**O V E R E N S K O M S T**

**mellom**

**>**

**på den ene side**

**og**

**NITO - Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon**

**på den annen side**

**- - - o0o - - -**

**§ 1**

**Omfang**

Denne overenskomst gjelder for medlemmer av NITO ansatt i >.

**§ 2**

**Ikrafttredelse og varighet**

Overenskomsten trer i kraft > og gjelder til > og videre 1 - ett - år av gangen hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med 2 - to - måneders varsel.

**§ 3**

# Arbeidsgivers og tillitsvalgtes rettigheter og plikter

Ved bedriften kan NITO velge 1-3 tillitsvalgte, som er NITO-medlemmenes representant(er) overfor bedriften.

Bedriften skal snarest og senest 8 dager etter valg ha skriftlig melding om hvem som er valgt som tillitsvalgte og hvem som er leder.

Bedriftens representanter og tillitsvalgte skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger/drøftelser.

De tillitsvalgte og bedriftens representanter har plikt til å gjøre sitt beste for å opprettholde et rolig og godt samarbeidsforhold.

Ved innskrenkninger, omorganiseringer og permitteringer skal det tas hensyn til de tillitsvalgtes spesielle stilling.

Bedriften vil gi de tillitsvalgte nødvendig tid til å utføre sine oppgaver. Samlet tid avpasses etter arbeidets omfang. Hva som er nødvendig tid vil avhenge av bedriftens/bedriftsgruppens størrelse samt hvilke situasjoner som krever involvering av den tillitsvalgte.

Det forutsettes at det ytes vanlig lønn i denne tiden.

Tillitsvalgte i bedriften og medlemmer av NITO med tillitsverv skal ikke nektes tjenestefrihet uten tvingende grunn når de blir innkalt til møter og forhandlinger av sin organisasjon eller skal delta i fagkurs eller annen faglig opplysningsvirksomhet, herunder også faglige delegasjoner. Medlemmer av NITO som skal utdannes til tillitsverv som nevnt foran, skal også i rimelig utstrekning gis tjenestefrihet når de skal delta i fagkurs eller annen faglig opplysningsvirksomhet.

Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte kan ikke skje uten saklig grunn. I tillegg til ansiennitet og andre grunner det er rimelig å ta hensyn til, skal det legges vekt på den spesielle stilling de tillitsvalgte har i bedriften.

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

Nyansatte medlemmer av NITO informeres om gruppen og gruppens leder blir informert av bedriften ved ansettelsen.

**§ 4**

## **Informasjon, samarbeid og medbestemmelse**

### 4-1. Drøftelser om bedriftens ordinære drift

 Bedriftens ledelse skal drøfte med de tillitsvalgte:

- Spørsmål som vedrører bedriftens økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling.

- Forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift.

- De alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved bedriften.

Drøftelser skal holdes så tidlig som mulig og minst 1 gang i måneden, hvis det ikke er enighet om noe annet, og for øvrig når de tillitsvalgte ber om det.

Innkalling skal skje med rimelig frist.

### 4-2. Drøftelser vedrørende omlegging av driften

Bedriftens ledelse skal så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte:

- Omlegginger av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold, herunder viktige endringer i produksjonsopplegg og metoder.

- Sysselsettingsspørsmål, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger.

###

### 4-3. Drøftelser om selskapsrettslige forhold

Bedriftens ledelse skal så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte:

- Fusjon, fisjon, salg, hel eller delvis nedleggelse eller rettslig omorganisering av virksomheten.

Bedriftens ledelse skal sørge for møte mellom de tillitsvalgte og de nye eiere om overdragelse og om tariffavtalen fortsatt skal gjelde.

Vurderer bedriften å nedlegge virksomheten, skal mulig videre drift, herunder om de ansatte vil overta virksomheten, drøftes med de tillitsvalgte.

Informasjon om eierskifte i aksjeselskap

Ved eierskifte i aksjeselskap skal ledelsen straks den får sikker kunnskap om det, informere de tillitsvalgte såfremt erververen:

* overtar mer enn 1/10 av aksjekapitalen eller aksjer som representerer mer enn 1/10 av stemmene i selskapet, eller
* blir eier av mer enn 1/3 av aksjekapitalen eller aksjer som representerer mer enn 1/3 av stemmene.

Ledelsen skal medvirke til at nye eiere så raskt som mulig orienterer de ansatte om sine planer.

###

### 4-4. Nærmere om drøftelse og informasjon

Før bedriften treffer sine beslutninger i saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold, skal de tillitsvalgte gis muligheter for å fremme sine synspunkter.

I de tilfeller bedriftsledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til de tillitsvalgtes anførsler, skal den grunngi sitt syn. Fra drøftingene skal det settes opp protokoll som undertegnes av begge parter.

I saker som omhandler forhold omfattet av punkt 4-2 og 4-3, skal tillitsvalgte informeres om årsakene til bedriftens disposisjoner samt de juridiske, økonomiske og arbeidsmessige konsekvenser disse må antas å få for arbeidstakerne.

### 4-5. Innsyn i regnskaper og økonomiske forhold

Bedriftens regnskaper skal forelegges de tillitsvalgte på forespørsel.

Årsoppgjøret skal forelegges de tillitsvalgte straks det er fastsatt.

De tillitsvalgte skal videre gis innsyn i forhold som vedrører bedriftens økonomiske situasjon i den grad de tillitsvalgte har bruk for slik informasjon for å ivareta medlemmenes interesser.

Ved innføring av lønnssystemer i bedrifter som forutsetter innsikt i økonomiske forhold som har betydning for systemet, skal de tillitsvalgte ha innsyn som muliggjør dette.

**§ 5**

###### Lønnsvurdering/lønnsregulering

5-1. Generelle forhold – lønnsforhandlinger

En gang hvert år skal det med basis i bedriftens økonomiske stilling, produktivitetsmessige utvikling, konkurransesituasjon mv. avholdes reelle forhandlinger mellom bedriften og bedriftsgruppens tillitsvalgte. Det skal settes opp protokoll fra forhandlingene. Den regulering som måtte bli en følge av vurderingen skal gjøres gjeldende fra en på forhånd fastlagt dato.

Lønnsnivået for en bedrifts ingeniører/teknikere skal avpasses etter bedriftsmessige, bransjemessige og lokale forhold under hensyntagen til det alminnelige lønnsnivå for ingeniører/teknikere.

NITOs lønnsstatistikk er ett av flere relevante momenter ved gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger.

Partene skal på forhånd eller som innledning til forhandlingene, søke å komme frem til en felles forståelse av hvordan kriteriene i 1. og 2. ledd skal forstås.

5-2. Individuelle forhold

Lønnen for det enkelte NITO-medlem fastsettes som årslønn eventuelt månedslønn.

Bedriften skal fastsette de enkelte medlemmers lønn individuelt etter en saklig vurdering av kompetanse, dyktighet, resultatoppnåelse og stillingens ansvars- og arbeidsområde. I denne vurderingen skal det ikke forskjellsbehandles på grunnlag av kjønn. Ytterligere kriterier kan fastsettes av bedriften etter drøftinger med de tillitsvalgte.

I forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene skal bedriften også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon og langvarig sykdom.

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

Individuell lønnsfastsettelse forutsetter dialog, for eksempel lønnssamtale, mellom leder og medarbeider. Lederen skal gi medarbeideren tilbakemelding om den vurdering som er gjort i henhold til fastsatte vurderingskriterier, begrunnelsen for denne og eventuelle lønnsmessige konsekvenser. Medarbeideren må gis anledning til å kommentere vurderingen.

Ved vurderingen av de individuelle lønninger skal det tas hensyn til så vel den utvikling i ingeniør-/teknikerlønningene generelt som må forventes det enkelte år, som til den endring som er skjedd med hensyn til den enkeltes kompetanse.

Tillitsvalgtarbeid gir kvalifikasjoner som også inngår i denne vurderingen.

Lønnsdifferensieringen mellom ingeniørene/teknikerne i en bedrift skal tilstrebes foretatt så rettferdig som mulig under hensyntagen til de ovenfor fastsatte retningslinjer for individuell lønnsfastsettelse.

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

Tillitsvalgte kan også ta opp slike spørsmål med bedriften.

5-3. Generelle lønnsspørsmål

På forespørsel skal tillitsvalgte få utlevert liste over gruppens medlemmer hvor de individuelle lønninger fremkommer.

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

Hvis bedriftsgruppen ikke er enig i den gjennomsnittlige reguleringen, kan saken bringes inn for NITO som tar standpunkt til om lønnsforholdene for bedriftsgruppenskal tas opp med bedriften.

I alle tilfelle skal bedriften gjennomføre reguleringene.

Hvis NITO anmoder bedriften om forhandlingsmøte om lønnsforholdene for en bedriftsgruppe skal de nødvendige opplysninger, herunder protokoller og eventuelle notater fra lokale møter, vedlegges.

5-4. Klageadgang ved urimeligheter for enkeltmedlemmer

Hvis det enkelte medlem av NITO mener urimeligheter er til stede, som gir grunnlag for omvurdering av vedkommendes lønn eller vilkår for øvrig, kan tillitsvalgte på vedkommendes vegne ta opp saken etter at vedkommende selv har søkt sin sak løst ved direkte henvendelse til nærmeste overordnede.

Dersom det enkelte medlem får lavt eller intet lønnstillegg, skal bedriften i forståelse med tillitsvalgte søke å komme til enighet med den enkelte, eventuelt sammen med tillitsvalgte, om mulige tiltak for å bedre vedkommendes lønnsutvikling.

5-5. Skifte av stilling

Ved skifte av stilling eller varig vesentlig endring av stillingens arbeidsområde – herunder også endring av arbeidstidens lengde – skal det foretas en lønnsvurdering for vedkommende medlem av NITO basert på den nye endrede stilling.

Skifte av stilling skal diskuteres med vedkommende arbeidstaker, slik at endrede arbeidsvilkår skal kunne meddeles vedkommende før stillingen tiltres.

Den nye lønn skal gjøres gjeldende med virkning fra tidspunktet for stillingsendringen.

**5-6. Arbeidsvilkår og godtgjørelse for 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 gi vedkommende en godtgjørelse basert på stillingen/arbeidets krav.

Godtgjørelse skal som hovedregel være fastlagt før vikariatet påbegynnes. Hvis dette ikke kan gjøres, skal det skje snarest mulig deretter. Endrede arbeidsvilkår for øvrig, skal så langt det er praktisk mulig, avklares med vedkommende før stillingen tiltres.

**§ 6**

 **Arbeidstid**

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige 37,5 timer pr uke i gjennomsnitt.

Som overtid regnes arbeid som blir pålagt eller avtalt ut over den enkelte arbeidstakers ordinære arbeidstid.

For overtidsarbeid betales pr time en timelønn + et overtidstillegg fastlagt i prosent av timelønnen.

Timelønnen for en arbeidstaker med 37,5 timers uke finnes ved å dividere avtalt årslønn med 1950.

Overtidstilleggene skal være 100% for overtidsarbeid på lørdag, søndag og helligdager og på dager før helligdager etter den ordinære arbeidstids slutt.

For overtidsarbeid på andre tidspunkt skal tillegget være på 50%.

 **§ 7**

 **Ferie og feriepenger**

NITO-medlemmene har rett til 5 uker årlig ferie. Det tilsvarer 30 virkedager ferie etter ferielovens beregningsmåte.

Medlemmer over 60 år har rett til årlig ekstraferie på 1 uke (6 virkedager).

Arbeidsgiver fastsetter tiden for ferie etter drøfting med den enkelte. Arbeidstaker kan kreve at 18 virkedager gis samlet i perioden 1. juni – 31. august. Arbeidstaker kan kreve at restferien (12 virkedager) gis samlet oppdelt i maksimalt to bolker.

Feriepenger skal være 12% av feriepengegrunnlaget.

For medlemmer over 60 år skal feriepengene være 14,3% av feriepengegrunnlaget.

**§ 8**

Humankapital og kompetanseutvikling

8-1. Hensikt/formål

Partene erkjenner den store betydning øket utdannelse har for den enkelte, bedriften og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdannelse, yrkesutdannelse, voksenopplæring, etterutdannelse og omskolering. Etterutdannelse er en nødvendighet for bedriftene og må sees på som er reell investering.

Partene vil derfor understreke det verdifulle i at arbeidstakerne stimuleres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, samt at bedriftene legger stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte med eksterne eller interne tilbud.

8-2. Årlig kompetanseplan

Bedriften har et ansvar for å kartlegge og analysere bedriftens kompetansebehov med bakgrunn i bedriftens forretningsidé og strategi. Gjennomføringen av dette arbeidet skal i størst mulig utstrekning skje i samarbeid mellom partene.

Det anbefales at det gjennomføres en systematisk kompetanseplanlegging for virksomhetens ansatte. Dersom en av partene ønsker det skal systematisk kompetanseutvikling og gjennomføring av denne drøftes.

Det anbefales å nedsette et lokalt partssammensatt kompetanseutvalg. Oppgaver som blant annet skal behandles i dette utvalget kan være:

* Analyser av bedriftens kvalifikasjonsbehov
* Utarbeidelse av kompetanseplaner, planer av kompetanseaktiviteter, samt forslag til gjennomføring av disse.

På bakgrunn av kartleggingen planlegges og gjennomføres det kompetansegivende tiltak. Dette kan for eksempel skje gjennom det daglige arbeidet, gjennom bruk av interne og eksterne kurs, selvstudier og konferanser. Bedriften og den enkelte har således hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

8-3. Kostnadsdekning og permisjon

Ut fra kartlagte behov vil bedriften dekke kostnader forbundet med iverksettelsen av slike opplæringstiltak (lønn, permisjon etc.).

Hvor partene er enige lokalt kan det i bedriften defineres nærmere omfang av opplæring, under henvisning til den enkelte bedrifts forhold.

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

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

**§ 9**

**Permittering**

### 9-1. Vilkårene for permittering

1. Permittering kan foretas når saklig grunn gjør det nødvendig for bedriften.

2. Permittering i henhold til pkt. 1 kan ikke finne sted utover 6 måneder med mindre partene er enige om at det fortsatt foreligger saklig grunn.

3. Ved permittering kan ansienniteten fravikes når det foreligger saklig grunn. Denne bestemmelsen er ikke til hinder for bruk av rullerende permittering.

1. Ved vurdering av hvem som skal permitteres, skal det legges vekt på de spesielle oppgaver styret i bedriftsgruppen har i bedriften.

### 9-2. Plikt til å konferere før varsel gis

Før varsel gis skal det konfereres med tillitsvalgte i samsvar med § 4. Før lengre permitteringer iverksettes, bør bedriften som et alternativ, vurdere kompetansehevende tiltak etter bedriftens behov og som kan styrke bedriftens konkurransesituasjon. Fra konferansen settes opp protokoll som undertegnes av partene. Varselfristen i § 9-3 pkt. 1 og pkt. 2 løper først etter at konferansen er holdt.

Krav om forhandlingsmøte fordi ansienniteten er fraveket eller fordi bedriften ved gjeninntakelse følger andre regler enn ved iverksettelsen, medfører ikke at permittering eller gjeninntakelse utsettes.

###

###  9-3. Varsel om permittering

1. Permittering gis med 14 dagers varsel.

2. Ved permittering på grunn av slike uforutsette hendinger som nevnt i
AML § 15-3, (nr. 10) er varselet 2 dager, ved brann 14 dager.

3. Varselet løper fra arbeidstidens slutt den dagen det gis.

4. Fristene gjelder ikke ved tariffstridig konflikt i egen bedrift eller ulegitimert fravær fører til at arbeidstaker ikke kan sysselsettes på rasjonell måte. Bedriften plikter dog å gi det varsel som er mulig.

5. Fristene gjelder ikke hvis tariffavtale gir adgang til kortere varsel. Det samme gjelder arbeidsreglement opprettet før 31.12.97.

1. Hvis bedriften permitterer uten å overholde varselfristen, skal arbeidstakerne betales vanlig fortjeneste til fristens utløp. Ved permittering som nevnt i pkt. 2 betales ordinær timelønn.
2. Dersom en permitteringsperiode avbrytes og arbeidstaker inntas i arbeid i mer enn 4 uker, skal ny permitteringsperiode ansees som ny permittering i relasjon til bestemmelsen om vilkår, drøftelser, varsler mv.

Dette gjelder ikke inntak som skyldes vikariat for andre arbeidstakere med

lovlig fravær. I slike tilfeller skal det dog gis varsel til arbeidstaker så tidlig som

mulig og senest tre dager før arbeidsperiodens utløp.

Så lenge dagpenger ytes direkte etter en arbeidsperiode på inntil 6 uker i sammenheng i en permitteringsperiode, er partene enige om at lengden av arbeidsperioden som kan benyttes uten at fortsatt permittering skal regnes som ny permittering, endres fra 4 til 6 uker.

### 9-4. Varselets form og innhold

1. Varselet gis skriftlig til den enkelte arbeidstaker med mindre de lokale parter blir enige om annet. Ved betinget permittering etter § 9-5 kan varselet gis ved oppslag i bedriften. Ansatte som er midlertidig fraværende, varsles på hensiktsmessig måte.

2. Varselet skal angi permitteringens sannsynlige lengde. Er det ikke mulig, skal fortsatt permittering drøftes med de tillitsvalgte senest innen 1 måned, og deretter hver måned hvis man ikke blir enige om noe annet. Det skal herunder fortløpende vurderes om vilkårene for permittering er til stede eller om det må gjennomføres oppsigelser.

3. Arbeidstakere som blir permittert, skal få skriftlig bevis fra arbeidsgiver. Beviset skal angi grunn til permitteringen og permitteringens sannsynlige lengde.

4. Dersom det er gitt ubetinget skriftlig varsel som oppfyller ovennevnte krav til innhold, gjelder dette også som permitteringsbevis.

### 9-5. Betinget varsel

Ved konflikt i egen bedrift skal varselet så langt råd er angi hvilke arbeidstakere som eventuelt vil bli permittert, og den enkelte skal få bestemt underretning så lang tid forut som mulig.

### 9-6. Oppsigelse under permittering

Permitterte arbeidstakere er fortsatt knyttet til bedriften med rett og plikt til å begynne igjen så lenge de ikke er formelt oppsagt.

Bringes arbeidsforholdet til opphør i permitteringstiden, plikter arbeidstakerne å utføre arbeid i oppsigelsestiden med mindre en ny arbeidsavtale er til hinder for det. Faller arbeidsplikten av denne grunn bort, bortfaller betaling for oppsigelsestiden.

Dersom arbeidstakere som er permittert utover 3 måneder og inntil videre, sier opp for å gå over i annet arbeid, kan vedkommende fratre uten oppsigelsesfrist.

Arbeidstaker som ikke er sagt opp og som ikke blir gjeninntatt ved permitteringstidens utløp, har rett til lønn i oppsigelsestiden.

§ 10

 Avtalefestet pensjon (AFP)

Den til enhver tid gjeldende AFP-ordning i arbeidslivet gjøres gjeldende for arbeidstakere som omfattes av denne avtale. De generelle bestemmelser er inntatt som bilag 1.

Bedriften plikter å gi NITO beskjed straks minstekravet til bemanning ikke lenger er oppfylt, jf AFP vedtektene § 2-8. Foretaket skal ha minst en arbeidstaker i full stilling eller flere arbeidstakere som til sammen utfører arbeid som minst tilsvarer ett årsverk. Daglig leder regnes ikke med ved tellingen av årsverk.

§ 11

Uenighet om tolking av overenskomsten

Uenighet om tolking av overenskomsten skal tas opp i et forhandlingsmøte mellom tillitsvalgte og bedriften. Fra forhandlingene skal det settes opp protokoll hvor partenes syn fremgår.

Forhandlinger skal finne sted innen 14 dager etter at skriftlig anmodning er satt fram av en av partene.

Dersom det ikke oppnås enighet skal tvisten søkes løst ved forhandlingene mellom

bedriften og NITO sentralt. Oppnås ikke enighet, avgjøres saken av Arbeidsretten

dersom man ikke blir enige om voldgift.

**Oslo, .......................**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**NITO Bedriften**

**Bilag 1 Avtale om ny AFP-ordning**

**I. INNLEDNING**

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

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

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

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

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

**II. VEDTEKTER**

Denne avtalen regulerer ikke i detalj alle betingelser, rettigheter og plikter knyttet til AFP. Dette fastsettes gjennom ordningens vedtekter, som fastsettes av Styret for Fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP) og som godkjennes av Arbeidsdepartementet i medhold av [AFP-tilskottsloven av 2010](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2010-02-19-5?q=AFP-tilskottsloven).

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

De til enhver tid gjeldende vedtekter finnes på [www.afp.no](http://www.afp.no/)

**III. OPPRINNELIG AFP- ORDNING**

Opprinnelig AFP ytes til arbeidstakere som har sendt søknad om slik pensjon innen 31. desember 2010 og som oppfyller vilkårene på virkningstidspunkt. Seneste virkningstidspunkt for opprinnelig AFP er 1. desember 2010. Opprinnelig AFP løper frem til og med den måneden pensjonsmottakeren fyller 67 år.

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

**IV. NY AFP-ORDNING**

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

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

**V. VILKÅR FOR Å FÅ NY AFP (HOVEDPUNKTER, SE FOR ØVRIG VEDTEKTENE)**

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

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

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

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

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

**VI. PENSJONSNIVÅET I DEN NYE AFP- ORDNINGEN**

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

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

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 forbundet.