres av utvalget.

Utvalgets forslag til eventuelle endringer i nevnte bestemmelser legges fram for tariffpartene for godkjenning før de kan iverksettes. Eventuelle endringer i overenskomsten kan avtales i forbindelse med revisjon 2. avtaleår (høsten 2025).

Oslo, november 2024

Denne overenskomsten er elektronisk godkjent.

LANDSORGANISASJONEN I NORGE

Geir Høibråten /s/

HANDEL OG KONTOR I NORGE

Christopher Beckham /s/

FISKARORGANISASJONENES ARBEIDSGIVERSAMMENSLUTNING

Sverre Johansen /s/

BILAG 1

LØNNSPLAN

Det gis et tillegg til alle på 5,2% og eksisterende lønnstrinn omgjøres til et kronebeløp med virkning fra 1. mai 2024.

PRAKTISERING AV LØNNSPLANEN

1. Ved nyansettelser innstiller ansettelsesrådet på innplassering fortrinnsvis i alternativ 1., 2. eller 3. I helt spesielle tilfeller kan det foretas direkte innplassering. Slik innplassering foretas etter en totalvurdering av søkeren opp mot angitt stillingsinnhold.
2. Interne søknader om lønnsjustering vurderes av de lokale partene i fellesskap. Vurderinger foretas med basis i fastsatte vurderingskriterier. De lokale partenes innstilling forelegges den aktuelle beslutningsinstans i organisasjonen før dette kan iverksettes.

Bilag 1 Lønnsplan fra 1. mai 2024

Førstekontorfullmektig

| Ansiennitetsår: | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|------------------|---------|---|---------|---|---------|---|---------|---|---------|---|---------|
| Lønnstrinn Alt.1 | 466 036 | | 472 243 | | 478 134 | | 497 491 | | 513 166 | | 528 420 |
| Lønnstrinn Alt.2 | 472 243 | | 478 134 | | 484 551 | | 505 907 | | 520 950 | | 535 784 |

Kontorsekretær

| Ansiennitetsår: | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|------------------|---------|---|---------|------------|---------|---|---------|---------|---|---|----|
| Lønnstrinn Alt.1 | 466 036 | | 490 863 | 528 420 | 543 674 | | 559 874 | 577 127 | | | |
| Lønnstrinn Alt.2 | 472 243 | | 497 491 | 535 784 | 551 984 | | 568 606 | 586 069 | | | |

Administrasjonssekretær

| Ansiennitetsår: | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|------------------------|---------|---------|---------|------------|---|---|---|---|---|---|----|
| Lønnstrinn Alt.1 | 595 327 | | 605 321 | 614 894 | | | | | | | |
| Lønnstrinn Alt.2 | 605 321 | | 614 894 | 625 414 | | | | | | | |
| Lønnstrinn Alt.3 | 614 894 | | 625 414 | 636 355 | | | | | | | |
| Direkte innplassering: | 647 716 | 702 420 | | | | | | | | | |

Konsulent

| Ansiennitetsår: | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|------------------------|---------|---------|---------|---|---------|---|---------|---|---|---------|---------|
| Lønnstrinn Alt.1 | 605 321 | 625 414 | 647 716 | | 668 441 | | 691 480 | | | 715 044 | 744 816 |
| Lønnstrinn Alt.2 | 614 894 | 636 355 | 656 974 | | 679 592 | | 702 420 | | | 728 405 | 757 545 |
| Lønnstrinn Alt.3 | 625 414 | 647 716 | 668 441 | | 691 480 | | 715 044 | | | 744 816 | 770 380 |
| Direkte innplassering: | 783 740 | 838 023 | | | | | | | | | |

Rådgiver

| Ansiennitetsår: | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|------------------------|---------|---------|---------|---|---------|---|---------|---|---|---------|----|
| Lønnstrinn Alt.1 | 715 044 | | 744 816 | | 770 380 | | 798 573 | | | 838 023 | |
| Lønnstrinn Alt.2 | 728 405 | | 757 545 | | 783 740 | | 818 351 | | | 863 797 | |
| Lønnstrinn Alt.3 | 744 816 | | 770 380 | | 798 573 | | 838 023 | | | 889 887 | |
| Direkte innplassering: | 916 187 | 991 720 | | | | | | | | | |

Seniorrådgiver

| | | |
|-----------------------|---------|-----------|
| Direkte innplassering | 863 797 | 1 016 548 |
|-----------------------|---------|-----------|

Regnskapsmedarbeider

| Ansiennitetsår | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---|---------|---|---|---|----|
| Lønnstrinn Alt.1 | 586 069 | 605 321 | 625 414 | 647 716 | 668 441 | | 691 480 | | | | |
| Lønnstrinn Alt.2 | 595 327 | 614 894 | 636 355 | 656 974 | 679 592 | | 702 420 | | | | |
| Lønnstrinn Alt.3 | 605 321 | 625 414 | 647 716 | 668 441 | 691 480 | | 715 044 | | | | |
| Direkte innplassering: | 728 405 | 770 380 | | | | | | | | | |

Regnskapssjef

| Ansiennitetsår: | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|------------------------|---------|---------|---------|---|---------|---|---------|---|---|---------|----|
| Lønnstrinn Alt.1 | 715 044 | | 744 816 | | 770 380 | | 798 573 | | | 838 023 | |
| Lønnstrinn Alt.2 | 728 405 | | 757 545 | | 783 740 | | 818 351 | | | 863 797 | |
| Lønnstrinn Alt.3 | 744 816 | | 770 380 | | 798 573 | | 838 023 | | | 889 887 | |
| Direkte innplassering: | 916 187 | 966 998 | | | | | | | | | |

Stillingsinnhold:

Samme standard stillingsinnhold som for konsulent, og i tillegg er *regnskapssjef* underlaget egen instruks i Norges Fiskarlag og i Fiskarlagets Servicekontor AS.

Avdelingsleder

| Ansiennitetsår: | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|------------------------|-----------|-----------|---------|---|-----------|---|---|---|---|---|----|
| Lønnstrinn Alt.1 | 863 797 | | 916 187 | | 966 998 | | | | | | |
| Lønnstrinn Alt.2 | 889 887 | | 942 066 | | 991 720 | | | | | | |
| Lønnstrinn Alt.3 | 916 187 | | 966 998 | | 1 016 548 | | | | | | |
| Direkte innplassering: | 1 047 792 | 1 134 687 | | | | | | | | | |

Informasjonsleder

| Ansiennitetsår: | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|------------------------|-----------|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Lønnstrinn Alt.1 | 991 720 | | | | | | | | | | |
| Lønnstrinn Alt.2 | 1 016 548 | | | | | | | | | | |
| Lønnstrinn Alt.3 | 1 047 792 | | | | | | | | | | |
| Direkte innplassering: | 1 078 510 | 1 209 484 | | | | | | | | | |

Advokat

| Ansiennitetsår: | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|------------------------|-----------|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Lønnstrinn Alt.1 | 991 720 | | | | | | | | | | |
| Lønnstrinn Alt.2 | 1 016 548 | | | | | | | | | | |
| Lønnstrinn Alt.3 | 1 047 792 | | | | | | | | | | |
| Direkte innplassering: | 1 078 510 | 1 209 484 | | | | | | | | | |

Fagsjef

| Ansiennitetsår: | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|------------------------|-----------|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Lønnstrinn Alt.1 | 1 016 548 | | | | | | | | | | |
| Lønnstrinn Alt.2 | 1 047 792 | | | | | | | | | | |
| Lønnstrinn Alt.3 | 1 078 510 | | | | | | | | | | |
| Direkte innplassering: | 1 078 510 | 1 209 484 | | | | | | | | | |

Økonomisjef

| Ansiennitetsår: | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|------------------------|-----------|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Lønnstrinn Alt.1 | 1 016 548 | | | | | | | | | | |
| Lønnstrinn Alt.2 | 1 047 792 | | | | | | | | | | |
| Lønnstrinn Alt.3 | 1 078 510 | | | | | | | | | | |
| Direkte innplassering: | 1 078 510 | 1 209 484 | | | | | | | | | |

| 2023 Statens A-lønnstabell fra 1. mai 2023 | | NF fra 1. mai 2024 - konvertert fra lønnstabell | |
|--|-------------------------------|---|------------------------------|
| Lønnstrinn | Brutto årslønn pr 1. mai 2023 | 2024 tillegg 5,2% | Årslønn i NF fra 1. mai 2024 |
| 41 | 443 000 | 23 036 | 466 036 |
| 42 | 448 900 | 23 343 | 472 243 |
| 43 | 454 500 | 23 634 | 478 134 |
| 44 | 460 600 | 23 951 | 484 551 |
| 45 | 466 600 | 24 263 | 490 863 |
| 46 | 472 900 | 24 591 | 497 491 |
| 47 | 480 900 | 25 007 | 505 907 |
| 48 | 487 800 | 25 366 | 513 166 |
| 49 | 495 200 | 25 750 | 520 950 |
| 50 | 502 300 | 26 120 | 528 420 |
| 51 | 509 300 | 26 484 | 535 784 |
| 52 | 516 800 | 26 874 | 543 674 |
| 53 | 524 700 | 27 284 | 551 984 |
| 54 | 532 200 | 27 674 | 559 874 |
| 55 | 540 500 | 28 106 | 568 606 |
| 56 | 548 600 | 28 527 | 577 127 |
| 57 | 557 100 | 28 969 | 586 069 |
| 58 | 565 900 | 29 427 | 595 327 |
| 59 | 575 400 | 29 921 | 605 321 |
| 60 | 584 500 | 30 394 | 614 894 |
| 61 | 594 500 | 30 914 | 625 414 |
| 62 | 604 900 | 31 455 | 636 355 |
| 63 | 615 700 | 32 016 | 647 716 |
| 64 | 624 500 | 32 474 | 656 974 |
| 65 | 635 400 | 33 041 | 668 441 |
| 66 | 646000 | 33 592 | 679 592 |
| 67 | 657300 | 34 180 | 691 480 |
| 68 | 667700 | 34 720 | 702 420 |
| 69 | 679700 | 35 344 | 715 044 |
| 70 | 692400 | 36 005 | 728 405 |
| 71 | 708000 | 36 816 | 744 816 |
| 72 | 720100 | 37 445 | 757 545 |
| 73 | 732300 | 38 080 | 770 380 |
| 74 | 745000 | 38 740 | 783 740 |
| 75 | 759100 | 39 473 | 798 573 |
| 76 | 777900 | 40 451 | 818 351 |
| 77 | 796600 | 41 423 | 838 023 |
| 78 | 821100 | 42 697 | 863 797 |
| 79 | 845900 | 43 987 | 889 887 |
| 80 | 870900 | 45 287 | 916 187 |
| 81 | 895500 | 46 566 | 942 066 |
| 82 | 919200 | 47 798 | 966 998 |

| | | | |
|----|-----------|--------|-----------|
| 83 | 942 700 | 49 020 | 991 720 |
| 84 | 966 300 | 50 248 | 1 016 548 |
| 85 | 996 000 | 51 792 | 1 047 792 |
| 86 | 1 025 200 | 53 310 | 1 078 510 |
| 87 | 1 055 200 | 54 870 | 1 110 070 |
| 88 | 1 078 600 | 56 087 | 1 134 687 |
| 89 | 1 102 200 | 57 314 | 1 159 514 |
| 90 | 1 125 800 | 58 542 | 1 184 342 |
| 91 | 1 149 700 | 59 784 | 1 209 484 |

STANDARD STILLINGSINNHOOLD:

FØRSTEKONTROLLFULLMEKTIG/KONTORSEKRETÆR/ADMINISTRASJONSSEKRETÆR

| |
|---|
| <p>Kompetanse</p> <p>Utdanning</p> <ul style="list-style-type: none"> • Det kreves videregående skole*) <p>Erfaring</p> <ul style="list-style-type: none"> • krav om allsidig og relevant erfaring • krav om erfaring i bruk av relevante administrative IT-verktøy |
| <p>Resultatansvar/påvirkning</p> <ul style="list-style-type: none"> • resultatansvar for løpende administrative funksjoner • stor påvirkning på eget ansvarsområde |
| <p>Problemløsning/arbeidsoppgavenes kompleksitet</p> <ul style="list-style-type: none"> • problemløsningen særpreges av definerte/enkle problemstillinger • problemstillingene krever normalt ikke selvstendige vurderinger og utøvelse av faglig skjønn |
| <p>Ansvarsområder</p> <ul style="list-style-type: none"> • krav om å planlegge og å organisere egne arbeidsoppgaver • oppgavene er som regel tydelig definerte, og utføres innen gitte retningslinjer og prosedyrer • ansvarlig for å koordinere en del administrative funksjoner • forutsetter evner til organisering av daglige gjøremål • kan ha regnskaps-/budsjettoppgaver |
| <p>Kontakt/kommunikasjon/samarbeid</p> <ul style="list-style-type: none"> • det stilles store krav til service, kommunikasjons- og samarbeidsegenskaper • stor kontaktflate internt • ingen representasjon |
| <p>Andre forhold</p> <p>*) Kravet til utdanning kan oppveies av lengre relevant erfaring</p> |

STILLINGSINNHOLD:

KONSULENT/REGNSKAPSMEDARBEIDER

Kompetanse

Utdanning

- kan kreves 1-2 års relevant utdanning utover vgs
- kan kreves 3-årig høyere utdanning etter vgs (bachelor, DH etc.)

Erfaring

- krav om allsidig og relevant erfaring
- krav om erfaring i bruk av relevante administrative IT-verktøy
- spisskompetanse innen nærmere definert(e) område(r) tillegges vekt

Resultatansvar/påvirkning

- resultatansvar for løpende administrative funksjoner og/eller ansvar for enklere saker innen nærmere angitt(e) område(r)
- stor påvirkning på eget ansvarsområde
- begrenset påvirkning på resultater

Problemløsning/arbeidsoppgavenes kompleksitet

- problemløsningen særpreges av en kombinasjon av udefinerte/ kompliserte og definerte/ enkle problemstillinger.
- problemstillingene kan kreve selvstendige vurderinger og utøvelse av faglig skjønn

Ansvarsområder

- krav om å planlegge og å organisere egne arbeidsoppgaver
- Oppgavene er som regel tydelig definerte, og utføres som oftest innen gitte retningslinjer og prosedyrer
- ansvar for videreutvikling av eksisterende rutiner/prosedyrer og utvikling av nye
- kan innebære ansvar for å koordinere en del administrative funksjoner
- forutsetter evner til organisering av daglige gjøremål

Kontakt/påvirkning/kommunikasjon/samarbeid

- det stilles store krav til service, kommunikasjons- og samarbeidsegenskaper
- stor kontaktflate internt
- (ingen representasjon)

Andre forhold

- kravet til utdanning oppveies av lengre relevant erfaring
- opparbeidet allsidig og relevant erfaring kan tillegges vekt

I tillegg er *regnskapssjef* underlaget egen instruks i Norges Fiskarlag og i Fiskarlagets Servicekontor AS.

STILLINGSINNHOLD:

RÅDGIVER/SENIORRÅDGIVER

Kompetanse

Utdanning

- krav om høyere utdanning

Erfaring

- det kreves erfaring fra selvstendig arbeid
- det kreves spisskompetanse innen fagområdet/fagområdene

Resultatansvar/ påvirkning

- ansvar for kompliserte/større saker innen en nærmere definert del av Fiskarlagets virksomhetsområde eller et nærmere definert fagområde
- stor/ betydelig innflytelse/ påvirkning på resultater innen tilsvarende område(r) og tilgrensende områder.

Problemløsning/ arbeidsoppgavenes kompleksitet

- problemløsningen krever høy grad av selvstendige vurderinger og nytenkning for å legge grunnlag for nye løsninger på kompliserte problemer innen fagområdet.
- problemløsningen særpreges av udefinerte/ komplekse/kompliserte problemstillinger
- problemstillingene krever utredninger, analyser, selvstendige vurderinger og utøvelse av faglig skjønn.

Ansvarsområder

- kan pålegges stedfortrederfunksjon
- kunne gå inn i en rolle knyttet til faglig kvalitetssikring og veiledning av kolleger
- kunne gå inn i en rolle knyttet til opplæring av nytilsatte
- delta i utarbeidelsen og gjennomføringen av Fiskarlagets policy innen sitt/sine ansvarsområde(r) og deltar i DNs arbeid nasjonalt og internasjonalt innen sitt felt.
- må selv planlegge og organisere egne store arbeidsoppgaver/ prosjekter, ofte av større omfang og av lengre varighet.
- kan lede arbeidsgrupper/team
- kan ha et begrenset økonomisk/administrativt ansvar innen virksomhetsområdet

Kontakt/ påvirkning/ kommunikasjon/ samarbeid

- holder godt nivå på formidling og kommunikasjon
- regelmessig kontakt med over- og underordnet organ, omfattende kontakt med andre etater
- kan ha omfattende representasjonsoppgaver, både nasjonalt og internasjonalt

STILLINGSINNHOOLD:

AVDELINGSLEDER/FAGSJEF/ØKONOMISJEF/INFORMASJONSLEDER/ADVOKAT

| |
|---|
| <p>Kompetanse</p> <p>Utdanning</p> <ul style="list-style-type: none"> • krav om høyere utdanning <p>Erfaring</p> <ul style="list-style-type: none"> • det kreves lang erfaring fra selvstendig arbeid innenfor flere fagområder • det kreves særskilt spisskompetanse innenfor flere fagområder • det stilles krav om meget høyt faglig nivå • det er ønskelig med bred innsikt og gode kunnskaper vedrørende Fiskarlagets virksomhet |
| <p>Resultatansvar/ påvirkning</p> <ul style="list-style-type: none"> • ansvar for kompliserte/større saker av mer prinsipiell karakter innen flere fagområder eller et nærmere definert fagområde • stor/betydelig innflytelse/påvirkning på resultatene innen Fiskarlagets arbeidsområder |
| <p>Problemløsning/ arbeidsoppgavenes kompleksitet</p> <ul style="list-style-type: none"> • problemløsningen krever høy grad av selvstendige vurderinger og nytenkning for å legge grunnlag for nye løsninger på kompliserte problemer innen fagområdet. • problemløsningen særpreges av udefinerte/komplekse/kompliserte problemstillinger, som gjerne strekker seg over lengre tid. • problemstillingene krever utredninger, analyser, selvstendige vurderinger og utøvelse av faglig skjønn, ofte sett helhetlig i en sammenheng. • legge til rette for beslutninger som innebærer veivalg for Fiskarlaget • ansvarsfulle oppgaver knyttet til policy, strategi/politikk |
| <p>Ansvarsområder</p> <ul style="list-style-type: none"> • kan pålegges stedfortrederfunksjon • kunne gå inn i en rolle knyttet til faglig kvalitetssikring og veiledning av kolleger • kunne gå inn i en rolle knyttet til opplæring av nytilsatte • delta i utarbeidelsen og gjennomføringen av Fiskarlagets policy innen flere fagområder/ nærmere definert fagområde og deltar i Fiskarlagets arbeid nasjonalt og internasjonalt • stor selvstendighet, og må kunne planlegge, organisere og prioritere egne store arbeids-oppgaver/prosjekter både på kort og lang sikt. • kan lede arbeidsgrupper/team. • kan ha administrativt/ økonomisk ansvar og lede større arbeidsgrupper og prosjekter på vegne av Fiskarlaget • kan innebære personalansvar • kan innebære budsjett- og regnskapsansvar |

Kontakt/ påvirkning/ kommunikasjon/ samarbeid

- holder høyt nivå på formidling og kommunikasjon
- bred kommunikasjon og samarbeid med medlemslag i Fiskarlaget, departementer/ direktorater, andre offentlige eller private virksomheter og internasjonale fora
- har representasjonsoppgaver, både nasjonalt og internasjonalt

Andre forhold

I tillegg er *økonomisjef, fagsjefer, advokat og informasjonsleder* underlagt egne instruksjoner knyttet til Norges Fiskarlag og Fiskarlagets Servicekontor as.

BILAG 2

SLITERORDNINGEN

mellom

Landsorganisasjonen i Norge og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

§ 1 BAKGRUNN OG FORMÅL

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

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

Denne protokollen (Sliterbilaget) erstatter protokollen fra oppgjøret 2018.

§ 2 ETABLERING

Sliterordningen opprettes mellom LO og YS som et eget rettssubjekt. Sliterordningen hefter bare for egne forpliktelser. Gjennom opprettelsen av Sliterordningen vil LO og YS ivareta sin tariffoppliktelse etter § 3.

LO og YS avtaler, innenfor dette bilagets rammer, de nærmere rettigheter og plikter for den enkelte arbeidstaker overfor Sliterordningen.

Det til enhver tid gjeldende regelverk for slitertillegg er tilgjengelig på Sliterordningens nettsider, se www.sliterordningen.no.

Sliterordningen etableres med virkning fra 01.01.2019. Sliterordningen kan overlate administrasjonen helt eller delvis til Fellesordningen for avtalefestet pensjon.

Fra samme tidspunkt stenges Sluttvederlagsordningen for innvilgelse av nye utbetalinger og premieplikten opphører. Sluttvederlagsordningen vil bestå inntil forpliktelser 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.

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

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

Ved avgang etter fylte 65 år gis ingen ytelse.

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

Ytelsen opphører ved død eller ved fylte 80 år.

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

§ 6 FINANSIERING

Sliterordningen finansieres ved kapital som overføres ordningen fra Sluttvederlagsordningen, premie fra bedriftene og avkastning på midlene.

Bedriftene skal betale premie fra 01.01.2019 til og med 31.12.2023. Premiesatsene skal være lik satsene som gjaldt for Sluttvederlagsordningen pr. 31.12.2018. Fra og med 01.01.2019 påløper det ikke lenger premie til Sluttvederlagsordningen.

Premie beregnes på grunnlag av det antall ansatte i bedriften som er omfattet av Sliterordningen. Premiesatsene pr. måned er:

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

Sliterordningen fastsetter nærmere regler om beregning og 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
Einan

Ole Erik Almlid

Vegard

LO

NHO

YS

BILAG 3

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 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 virkningstidspunkt fra og med 1. januar 2011. Ordningen etableres som en felles ordning i privat sektor.

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

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 inntektpensjon i folketrygdens alderspensjon.

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

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

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

AFP reguleres på samme måte som inntektpensjon 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 forbund tilsluttet LO eller YS.

BILAG 4

LØNN OVER BANK OG TREKK AV FAGFORENINGSKONTINGENT

1. Det vises til Kapittel XI, Månedlig utlønning, lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent i Hovedavtalen mellom LO og NHO.
2. Fiskarorganisasjonenes Funksjonærforening har anledning til å vedta egen kontingent. Kontingenten til Fiskarorganisasjonenes Funksjonærforening skal trekkes sammen med den vanlige kontingent ved at treksatsen økes.

BILAG 5

SAMARBEID OM BÆREKRAFTIG UTVIKLING AV FORETAKET

Arbeidslivets parter har sammen med myndighetene ansvar for å bidra til en rettferdig og bærekraftig utvikling. Partene skal samarbeide om å skape et karbonnøytralt og sirkulært samfunn med trygge arbeidsplasser. Bærekraftig utvikling er utvikling som tilfredsstillende dagens behov uten å ødelegge for fremtidige generasjoners muligheter til å tilfredsstillende sine behov, slik det er definert gjennom FNs 17 bærekraftsmål.

Omstilling til et bærekraftig samfunn vil påvirke dagens og fremtidens arbeidsplasser. Å vurdere risiko og muligheter knyttet til dette er avgjørende for lønnsomme og grønne arbeidsplasser. Arbeidslivet har både direkte og indirekte påvirkning på klima og miljø. I tillegg til å redusere eget miljøfotavtrykk kan foretakene påvirke også andre samarbeidspartnere i riktig retning.

Samarbeidet mellom foretakene og de tillitsvalgte, slik det er regulert i hovedavtalen, egner seg godt til å finne og iverksette tiltak som medfører at foretakene utvikler seg i bærekraftig retning. Det enkelte foretak skal derfor etterstrebe følgende i samråd med de tillitsvalgte;

1. Vurdere og drøfte foretakets påvirkning på klima, miljø og samfunn. Partene skal i fellesskap sette mål og finne tiltak tilpasset det enkelte foretaks ulike forutsetninger og påvirkningsmulighet. Dette bør være konkrete mål om å redusere foretakets miljø- og klimapåvirkning, og tiltak som bidrar til å nå disse målene, for eksempel:
 - miljøsertifisering av foretaket
 - miljøsertifisering av produkter og tjenester
 - redusert energibruk
 - redusert og mer miljøvennlig transport
 - resirkulering av varer og utstyr/materialer
 - redusert avfall, herunder matsvinn
 - bærekraftige innkjøp
 - opplæring av de ansatte
2. Ta opp temaet bærekraft i relevante og strukturerte samarbeidsfora. Tiltakene, konsekvensene av tiltakene og andre forhold som har betydning for foretakets utvikling i bærekraftig retning bør drøftes regelmessig. Foretaket skal gjennom et bevisst forhold til eget miljøavtrykk, stipulere årlig mengde klimagassutslipp og annen miljøskadelig aktivitet forårsaket av foretakets virksomhet. Foretaket bør innføre et miljøregnskap. Partene bør oppnevne representanter som har særskilt ansvar for oppfølging av tiltakene, og i foretak med flere enn 10 ansatte bør HK-klubben velge en miljøtillitsvalgt.

NOTATER

