

**Overenskomst nr 269**  
**Utløp 30.11.2010**

# **LEDERAVTALEN**

**2010 – 2012**

**mellom**

**Næringslivets Hovedorganisasjon**  
**med**  
**tilsluttede landsforeninger**

**og**

**LEDERNE**

## **Del I**

### **Hovedavtalen LEDERNE/NHO**

## **Del II**

### **Overenskomst**

#### **§ 1**

#### **Formål**

NHO og LEDERNE vil med denne avtale bidra til økt produktivitet, lønnsomhet og konkurransekraft i bedriftene. Partene er enige om at bedriftens ledere på alle nivå har et særskilt ansvar for at bedriften når sine mål gjennom samarbeid, informasjon, medvirkning, engasjement og oppfølging. Denne overenskomst skal bidra til økt kompetanse blant medlemmene og til at ledelsesfunksjonen stimuleres og videreutvikles i bedriftene.

#### **§ 2**

#### **Avtalens omfang**

##### **1. Hvem overenskomsten omfatter**

Denne overenskomst omfatter funksjonærer som har personal- og arbeidsledelse og som benytter en vesentlig del av arbeidstiden til å lede, følge opp og kontrollere andre medarbeidere.

Avtalen vil også omfatte funksjonærer som har en betrodd stilling som innebærer at stillingsinnehaveren i kraft av kompetanse og erfaring er gitt særlig ansvar for utførelse av faglige oppgaver, eller har et klart budsjett- og resultatansvar for sitt område

##### **1. Unntak**

Fra overenskomsten unntas:

- a. bedriftens/virksomhetens øverste ledelse
- b. ledere som deltar ved fastleggelse av generelle lønns- og arbeidsvilkår

Bedriften kan i spesielle tilfeller anmode om at overenskomsten ikke skal gjøres gjeldende.

Det vises for øvrig til partenes felles kommentar i vedlegg 1.

##### **3. Tvistebestemmelse.**

Uenighet om overenskomstens omfang søkes løst lokalt, eventuelt med bistand fra organisasjonene. Oppnås ikke enighet, avgjøres uenigheten av en nemnd ledet av

Riksmeglingsmannen eller en person oppnevnt av denne og med en representant for NHO og en for Lederne.

### § 3

#### **Avtaleoppsettelse**

##### **1. Avtaleoppsettelse ved bedrifter som ikke tidligere er bundet**

- a. Denne avtale gjøres etter krav fra NHO eller LEDERNE gjeldende for bedrifter tilsluttet NHO hvor LEDERNE har medlemmer blant lederne. Kravet fremsettes skriftlig overfor den annen organisasjon.
- b. Avtalen trer i kraft 2 måneder etter fremsettelsen av kravet, med mindre organisasjonene blir enige om noe annet.
- c. Sammen med kravet om avtale skal det angis hvem som kreves omfattet av avtalen med opplysninger om navn, stillingstittel og lederansvar/oppgaver.
- d. Hvis ingen innsigelser fremkommer innenfor den frist som er angitt ovenfor, ansees avtalen gjort gjeldende overensstemmende med forbundets anmodning.

##### **2. Avtaleoppsettelse for nye medlemmer i LEDERNE i bedrifter hvor avtalen er gjeldende**

Ved opptagelse av nye medlemmer i LEDERNE ansatt i bedrifter hvor avtalen tidligere er gjort gjeldende, sendes en meddelelse til bedriften om at vedkommende er innmeldt og med anmodning om avtaleoppsettelse for vedkommende med angivelse av navn, stillingstittel og lederansvar/oppgaver. Anmodningen skal videre inneholde opplysninger om at bedriften må gi beskjed innen 1 måned hvis den mener at vedkommende har slik stilling at han ikke kommer inn under avtalen.

Hvis ingen innsigelse fremkommer innen 1 måned, ansees avtalen gjort gjeldende overensstemmende med forbundets anmodning.

Gjenpart av forbundets henvendelse skal sendes NHO/landsforeningen.

3. De tillitsvalgte skal til enhver tid holde bedriften orientert om hvilke arbeidstagere som er medlemmer av LEDERNE og som avtalen omfatter.

4. Lederavtalen bortfaller automatisk for de bedrifter hvor LEDERNE ved avtalens utløp ikke lenger har medlemmer blant lederne eller hvor bedriften er meldt ut av NHO.

Organisasjonene plikter å holde hverandre orientert om forholdet som medfører at avtalen i henhold til overstående skal bortfalle.

### § 4

#### **Lønnsbestemmelser**

##### **1. Tidspunkt for lønnsvurdering**

En gang hvert år skal bedriften foreta en individuell lønnsvurdering. Den regulering som måtte bli en følge av vurderingen skal gjøres gjeldende fra en på forhånd fastsatt dato.

## **2. Lønnsdifferensiering**

Lønnsvurderingen skal være en del av en produktivitetsskapende og kompetansehevende prosess og gi den enkelte stimulans til økt innsats. Det skal tas hensyn til produktivitets- og kompetanseutviklingen og den enkeltes bidrag til denne. Lønnsdifferensiering skal foretas etter på forhånd kjente kriterier.

## **3. Forhandlinger**

Før bedriften fastsetter årets lønnregulering skal det føres reelle forhandlinger mellom bedriften og LEDERNEs tillitsvalgte. I bedrifter med færre enn 3 medlemmer har medlemmene rett til å fremlegge sine synspunkter før den årlige lønnsvurdering/regulering foretas av bedriften

Forhandlingene skal omfatte:

- a. Bedriftens lønnsevne basert på økonomi, fremtidsutsikter, produktivitet og konkurransevne.
- b. Gjennomsnittlig regulering samt prinsipper for fordeling.

Begge parter skal bestrebe seg på å oppnå enighet.

Det skal settes opp protokoll fra forhandlingene

## **4. Nyansatte**

Nyansattes lønn fastsettes av bedriften. Ved lønnsfastsettelsen skal bedriften ta hensyn til lønnsnivået i bedriften for andre i samme stilling og for andre det er naturlig å sammenlikne med.

## **5. Opplysninger m v**

De tillitsvalgte har anledning til å få utlevert følgende opplysninger:

- a. Liste over individuelle lønninger for medlemmene.
- b. Oversikt over tillegg gitt til medlemmene ved årets regulering.
- c. Bedriftens regnskap skal fremlegges og presenteres.
- d. Informasjon om de økonomiske rammer for avsluttede reguleringer med andre arbeidstakergrupper.

.

## **6. Fornyet vurdering.**

Dersom den enkelte mener urimeligheter er til stede som gir grunnlag for fornyet vurdering av den individuelle lønn, kan de tillitsvalgte ta saken opp med bedriften.

## **7. Organisasjonsmessig behandling.**

Dersom de lokale parter ikke blir enige etter pkt 4, kan partene oversende saken til sine respektive organisasjoner. Eventuelt møte mellom organisasjonene skal avvikles så snart som mulig. I alle tilfelle skal bedriften gjennomføre reguleringen.

## **§ 5 Individuell oppsigelse**

Oppsigelse skjer etter reglene i Arbeidsmiljøloven.

Har vedkommende vært ansatt i lederstilling i minst tre år i bedriften, skal den gjensidige oppsigelsesfrist være minst 3 måneder, regnet fra slutten av en kalendermåned.

## **§ 6 Ferie**

1. For ferie og feriegodtgjørelse gjelder reglene i Ferieloven, samt bestemmelsene om avtalefestet ferie m v i vedlegg 5.

2. For eldre arbeidstakere som er fylt 60 år, skal gjelde:

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

Organisasjonene er imidlertid enige om at ekstra ferie for eldre arbeidstakere ikke kan kreves henlagt til et tidspunkt som skaper vesentlige vanskeligheter for bedriftens arbeidsstokk som helhet. Hvor dette er tilfelle, har bedriften rett til å kreve at arbeidstakeren velger et annet tidspunkt for avvikling av sin ekstraferie.

## **§ 7 Skifte av stilling**

Ved skifte av stilling eller varig vesentlig endring av en stillings arbeidsområde, skal det foretas en vurdering av vedkommendes lønn, basert på den nye eller endrede stilling. Den nye lønn som blir resultatet av vurderingen, skal gis med virkning fra det tidspunkt stillingsendringen iverksettes.

## **§ 8 Vikariat i høyere stilling**

Ved vikariat i stilling med mer kvalifisert og ansvarsfullt arbeid som varer utover 3 uker i sammenheng (ikke ferievikariat) skal bedriften yte vedkommende en passende godtgjørelse.

## **§ 9 Lønn under sykdom**

Under sykdom som legitimeres ved legeattest har fast ansatt leder rett til full lønn med fradrag av folketrygdens sykepenges i minst 3 måneder i kalenderåret.

## **§ 10 Overtidsbetaling**

Ledere som omfattes av AML Kap. X betales for pålagt overtidarbeid etter de regler som gjelder for bedriftens øvrige ansatte.

Det samme gjelder matpenger/mat i forbindelse med overtid.

## **§ 11 Skiftarbeid**

Hvor lederen deltar i skiftarbeid uten at det for dette er gitt noen godtgjørelse enten i form av skifttillegg, forhøyet lønn eller forkortet arbeidstid, skal det forhandles på bedriften om en skiftgodtgjørelse som står i forhold til skiftgodtgjørelsen for arbeiderne.

## **§ 12 Lønn til etterlatte**

Når en leder som har vært ansatt som sådan i samme bedrift i minst 3 år avgår ved døden, skal bedriften utbetale ektefelle, barn eller andre personer som avdøde i skattelovens forstand har forsørget, et beløp tilsvarende full lønn i 2 måneder.

Ytelser fra statuttmessig regulert pensjonsordning, gruppelivsforsikring eller andre lignende trygdeordninger som tilfaller de etterlatte, kommer til fradrag ved lønnsutbetalingen.

Det samme gjelder ytelser fra Folketrygden, dog ikke engangsstønad ved dødsfall i henhold til Lov om folketrygd av 1998 - kap 7 og 17.

## **§ 13 Lønn under militærtjeneste**

Det skal opptas forhandlinger på bedriften om i hvilken utstrekning lønn skal betales under førstegangsmilitærtjeneste.

En leder som har minst 6 måneders sammenhengende forutgående ansettelse i bedriften, utbetales i inntil 1 måned under beordret tjenestegjøring etter samlet førstegangstjeneste i det militære, Hjemmevernet, Sivilforsvaret eller Politireserven, et så stort tillegg til det som utbetales av de militære myndigheter at det oppnås full lønn.

## **§ 14 Reiser i bedriftens tjeneste**

Reiser i bedriftens tjeneste godtgjøres etter bedriftens reiseregulativ.

Hvor bedriften ikke har slikt reiseregulativ, godtgjøres reise- og diettutgifter etter regning, eller særskilt avtale.

### **§ 15**

#### **Overgangsbestemmelser**

1. Partene er enige om at medlemmer av LEDERNE som pr. 1. november 1997 er godkjent i henhold til kriteriene i Arbeidslederavtalen for perioden 94-96 kan videreføres under lederavtalen.

Lønns- og arbeidsvilkårene for disse skal ordnes på grunnlag av bestemmelsene i lederavtalen.

2. Innføringen av den nye lederavtalen skal i seg selv ikke føre til nedjustering av den enkeltes lønn.

### **§ 16**

#### **Sluttvederlag**

LEDERNEs medlemmer som omfattes av denne avtale går inn under den til enhver tid gjeldende ordningen med Sluttvederlag.

### **§ 17**

#### **Varighet**

Denne avtale trer i kraft 1. desember 2010 og gjelder til 30. november 2012 og videre 1 – ett - år av gangen med mindre den sies opp av en av partene med minst 2 måneders skriftlig varsel.

#### **Protokolltilførsel**

Lederne fremmet krav om å kunne beholde avtaledekningen for medlemmer som i dag er dekket av sokkeloverenskomsten, dersom deres oppgaver flyttes på land. Partene er enige om at dette kravet frafalles i denne omgang. Spørsmålet anbefales behandlet mellom OLF og Lederne

BILAG TIL AVTALEN:

Vedlegg 1: Partenes felles kommentarer til overenskomsten

Vedlegg 2: Stipendordning

Vedlegg 3: Opplysnings- og Utviklingsfondet.

Vedlegg 4: AFP

Vedlegg 5: Avtalefestet ferie mv

Vedlegg 6: Midlertidig tilpasning av Lederavtalen for arbeidsmarkedsbedriftene

Oslo, mars 2011

NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON

LEDERNE

Vedlegg 1:

## **Partenes felles kommentar til overenskomsten**

### **I Avtaleforholdet**

Denne avtalen skal være en rammeavtale hvor mest mulig av de utfyllende og detaljerte bestemmelsene skal fastsettes lokalt. Ved framtidige revisjoner av denne avtalen vil dette bli videreutviklet.

Denne avtalen utgjør rammen for Lederne som interesseorganisasjon for ledere og vil klargjøre og sikre ledernes rettigheter og plikter i arbeidsforholdet.

Partene kan gjennom lokale særavtaler gi utfyllende bestemmelser om lønns- og arbeidsvilkår. Slike avtaler følger Hovedavtalens Kap IV.

### **II Unntak**

#### **A Bedriftens/virksomhetens øverste ledelse**

Fra overenskomsten vil også ledere som opptrer som bedriftens stedlige leder kunne unntas, men da basert på en konkret vurdering.

Bedriftene vil ha ulike retningslinjer, og spørsmålet bør derfor løses lokalt, eventuelt med støtte fra de respektive organisasjoner.

Også stillingsinnehaverens egen oppfatning bør vektlegges.

#### **B Ledere som deltar ved fastleggelse av generelle lønns- og arbeidsvilkår**

Bestemmelsen i § 2 pkt 2, bokstav b, har til formål å ivareta tilliten og integriteten til ledere som direkte deltar i overordnede beslutninger om bedriftens mål og strategier innenfor lønnspolitikken og gjennomføringen av denne. Det er ikke meningen at enhver deltagelse i slike overlegninger og forhandlingen skal ekskludere lederen fra å omfattes av overenskomsten.

Bedriften vil ha ulike interne retningslinjer i slike tilfeller og spørsmålet bør derfor løses lokalt utfra en konkret vurdering. Også stillingsinnehaverens egen oppfatning bør vektlegges.

### **III Overtid, hjemmevakt m v**

1

Godtgjørelse for ledere som må delta i hjemmevaksordningen fastsettes på bedriften. Det må avklares om hjemmevaktsgodtgjørelsen skal ytes særskilt eller inngå som en del av den enkeltes ordinære lønn.

2

Betaling for utrykning godtgjøres etter avtale på bedriften.

3

Dersom ikke annet er avtalt betales overtid med en godtgjørelse per time som svarer til månedslønnen dividert med det timetall som framkommer ved å multiplisere den ukentlige aktuelle arbeidstid med  $4 \frac{1}{3}$ .

4

For ledere som ikke omfattes av Arbeidsmiljølovens Kap X forutsettes det at lønns- og øvrige arbeidsvilkår er tilpasset stillingens arbeids- og ansvarsområde.

Vedlegg 2:

## **STIPENDORDNING**

For tariffperioden, regnet fra 1. januar 2009, er det enighet om å avsette kr 1,00 pr. time til et felles kompetansefond/utviklingsfond. Beløpet vil av LEDERNE bli benyttet til etablering av en stipendordning for utdannelsespermisjon.

LEDERNE administrerer og disponerer fondets midler og skal en gang per år gi NHO informasjon om midlenes disponering i styret for NHO- LEDERNEs Opplysnings- og Utviklingsfond.

De praktiske sider knyttet til bedriftens innbetaling av beløpet avtales nærmere mellom partene.

Vedlegg 3:

**A V T A L E**  
**om opplysnings- og utviklingsfond**  
**opprettet av Næringslivets Hovedorganisasjon - NHO**  
**og LEDERNE**

**§ 1**  
**Formål**

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

**§ 2**  
**Virkemidler**

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

1. En moderne tillitsvalgt skolering med særlig vekt på rasjonalisering, vernearbeid, produktivitet, økonomi og samarbeidsspørsmål.
2. Utdanning av bedriftsledere og ansatte innenfor de samme emner som nevnt i punkt 1.
3. Forberedelse, tilrettelegging og utvikling av opplæringstiltak.
4. Fremme av sunn og riktig rasjonalisering med sikte på økt produktivitet.
5. Fremme av et godt samarbeid innenfor den enkelte bedrift.

**§ 3**  
**Finansiering**

Fondets midler bringes til veie ved at arbeidsgiver 1 gang pr. år for hver ansatt funksjonær som er medlem av LEDERNE og omfattet av Lederavtalen som arbeidsleder eller teknisk funksjonær innbetaler kr. 756.- hvorav kr.169,- trekkes i den enkelte funksjonærs lønn.

Innbetaling og trekk skjer på grunnlag av navneliste fra LEDERNE. I de tilfelle hvor en person som er oppført på listen pr. innbetalingsdatoen er sluttet i stillingen, beregnes ingen avgift for vedkommende.

**§ 4**  
**Innkrevning av premie**

Den premie som er nevnt i § 3 innbetaler arbeidsgiveren under ett til fondets styre.

De bedrifter som er bundet av overenskomst med LEDERNE vil fra fondets styre få tilsendt krav om innbetaling.

## **§ 5**

### **Administrasjon**

Fondet ledes av et styre på 4 medlemmer hvorav partene oppnevner 2 hver. Vervet som styreformann alternerer mellom NHO og LEDERNE ett år ad gangen.

## **§ 6**

### **Midlenes anvendelse og fordeling**

Fondsstyret fastsetter for hvert år de beløp som forskuddsvis skal avsettes til fellesformål og administrasjonsutskrifter. Fondets øvrige midler disponeres - med en halvpart til hver av spesialutvalg oppnevnt av hver av de to hovedorganisasjonene. Det utarbeides spesialvedtekter for disse utvalgs virksomhet.

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

## **§ 7**

### **Regnskap og årsberetning**

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

## **§ 8**

### **Oppløsning**

Ved fondets eventuelle oppløsning tilfaller de inne stående midler NHO og LEDERNE, slik at hver organisasjon mottar det beløp som de i henhold til avtalens § 6 var berettiget til å disponere. Midlene må anvendes i overensstemmelse med avtalens § 2.

## **§ 9**

### **Ikrafttredelse og varighet**

Denne avtale ansees som en del av Lederavtalen mellom NHO og LEDERNE.

Vedlegg 4:

## Avtale om ny AFP-ordning

Bilag til overenskomst 2010

### 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 fratrukke seg 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](http://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 tilstår 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](http://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.

Vedlegg 5:

## **FERIE M.V.**

## **Bilag til overenskomst av 2010**

### *Innledning*

Det er en hovedoppgave for partene å forbedre bedriftenes konkurranseevne. Ved innføring av mer fritid er det derfor en klar forutsetning at bedriftene gis muligheter til å oppveie de konkurransemessige ulemper som dette medfører med større fleksibilitet. Arbeidstakerne vil også på sin side ha forskjellige behov for avvikende arbeidstidsordninger begrunnet i ulike livsfaser, arbeids- og bosituasjon m.m. Økt fleksibilitet sammen med den femte ferieuken vil kunne bidra til mindre sykefravær og økt produktivitet.

### **A. Fleksibilitet**

I samtlige overenskomster inntas følgende bestemmelser:

- a) ”Der partene lokalt er enige om det, kan det som en forsøksordning iverksettes bedriftstilpassede ordninger som går ut over overenskomstens bestemmelser for så vidt gjelder arbeidstid og godtgjørelser for dette. Slike ordninger skal forelegges forbund og landsforening til godkjenning.”
- b) ”Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i arbeidsmiljølovens § 47 (§ 10-5). Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres.”
- c) ”Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker m.v. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekontoordning. Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte.”

### **B. Avtalefestet ferie**

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

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

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

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

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

Ferie penger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

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

Økningen foretas ved at prosentsatsen for opptjeningsåret endres slik:

2000 settes til 11,1

2001 settes til 12,0

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

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

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

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

5. Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås.

Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

6. Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

7. For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

#### **Merknader:**

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

2. For sokkeloverenskomstene (nr. 129, nr. 125 og nr. 123) medfører ferien en reduksjon på 7,5 time pr. feriedag. Partene er enige om at ferien avvikles i friperioden i løpet av ferieåret.

Vedlegg 6:

## **MIDLERTIDIG TILPASNING AV LEDERAVTALEN FOR ARBEIDSMARKEDSBEDRIFTENE – med virkning fra 1. mars 2005**

Partene er på bakgrunn av de eksisterende forhold for bedrifter som faller inn under forskrift om arbeidsmarkedstiltak (FOR 2001-12-20 nr 1544) kapittel 3 (APS), kapittel 4 (Opplæring), kapittel 6 (Arbeid med bistand), kapittel 7 (VTA) og kapittel 9 (AMB-tiltaket) enige om nedenstående midlertidige spesialtilpasning av Lederavtalen mellom NHO og Lederne for disse bedriftene. Ordningen skal ikke ha konsekvenser for andre relasjoner mellom NHO og Lederne, og behovet for videreføring av bilaget skal vurderes før revisjon av Lederavtalen.

1. Hovedavtalen mellom Lederne og Arbeidsmarkedsbedriftenes Landsforening opphører og erstattes av Hovedavtalen mellom NHO og Lederne med virkning fra 1. mars 2005.
2. Overenskomsten mellom Lederne og Arbeidsmarkedsbedriftenes Landsforening opphører med virkning fra 1. mars 2005.
3. Lederavtalen mellom NHO og Lederne gjelder for AMB-bedriftene fra 1. mars 2005, med følgende unntak:
  - 3.1. Lederavtalen mellom NHO og Lederne § 2 nr 1 med kommentarer utgår og erstattes av følgende omfangsbestemmelse:
    - a) **Ledere**  
Herunder forstås formenn/arbeidsledere, avdelingsledere, produksjonsledere, verksmestere og arbeidstakere i lignende stilling, som er ansatt for på arbeidsgiverens vegne å lede, fordele eller kontrollere arbeid utført av personer som er underordnet dem.
    - b) **Tekniske/øvrige funksjonærer**  
Denne overenskomst kan etter vurdering i det enkelte tilfelle også komme til anvendelse for tekniske funksjonærer som ikke fullt ut fyller kravene i definisjon av arbeidslederbegrepet, samt de øvrige arbeidstakere som er ansatt i funksjonærstillinger i bedriften.
  - 3.2. Lederavtalen mellom NHO og Lederne § 9 Lønn under sykdom utgår og erstattes av:
    - a) Under sykdom ytes sykepenger i henhold til bestemmelsene i lov om folketrygd.  
Andre sykkelønnsordninger enn nevnt i første avsnitt kan avtales mellom partene på den enkelte bedrift.
    - b) For sykefravær som skyldes skade voldt av tredjemann, betales lønn etter forannevnte regler bare i den utstrekning funksjonæren ikke får erstatning for tapt arbeidsfortjeneste av den som er ansvarlig for skaden. I påvente av erstatningsoppgjør

for tapt arbeidsfortjeneste, forskutterer arbeidsgiveren lønn under sykdom etter de vanlige regler.

c) Partene er enige om at någjeldende bestemmelser i denne paragraf bør tilpasses den stedlige praktisering av sykelønnsordningen ved den enkelte bedrift.

**3.3.** Lederavtalen, vedlegg 2, Stipendordning utgår og erstattes av:

Den enkelte bedrift/arbeidsgiver innbetaler kr. 0,50 pr time (dvs. kr. 585 per år) for heltidsansatte medlem av Lederne til Ledernes etter- og videreutdanningsfond.

Lederne administrerer og disponerer fondets midler som skal benyttes av ansatte medlemmer som etter søknad innvilges stipend for å gjennomføre kompetanseheving.

Dersom det innenfor AMB-området blir behov for prioritering av søker, er partene enige om at bransjemessig opplæring skal prioriteres.

Lederne skal hvert år informere NHO om midlenes disponering.