

TARIFFAVTALE

mellom

Norsk Musikkråd

Musikkens studieforbund

Fylkesmusikkrådene

BandOrg

på den ene siden

og

Landsorganisasjonen i Norge

Musikernes fellesorganisasjon

Delta

på den andre siden

for perioden 1.5.2018 - 30.4.2020

DEL I HOVEDAVTALEN (VIRKE - LO)

Se den til enhver tid gjeldene hovedavtalen på www.lo.no eller www.virke.no.

DEL II OVERENSKOMST

§ 1 INNLEDENDE BESTEMMELSER

1. Omfangsbestemmelse

Denne overenskomsten gjelder for alle arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med mindre annet er avtalt i den enkelte bestemmelse. Overenskomsten omfatter også midlertidig ansatte.

Lærlinger omfattes av overenskomsten og av sentrale og lokale særavtaler med mindre noe annet er bestemt.

2. Lønn for ledere

Det kan avtales at øverste administrative leder og andre i den øverste ledelsen som er engasjert i utforming og gjennomføring av virksomhetens personalpolitikk, skal tas ut av overenskomstens bestemmelser om fastsetting og regulering av lønn.

3. Andre stillinger m.v.

Arbeidstakere må ikke ha stillinger, styreverv eller andre lønnede oppdrag som kan hemme eller sinke deres ordinære arbeid med mindre det foreligger særskilt pålegg eller tillatelse.

4. Samboere (heterofile og homofile) og registrerte partnere

Registrerte partnere og samboere - jf. § 3 nr. 2 og 3, skal få de samme rettigheter som ektefeller etter overenskomsten, sentrale og lokale særavtaler.

5. Hjemmel for å avtale andre vilkår

Det kan inngås særavtaler.

§ 2 GENERELT

Når det i fellesbestemmelsene er gjort henvisninger til lovbestemmelser, er dette gjort for å skape sammenheng i teksten og for å gjøre dem lettere tilgjengelig for brukeren. Henvisningene er ikke ment å skape rettigheter eller forpliktelser for partene ut over det disse lovene i seg selv anviser.

§ 3 DEFINISJONER

1. Overtidsgodtgjørelse

Overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 50 %. Forhøyet overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 100 %. Overtidstillegg er 50 % av timelønnen. Forhøyet overtidstillegg er 100 % av timelønnen.

2. Registrerte partnere

Som registrerte partnere regnes personer som har registrert sitt partnerskap etter lov om registrert partnerskap.

3. Samboer

Som samboer regnes to personer som har levd sammen i ekteskapslignende forhold hvis det i Folkeregisteret fremgår at de to har hatt samme bolig de siste to årene eller to personer med felles barn og felles bolig. Jf. for øvrig § 6-1 i forskrift til lov om yrkesskadeforsikring.

4. Deltidsansatt

Med deltidstilsatt forstås arbeidstaker med en normal arbeidstid beregnet på ukentlig basis eller etter en gjennomsnittsberegning etter arbeidsmiljøloven regler som er kortere enn arbeidstiden for arbeidstakere i tilsvarende heltidsstilling.

§ 4 ANSETTELSE

Ansettelser skal være i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser. Skriftlig arbeidsavtale skal foreligge. Dersom deltidstilsatte ønsker å utvide sin stilling vurderes dette i forbindelse med ledige stillinger. I forbindelse med utlysning av ledig stilling skal arbeidsgiver orientere tillitsvalgte om hvilke lønn arbeidsgiver vurderer å tilby.

§ 5 OPPSIGELSEFRISTER

1. 3 måneder eller lenger

Som hovedregel gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder med mindre lengre frist følger av arbeidsmiljøloven §§ 14-9 (4) og (5) og 17-3 (1).

2. 14dager

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

4. Dato til dato

Fristene regnes fra dato til dato.

§ 6 ARBEIDSTID

1. Definisjon

Arbeidstid er den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver.

2. Arbeidstid

Den alminnelige arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer per uke, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4.

Arbeidstiden skal i den utstrekning det er mulig legges i tiden mellom kl. 07.00 og 17.00 og fordeles på 5dager.

Behovet for å fastsette arbeidstid før kl. 07.00 eller etter kl. 17.00 drøftes med de tillitsvalgte.

4. Avtale om arbeidstid

I virksomheter hvor forholdene ligger til rette for det, kan det inngås en tidsbegrenset avtale om arbeidstid på inntil 9 timer per dag (inntil 10 timer etter avtale med tillitsvalgte). Avtalen forutsetter enighet, og inngås mellom arbeidsgiver og arbeidstaker eller mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte.

Opparbeidet tid ut over ordinær arbeidstid kan gis som:

- a) enkeltfridager
- b) sammenhengende fridager
- c) sammenhengende fridager i tilknytning til ordinær ferie

Avtaler inngått mellom partene går foran avtaler inngått mellom den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver.

5. Fleksibel arbeidstid

Fleksibel arbeidstid og vilkårene for dette fastsettes i særavtaler.

6. Hvilepauser

Partene viser til bestemmelsene i arbeidsmiljøloven §§ 10-8 og 10-9.

7. Helgeaftener og lignende

7.1 Generelt

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

Ovennevnte arbeidstakere med tjeneste på lørdag gis fri påskeaften uten trekk i lønn.

7.2 Betalingsbestemmelse

Beordret tjeneste på nevnte dager/aftener godtgjøres med tillegg på 100 %.

§ 7 REISETID

1. Reisetid skal i størst mulig grad legges innenfor ordinær arbeidstid; mellom kl. 07.00 og 17.00. Nødvendig reisevirksomhet innenfor ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.
2. Reisetid utenom ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid, med det unntaket som går fram av nedenstående pkt. 4.
3. Arbeidstaker som pålegges reiser som nevnt i pkt. 2 gis fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag. Dersom slik fritid ikke kan gis, skal det betales ordinær timelønn for den beregnede reisetiden. For reisetid på fridager som faller på lørdager, påskeaften, søn-, helge- og høytidsdager, samt etter kl. 13.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag, skal det betales 50% tillegg til den ordinær timelønnen.
4. Reisetid fra kl. 22.00 - 06.00 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren har rett til nattillegg eller nyter soveplass.
5. Som reisetid regnes den tid som går med fra reisens påbegynnelse fra arbeidssted/bosted til ankomst på møtested, inkludert nødvendig ventetid underveis. Dersom reisen omfatter flere møtesteder, regnes tid for reiser mellom møtestedene som reisetid.
6. Disse bestemmelsene om reisetid gjelder for alle ansatte. Dersom en av partene ønsker å gjøre unntak fra bestemmelsene for arbeidstakere som har arbeid av ledende art, eller som har en særlig selvstendig stilling, skal dette fastsettes i egen avtale.

§ 7 A REISEREGULATIV

De til en hver tid gjeldende særavtaler for reiser innenlands og utenlands for statens regning gjøres tilsvarende gjeldende som særavtaler for reiser for Norsk musikkråd, Musikkens studieforbunds og fylkesmusikkrådenes regning.

§ 7 B NATT-, LØRDAGS- OG SØNDAGSARBEID M.V.

1. For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 utbetales et tillegg pr klokke-time som svarer til 45 % av timelønnen. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter nr. 4 og § 4 nr. 1 og 2.
2. Arbeidstakere som etter avtale har overtidsbetaling for ordinært nattarbeid, skal ikke ha godtgjørelse etter nr. 1. Nattidskompensasjon for arbeidstakere som har andre tillegg som delvis kompenserer nattjeneste, fastsettes ved lokale forhandlinger.
3. For ordinært arbeid i tiden mellom kl. 06.00 og kl. 07.00 og mellom kl. 17.00 og kl. 20.00 på dagene mandag til fredag utbetales kr 15,- per arbeidet time.
4. Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide på lørdag eller søndag, utbetales et tillegg på minst kr. 55,- per arbeidet klokke-time i tidsrommet lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter nr. 1 og for de dager som etter § 4 nr. 1 og 2 faller på lørdag og søndag.

5. For reservetjeneste/hvilende vakt betales det i tillegg til tidsberegning følgende godtgjørelse:
 - Fra kl. 06.00-20.00 kr. 10 per løpende time
 - Fra kl. 20.00-06.00 kr. 20 per løpende time
6. Arbeidstakere utbetales kr. 200,- per hver arbeidsdag de har delt dagsverk dersom dagsverket inklusive opphold og hvilepauser, strekker seg over minst 9 timer. Hvis arbeidstakeren må møte fram flere enn to ganger hver arbeidsdag, ytterligere kr. 30,00 per frammøte. Hvilepauser etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven eller etter arbeidstakernes ønske, regnes i denne forbindelse ikke som oppdeling av tjenesten. Tillegget skal ikke tilstås dersom oppdelingen av dagsverket er godtgjort på annen måte. Det fastsettes ved forhandlinger hvilke arbeidstakere som skal ha tillegget.
7. Reglene i denne paragraf gjelder ikke for arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling, med mindre de i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder, jf. § 12 nr. 4. Arbeidstakere som normalt ikke omfattes av arbeidstidsbestemmelsene, skal gå inn under reglene i forbindelse med tjeneste som går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan).

§ 7 C HELGE- OG HØYTIDSDAGER

1. 1. og 17. mai samt nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag er fridager såfremt tjenesten tillater det. Arbeid på slike dager (ikke overtid) godtgjøres med timelønn tillagt 100 %, såfremt det ikke lokalt avtales at helgedagstjeneste skal kompenseres med fritid. Fritiden skal eventuelt svare til det dobbelte av antall arbeidede timer på nevnte dager.

Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter § 3 nr. 1, 3 og 4.
2. I den utstrekning tjenstlige hensyn tillater det, skal arbeidstakeren få fri fra kl. 12.00 følgende dager: Onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften. Dersom dette ikke lar seg gjøre av hensyn til tjenesten, utbetales arbeidstakeren timelønn tillagt 100 %.

Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter § 3 nr. 1, 3 og 4.
3. Reglene i denne paragraf gjelder ikke for arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling, med mindre de i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder, jf. § 12 nr. 4.
4. Arbeidstakere som normalt ikke omfattes av arbeidstidsbestemmelsene, skal gå inn under reglene i forbindelse med tjeneste som går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan).

§ 8 LØNN

Når ikke annet er bestemt utbetales lønn på samme dato én gang i måneden. I særskilte tilfeller kan arbeidstakeren få inntil to måneders lønn utbetalt på forskudd. Det skal inngås skriftlig avtale med arbeidstakeren om tilbakebetalingen.

§ 9 OMPLOSSERING

Ved omplassering til lavere lønnet stilling etter prøvetidens utløp i samme virksomhet pga. sykdom, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren beholde nåværende grunnlønn/lønnstrinn som en personlig ordning.

Fører yrkesskade til at en arbeidstaker må overføres til lavere lønnet stilling, gjelder som en personlig ordning for de som per 1. mai 2004 var omplassert, at de beholder tidligere rett til lønn som svarer til lønnen i den stillingen vedkommende hadde da yrkesskaden inntraff.

§ 10 LØNN UNDER SYKDOM ELLER SKADE, FØDSEL, ADOPSJON, OMSORG FOR SYKT BARN, VELFERDSPERMISJON OG YRKESSKADE

1. Lønnsbegrepet

Med lønn menes, se vedlegg til § 25

Deltidsansatte utbetales forholdsmessig lønn.

Arbeidstakeren skal utbetales den lønn han til enhver tid har krav på i sitt tilsetningsforhold, det vil si etter den tjenesteplan vedkommende ville ha vært på, dersom vedkommende var i tjeneste. Dersom en deltidstilsatt arbeidstaker får endret sin stillingsprosent i 1 måned eller mer skal den endrede stillingsprosent legges til grunn ved utbetaling av lønn så lenge endringen varer.

2. Attføringstiltak

For en arbeidstaker som blir ufør til sitt arbeid på grunn av sykdom eller yrkesskade skal eventuelle attføringstiltak tas opp til vurdering snarest mulig og senest etter 6 måneders fravær.

3. Fratreden med alders- eller uførepensjon

Når en sykmeldt arbeidstaker fratrer med alders- eller uførepensjon, skal lønnen løpe til utgangen av vedkommende kalendermåned.

Det gjøres fradrag for pensjonsytelser eller trygdeytelser herunder at slike ytelser blir overført til dekning av lønn som er utbetalt under fraværet.

§ 11 LØNN VED STEDFORTREDERTJENESTE

1. Plikt til å utføre stedfortredertjeneste

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

2. Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling utbetales etter en ukes sammenhengende tjeneste den høyere stillings lønn fra første dag når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde.

Ved tjenestegjøring i høyere lønnet stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele det ansvar som er tillagt stillingen, kan det etter drøftinger med tillitsvalgte avtales en passende godtgjøring.

3. Ferie/ferievikariat

Stedfortredertillegg gis ikke for ferievikariat ved avvikling av den lov- og avtalefestede ferie. Rett til stedfortredergodtgjøring opptjenes heller ikke ved slikt vikariat.

§ 12 OVERTID

1. Generelt

Overtidsarbeid skal være pålagt og kontrollerbart og begrenses i overensstemmelse med forutsetningen i arbeidsmiljøloven. Overtid skal i alminnelighet utføres i direkte tilknytning til den ordinære arbeidstid.

2. Tillegg til timelønn (overtidsgodtgjørelse)

For pålagt overtidsarbeid utbetales et tillegg til timelønnen på 50 % (overtidsgodtgjørelse).

Tillegget økes til 100 % (forhøyet overtidsgodtgjørelse) for overtidsarbeid mellom kl. 20.00 og 06.00 og for overtidsarbeid på lørdager, søn- og helgedager og etter kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag, jul- og nyttårsaften.

3. Avspasering

Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i det enkelte tilfelle kan pålagt opparbeidet overtid avspaseres time for time. Utenom fritiden har arbeidstakeren i slike tilfelle krav på å få utbetalt differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjørelse (overtidstillegget).

4. Arbeidstaker i ledende/særlig uavhengig stilling

Arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har særskilt uavhengig stilling, har som hovedregel ikke rett til overtidsgodtgjøring. Slik godtgjøring kan likevel utbetales når arbeidstakerne:

- a) følger dem de er satt til å lede
- b) går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan)
- c) er pålagt overtidsarbeid av overordnet leder som kan kontrollere utføringen av arbeidet. I dette tilfelle kan det gis overtidsgodtgjøring for inntil 300 timer i kalenderåret.

5. Merarbeid (deltidsansatt)

For deltidstilsatte regnes pålagt arbeid ut over den fastsatte deltid som merarbeid, og godtgjøres med ordinær timebetaling. For pålagt arbeid ut over den alminnelige arbeidstid per dag eller per uke for tilsvarende heltidsstilling utbetales overtidsgodtgjøring etter nr. 2 eventuelt at det avtales avspasering i samsvar med nr. 3.

6. Tilkalling

Arbeidstakere som etter tilkalling blir pålagt overtidsarbeid uten direkte tilknytning til sin ordinære arbeidstid, betales for 2 timer selv om arbeidet varer kortere. Dersom arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidsarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer.

§ 13 HELGE- OG HØYTIDSDAGER

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

§ 14 LØNN UNDER SYKDOM

1. Utbetaling av lønn

Det er en forutsetning for utbetaling av lønn etter dette kapittel at arbeidstaker har rett til stønad etter folketrygdloven.

Refusjonsbeløpet fra folketrygden for tilsvarende periode tilfaller virksomheten. Det skal gjøres fradrag for offentlige trygdeytelser som arbeidstakeren mottar i perioden. Dersom det blir innvilget trygdeytelser for et tidsrom tilbake hvor lønn under sykdom allerede er utbetalt, kan virksomheten kreve overført en så stor del av trygdeytelsene at lønn under sykdom for tilsvarende tidsrom dekkes.

2. Rett til sykelønn

En arbeidstaker med fast ukentlig arbeidstid har rett til full lønn under sykdom i inntil 49 uker og 5 kalenderdager. Det er en forutsetning at arbeidstakeren har tiltrådt tjenesten. Når arbeidstakeren har hatt full lønn under sykdom i til sammen 49 uker og 5 kalenderdager i de siste 3 årene, opphører retten til full lønn under sykdom.

Retten til lønn under sykdom gjelder også for arbeidstakere med skiftende arbeidstid fra uke til uke.

En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 6 måneder siden han fikk lønn under sykdom, har på nytt rett til lønn under sykdom.

3. Opphør av arbeidsforholdet

Når tilsetningsforholdet opphører henvises til folketrygdlovens bestemmelser.

4. Meldinger/dokumentasjon/kontroll

Sykdomsforfall skal meldes snarest mulig til arbeidsgiveren med opplysninger om fraværets sannsynlige varighet. Egenmelding kan nyttes etter reglene i folketrygdloven §§ 8-23 og 8-27, jf. likevel Intensjonsavtale for et mer inkluderende arbeidsliv. Retten til lønn under sykdom bortfaller dersom fraværet ikke blir tilfredsstillende dokumentert, jf. folketrygdloven § 8-7.

§ 15 PERMISJON MED LØNN VED SVANGERSKAP, FØDSEL, ADOPSJON OG AMMING

1. Utbetaling av lønn

Det er en forutsetning for utbetaling av lønn etter dette kapittel at arbeidstaker har rett til stønad etter folketrygdloven. Refusjonsbeløpet fra folketrygden for tilsvarende periode tilfaller virksomheten. Det skal gjøres fradrag for offentlige trygdeytelser som arbeidstakeren mottar i perioden. Dersom det blir innvilget trygdeytelser for et tidsrom

tilbake hvor lønn allerede er utbetalt, kan virksomheten kreve overført en så stor del av trygdeytelsene at lønn for tilsvarende tidsrom dekkes.

2. Svangerskaps- og fødselspermisjon med lønn

2.1 Generelt

Arbeidstaker som har rett til svangerskapspengene eller foreldrepenger etter lov om folketrygd utbetales full eller forholdsmessig lønn etter § 10 i permisjonstiden.

2.2 Ny permisjon

Arbeidstaker som har hatt fødselspermisjon med lønn, må ha vært i tjeneste igjen minst 1 måned for å få lønn under ny fødselspermisjon.

3. Adopsjon - ett/flere barn

Ved adopsjon av barn under 15 år gis adoptivforeldre som har vært yrkesaktive med pensjonsgivende inntekt i minst 6 av de siste 10 måneder før permisjonen tar til, rett til permisjon med lønn for samme tidsrom som arbeidstakeren får foreldrepenger etter folketrygdloven kap. 14.

Adoptivforeldre har rett til 2 ukers permisjon i forbindelse med at omsorgen for barnet overtas etter reglene i arbeidsmiljøloven § 12-3.

4. Omsorgspermisjon for faren/ annen omsorgsperson

I forbindelse med fødsel har faren rett til 2 uker omsorgspermisjon med full lønn dersom han bor sammen med moren og nytter tida til omsorg for familie og hjem, jf. arbeidsmiljøloven § 12-3 (1). Lønn beregnes på samme måte som lønn under sykdom.

Arbeidstaker som er omsorgsperson og har en relasjon til barnet uten å være biologisk mor eller far har rett til 2 ukers omsorgspermisjon, hvis vedkommende lever i registrert partnerskap i henhold til lov om registrert partnerskap, eller er samboere i ekteskapslignende forhold, hvis det av folkeregisteret fremgår at de har hatt samme adresse de siste to årene.

5. Amming

Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil 2 timer per arbeidsdag for å amme sitt barn.

Merknad:

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

6. Varsel

Arbeidstaker som ønsker å avvike fødselspermisjon skal i god tid varsle arbeidsgiver jf. arbeidsmiljøloven § 12-7.

§ 16 OMSORG FOR SYKT BARN

1. En arbeidstaker som i henhold til folketrygdens regler har rett til stønad har også rett til permisjon med lønn for samme tidsrom dog slik at ytelsene fra trygden refunderes arbeidsgiver.

2. Partene viser til lov om folketrygd som innebærer følgende:

a) Arbeidstaker som har omsorg for barn under 12 år, har rett til inntil 10 dager (inntil 15 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) permisjon med lønn pr kalenderår for nødvendig tilsyn og pleie av barnet når det er sykt eller dersom den som har det daglige tilsynet med barnet er syk.

b) Er arbeidstakeren alene om omsorgen for barnet, har vedkommende rett til inntil 20dager (inntil 30dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) permisjon med lønn per kalenderår. Samme regler gjelder dersom det er to om omsorgen, men en av dem er langvarig avskåret fra tilsynet med barnet på grunn av egen funksjonshemming, innleggelse i helseinstitusjon som langtidspasient eller tilsvarende forhold.

c) For kronisk syke eller funksjonshemmede barn under 18 år utvides retten til permisjon med lønn etter nr. 1 til henholdsvis 20 og 40dager etter reglene i folketrygdloven § 9-6.

d) Dersom arbeidstakeren selv ønsker og tjenesten tillater det, kan arbeidsgiver samtykke i fleksibelt uttak av permisjonsdagene etter pkt. 2 a- c.

§ 17 MILITÆRTJENESTE OG SIVILTJENESTE

1. Generelt

Arbeidstakere med minst 1 års sammenhengende tjeneste i virksomheten har rett til slik lønn som nevnt i pkt. 17.2 ved militær førstegangstjeneste, sivil tjenesteplikt, plikttjeneste i sivilforsvaret, i politireserven og i heimevernet. Ved tvungne repetisjonsøvelser gis tilsvarende lønn for inntil 1 måned i kalenderåret.

Merknad:

Tilsvarende rettigheter gis kvinner som verver seg til militær førstegangstjeneste.

2. Lønnens størrelse

2.1 Arbeidstaker med forsørgeransvar

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

Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under 17 år. Det samme gjelder dersom ektefelle/samboer har lavere inntekt enn kr. 160 000. For definisjon av samboer, se pkt. 10.4 b.

2.2 Arbeidstaker uten forsørgeransvar

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

3. Gjeninntredelse

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

§ 18 VELFERDSPERMISJONER

Når viktige velferds- og omsorgsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager. Dersom arbeidstakeren selv ønsker og tjenesten tillater det, kan arbeidsgiver samtykke i fleksibelt uttak av permisjonsdagene.

§ 19 YTELSER VED DØDSFALL / GRUPPELIVSFORSIKRING

1. Lov om yrkesskadeforsikring

Dersom det utbetales erstatning eller lov om yrkesskadeforsikring ved dødsfall, skal det ikke utbetales ytelse etter § 20.

2. Fastsetting av engangsbeløp

Når en heltidstilsatt arbeidstaker dør, utbetales de etterlatte et engangsbeløp som fastsettes slik (G = grunnbeløpet i folketrygden):

50 år og under 10,0 G

51 år 9,5 G

52 år 9,0 G

53 år 8,5 G

54 år 8,0 G

55 år 7,5 G

56 år 7,0 G

57 år 6,5 G

58 år 6,0 G

59 år 5,5 G

60 år og over 5,0 G

Beløpene beregnes etter alder på dødsfallstidspunktet og G på oppgjørstidspunktet.

3. Dødsfall under ulønnet permisjon

Til etterlatte etter arbeidstaker som dør innen ett år etter påbegynt permisjon, og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløpet etter vanlige regler.

4. Dødsfall under omsorgspermisjon

Til etterlatte etter arbeidstaker som har omsorgspermisjon etter § 17 (utvidet svangerskapspermisjon) - og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløpet etter vanlige regler.

5. Begunstigelse av etterlatte

Forsikringssummen utbetales i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge de er nevnt):

a) Avdødes ektefelle eller registrert partner, (se dog bokstav c).

b) Samboer (se dog bokstav c).

Som samboer regnes - i samsvar med pkt. 3.3 - person avdøde levde sammen med på dødsfallstidspunktet og som ved bekreftelse fra folkeregisteret kan dokumentere at samboerforholdet har bestått de siste to år.

c) Barn under 20 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle, registrert partner eller samboer.

d) Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde. Forsørgelse baseres på om skattefradrag ved siste skatteligning er gitt.

Ektefelle eller registrert partner regnes som etterlatt med mindre det før dødsfallet var avsagt dom for eller gitt bevilling til separasjon eller skilsmisse, eller oppløsning av partnerskap, selv om avgjørelsen ikke er rettskraftig eller endelig.

Heterofil/homofil samboer, se pkt. 3.

6. Ingen etterlatte

Dersom det ikke finnes etterlatte som nevnt i nr. 5 ovenfor, utbetales 2 G til dødsboet.

7. Deltid/flere stillingsforhold

Etterlatte, eventuelt dødsboet, etter heltidstilsatte og deltidstilsatte arbeidstakere utbetales samme engangsbeløp etter denne bestemmelsen. Etterlatte, eventuelt dødsboet, etter arbeidstakere med flere stillingsforhold innenfor overenskomsten, utbetales likevel ikke mer enn ett fullt engangsbeløp, jf. henholdsvis nr. 2, 5 og 6.

§ 20 YTELSER VED YRKESKADE

1. Definisjon

Med yrkesskade forstås skade eller sykdom som anses som yrkesskade etter lov om folketrygd §§ 13-3, 13-4 og 13-15.

Erstatning ytes også når arbeidstakeren skades ved ulykke på direkte reise mellom hjem og oppdragssted (uten at arbeidstakeren har vært innom sitt faste arbeidssted) og på tjenestereise

2. Utgiftsdekning

Rammes en arbeidstaker av en yrkesskade, skal arbeidsgiveren bære utgiftene ved sykebehandling og helbredelse samt andre utgifter forårsaket av yrkesskaden i den utstrekning utgiftene ikke dekkes av det offentlige.

3. Varighet av lønnsplikt

En arbeidstaker som ikke kan utføre sitt arbeid har rett til tjenestefri med full lønn i inntil 49 uker og 5 kalenderdager. I tillegg kommer arbeidsgiverperioden på 16 kalenderdager. Virksomheten kan tilstå ytterligere tjenestefri med lønn hvis det er grunn til å tro at arbeidstakeren innen rimelig tid kan gjenoppta arbeidet. Ved overføring til lavere stilling som følge av yrkesskade, beholder arbeidstakeren den tidligere stillings lønn etter reglene i § 9.

4. Opphør av lønn

Retten til tjenestefri med lønn opphører ved utløpet av eventuell oppsigelsesfrist. For arbeidstakere som er antatt til tidsbegrensede arbeidsforhold, utløper retten når tilsetningsforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunktet over på folketrygden.

5. Dødsfall

Hvis en arbeidstaker dør som følge av yrkesskade, utbetales de etterlatte, jf. nr. 6, en engangserstatning tilsvarende 15 G (G = grunnbeløpet i folketrygden). Beløpene beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.

6. Begunstigelse av etterlatte

Engangserstatningen utbetales i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge de er nevnt):

a) Avdødes ektefelle eller registrert partner, (se dog bokstav c).

b) Samboer (se dog bokstav c).

Som samboer regnes - i samsvar med § 3 pkt. 3 - person avdøde levde sammen med på dødsfallstidspunktet og som ved bekreftelse fra folkeregisteret kan dokumentere at samboerforholdet har bestått de siste to år.

c) Barn under 20 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle, registrert partner eller samboer.

d) Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde. Forsørgelse baseres på om skattefradrag ved siste skatteligning er gitt.

Ektefelle eller registrert partner regnes som etterlatt med mindre det før dødsfallet var avsagt dom for eller gitt bevilling til separasjon eller skilsmisse, eller oppløsning av partnerskap, selv om avgjørelsen ikke er rettskraftig eller endelig.

Heterofil/homofil samboer, se § 3 pkt. 3.

7. Ervervsmessig uførhet

Ved yrkesskade som fører til ervervsmessig uførhet på 100 %, settes erstatningssummen til 15 G. Har skadelidte bare tapt deler av sin ervervsevne, reduseres erstatningen tilsvarende.

Beløpet regnes etter G på oppgjørstidspunktet.

8. Medisinsk invaliditet

Ved varig medisinsk invaliditet på 15 % eller mer ytes i tillegg menerstatning på følgende måte:

15-29 % medisinsk invaliditet 1 G

30-70 % medisinsk invaliditet 2 G

Over 70 % medisinsk invaliditet 3 G

9. Totalt erstatningsbeløp

Det totale erstatningsbeløpet etter nr. 7 og 8 kan ikke overstige 15 G. Ved beregningen legges grunnbeløpet på oppgjørstidspunktet til grunn.

10. Tidspunkt for skade

Erstatning etter ovennevnte regler tilstås dersom skaden eller sykdommen ble konstatert etter 1. mai 1996. Dersom skaden er inntrådt eller sykdommen konstatert på et tidligere tidspunkt, følges de tariffbestemmelser som gjaldt på det tidspunkt. Ved definisjon av begrepet konstatert legges yrkesskadeforsikringsloven § 5 til grunn.

Med virkning 1. november 1998 er deltidstilsatte omfattet av bestemmelsene her på lik linje med tilsatte i heltidsstilling. Dette innebærer at ved yrkesskade eller yrkessykdom som anses som yrkesskade konstatert 1. november 1998 eller senere, utbetales deltidstilsatte erstatning etter de samme regler som for heltidstilsatte. Dersom skaden er inntrådt eller sykdommen konstatert på et tidligere tidspunkt, følges de regler som gjaldt for deltidstilsatte på det tidspunkt.

11. Samlet erstatningssum

Den samlede utbetaling til etterlatte etter §§ 19 og 20 kan ikke overstige 18 G. Deltidstilsatte med flere stillingsforhold innenfor denne overenskomsten eller deres etterlatte, utbetales ikke mer enn den tilsvarende utbetaling for tilsatte i heltidsstilling eller deres etterlatte.

12. Forholdet til Lov om yrkesskadeforsikring mv.

I de tilfeller der arbeidstakeren eller de etterlatte vil oppnå høyere erstatning etter lov 16. juni 1989 nr. 65 om yrkesskadeforsikring med Justisdepartementets forskrifter av 21. desember 1990, utbetales erstatning etter lovens regler.

Dersom erstatningen etter § 20 er høyere enn etter lov om yrkesskadeforsikring med forskrifter, utbetales differansen i tillegg til utbetaling etter loven.

§ 21 Ferie/avtalefestet ferie

Rett til ferie og feriepenger følger av ferieloven.

Ved avtale om overføring/forskuddsferie omregnes feriepengene først ved avslutning av arbeidsforholdet.

1. Utvidet feriefritid

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

Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jf. ferieloven § 5 nr. 2. Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jf. ferieloven § 5 nr. 4. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av 1 uke.

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

2. Beregning av feriepenger

Feriepenger beregnes i samsvar med ferieloven § 10.

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

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

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

3. Fastsetting av avtalefestet ferie m.v.

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

Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest 2 måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

Arbeidstaker kan kreve å få ferietid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepenger.

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

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferieloven § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. De sentrale parter oppfordrer partene lokalt til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til

produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, f.eks. i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jule- og nyttårshelgen.

4. Overføring av avtalefestet ferie

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

5. Utbetaling av feriepenger

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

Merknad:

I tariffavtaler hvor ferien etter ferieloven § 15 allerede er innført, skal antall dager ikke økes som følge av innføring av den avtalefestede ferien. Iverksettelsen og den praktiske gjennomføringen av den avtalefestede ferien for de aktuelle områder, avtales nærmere mellom partene.

§ 22 PENSJON

Det er opprettet en innskuddsbasert tjenestepensjon med virkning fra 1.7.2016 i tillegg til ytelsesbasert tjenestepensjonsordning. Innskuddsbasert tjenestepensjonsordning vil gjelde for alle som blir ansatt ved virksomhetene etter 1.7.2016.

For ansatte i virksomheten før ny tjenestepensjonsordning trådte i kraft og som ikke frivillig har gått over til ny ordning fra 1.7.2016, gjelder den ytelsesbaserte tjenestepensjonsordning.

Vilkårene i pensjonsordningen kan ikke endres uten at det er enighet om dette mellom avtalepartene.

Det ble med virkning fra 1.1.2003 inngått avtale mellom arbeidstakerorganisasjonene og Norsk musikkråd om AFP-ordning for ansatte i virksomheten i samsvar med LOs og NHOs AFP-bilag. AFP-ordningen ble videreført ved desentraliseringen av arbeidsgiveransvaret for ansatte i Musikkens studieforbund og fylkesmusikkrådene fra 1.1.2004. Gjeldende AFP-bilag er tatt inn som vedlegg til denne tariffavtalen.

§ 23 SENTRALE FORHANDLINGER

1. Sentrale forhandlinger i perioden

Det vises til § 26, 2.-4. avsnitt.

2. Frist

Dersom forhandlinger ikke kan komme i gang innen 14dager etter at krav er framsatt må utsettelse avtales mellom partene.

3. Virkningstidspunkt

Tidspunkt for iverksettelse av forhandlingsresultat fastsettes under forhandlingene.

4. Tvist

Oppstår det tvist kan hver av de parter som har ført forhandlingene bringe saken inn for et sentralt ankeutvalg.

Utvalget skal bestå av 3 medlemmer sammensatt slik: 1 representant for vedkommende arbeidstakerorganisasjon, 1 representant for arbeidsgiver og en nøytral leder. Dersom partene ikke blir enige om leder, oppnevnes denne av Riksmeklingsmannen. Dersom det er gitt fullmakt tilligger ankeadgangen den organisasjon som har gitt fullmakt. Arbeidsgiver skal varsle de øvrige parter straks resultatet av en eventuell anketvist foreligger.

§ 24 LOKALE FORHANDLINGER

1. Forhandlingssted

Forhandlingene skal gjennomføres på den enkelte virksomhet.

2. Parter

Forhandlingene i virksomheten skal gjennomføres av arbeidsgiver og organisasjonenes tillitsvalgte i virksomheten. Dersom en organisasjon ikke har tillitsvalgte i virksomheten kan lønnskrav fra medlemmet i organisasjonen etter fullmakt ivaretas av tillitsvalgte fra andre organisasjoner.

3. Protokoll

Fra forhandlingsmøtene føres protokoll. I denne tas inn tid og sted for møtet, navn på partene og deres representanter, og sluttresultat av forhandlingene. Dersom en av partene krever kan også de dokumenter som ble fremlagt tas med. Skal det gis svar på framsatte forslag, fastsettes en frist som tas inn i protokollen. Dersom ikke partene blir enige, skal partenes standpunkter ved avslutning av forhandlingene gå fram av protokollen. Partene kan kreve inntatt protokolltilførsler som inneholder begrunnelse og forutsetninger for de standpunkter de selv har tatt. Protokollen underskrives av partenes forhandlingsledere og hver av partene får sitt eksemplar.

4. Tvist

Dersom partene ikke blir enige under forhandlingene i virksomheten kan hver av partene bringe saken inn for en sentral ankenemnd - jf. § 24 nr. 4. De sentrale parter kan allikevel, dersom de er enige, realitetsbehandle saken i stedet for å fremme den for ankenemnden. Ankenemnda skal bestå av 3 medlemmer sammensatt slik: 1 representant for vedkommende arbeidstakerorganisasjon, 1 representant for arbeidsgiver og 1 nøytral leder. Dersom partene ikke blir enige om leder, oppnevnes denne av Riksmeklingsmannen.

Dersom det i samsvar med pkt. 2 annen setning er gitt fullmakt tilligger ankeadgangen den organisasjon som har gitt fullmakt.

Arbeidsgiver skal varsle de øvrige parter straks resultatet av en eventuell ankebehandling foreligger.

5. Forhandlinger

5.1 Lokale forhandlinger

Det vises til vedlegg 1.

5.2. Lokal lønnspolitikk

Det vises til vedlegg 1.

5.3 Forberedende arbeid

Det vises til vedlegg 1.

5.4 årlige forhandlinger

Generelt

Det skal føres lokale forhandlinger i virksomhetene dersom en av de nedenfor nevnte betingelser er oppfylt:

- det sentralt er avsatt midler fra den økonomiske rammen til lokale forhandlinger
- arbeidsgiversiden skyter inn midler/inntekter fra virksomheten

Forhandlingene føres en gang i kalenderåret og med virkning fra avtalt dato. Forhandlingene skal som hovedregel være avsluttet innen kalenderårets utgang.

Føring

Det vises til vedlegg 1.

Særlig grunnlag

Det vises til vedlegg 1.

Virkemidler

Det vises til vedlegg 1.

§ 25 LØNNSBESTEMMELSER M.V.

Det vises til vedlegg 1.

§ 26 VARIGHET OG REGULERING 2. AVTALEÅR

Overenskomsten gjøres gjeldende fra 1. mai 2018 til 30. april 2020 og videre for 1 - ett - år om gangen hvis den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 3 - tre - måneders varsel.

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

Dersom partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan arbeidstakerorganisasjonene si opp overenskomsten innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 dagers varsel.

Partenes avgjør selv hvordan de skal godkjenne forhandlingsresultatet eller et meklingsforslag.

VEDLEGG 1

AD. § 25 LØNNBESTEMMELSER M.V.

KAPITTEL 1: LØNNSYSTEM

1.1. Går ut

1.2 Lønnstabeller

Som lønnstabeller gjelder de til en hver tid gjeldende lønnstabeller i hovedtariffavtalen i staten.

1.3 Stillingsplassering

Stillingene innplasseres i lønnsplaner og lønnsrammer, jf. hovedtariffavtalen i staten.

Som hovedregel skal følgende lønnsplaner med tilhørende lønnsrammer eller lønnsspenn benyttes:

- Sekretær (LR09)
- Konsulent (LR17) Merknad: Benyttes for bl.a. fagkonsulenter, dvs stillinger med krav om musikkfaglig kompetanse.
- Rådgiver (lønnsspenn 39-66)
- Administrasjonssjef (lønnsspenn 42-79) Merknad: Benyttes for daglige ledere og studierektorer.

1.4 Sentrale forhandlinger i perioden

1.4.1 Endringer i lønns plasseringer

Virkemidler

Sentrale forhandlinger omfatter følgende:

- a. Fastsette antall lønnsrammer og deres utforming
- b. Avgjøre hvilken lønnsramme en stilling på stige skal plasseres i
- c. Fastsette lønnsalternativer for direkte plasserte stillinger
- d. Fastsette godskrivningsregler/skrivningsbestemmelser av generell karakter
- e. Stillinger kan omgjøres til ny stillingskode
- f. Opprette/endre stillingskoder

1.4.2 Forhandlinger på særlig grunnlag

Forhandlingsgrunnlag

Partene sentralt kan i tariffperioden føre forhandlinger når det

- a) har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av stillingenes/arbeidstakernes lønn. I rimelig utstrekning tas også hensyn til endringer som har skjedd gradvis over lengre tidsrom

b) er særlige vansker med å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft.

Forhandlingene gjelder forhold som omfatter arbeidstakere i flere virksomheter. Dersom partene er enige om det, kan en også ta opp spørsmål som omfatter stillinger/arbeidstakere innen en virksomhet. Krav som er fremmet - og ikke er ferdig behandlet/tvisteløst - hindrer ikke partene i å fremme krav om lønnsendring for de samme stillinger/arbeidstakere etter pkt. 1.4.1.

Virkemidler

Under forhandlingene kan partene benytte følgende virkemidler:

- a) Stillinger/arbeidstakere plassert i lønnsramme kan gis endret plassering innenfor lønnsrammens alternativer.
- b) Stillinger/arbeidstakere med lønnsspenn kan gis endret plassering innenfor stillingskodens lønnsspenn.
- c) Stillinger/arbeidstakere kan omgjøres til ny stillingskode.
- d) Tilstå tilleggsansiennitet.
- e) Tilstå tillegg etter B-tabellen og kronetillegg.
- f) Avgjøre hvilken lønnsramme en stilling på stige skal plasseres i. Dersom partene er enige om det, kan det også føres forhandlinger om:
- g) Å endre lønnsrammer og lønnsspenn.
- h) Overgang mellom lønnsramme og lønnsspenn.

Frist

Dersom forhandlinger ikke kan komme i gang innen 14dager etter at krav er framsatt må utsettelse avtales mellom partene.

Virkningstidspunkt

Tidspunkt for iverksettelse av forhandlingsresultat fastsettes under forhandlingene.

1.4.3 Tvist

Oppstår det tvist kan hver av de parter som har ført forhandlingene bringe saken inn for et sentralt ankeutvalg. Utvalget skal bestå av 3 medlemmer sammensatt slik: 1 representant for vedkommende arbeidstakerorganisasjon, 1 representant for arbeidsgiver og en nøytral leder. Dersom partene ikke blir enige om leder, oppnevnes denne av Riksmeklingsmannen.

Dersom det er gitt fullmakt tilligger ankeadgangen den organisasjon som har gitt fullmakt.

Arbeidsgiver skal varsle de øvrige parter straks resultatet av en eventuell anketvist foreligger.

1.4.4 Sentrale særavtaler

Det kan innenfor rammen av denne overenskomsten inngås sentrale særavtaler.

KAPITTEL 2: LOKALE FORHANDLINGSBESTEMMELSER

2.1 Forhandlingssted

Forhandlingene skal gjennomføres på den enkelte virksomhet. Dersom virksomheter har samme hovedarbeidsgiver - kan HSH i samråd med de berørte arbeidstakerorganisasjoner avgjøre at hovedarbeidsgiver skal føre forhandlingene for disse virksomheter.

2.2. Parter

Forhandlingene i virksomheten skal gjennomføres av arbeidsgiver og organisasjonenes tillitsvalgte i virksomheten. Dersom en organisasjon ikke har tillitsvalgte i virksomheten kan lønnskrav fra medlemmet i organisasjonen etter fullmakt ivaretas av tillitsvalgte fra andre organisasjoner.

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

2.3 Protokoll

Fra forhandlingsmøtene føres protokoll. I denne tas inn tid og sted for møtet, navn på partene og deres representanter, og sluttresultat av forhandlingene. Dersom en av partene krever det, kan også de dokumenter som ble fremlagt tas med. Skal det gis svar på framsatte forslag, fastsettes en frist som tas inn i protokollen. Dersom ikke partene blir enige, skal partenes standpunkter ved avslutning av forhandlingene gå fram av protokollen.

Partene kan kreve inntatt protokolltilførsler som inneholder begrunnelse og forutsetninger for de standpunkter de selv har tatt. Protokollen underskrives av partenes forhandlingsledere og hver av partene får sitt eksemplar.

2.4 Tvist

Dersom partene ikke blir enige under forhandlingene i virksomheten kan hver av partene bringe saken inn for en sentral ankenemnd - jf. 1.4.2.5.

Men likevel slik at dersom det ikke oppnås enighet om produktivitetsavtale, kan saken bare løses ved voldgift dersom partene er enige om dette.

2.5 Lokale lønnsforhandlinger

2.5.1 Lokal lønnspolitikk

Lønssystemet forutsetter at de lokale parter har en egen lønnspolitikk. Virksomhetene bør med utgangspunkt i sine oppgaver, personalsituasjon og budsjett utarbeide en personalpolitikk der lønnspolitikken går inn som en innarbeidet del.

De sentrale avtaleparter tilrår at partene lokalt søker å komme frem til en felles plattform om hvordan lønssystemet skal brukes - og hvilke lønsmessige tiltak som er nødvendig for å nå virksomhetens mål.

De sentrale parter tilrår at partene lokalt kartlegger eventuelle kjønnsbetingede lønnsforskjeller på alle nivå - og forhandlingene skal ta sikte på å fjerne disse.

Før de årlige forhandlinger - se 2.5.2 - starter, skal det gjennomføres et forberedende møte mellom partene. Hensikten med møtet er å legge det praktiske grunnlag for gjennomføringen av forhandlingene og å søke en felles plattform for hvordan de økonomiske midler ved oppgjøret skal brukes.

Arbeidsgiver på den enkelte virksomhet bør så tidlig som mulig ha gjennomført det avtalefestede møte for å avtale/drøfte

- forhandlingsgrunnlaget og forhandlingspottens størrelse
- praktisk gjennomføring av årets lokale forhandlinger
- rekrutteringstiltak
- vansker med å beholde arbeidstakere
- kompetansegivende etter- og videreutdanning
- likestilling og likelønn

- lønnsmessige skjevheter
- tiltak for særskilte arbeidstakergrupper
- andre forhold ved virksomheten som en av partene mener bør legges til grunn ved fordeling av «potten»

2.5.2 årlige forhandlinger

Det skal føres lokale forhandlinger i virksomhetene dersom en av de nedenfor nevnte betingelser er oppfylt:

- a) det sentralt er avsatt midler fra den økonomiske rammen til lokale forhandlinger
- b) arbeidsgiversiden skyter inn midler/inntekter fra virksomheten
- c) lønnsendringer ved skifte av arbeidstakere viser overskudd

Forhandlingene føres en gang i kalenderåret og med virkning fra avtalt dato. Forhandlingene skal som hovedregel være avsluttet innen kalenderårets utgang.

Endringer etter de sentrale justeringsforhandlinger per 1. juli 2008 i staten innarbeides der dette er aktuelt.

Arbeidstakere som har permisjon med lønn omfattes av forhandlingene, og skal vurderes lønnsmessig.

Arbeidstakere som før virkningsdato har gjeninnttrådt etter foreldrepermisjon uten lønn, jfr. arbeidsmiljøloven § 12-5, eller omsorgspermisjon uten lønn, jf. § 16, skal vurderes lønnsmessig.

Etter at de lokale forhandlingene er gjennomført, skal det avholdes et evalueringsmøte hvor partene utveksler erfaringer fra årets forhandlinger.

2.5.3 Særlig grunnlag

Partene kan lokalt føre forhandlinger dersom det har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av stillingenes/arbeidstakernes lønn. I rimelig utstrekning tas også hensyn til endringer som har skjedd gradvis over lengre tid er gjennomført effektiviseringstiltak uten produktivitetsavtale, men som har gitt gevinster som tilfredsstillende krav som er satt for inngåelse av slik avtale.

Etter avtale med de tillitsvalgte kan det tilstås tidsavgrenset eller varig lønnsendring når det er særlige vansker med å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft, eller til arbeidstaker som har gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde.

Krav som er fremmet og ikke er ferdig forhandlet/tvisteløst - hindrer ikke partene i å fremme krav om lønnsendring for de stillinger/arbeidstakere kravet gjelder i forbindelse med de årlige 2.5.2-forhandlingene.

Det kan på det enkelte forhandlingssted avtales at forhandlinger på grunnlag av punkt a) og b) avgrenses til en eller to ganger per år. Tidspunktet for iverksetting av forhandlingsresultatet fastsettes under forhandlingene.

2.5.4 Virkemidler

Med hjemmel i pkt. 2.5.2, 2.5.3 og 2.5.4 kan følgende virkemidler brukes:

- a) Arbeidstakere i stilling plassert i lønnsramme, kan få endret plassering innenfor lønnsrammens alternativer.
- b) Arbeidstakere i stilling med lønsspenn, kan få endret plassering innenfor stillingskodens lønsspenn.
- c) Stillinger kan omgjøres til annen stillingskode.

- d) Avtale minstelønn for arbeidstakere med særlige arbeidsoppgaver, tjenestested o.l.
- e) Opprette og endre særavtaler
- f) Tilstå tilleggsansiennitet
- g) Tilstå fast eller tidsavgrenset tillegg etter B-tabellen
- h) Tilstå fast eller tidsavgrenset kronetillegg
- i) Virkemidlene i bokstav a)-h) kan også nyttes for grupper av arbeidstakere

Under forhandlinger på pkt. 2.5.3 Særlige grunnlag, kan særavtaler om lønns- og arbeidsvilkår, jf. pkt. e), bare opprettes og endres dersom partene er enige om dette.

2.5.5 Lokale særavtaler

Det kan innenfor rammen av denne overenskomsten inngås lokale særavtaler.

KAPITTEL 3: TILSETTING I LEDIG STILLING M.V.

Før utlysning av ledig stilling (om stillingen ikke utlyses - før aktuell kandidat kontaktes) skal tillitsvalgte for organisasjonene i vedkommende virksomhet/driftsenhet/arbeidsområde orienteres om den lønn stillingen vil bli utlyst (tilbudt) med. De tillitsvalgte kan innen tre dager kreve å få drøfte lønns plasseringen. Ved lønns plassering skal det tas hensyn til likelønn.

Arbeidsgiver kan inntil 12 måneder etter ansettelse i virksomheten, og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse, vurdere arbeidstakerens lønn på nytt innenfor stillingens lønnsalternativer.

KAPITTEL 4: FELLESBESTEMMELSER - LØNNSSYSTEM

4.1 Definisjoner

1. Lønn omfatter stillingens lønn etter hovedlønnstabellens og tilleggslønnstabellens satser dersom ikke annet er avtalt. Deltids tilsattes lønn utregnes i forhold til vedkommendes deltidsprosent.

2. Månedslønn er årslønn etter nr. 1 dividert med 12. Daglønn er månedslønn dividert med 30.

Med timelønn i §§ 7B, 7C og 12 forstås årslønn dividert med 1850 hvis ikke annet er avtalt. Timelønn for arbeidstakere som lønnes pr time, beregnes ut fra årslønnen og arbeidstiden for tilsvarende heldagsstilling.

3. Lønnsbegrep i forbindelse med § 10.1 er: Det utbetales full ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt turnusplan/tjenesteplan.

4. Overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 50 %. Forhøyet overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 100 %. Overtidstillegg er 50 % av timelønnen. Forhøyet overtidstillegg er 100 % av timelønnen.

5. Lønnsplan er en oversikt over stillingene i en yrkesgruppe og stillingenes lønns- og opprykksregler.

6. Tjenesteansiennitet er:

- tjenestetid som opparbeides i stilling(er)

- eventuell tidligere annen tjeneste som godskrives etter reglene i § 4
- permisjoner etter § 56, jf. § 3 nr. 3.
- tilleggsansiennitet som gis etter reglene i nr. 7.

7. Tilleggsansiennitet er:

- ansiennitet som arbeidstakeren kan gis ved tilsetning ut over det vedkommende etter gjeldende godskrivingsregel har krav på
- bedret ansiennitet som arbeidstakeren gis ved lokale forhandlinger.

8. Virksomhet er det enkelte arbeidsgivermedlem som er tariffbundet på dette området.

4.2 Innplassering på lønnsplan

1. Ved tiltredelse foretas innplassering på lønnsplanen for vedkommende yrkesgruppe.
2. Opprykk skjer etter de regler som er fastsatt for den enkelte lønnsplan.
3. Stillingskode, stillingsbetegnelse og lønnsramme/lønnsspenn skal benyttes.
4. Ved avansement innen samme virksomhet fra direkte plassert stilling til stilling med minst samme topplønn på grunnstigen, beholdes tidligere lønn som en personlig ordning.

4.3 Tjenesteansiennitet ved tilsetning og opprykk

1. Ved tiltredelse fastsettes arbeidstakerens tjenesteansiennitet, og regnes tidligst fra fylte 18 år. Utgangspunktet for beregningen av tjenesteansiennitet er den 1. i den måned vedkommende tiltrer.
2. Dersom ikke annet er bestemt, beholdes tjenesteansiennitet ved overgang innen 2 måneder fra en stilling til en annen i det statlige tariffområdet. Dette gjelder også ved overgang fra deltidstilling til heltidstilling i det statlige tariffområdet.
3. Tilleggsansiennitet kan gis som beskrevet i § 4.1 nr 7. Tilleggsansiennitet faller bort ved overgang til annen stilling.

4.4 Godskrivningsregler

Ved tilsetning etter 1. mai 2008 godskrives tidligere tjeneste i tjenesteansienniteten etter de regler som er fastsatt i paragrafen her.

A. Generelle regler:

1. All militærtjeneste, polititjeneste, sivilforsvarstjeneste og siviltjeneste godskrives fullt ut.
2. Omsorgsarbeid godskrives med inntil 3 år.
3. All yrkespraksis av mer enn 3 måneders sammenhengende varighet godskrives fullt ut.

Tidligere relevant yrkespraksis skal likevel medregnes, når yrkespraksisen er opparbeidet i et yrke hvor kortere arbeidsoppdrag er vanlig.

B. Spesielle regler:

Stillingene vil i tillegg til de generelle godskrivningsreglene i pkt. A kunne være omfattet av de spesielle godskrivningsregler nedenfor. Det fremgår av den enkelte lønnsplan hvilke stillinger dette gjelder.

1. Ved tilsetning innplasseres arbeidstaker med høyere akademisk utdanning i ltr. 42 og gis tilsvarende fiktiv tjenesteansiennitet. Den tjenesteansiennitet arbeidstakeren har krav på etter de generelle godskrivningsregler i pkt. A kommer i tillegg. Ved direkte overgang til annen stilling i virksomheten beholdes inntil 6 år av den fiktive tjenesteansienniteten dersom ikke annet blir avtalt.

2. Ved tilsetting godskrives 2 år (ved tilsetting etter 1. januar 2009 godskrives 3 år) av utdanningstiden som bachelor eller tilsvarende i tjenesteansienniteten.

C. Særlige regler:

Godskrivingsregler som kun fremgår av den enkelte lønnsplan.

Godskriving av tjenesteansiennitet etter reglene i pkt. A, B og C kan ikke overstige 100 % for samme tidsrom, dersom ikke annet er avtalt.

Merknad:

De sentrale parter vil gå gjennom lønnsplanene for å avtale hvilke stillinger som skal omfattes av de spesielle reglene under pkt. B ovenfor, samt hvilke av de særlige godskrivingsregler på de enkelte lønnsplaner det evt. er behov for å opprettholde.

4.5 Permisjoner som ikke avbryter tjenesteansienniteten

Følgende permisjoner avbryter ikke tjenesteansienniteten:

1. Permisjon med hel eller delvis lønn.
2. Permisjon ved oppdrag i arbeidstakerorganisasjon og for å utføre offentlig verv.
3. Permisjon uten lønn ved militærtjeneste, sivilforsvarstjeneste, polititjeneste og siviltjeneste, og ved arbeid i internasjonale operasjoner, hjelpeorganisasjoner og liknende.
4. Permisjon uten lønn for omsorgsarbeid.
5. Permisjon uten lønn for videreutdanning/forskning med inntil 2 år, når dette er relevant for virksomheten. En arbeidstaker som på grunn av omsorgsarbeid har fått sin utdanning forsinket eller utsatt, kan få medregnet ytterligere inntil 1 år.
6. Partene kan bestemme at også annet fravær regnes med i tjenesteansienniteten.

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 fratruke 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.nyafp.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.nyafp.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.

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 forbund tilsluttet LO eller YS

Sluttvederlagsavtalen

Gjeldende fra 01.01.2011, med språklige endringer i 2014 samt endringer i 2016¹

1.0 GENERELT

1.1 Opprettelse

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

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

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

1.2 Formål og personkrets

Hensikten med denne avtale er å yte økonomisk kompensasjon til arbeidstakere som etter fylte 50 år og til og med fylte 66 år, blir sagt opp uten at oppsigelsen skyldes eget forhold, eller når arbeidsforholdet opphører som følge av uførhet eller kronisk sykdom.

1.3 Rettsstilling

Sluttvederlagsordningen er en selvstendig juridisk person med egen regnskapsføring. Sluttvederlagsordningens midler holdes skilt fra Partenes midler og hefter ikke for deres forpliktelser. Dette er ikke til hinder for at Sluttvederlagsordningen innkrever og fordeler Opplysnings- og utviklingsfonds midler på vegne av LO og NHO og eventuelle andre arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner, såfremt midlene holdes skilt fra midlene i Sluttvederlagsordningen.

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

¹ Skatteloven § 5-15 ble endret 18. desember 2015, med virkning fra 1.1.2016. Etter tidligere skattelov § 5-15 første ledd bokstav a, var sluttvederlag fra Sluttvederlagsavtalen mellom LO og NHO ikke regnet som inntekt. Dette medfører at personer som oppfylte vilkårene for sluttvederlag senest pr. 31.12.2015 får dette utbetalt skattefritt, og at personer som oppfyller vilkårene for sluttvederlag etter 1.1.2016 ikke får dette utbetalt skattefritt. Klassifisering av sluttvederlag som skattbar inntekt kan også medføre at utbetaling av sluttvederlag påvirker rett til andre ytelser fra det offentlige, f. eks uføretrygd og arbeidsledighetstrygd. Dette er ikke endelig avklart per april 2016.

2.0 KOLLEKTIVE VILKÅR

2.1 Hvilke bedrifter som er tilsluttet

Tilsluttet Sluttvederlagsordningen er:

- a) Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som har avtale med forbund innenfor LO.
- b) Tariffbundne bedrifter utenfor NHO som har tariffavtale med forbund innenfor LO.
- c) Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som ikke har tariffavtale med forbund innenfor LO, når arbeidsgiver og arbeidstakere er blitt enige om at bedriften skal slutte seg til ordningen. Slik tilslutning må godkjennes av styret for Sluttvederlagsordningen.
- d) Tariffbundne bedrifter tilhørende andre tariffområder enn de som faller inn under bokstavene a–c forutsatt at Partene er enige om at tariffområdet skal være med. Ved brudd på eventuelle vilkår som er satt for slik tilslutning i medhold av første ledd, kan Partene etter innstilling fra styret trekke tillatelsen tilbake.
- e) Bedrifter som etter tidligere avtale hadde anledning å være tilsluttet på frivillig basis.

Tilslutningen skjer automatisk om bedriften har inngått tariffavtale som omfatter Sluttvederlagsbilaget til LONHO.

Når en bedrift er med i Sluttvederlagsordningen, så omfatter premieplikten samtlige arbeidstakere.

2.2 Inn- og uttrede av Sluttvederlagsordningen

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

Dersom vilkårene for deltakelse ikke lenger er oppfylt, påhviler det den relevante tarifforganisasjon umiddelbart å melde fra til Sluttvederlagsordningen. Frivillige tilmeldte bedrifter kan på eget initiativ tre ut av Sluttvederlagsordningen når de måtte ønske.

I de tilfeller hvor bedriften er tilsluttet en arbeidsgiverorganisasjon skal denne anses for relevant tarifforganisasjon. For øvrig foretas tilmelding av den aktuelle arbeidstakerorganisasjon.

3.0 INDIVIDUELLE VILKÅR

3.1 Tilknytning til ordningen

Arbeidstakeren må ha vært omfattet av ordningen i de siste 3 måneder før oppsigelsen ble gitt. Opphører arbeidsforholdet som følge av uførhet eller kronisk sykdom, må arbeidstakeren ha vært omfattet av ordningen før sluttdato – jfr. pkt. 3. 5.

3.2 Krav til alder og ansiennitet

For å kunne innvilges sluttvederlag må arbeidstakeren ved sluttdato ha fylt 50 år, men ikke ha fylt 67 år, samt ikke ha rett til eller mottatt avtalefestet pensjon (AFP) og dessuten:

- a) ha vært ansatt minst 10 år i sammenheng i bedriften, eller
- b) ha sammenlagt 20 år i bedriften, herav de siste 3 år i sammenheng, eller
- c) ha minst 15 års sammenhengende medlemskap i sluttvederlagsordningen umiddelbart før sluttdato, eller
- d) ha arbeidet i et fag som hører inn under overenskomsten for anleggsgagene, felles-overenskomsten for byggfag og elektromontører i til sammen 20 år – hvorav de siste 5 årene i sammenheng. Arbeidstaker må på søknadstidspunktet være ansatt i en bedrift som er omfattet av Sluttvederlagsavtalen. Ansienniteten som kreves etter dette punkt skal godtgjøres ved attestasjon fra arbeidsgiver(e) og/eller NAV, om nødvendig supplert med opplysninger fra forbund/fagforening. Om ikke uførhet/kronisk sykdom er årsak til at vedkommende måtte slutte, er det et tilleggsvilkår at vedkommende har mottatt dagpenger ved arbeidsledighet i minst 3 måneder uten å ha blitt tilvist passende arbeid.

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

Om en arbeidstaker ikke arbeider i bedriften som følge av at vedkommende er permittert eller mottar arbeidsavklaringspenger, anses vedkommende å beholde tilknytningen til bedriften i inntil ett år, regnet fra siste ordinære arbeidsdag.

3.3 Oppsigelse, sykdom m.m.

Sluttvederlag ytes til arbeidstakere som blir sagt opp fra sitt arbeid – helt eller delvis – på grunn av innskrenkning, nedbemanning, avvikling eller konkurs.

Avtale om fratreden som inngås i forbindelse med at en bedrift nedbemanner likestilles med oppsigelse. I den utstrekning det ytes etterlønn/sluttpakke, vil sluttvederlag likevel ikke kunne innvilges om arbeidstakeren har fått nytt arbeid før vedkommende er tilstått dagpenger. Arbeidstakere som fristilles uten noen bestemt fratredelsesdato tilstås ikke sluttvederlag.

Sluttvederlag ytes til arbeidstakere som innvilges uførepensjon.

Sluttvederlag kan ytes til arbeidstaker som mottar arbeidsavklaringspenger, såfremt Sluttvederlagsordningen legger til grunn at sykdommen er kronisk og det er lite sannsynlig at

søkeren kommer tilbake i sitt tidligere arbeid i overskuelig fremtid. For sin vurdering kan Sluttvederlagsordningen kreve fremlagt dokumentasjon, herunder tilfredsstillende legeerklæring og dokumenter i saksgang knyttet til søknad og innvilgelse av arbeidsavklaringspenger, som viser at søker ikke er i stand til å fortsette i sitt arbeid eller annet passende arbeid i bedriften, jfr. pkt. 3.4.

3.4 Annet passende arbeid m.m.

Om en arbeidstaker som mister arbeidet, jfr. pkt. 3.3, tilbys annet passende arbeid i bedriften, eller i samme konsern som bedriften inngår i, eller hos nye eiere, eller i annet foretak som viderefører virksomheten, tilstås det ikke sluttvederlag.

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

Det samme gjelder om arbeidstakeren selv overtar hele eller deler av bedriften, slik at vedkommende i realiteten fortsetter i sitt tidligere arbeid

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

Ved fusjon og ved virksomhetsoverdragelse som faller inn under virkeområdet til arbeidsmiljøloven kapittel 16, blir overtakende foretak (ny arbeidsgiver) tilsluttet Fellesordningen med plikt til premiebetaling. Dette gjelder likevel ikke dersom ny arbeidsgiver benytter sin rett hjemlet i arbeidsmiljøloven § 16-2 annet ledd til å reservere seg.

3.5 Fastsetting av sluttdato

Sluttdatoen er normalt oppsigelsestidens utløp.

Når uførhet eller kronisk sykdom nødvendiggjør opphør av arbeidsforholdet, skal sluttdatoen regnes å være 6 måneder etter siste fysiske arbeidsdag ved full fratredelse fra arbeidslivet, og 6 måneder etter siste dag i ordinær stilling ved delvis fratredelse fra arbeidslivet.

3.6 Vilkår for rett til nytt sluttvederlag

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

3.7 Dødsfall og sluttvederlag

Bare arbeidstakeren selv kan kreve sluttvederlag. Et vilkår for utbetaling av sluttvederlag til de etterlatte, jfr. pkt. 7.3, er at krav om sluttvederlag er fremsatt før dødsfallet.

3.8 Før tidspensjon (bedriftsbaserte) og AFP

Førtidspensjon, avtalt mellom bedriften og den ansatte, må være et ledd i en reell bemanningsreduksjon for at sluttvederlag skal kunne innvilges.

Sluttvederlag ytes ikke til arbeidstakere som tar ut AFP.

I tilfeller der opprinnelig AFP er blitt utbetalt i påvente av uføretrygd, mister arbeidstakeren retten til senere å ta ut sluttvederlag. Om AFP-tillegget ikke er utbetalt i mer enn 6 måneder, kan retten til sluttvederlag gjenopprettes ved at utbetalt AFP-tillegg tilbakebetales.

4.0 STØRRELSEN PÅ SLUTTVEDERLAGET

4.1 Sluttvederlagssatsene

Følgende satser gjelder for 1/1 stilling (normalt 37,5 timer i uken) ved sluttdato f.o.m. 1.juli 2011:

50 år : kr. 20 000,-	59 år : kr. 70 000,-
51 år : kr. 20 000,-	60 år : kr. 75 000,-
52 år : kr. 25 000,-	61 år : kr. 80 000,-
53 år : kr. 30 000,-	62 år : kr. 80 000,-
54 år : kr. 40 000,-	63 år : kr. 65 000,-
55 år : kr. 50 000,-	64 år : kr. 50 000,-
56 år : kr. 55 000,-	65 år : kr. 35 000,-
57 år : kr. 60 000,-	66 år : kr. 20 000,-
58 år : kr. 65 000,-	

4.2 Lavere pensjonsalder enn 67 år

Ved utbetaling av sluttvederlag til arbeidstakere med lavere pensjonsalder enn 67 år, anvendes ovenstående skala tilsvarende, dog slik at det for siste året før oppnådd pensjonsalder utbetales kr. 20 000,-, for det nest siste året kr. 35 000,- osv. inntil 50-årsgrensen er nådd.

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

5.0 REDUKSJON AV SLUTTVEDERLAGET

5.1 Deltid

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

5.2 Bibehold av deler av stillingen

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

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

5.3 Sluttdato mindre enn ett år før ordinær pensjonsalder

Inntrer sluttdato mindre enn ett år før ordinær pensjonsalder for stillingen, skal sluttvederlaget sammen med sosiale ytelser, så som arbeidsavklaringspenger, uførepensjon, etterlattepensjon, førtidspensjon eller dagpenger, ikke overstige den nettolønn arbeidstakeren ville ha fått ved å fortsette i arbeidet til fylte 67 år. Den som har sykepenger frem til pensjonsalder, har ikke krav på sluttvederlag.

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

6.0 SAKSBEHANDLING

6.1 Fremsetting av søknad

På vegne av arbeidstakeren skal bedriften/bobestyrer, på foreskrevet skjema sende søknaden om sluttvederlag til Sluttvederlagsordningen.

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

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

Om det etter at søknaden er innsendt skjer endringer som må antas å ha betydning for behandling av søknaden, plikter både arbeidsgiver og arbeidstaker å underrette Sluttvederlagsordningen.

6.2 Foreldelse

Krav om sluttvederlag må være fremmet innen 3 år etter sluttdato. I uføresaker må krav om sluttvederlag være fremmet innen 3 år etter at vedtak om uførepensjon ble truffet

Dersom søknad om sluttvederlag ikke er sendt fordi arbeidsgiver/arbeidstaker manglet nødvendig kunnskap om muligheten til å søke sluttvederlag, inntreer foreldelse tidligst 1 år etter den dag da fordringshaveren fikk eller burde skaffet seg slik kunnskap. Foreldelsestiden kan ikke forlenges etter denne paragraf med mer enn til sammen 2 år.

6.3 Klage

Avgjørelser om sluttvederlag kan klages inn for ordningens styre eller et særskilt klageorgan oppnevnt av styret. Saker som er klagebehandlet kan begjæres gjenopptatt om det foreligger nye opplysninger.

Klage må være Sluttvederlagsordningen i hende eller postlagt innen 6 uker etter at melding om avgjørelsen er sendt til arbeidstakerens sist oppgitte adresse. Klager som er fremsatt for sent, skal avvises. I særlige tilfeller kan administrasjonen til Sluttvederlagsordningen anmode styret om å behandle en klage selv om fristen er løpt ut.

6.4 Taushetsplikt

Enhver som utfører tjeneste eller arbeid for Sluttvederlagsordningen, plikter å hindre at andre får adgang eller kjennskap til det han i forbindelse med tjenesten eller arbeidet får vite om noens personlige forhold. Som personlige forhold regnes også fødested, fødselsdato, personnummer, statsborgerforhold, sivilstand, yrke, bosted og arbeidssted.

Taushetsplikten omfatter også tekniske innretninger og fremgangsmåter, samt drifts- eller forretningsforhold, som det vil være av konkurransemessig betydning å hemmeligholde av hensyn til den som opplysningen angår.

I tillegg gjelder avtalebasert taushetsplikt for ansatt i Sluttvederlagsordningen og oppdrags-taker i samsvar med avgitt taushetserklæring. Taushetsplikt etter foregående punktum kan ikke omfatte opplysninger som er alminnelige kjent og heller ikke når opplysningsplikt følger av bestemmelse gitt i eller i medhold av lov.

7.0 UTBETALING

7.1 Utbetaling til søker

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

Krav på sluttvederlag kan ikke overdras til andre.

I tilfeller hvor bedriften selv plikter å utbetale sluttvederlaget – jfr. pkt. 7. 2, men unnlater å betale ut sluttvederlaget som forutsatt, har arbeidstakeren krav på betaling direkte fra Sluttvederlagsordningen. I så fall overtar ordningen arbeidstakerens krav mot bedriften.

7.2 Utbetaling fra bedriften

Dersom bedriften er blitt krevd, men likevel skylder premie for 2 år eller mer, plikter bedriften selv å utbetale sluttvederlaget om en ansatt oppfyller vilkårene for rett til sluttvederlag etter denne avtale. Sluttvederlaget skal også i slike tilfeller utmåles etter bestemmelsene i denne avtale.

Bedriften kan også pålegges å utbetale sluttvederlaget til en arbeidstaker som har rett til sluttvederlag etter denne avtale, om bedriften har unnlatt å melde arbeidstakeren inn i arbeidstakerregisteret.

7.3 Utbetaling etter søkerens dødsfall

Dersom søker dør før sluttvederlaget er utbetalt, kan utbetaling skje til ektefelle/samboer (bodd sammen i minimum 12 av de siste 18 måneder) eller til forsørgede barn under 21 år. Hvis avdøde etterlater seg både forsørgede barn og ektefelle eller samboer som nevnt, skal barnet ha fortrinnsrett til sluttvederlaget. Andre slektninger/årvinger kommer ikke i betraktning.

7.4 Tilbakebetaling av urettmessig utbetalt sluttvederlag

Dersom noen får utbetalt sluttvederlag som følge av at det er gitt uriktige eller ufullstendige opplysninger eller at situasjonen har endret seg etter at søknaden ble innsendt, vil sluttvederlaget bli krevd tilbakebetalt.

8.0 PREMIEBETALINGEN MM.

8.1 Premien

Bedriften betaler premie for hver ansatt. Premiesatsen varierer etter arbeidstid. Beløpene reguleres av sekretariatet i LO og NHO styre, etter innstilling fra styret.

Antall ansatte som skal være gjenstand for premieberegningen fastsettes ut fra opplysninger bedriften har gitt til Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret.

Grunnlaget for fastsetting av avgiften er antall arbeidstakere innmeldt i Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret. Kvartalspremien fastsettes på grunnlag av antall ansatte ved utgangen av foregående kvartal.

8.2 Innbetaling av premie

Premien innbetales kvartalsvis til Sluttvederlagsordningen.

8.3 Ansvar for premieinnbetalingen

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

8.4 Konsekvenser av manglende premieinnbetaling m.m.

Om bedriften unnlater å betale innkrevd premie, sendes kravet til inkasso etter at det er sendt en puring.

Plikten til å innbetale skyldig premie opprettholdes ureduert, selv om arbeidsgiveren har måttet utbetale sluttvederlag etter bestemmelsen i pkt. 7.2.

9.0 LEDELSE, ADMINISTRASJON M.M.

9.1 Sluttvederlagsordningens styre

Sluttvederlagsordningens øverste myndighet er styret. Styret består av fire medlemmer og fire personlige varamedlemmer.

LO og NHO velger hver to medlemmer av styret. De personer som er valgt som medlemmer av styret i Fellesordningen for Avtalefestet pensjon fra LO og NHO anses samtidig valgt som medlemmer av styret i Sluttvederlagsordningen med mindre en part foretar særskilt valg av medlemmer til styret i Sluttvederlagsordningen. Vervet som leder i styret besettes for to år ad gangen av de to partene etter tur.

Styret kan vedta at det skal betales godtgjørelse for verv som styremedlem og varamedlem, samt særskilt klageorgan (jfr. pkt. 9.2) Styret fastsetter i tilfelle godtgjørelsens størrelse. Styret kan overlate til et utvalg bestående av inntil tre personer valgt av partene i Sluttvederlagsordningen å fastsette godtgjørelsen til styrets medlemmer.

9.2 Styrets oppgaver

Forvaltningen av Sluttvederlagsordningen hører under styret. Styret skal sørge for forsvarlig organisering av virksomheten.

Styret fastsetter planer og budsjetter for Sluttvederlagsordningens virksomhet.

Styret skal holde seg orientert om Sluttvederlagsordningens økonomiske utvikling og skal påse at dets virksomhet og regnskap er gjenstand for betryggende kontroll. Styret skal ha tilsyn med at forvaltningen av Sluttvederlagsordningens midler skjer overensstemmende med disse vedtekter og styrets vedtak.

Styret avgjør hvordan vedtektene skal fortolkes og kan avgjøre saker av prinsipiell karakter.

Styret behandler og avgjør klagesaker. Styret kan oppnevne et særskilt klageorgan til behandling av klagesakene.

Styret utarbeider forslag til endringer i vedtektene på grunnlag av den til enhver tid gjeldende Sluttvederlagsavtale.

Styret utøver for øvrig slik myndighet som det er tillagt i lov eller vedtekter eller som naturlig tilligger styret.

9.3 Styrets møter

Styret holder møte når lederen bestemmer eller et av de andre medlemmene krever det. Det skal holdes minst 4 møter hvert år med regelmessige mellomrom.

Møtet ledes av styrets leder. Er styrets leder fraværende ledes møtet av nestleder eller i dennes fravær av annen møteleder som styret velger. Er det stemmelikhet ved avgjørelse som vedtas med alminnelig flertall, gjelder det som møtelederen har stemt for.

For at styret skal være beslutningsdyktig, må minst 1 representant fra hver av partene være til stede.

Styret skal føre protokoll, som undertegnes av de medlemmer og/eller varamedlemmer som er tilstede.

Styret treffer sine vedtak med alminnelig flertall når ikke annet er bestemt i disse vedtekter.

9.4 Daglig ledelse

Sluttvederlagsordningen skal ha en administrerende direktør som daglig leder. Administrerende direktør tilsettes av styret. Styret kan fastsette instruks for stillingen.

9.5 Representasjonsforhold

Styret representerer Sluttvederlagsordningen utad.

Administrerende direktør representerer Sluttvederlagsordningen utad i saker som inngår i den daglige ledelse.

Styret kan gi styremedlemmer, administrerende direktør eller navngitte ansatte rett til å representere Sluttvederlagsordningen utad, meddele prokura eller annen fullmakt. Slik rett kan når som helst tilbakekalles.

Har styremedlem, administrerende direktør eller prokurist overskredet sin myndighet, er disposisjonen ikke bindende for Sluttvederlagsordningen når Sluttvederlagsordningen

godtgjør at medkontrahenten forsto eller burde ha forstått at myndigheten ble overskredet, og det ville stride mot redelighet å gjøre disposisjonen gjeldende.

9.6 Habilitet

Et styremedlem eller varamedlem må ikke delta i behandlingen eller avgjørelsen av spørsmål som har slik særlig betydning for egen del eller for noen nærstående at vedkommende må anses for å ha fremtredende personlig eller økonomisk særinteresse i saken. Det samme gjelder for administrerende direktør eller annen person som utfører arbeid for Sluttvederlagsordningen.

Et styremedlem eller daglig leder må heller ikke delta i en sak om lån eller annen kreditt til seg selv eller om sikkerhetsstillelse for egen gjeld.

9.7 Taushetsplikt

Taushetsplikten i pkt. 6.4 omfatter styrets medlemmer.

Styrets vedtak er ikke underlagt taushetsplikt, med mindre annet følger av første ledd eller er bestemt av styret.

Styremedlem og varamedlem har diskresjons- og taushetsplikt om opplysninger og synspunkter som fremkommer i forbindelse med styrets arbeid når ikke annet er bestemt av styret. Taushetsplikten i første punktum gjelder likevel ikke dersom det er behov for å drøfte en sak internt i den organisasjonen som medlemmet er knyttet til med mindre annet følger av første ledd.

Reglene i paragrafen her gjelder tilsvarende for medlem av særskilt klageorgan, med mindre annet er bestemt av styret i Sluttvederlagsordningen.

9.8 Sluttvederlagsordningen

Styret kan bestemme at Sluttvederlagsordningens administrative oppgaver skal tillegges Sluttvederlagsordningens administrasjon. Administrasjonen skal i tilfelle være sekretariat for Sluttvederlagsordningen og ivareta administrasjonen av Sluttvederlagsordningen. Administrerende direktør for Sluttvederlagsordningen skal være administrerende direktør også for Sluttvederlagsordningens administrasjon.

Administrasjonen skal blant annet på Sluttvederlagsordningens vegne

- a) forberede sakene som skal behandles av styret, og øvrige organer for Sluttvederlagsordningen,
- b) innkreve premier og egenandeler fra bedriftene,
- c) behandle og avgjøre søknader om sluttvederlag og i denne forbindelse kommunisere med bedriftene, arbeidstakerne og NAV,
- d) representere Sluttvederlagsordningen i utenrettslige og rettslige tvister med arbeidstakere, foretak, organisasjoner og andre,
- e) sørge for at rettigheter og plikter etter denne avtale oppfylles i tråd med hovedorganisasjonenes intensjoner.

Styret kan gi fullmakt etter pkt. 9.5 til styremedlem eller ansatt i Sluttvederlagsordningens administrasjon.

Bestemmelsene i pkt. 6.4 om taushetsplikt gjelder tilsvarende for Sluttvederlagsordningens administrasjon.

Administrasjonens kostnader knyttet til Sluttvederlagsordningen dekkes av Sluttvederlagsordningen.

9.9 Revisor

Styret velger en statsautorisert revisor og godkjenner revisors godtgjørelse. Revisor skal ha tilgang til alle opplysninger som er nødvendige for utøvelsen av arbeidet.

10.0 ANBRINGELSE AV SLUTTVEDERLAGSORDNINGENS MIDLER

10.1 Kapitalforvaltning

Styret avgjør plasseringen av Sluttvederlagsordningens midler og fastsetter retningslinjer for kapitalforvaltningen. Styret kan innenfor de fastsatte retningslinjer delegere myndighet til å bestemme plasseringer til administrasjonen.

Styret kan beslutte at Sluttvederlagsordningen skal overlate kapitalforvaltningen til et foretak med konsesjon til å drive aktiv forvaltning eller oppnevne en investeringskomité til å bestemme plasseringer eller på annen måte bistå ved kapitalforvaltningen.

Kapitalforvaltningen skal være forsvarlig.