

HOVEDTARIFFAVTALEN FOR KONKURRANSEUTSATTE BEDRIFTER

Tariffperioden
01.05.2020 – 30.04.2022



Trykk: 07 Media
Februar 2021

Hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter er opprettet med hjemmel i Hovedavtalens Del A og er inngått mellom Samfunnsbedriftene og

LO Kommune:

EL og IT Forbundet

Fagforbundet

Fellesforbundet

Fellesorganisasjonen

Musikernes Fellesorganisasjon

Skolenes Landsforbund

YS-K-Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund – Kommune

Delta

Lærernes Yrkesforbund

Norsk Skolelederforbund

Parat

Yrkestrafikkforbundet

STAFO

Unio

Det Norske Diakonforbund

Den norske kirkes presteforening

Det Norske Maskinistforbund

Forskerforbundet

Norsk Ergoterapeutforbund

Norsk Radiografforbund

Norsk Sykepleierforbund

Norsk Fysioterapeutforbund

Akademikerforbundet

Utdanningsforbundet

Bibliotekarforbundet

Akademikerne kommune

Arkitektenes Fagforbund

Den norske legeförening

Den norske tannlegeforening

Den Norske Veterinärforening

Juristforbundet

Krigsskoleutdannede offiserers Landsforening

Naturviterne

Norsk Lektorlag

Norsk Psykologforening

Samfunnsviterne

Samfunnsökonomene

Econa

Tekna

NITO – Norges Ingeniörorganisasjon

Norges Farmaceutiske Forening

Den Norske Jordmorforening

Frittstående forbund

Norsk Folkehögskolelag

Lederne

Innhold

Kapittel 0 Hovedavtalen	13
Kapittel 1 Fellesbestemmelser	15
§ 1 Innledende bestemmelser	15
1.1 Hovedregel	15
1.2 Deltidsstillinger	15
1.3 Ekstraordinært arbeid	15
§ 2 Tilsetning	16
2.1 Formkrav	16
2.2 Kvalifikasjoner	16
2.3 Heltid/deltid/midlertidig tilsatt	16
2.4 Åremålsstillinger	17
2.5 Helseopplysninger	17
2.6 Prøvetid	17
§ 3 Oppsigelse og omplassering	18
3.1 Oppsigelse	18
3.2 Omplassering	18
3.3 Innskrenkning, rasjonalisering	18
3.4 Andre forhold	18
§ 4 Arbeidstid	19
4.1 Definisjon	19
4.2 Almennelig arbeidstid	19
4.3 Arbeidstidens inndeling	20
4.4 Helgeaftener o.l.	20
4.5 Forskjøvet arbeidstid	20
4.6 Vaktordninger	21
4.7 Hvilepauser/spisepauser	23
4.8 Tjenestereiser	23
§ 5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid m.m.	24
5.1 Avgrensninger	24
5.2 Lørdags- og søndagstillegg	24
5.3 Helge- og høytidstillegg	24
5.4 Kvelds- og nattillegg	24
5.5 Delt dagsverk	25
5.6 Erstatning av fridag	25
5.7 Dag- eller timelønne arbeidstakere som har fri søn- og helgedager ..	25
5.8 Betalingsbestemmelse	26

§ 6	Overtid	26
	6.1 Grunnlag for overtidsgodtgjøring.....	26
	6.2 Avgrensning.....	26
	6.3 Arbeidstakere som er unntatt fra overtidbestemmelsene:.....	26
	6.4 Divisor	27
	6.5 Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid	27
	6.6 Prosenttillegg for arbeidstakere med skift-/turnusarbeid	27
	6.7 Overtid etter tilkalling	28
§ 7	Ferie.....	28
	7.1 Erstatning av ferie	28
	7.2 Feriepengetillegg i juni.....	28
	7.3 Avtalefestet ferie.....	29
§ 8	Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon	30
	8.1 Utbetaling av lønn	30
	8.2 Sykdom.....	30
	8.3 Svangerskap, fødsel og adopsjon	32
	8.4 Barn- og barnepassers sykdom.....	33
	8.5 Etter sykdom	33
§ 9	Lønn under avtjening av verneplikt.....	34
	9.1 Førstegangstjeneste/repetisjonsøvelser	34
	9.2 Lønnens størrelse.....	34
	9.3 Gjeninntredelse i stillingen.....	34
§ 10	Ytelser etter dødsfall / gruppelivsforsikringer.....	34
	10.1 Etterlatte	34
	10.2 Forsikringssummens begunstigelse.....	35
	10.3 Begravelsesbidrag.....	35
	10.4 Forsikring.....	36
§ 11	Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom.....	36
	11.1 Yrkesskade	36
	11.2 Skade på reise.....	36
	11.3 Alle arbeidstakere / tidligere arbeidstakere	36
	11.4 Tap i framtidig erverv.....	36
	11.5 Menerstatning.....	37
	11.6 Død.....	37
	11.7 Samordning av §§ 10 og 11	37
	11.8 Samordning av reglene med lov om yrkesskadeforsikring	37
	11.9 Forsikring	37

§ 12	Ansiennitet og andre lønnsbestemmelser	38
	12.1 Lønnsansiennitet	38
	12.2 Lønn for deltidsstillinger	38
	12.3 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp	39
	12.4 Avlønning av vikarer	39
	12.5 Avlønning av alderspensjonister	39
§ 13	Stedfortredertjeneste/konstituering	40
	13.1 Plikt til å utføre stedfortredertjeneste	40
	13.2 Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling	40
	13.3 Ferie/ferievikariat	40
	13.4 Konstituering	40
§ 14	Permisjon	40
	14.1 Offentlige verv/særskilt velferdspermisjon	40
	14.2 Utdanningspermisjon	41
	14.3 Bindingstid	41
	14.4 Eksamen/fagprøver/prosjekt o.l.	41
§ 15	Reisebestemmelser	41
§ 16	Utlønningsform	41

Kapittel 2 Pensjonsforhold	42	
2.0 Definisjon	42	
2.1 Tjenestepensjonsordning	42	
2.2 Avtalefestet pensjon (AFP)	47	
2.3 Tilleggslønn og forholdet til pensjonsgivende inntekt	47	
2.4 Arbeidstakere med særaldersgrenser	48	
2.5 Alternativ tjenestepensjonsordning	48	
	Veileder for endring av pensjonsordning – se vedlegg 7	48

Kapittel 3 Lønns- og forhandlingsbestemmelser	51
3.1 Sentrale lønnsforhandlinger	51
3.2 Lokalt lønnsforhandlinger for stillinger med kun lokal lønn	51
3.3 Særskilte lokale lønnsforhandlinger	52
3.4 Andre forhandlingsbestemmelser	52
3.5 Lønnspolitikk og -system	53
3.6 Lønnssamtale	55
3.7 Stillingsbestemmelser	56
3.8 Tilleggslønn	57

Kapittel 4 Lærlinger	60
Kapittel 5 Varighet og regulering 2. avtaleår	64
Vedlegg 1 Vedtekter for avtalefestet pensjon	65
§ 1 Innledende bestemmelser	65
§ 2 Pensjonsalder	65
§ 3 Vilkår	65
§ 4 Opptjeningskrav	67
§ 5 Pensjonens sammensetting	67
§ 6 Regulering av pensjonen	68
§ 7 AFP og arbeidsinntekt	68
§ 8 Virkningstidspunkt m.v.	69
§ 9 Anke.....	69
§ 10 Styre.....	70
§ 11 Administrasjon.....	70
Vedlegg 2 Vedtekter for tjenestepensjonsordning – TPO	71
Kap. 1 Pensjonsordningens formål og organisasjon.	
Samordning, regulering av aktuelle pensjoner	71
§ 1-1 Om ordningen	71
§ 1-2 Avtale om tilslutning.....	71
§ 1-3 Lovregulering	71
§ 1-4 Regulering av pensjoner	71
§ 1-5 Pensjonsytelser i krig.....	72
Kap. 2 Hvem pensjonsordningen omfatter	72
§ 2-1 Ved inngåelse av avtalen.....	72
§ 2-2 Fast ansettelse	72
§ 2-3 Timelønte, midlertidig ansatte, og arbeid ut over fast ansettelse mv.....	72
§ 2-4 Risikodekning før innmelding.....	72
§ 2-5 Avtalte opptaksvilkår.....	73
§ 2-6 Uførepensjonister.....	73
§ 2-7 Endring/utmelding ved gjennomsnittsberegnete medlemskap	73
§ 2-8 Når forsikringsgivers ansvar begynner å løpe og forsikringstakers ansvar..	73
§ 2-9 Forsikringsdekning og frivillig medlemskap under permisjon.....	73
Kap. 3 Unntak fra medlemskap	74
§ 3-1 Tjenestetid under 3 år	74
§ 3-2 Medlemskap i folketrygden.....	74

Kap. 4 Pensjonsgrunnlaget	75
§ 4-1 Fastsettelse av pensjonsgrunnlag	75
§ 4-2 Faste tillegg	75
§ 4-3 Gjennomsnittlig stillingsprosent	75
§ 4-4 Lønn over 12 G	75
§ 4-5 Nedgang i pensjonsgrunnlag	75
§ 4-6 Samtidige stillinger	76
§ 4-7 Regulering av pensjonsgrunnlag	76
Kap. 5 Medlemstid	76
§ 5-1 Tid som medregnes	76
§ 5-2 Medregning av medlemstid i annen ordning	77
§ 5-3 Fremtidig medlemstid	77
§ 5-4 Avrundingsregler	77
Kap. 6 Aldersgrense	77
§ 6-1 Aldersgrense	77
Kap. 7 Alderspensjon	78
§ 7-1 Vilkår for alderspensjon	78
§ 7-2 Overgang til stilling med høyere aldersgrense	79
§ 7-3 Pensjonsgrunnlag	79
§ 7-4 Beregning av alderspensjon	79
§ 7-5 Samtidige arbeidsforhold	80
§ 7-6 Fradrag for sykepenger	80
§ 7-7 Ny innskuddspliktig stilling	80
Kap. 8 Midlertidig uførepensjon og uførepensjon	81
§ 8-1 Vilkår for midlertidig uførepensjon og uførepensjon	81
§ 8-2 Beregning av midlertidig uførepensjon og uførepensjon	82
§ 8-2 a Barnetillegg	83
§ 8-3 Avkorting av midlertidig uførepensjon og uførepensjon ved arbeidsinntekt	83
§ 8-4 Krav om uførepensjon	84
§ 8-5 Utbetaling av midlertidig uførepensjon og uførepensjon	84
§ 8-6 Revurdering	85
§ 8-7 Fritak for medlemsinnskudd	85
§ 8-8 Tilsvarende anvendelse av forskrifter	85

Kap. 9 Ektefellepensjon (enkepensjon eller enkemannspensjon)	86
§ 9-1 Vilkår for ektefellepensjon	86
§ 9-2 Beregning av ektefellepensjon.....	86
§ 9-3 Reduksjon ved inntekt og annen pensjon	87
§ 9-4 Opphør ved gjengifte	88
§ 9-5 Ektefellepensjon etter flere	88
§ 9-6 Fraskilt ektefelle	88
§ 9-7 Registrert partner	89
Kap. 10 Barnepensjon	89
§ 10-1 Vilkår for barnepensjon	89
§ 10-2 Beregning av barnepensjon	89
Kap. 11 Fratreden før aldersgrensen. Oppsatt pensjon.	
Fortsettelse av premiebetaling	90
§ 11-1 Vilkår for oppsatt pensjon	90
§ 11-2 Omfang.....	90
§ 11-3 Utbetaling av oppsatt pensjon	90
§ 11-4 Beregning av pensjon.....	91
§ 11-5 Bortfall av rett til oppsatt pensjon.....	91
§ 11-6 Melding om rettigheter.....	91
§ 11-7 Fortsettelse av medlemskap	92
§ 11-8 Permisjon uten lønn	92
Kap 12 Utbetaling, tilbakekreving og krav om folketrygdytelse	92
§ 12-1 Betalingsmottaker	92
§ 12-2 Start og opphør av utbetaling.....	92
§ 12-3 Opplysningsplikt.....	93
§ 12-4 Tilbakekreving	93
§ 12-5 Renter.....	93
§ 12-6 Foreldelse.....	94
§ 12-7 Krav etter folketrygdloven	94
Kap. 13 Premie	94
§ 13-1 Ansvar for betaling av premie.....	94
§ 13-2 Premiebetaling	94

Kap. 14 Opphør og flytting	96
§ 14-1 Opphør eller flytting av pensjonsavtale	96
Kap. 15 Tvisteløsning	97
§ 15-1 Tvist om forståelse av vedtektene.....	97
§ 15-2 Anke til Trygderetten	97
Kap. 16 Pensjonskontoret	97
§ 16-1 Styret.....	97
§ 16-2 Sekretariatet	98
§ 16-3 Kontingent.....	99
§ 16-4 Informasjonsplikt for forsikringsgivere	99
Vedlegg 3 Lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid	100
Vedlegg 4 Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingsskikk ..	101
Vedlegg 5 Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak)	103
Vedlegg 6 Bedrifter som omfattes av Hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter	104
Vedlegg 7 Veileder for ansatte og ledelse i bedrifter som vurderer å endre pensjonsordning.....	110
Vedlegg 8 Avtalefestet pensjon (AFP) i bedrifter med alternativ pensjonsordning	119
Vedlegg 9 Protokoll tariffoppgjøret pr. 1.5.2019.....	122
Vedlegg 10 Protokoll hovedtariffoppgjør pr. 1.5.2020.....	125

Kapittel 0 Hovedavtalen

Kapittel 1 Fellesbestemmelser

§ 1 Innledende bestemmelser

Bestemmelsene i denne avtalen gjelder for bedrifter i følgende bransjer:

Avfall/gjenvinning
Biblioteksentralen
IKT bedrifter
Næring / Eiendom
Parkering
Revisjon
Vann og avløp

Lister over medlemsbedrifter – vedlegg 6

1.1 Hovedregel

Denne avtalen gjelder for alle arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (ev. gjennomsnittlig arbeidstid) pr. uke, dog med de unntak som er nevnt i de enkelte paragrafer.

1.2 Deltidsstillinger

Med deltidstilsatte forstås arbeidstaker som har et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (ev. i gjennomsnitt) pr. uke, som er mindre enn den som gjelder for heltidstilsatte i samme arbeidsområde. Deltidstilsatte arbeidstakere har samme rettigheter etter avtalen som heltidstilsatte dersom ikke annet framgår av den enkelte bestemmelse.

1.3 Ekstraordinært arbeid

Setter bedriften i gang ekstraordinære arbeider for å avhjelpe arbeidsløshet, skal det være adgang til å opprette egen tariffavtale for disse arbeider.

§ 2 Tilsetting

2.1 Formkrav

Tilsetting skal skje skriftlig, jf. arbeidsmiljøloven.

2.2 Kvalifikasjoner

Ved tilsetting og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkerens kvalifikasjoner (teoretisk og praktisk utdanning samt skikkethet for stillingen). Når søkere står kvalifikasjonsmessig likt, prioriteres kjønnsmessig balanse og ansiennitet (jf. Likestilling- og diskrimineringsloven). Når søkere for øvrig står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes den søker som har lengst tjeneste i bedriften.

2.3 Heltid/deltid/midlertidig tilsatt

2.3.1 Heltids-/deltidsstillinger

Det skal som hovedregel tilsettes i full stilling. Unntak drøftes med de tillitsvalgte med mindre det er åpenbart unødvendig. Ved ledighet foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenlånning av deltidstillinger. Ved ledig stilling skal deltidstilsatte ved intern utlysning i bedriften tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen. Arbeidsgiver skal informere og drøfte bedriftens bruk av deltidstillinger med de tillitsvalgte minst en gang i året. Det skal utarbeides retningslinjer med formål om å øke antall heltidstilsatte.

Det vises til vedlegg 3 «Lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid».

2.3.2 Midlertidig tilsetting – innleie

Arbeidsgiver skal minst to ganger i året informere og drøfte prinsippene for bruk av oppdragstakere, innleid arbeidskraft og midlertidige tilsetninger iht. arbeidsmiljølovens § 14-9. Arbeidsmarkedstiltak forutsettes behandlet etter regler som gjelder for disse.

2.4 Åremålsstillinger

For stillinger der det med hjemmel i arbeidsmiljøloven, kommuneloven eller opplæringsloven tilsettes på åremål, gjelder nedenstående bestemmelser:

En åremålsperiode skal være minimum 6 år. Arbeidstakere tilsatt i åremålsstilling, skal underrettes om hvorvidt tilsetningen forlenges for en ny åremålsperiode senest ett år før tilsetningsforholdet opphører. Ved forlengelse kan ny åremålsperiode være kortere enn 6 år.

Retrettstilling

Ved tilsetning i åremålsstilling bør det inngås avtale om retrettstilling ved åremålets utløp. Det skal framgå av arbeidsavtalen hvorvidt arbeidstakeren har krav på retrettstilling.

Dersom den tilsatte ved åremålsstillingens utløp har fylt 60 år, har stillingsinnehaveren krav på retrettstilling.

I de tilfeller det er knyttet retrettstilling til en åremålsstilling, skal lønns- og arbeidsvilkår for retrettstillingen avtales så tidlig som mulig.

Lønnen i retrettstillingen skal stå i et rimelig forhold til lederstillingens lønn og skal ikke være lavere enn det som er normalt for tilsvarende stillinger i bedriften.

Når retrettstilling benyttes og arbeidstaker ved åremålets utløp er fylt 64 år, garanteres arbeidstaker tilsvarende pensjonsgrunnlag som det vedkommende hadde i sin lederstilling ved åremålets utløp.

2.5 Helseopplysninger

Se arbeidsmiljøloven § 9-3.

2.6 Prøvetid

Etter prøvetidens slutt skal det gjennomføres en vurdering av lønns plasseringen.

§ 3 Oppsigelse og omplassering

3.1 Oppsigelse

Oppsigelse foretas i henhold til bestemmelsene i arbeidsmiljølovens kap. 15. Som hovedregel gjelder, for fast ansatte etter prøvetid, en gjensidig oppsigelsesfrist på tre måneder regnet fra oppsigelsestidspunktet.

Vedrørende eldre arbeidstakere mv., se arbeidsmiljøloven § 15 – 3 (3).

Ved oppsigelse av arbeidsavtale i henhold til arbeidsmiljølovens § 14-9 gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned regnet fra oppsigelsestidspunktet.

For arbeidstakere som er tilsatt med en prøvetid på inntil 6 måneder og for arbeidstakere som er inntatt til å utføre et arbeid av forbigående art av inntil 2 måneders varighet, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager.

3.2 Omplassering

Ved omplassering eller overgang til lavere lønnet stilling i samme bedrift pga. sykdom, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren beholde sin nåværende lønns- plassering som en personlig ordning.

3.3 Innskrenkning, rasjonalisering

Ved innskrenkning eller rasjonalisering skal, under ellers like vilkår, de med kortest tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde i bedriften sies opp først, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7 (2) og Hovedavtalen del C § 3-1. Ved beregning av ansiennitet legges sammenhengende ansettelsestid i bedriften til grunn.

3.4 Andre forhold

Arbeidstaker som ønsker å gå over til lavere lønnet stilling i bedriften, kan inngå avtale med bedriften om å beholde inntil sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning.

3.4.1 Årlig drøfting – rekruttering og kompetanse

Det gjennomføres årlige drøftingsmøter om rekrutteringssituasjonen og om framtidige behov for kompetanse og kompetanseutvikling for ulike stillingsgrupper i virksomheten.

3.4.2 Årlig evaluering – lokale forhandlinger

De lokale partene skal gjennomføre årlige evalueringsmøter om de lokale lønnsforhandlingene innen 2 måneder etter at forhandlingene er gjennomført.

§ 4 Arbeidstid

4.1 Definisjon

Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver. Aktivt arbeid regnes i sin helhet med i arbeidstiden, mens hjemmevakt medregnes forholdsmessig, jf. pkt. 4.6.

4.2 Alminnelig arbeidstid

Alminnelig arbeidstid for de ulike arbeidstidskategoriene er basert på definisjonene i arbeidsmiljøloven jf. arbeidsmiljøloven § 10-4.

- a) Ukentlig arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer for ordinært arbeid, jf. arbeidsmiljølovens § 10-4 (1) og 10-12.
- b) Ukentlig arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer ved døgnkontinuerlig skiftarbeid eller turnusordninger hvor ordinært arbeid må utføres mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 og/eller minst hver 3. søndag, jf. arbeidsmiljølovens § 10-4 (4).
- c) Ukentlig arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 33,6 timer ved helkontinuerlig skiftarbeid eller sammenlignbare turnusordninger, jf. arbeidsmiljølovens § 10-4 (5).

4.2.1 Tredelt skift- og turnusarbeid

For tredelt skift- og turnusarbeid som ikke faller inn under pkt. 4.2. C og som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den ordinære arbeidstiden med utgangspunkt i 37,5 timer pr. uke slik:

- Hver arbeidet time på søn- og helgedag, jf. arbeidsmiljøloven § 10-10 (1), regnes lik 1 time og 10 minutter.
- Hver arbeidet time om natten, jf. arbeidsmiljøloven § 10-11 (1), regnes lik 1 time og 15 minutter.

Det gis bare kompensasjon for arbeid som utføres enten om natten, eller på søn- og helgedag.

Arbeidstiden kan maksimalt reduseres til 33,6 timer i løpet av en uke og skal ikke overstige 35,5 timer pr. uke.

4.3 Arbeidstidens inndeling

Arbeidstidens inndeling, herunder eventuell innføring av fleksibel arbeidstid, fastsettes etter drøftinger med vedkommende organisasjons tillitsvalgte.

4.4 Helgeaftener o.l.

Arbeidstakere med ordinær dagarbeidstid slutter arbeidet, uten trekk i lønn, kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften.

Beordret tjeneste på nevnte dager/aftener godtgjøres med 133 1/3 % i henhold til pkt. 6.5.1.

Dette punktet gjelder også for deltidstilsatte.

4.5 Forskjøvet arbeidstid

Når partene er enige om å forskyve arbeidstiden, betales 50 % tillegg for den tid som faller utenom vedkommendes ordinære arbeidstid.

Varsel om forskjøvet arbeidstid skal så vidt mulig gis 3 dager i forveien, og aldri mindre enn 1 dag i forveien.

Hvis en arbeidstaker pålegges forskjøvet arbeidstid samme dag eller natten eller vedkommende har hatt alminnelig arbeidstid, betales som for overtid inntil arbeidsdagens begynnelse neste dag.

Medfører forskjøvet arbeidstid overtidsarbeid, gjelder bestemmelsen i § § 6.5 og 6.6.

4.5.1 Forskjøvet arbeidstid foreligger ikke hvor det på grunn av forholdene etter drøftinger, jf. pkt. 4.3 er fastsatt en særskilt inndeling av arbeidstiden for enkelte arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven § § 10-3 og 10-5.

4.5.2 Oppnås ikke enighet om forskjøvet arbeidstid, skal arbeidet igangsettes, og tvisten kan forelegges Samfunnsbedriftene og vedkommende forbund.

4.6 Vaktordninger

Behovet for og omfanget av vaktordninger skal drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte før vaktordningen iverksettes, jf. arbeidsmiljøloven § 10-3.

Vaktplan

Vaktordningen skal innarbeides i en plan, jf. arbeidsmiljøloven § § 10-3, 10-4 og 10-5.

4.6.1 Vakt på vaktrom

Arbeidstid

Vakt på vaktrom er passiv arbeidstid, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4 (2).

Arbeidstiden regnes som 1:1.

Vakt på vaktrom skal innarbeides i en arbeidsplan og skal bygge på avtale mellom arbeidsgiveren og de tillitsvalgte, jf. arbeidsmiljøloven § § 10-3 og 10-5.

Dersom vakt på vaktrom medfører hyppige utrykninger i den passive perioden og ikke lenger samsvarer med arbeidsmiljøloven § 10-4 (2), skal arbeidstidsordningen tas opp til drøfting med de tillitsvalgte.

Betalingsbestemmelse

En time vakt på vaktrom skal betales med 1/3 timelønn. Betalingen for vakten reduseres ikke ved utrykning.

Utrykning

Ved utrykning på vakt betales timelønn pluss 50 % for faktisk medgått tid pr. vakt avrundet til nærmeste halve time 14 min. eller mindre pr. vakt strykes, 15 min. eller mer pr. vakt forhøyes til 1/2 time.

Ved utrykning på helge- og høytidsdager, på påskeaften samt mellom kl. 12.00 og 24.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften betales timelønn pluss 100 %.

4.6.2 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet (Hjemnevakt)

Med beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet forstås en vaktordning der arbeidstakeren er tilgjengelig og kan varsles på den måten arbeidsgiver finner hensiktsmessig. For beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet gjelder arbeidsmiljølovens § 10-4 (3).

Bedrifter som, uten å ha inngått lokal avtale om det, har en annen omregningsfaktor enn lovens hovedregel, må drøfte endring av denne med tillitsvalgte i bedriften. Det vises til Hovedavtalens del C § 3-1.1. Dersom en av partene velger å fremme saken for Arbeidstilsynet, og dette gjøres innen tre uker etter drøftingsmøtet, skal eventuell endring utstå til Arbeidstilsynet har truffet vedtak i saken.

Behovet for og omfang av vaktordninger skal drøftes med de tillitsvalgte før vaktordning iverksettes og vaktplan utarbeides.

Vaktordningen skal innarbeides i en plan, jf. arbeidsmiljøloven § § 10-3, 10-4 og 10-5.

Ukevakt/døgnvakt/helgevakt

Med ukevakt forstås en vakt utenom den ordinære arbeidstid fra arbeidstidens slutt på en ukedag til arbeidstidens begynnelse på tilsvarende dag i uken etter. Med døgnvakt forstås en vakt fra arbeidstidens slutt den ene dag til arbeidstidens begynnelse neste dag. Med helgevakt forstås en vakt fra arbeidstidens slutt dagen før helgedagen til arbeidstidens begynnelse dagen etter helgedagen.

Vaktplan/sykdom

Arbeidstaker som er eller blir syk på det tidspunkt han etter arbeidsplanen skulle hatt beredskapsvakt, har krav på den fritid han normalt ville ha opp-tjent i henhold til arbeidsplanen.

Om arbeidstaker er eller blir syk på det tidspunkt han etter arbeidsplanen normalt skulle hatt fri, vil han ikke ha krav på å få fridagene erstattet.

Vaktplan/vikar

Vikar som går inn i oppsatt arbeidsplan, gis ubekvemstillegg og fritid etter samme regler som den arbeidstaker han erstatter.

Underordnet vakt

Tillegg for kvelds- og nattjeneste, jf. pkt. 5.4, samt lørdags-, søndags- og helgedagsgodtgjøring, jf. pkt. 5.2 og 5.3, betales for det beregnede antall timer og endres ikke om det inntreffer utrykninger som medfører aktivt arbeid.

Ved utrykning på vakt betales overtidsgodtgjøring for faktisk medgått tid, jf. pkt. 6.5 og 6.6. Utgifter til reise ved utrykning på hjemmevakt godtgjøres etter denne avtalens kap. 1, § 15.

Overordnet vakt

Deltakere i overordnet vakt utbetales ikke kvelds- og nattillegg, for øvrig som for underordnet vakt.

4.7 Hvilepauser/spisepauser

Jf. arbeidsmiljøloven § 10-9.

4.8 Tjenestereiser

Arbeidstakere som pålegges å reise utenom ordinær arbeidstid, inngår avtale med arbeidsgiver om godtgjøring eller avspasering av denne reisetiden.

§ 5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid m.m.

5.1 Avgrensninger

5.1.1 Godtgjøring etter § 5 betales ikke under overtidsarbeid.

5.1.2 Arbeid i ledende stilling/særskilt uavhengig stilling

Tilleggene kommer som hovedregel ikke til anvendelse for arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling. Dette gjelder imidlertid ikke arbeidsledere eller andre i liknende stillinger som i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede.

5.1.3 Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tilleggene i pkt. 5.2 og 5.4 avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale krav.

Det skal som hovedregel være samme prinsipper for satsene i hele virksomheten.

5.2 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på minst kr 55,- pr. arbeidet time.

5.3 Helge- og høytidstillegg

5.3.1 For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 og kl. 24.00 på helge- og høytidsdager, på påskeaften samt for arbeid mellom kl. 12.00 og kl. 24.00 pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag betales et tillegg på 1 1/3 timelønn pr. arbeidet time.

5.3.2 Etter at spørsmålet er drøftet mellom partene lokalt, kan det i stedet for godtgjøring etter pkt. 5.3.1 helt eller delvis gis 1 1/3 times fri pr. arbeidet time. Slik fritid skal ikke legges til de tider/dager som er nevnt under pkt. 5.3.1 og skal for øvrig gis innen 1 måned dersom partene ikke blir enige om noe annet.

5.4 Kvelds- og nattillegg

5.4.1 For arbeidstakere som arbeider etter skift- eller turnusplaner (skiftende arbeid fra dag til dag og/eller uke til uke), tilstås minst kr 59,- pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

Lærlinger og unge arbeidstakere tilstås minst kr 30,-.

5.4.2 Arbeidstakere som ikke kommer inn under pkt. 5.4.1, tilstås minst kr 27,- pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

5.5 Delt dagsverk

Delt dagsverk benyttes kun i de tilfelle hvor det er nødvendig for å opprettholde en forsvarlig drift. Dersom delt dagsverk unntaksvis er nødvendig, utbetales 1 timelønn pr. arbeidsdag.

Hvis arbeidstakeren må møte fram flere enn 2 ganger hver arbeidsdag, er godtgjørelsen ytterligere 1 1/2 timelønn pr. arbeidsdag.

Forutsetningen er at arbeidsdagen inklusive oppholdene og spisepausene strekker seg over 9 timer eller mer. Hvilepauser som anordnes i henhold til bestemmelsene i arbeidsmiljøloven eller etter arbeidstakerens ønske, regnes i denne forbindelse ikke som oppdeling av tjenesten.

5.6 Erstatning av fridag

Dersom fridag som er erstatning for arbeid på søndag (ukentlig fridag, jf. arbeidsmiljøloven § 10-8) faller på helge- eller høytidsdag, skal det gis 1 ekstra fridag innen 1 måned. Kan slik fridag ikke gis, skal det utbetales ordinær daglønn. Dersom turnusplanen i en uke hvor søndag er arbeidsdag inneholder 2 eller flere fridager, skal den første av dem anses som erstatning for arbeid på søndag. Dette såfremt ikke annet er konkret fastslått i turnusplanen. Tilsvarende gjelder også for hjemmevakt der vakten er innarbeidet i arbeidstiden i henhold til oppsatt plan, jf. § 4 pkt. 4.6.

5.7 Dag- eller timelønte arbeidstakere som har fri søn- og helgedager

5.7.1 Arbeidstakere med dag- eller timelønn som har minst 1 måneds sammenhengende tjeneste, betales ordinær daglønn etter tariffen for helgedager som faller mellom søndager. Dette gjelder bare dersom arbeidstakeren ellers ville vært i arbeid denne dagen.

5.7.2 Forsømmelse/fravær

Arbeidstaker taper retten til full lønn etter pkt. 5.7.1 om han uten samtykke av arbeidsgiveren forsømmer sitt arbeid siste virkedag før eller første virkedag etter slik helgedag. Dette gjelder likevel ikke når arbeidstakeren ved egenmelding eller attest fra lege godtgjør at fraværet skyldtes sykdom, ferie, plikt til å ivareta offentlig ombud eller annen tvingende grunn.

5.8 Betalingsbestemmelse

Tilleggene betales for hele timer. Ved vaktjeneste betales tillegget for beregnet tid, jf. reglene i § 4 pkt. 4.6, og endres ikke om det inntreffer utrykninger som medfører aktivt arbeid på vekten. Tiden for utbetaling av tilleggene legges sammen pr. oppgjørsperiode og avrundes slik at 30 min. eller mer forhøyes til hel time, mens 29 min. eller mindre faller bort.

§ 6 Overtid

6.1 Grunnlag for overtidsgodtgjøring

Pålagt arbeid ut over den ordinære arbeidstid er overtidсарbeid.

6.2 Avgrensning

Overtidсарbeid skal innskrenkes mest mulig.

Bestemmelsene gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstillinger. Deltidsansatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide ut over det som er fastsatt for full stilling pr. dag (dog minimum 6 timer dersom arbeidstiden varierer fra dag til dag) eller pr. uke.

Deltidsansatte utbetales godtgjøring for forskjøvet arbeidstid, jf. pkt. 4.5. For øvrig vises til pkt. 6.3 og arbeidsmiljøloven § 10-6.

6.3 Arbeidstakere som er unntatt fra overtidbestemmelsene:

Paragraf 6 gjelder ikke for arbeidstakere som er omfattet av arbeidsmiljøloven § 10-12

Arbeidstakere som er omfattet av arbeidsmiljøloven § 10-12 (2) kan tilstås en fast godtgjøring for arbeid utover ordinær arbeidstid.

Arbeidstaker som har møteplikt i utvalg eller har andre særlige belastninger utenfor ordinær arbeidstid, men som verken har rett til overtidsbetaling eller møtgodtgjøring på linje med ombudsmenn, kan tilstås inntil 10 fridager. Fridagene skal fortrinnsvis avvikles i forbindelse med ordinær ferie, alternativt kan det avtales med arbeidstaker at det tas ut tilsvarende antall daglønner.

Virksomheten skal foreta en konkret vurdering av hvilke arbeidstakere som ikke er omfattet av overtidsbestemmelsene. De tillitsvalgte kan be om en redegjørelse hvordan arbeidsmiljøloven § 10 -12 (1) og (2) praktiseres i virksomheten.

6.4 Divisor

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer pr. år. Ved akkord beregnes prosenttillegget av den ordinære lønn.

6.5 Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid

6.5.1 133 1/3 %

For overtidsarbeid utført på helge- og høytidsdager og påskeaften samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag.

6.5.2 100 %

1. For overtidsarbeid utført mellom kl. 21.00 og kl. 06.00. For overtidsarbeid påbegynt før kl. 06.00 som varer fram til arbeidstidens begynnelse.
2. For overtidsarbeid på lørdager og søndager.
3. For overtidsarbeid utført etter den ordinære arbeidstids slutt på dager før helgedager.

6.5.3 50 %

For overtidsarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

6.6 Prosenttillegg for arbeidstakere med skift-/turnusarbeid

6.6.1 133 1/3 %

For overtidsarbeid utført på helge- og høytidsdager og påskeaften samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag.

6.6.2 50 %

1. For overtidsarbeid utført de 2 første timer umiddelbart før det ordinære skiftbegynner.
2. For overtidsarbeid utført de 4 første timer umiddelbart etter det ordinære skift slutter, jf. pkt. 6.6.3.
3. For overtidsarbeid i forbindelse med forskjøvet arbeidstid forskyves tidspunktet for 100 % tillegg tilsvarende.

6.6.3 100%

4. For overtidsarbeid som sammenlagt overstiger 4 timer utført umiddelbart før eller etter ordinært skift.
5. For overtidsarbeid utført til andre tider enn de som framgår av pkt. 6.6.1 og 6.6.2.

6.7 Overtid etter tilkalling

Overtidsarbeid som etter tilkalling ikke finner sted umiddelbart etter eller før den ordinære arbeidstid, godtgjøres som om arbeidet varte i minst 2 timer. Hvis arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidsarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer. For øvrig regnes påbegynt halvtime som halv time. Bestemmelsen gjelder ikke overtidsarbeid som har sammenheng med vakt- eller beredskapstjeneste.

§7 Ferie

I tillegg til ferieloven gjelder:

7.1 Erstatning av ferie

Arbeidstakere som godtgjør ved legeattest at vedkommende under ferie har vært arbeidsufør i minst 1 virkedag, får tilsvarende ferie erstattet.

7.2 Feriepengetillegg i juni

Partene er enige om at feriepengene for bedriftens arbeidstakere kan utbetales i juni måned i ferieåret, jf. ferieloven § 11 (1). Dette gjelder også dersom deler av ferien forskotteres eller overføres.

Benytter arbeidstakeren seg av lovens adgang til å overføre ferie til det følgende ferieår eller til å avvikle forskuddsferie, skal ikke feriepengegrunnlaget av den grunn forandres.

I slike tilfelle skal det ved sluttoppgjør foretas korrigerings i samsvar med faktisk ferieavvikling i opptjeningsår og ferieår.

Sluttoppgjør skal gjennomføres snarest mulig etter siste arbeidsdag, jf. ferieloven § 11 (3).

7.3 Avtalefestet ferie

- 7.3.1** Arbeidstaker har rett til fem virkedager, jf. ferieloven § 5 (1), fri hvert kalenderår. 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.

- 7.3.2** Feriepenger beregnes i samsvar med ferieloven § 10 og utgjør 12,0 % (14,3 % for arbeidstakere over 60 år).

- 7.3.3** 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 avvikling, med mindre særlige grunner er til hinder for det.

- 7.3.4** Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid 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.

- 7.3.5** 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, for eksempel i forbindelse med Kristi himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårs-helgen.

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

- 7.3.7 For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at det etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

§ 8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon

I tillegg til folketrygdloven og arbeidsmiljøloven gjelder følgende:

8.1 Utbetaling av lønn

Arbeidsgiver utbetaler sykelønn og foreldrepenger til arbeidstakere som omfattes av kap. 1, § 1 hele den tid arbeidstakeren har rett til slik stønad etter folketrygdloven.

Refusjonsbeløpet tilfaller arbeidsgiver. Retten til lønn opphører når arbeidsforholdet opphører.

8.1.1 Fradrag for trygd

I ytelsene etter pkt. 8.1 skal det gjøres fradrag for offentlige trygdeytelser som arbeidstakeren mottar i perioden. Dersom det blir innvilget trygdeytelser for et tidsrom tilbake hvor lønn under sykdom eller foreldrepenger allerede er utbetalt, kan bedriften kreve overført en så stor del av trygdeytelsene at lønn under sykdom og fødselspenger for tilsvarende tidsrom dekkes.

8.1.2 Full lønn

Med full lønn i § 8 menes ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt turnusplan.

8.2 Sykdom

8.2.1 Retten til sykelønn

Arbeidstakere som omfattes av § 1 har rett til lønn under sykdom i henhold til punkt 8.2.2 fra første sykedag dersom vedkommende har tiltrådt stillingen.

8.2.2 Omfang / lønnens størrelse

Arbeidstaker har rett til full lønn under sykdom i 50 uker, i tillegg kommer eventuelle arbeidsgiverperioder.

For arbeidstakere som fortsetter i stilling utover 67 år, begrenses retten til full lønn under sykdom av folketrygdlovens § 8-51. Etter utløpet av stønadsdagene i § 8-51 utbetaler arbeidsgiver differansen mellom lønn og pensjon. Arbeidstaker dokumenterer pensjonens størrelse.

Når arbeidstaker har mottatt lønn under sykdom i til sammen 50 uker i de siste 3 år, opphører retten til lønn under sykdom. En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 26 uker etter at vedkommende sist fikk lønn under sykdom, får ny rett til lønn under sykdom.

8.2.3 Meldinger/dokumentasjon/kontroll.

8.2.3.1 Egenmelding/legeerklæring

Fravær på grunn av sykdom bekreftes snarest skriftlig med egenmelding eller sykemelding i henhold til reglene i folketrygdloven § § 8-23 til 8-27. Egenmelding kan nyttes innenfor de rammer arbeidsgiver har fastsatt i henhold til folketrygdlovens regler.

Retten til lønn under sykdom bortfaller dersom fraværet ikke blir tilfredsstillende dokumentert, jf. folketrygdloven § 8-7.

8.2.3.2 Friskmelding

Bedriften kan kreve friskmelding fra lege før arbeidet gjenopptas når sykdommen har vart ut over egenmeldingsperioden.

8.2.3.3 Kontroll

Bedriften kan gjennomføre nødvendig kontrollordning med sykefraværet. Før kontrollordning iverksettes, skal ordningen drøftes med de tillitsvalgte.

8.2.4 Erstatningskrav

Bedriften har rett til å gjøre sitt tap i form av utbetalt lønn under sykdom gjeldende direkte mot skadevolder eller vedkommendes forsikringsselskap.

8.3 Svangerskap, fødsel og adopsjon

8.3.1 Opptjeningstid

Arbeidstaker som har vært i inntektsgivende arbeid i 6 av de siste 10 md. før permisjonen tar til, har rett til full lønn under permisjon ved svangerskap, fødsel og adopsjon, jf. folketrygdloven kap. 14, når vedkommende har tiltrådt stillingen.

8.3.2 Rett til fødselspermisjon

Dersom moren har vært i bedriftens tjeneste i et sammenhengende tidsrom av 9 måneder, har hun rett til fødselspermisjon med lønn selv om hun ikke har omsorg for barnet når stillingen er tiltrådt.

8.3.3 Arbeid under svangerskapet

Hvis arbeidet pga. svangerskapet ikke kan utføres tilfredsstillende, kan arbeidsgiver drøfte med arbeidstakeren og hennes tillitsvalgte at inntil 1 ½ måned av permisjonen skal tas før nedkomstdatoen. Arbeidstakerens ønske skal tillegges avgjørende vekt.

Gravid arbeidstaker som etter lov eller forskrift ikke kan utføre sitt ordinære arbeid pga. risikofylt arbeidsmiljø, skal forsøkes omplassert som alternativ til svangerskapspermisjon. Behovet for omplassering må dokumenteres av lege/jordmor i tråd med NAV sine krav til dokumentasjon. Arbeidstaker som omplasseres etter denne bestemmelsen eller mottar svangerskapsenger har rett til full lønn frem til foreldrepermisjonen starter.

Det bør i vaktordninger legges til rette for at gravide arbeidstakere etter 28. svangerskapsuke kan ha en arbeidssituasjon som ikke medfører unødig belastning.

8.3.4 Amming

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

8.3.5 Omsorgspermisjon for foreldre/partnere

I forbindelse med fødsel har faren rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn for å bistå moren.

Adoptivforeldre har rett til 2 ukers permisjon med full lønn i forbindelse med omsorgsovertakelse. Dette gjelder ikke ved stebarnsadoptsjon eller hvis barnet er over 15 år.

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

8.3.6 Fedrekvote

Se folketrygdloven § 14-12.

8.3.7 Varslingsplikt

Arbeidstaker skal i god tid varsle når permisjoner etter 8.3 skal avvikles jf. arbeidsmiljøloven § 12-7.

8.3.8 Ny permisjon

Arbeidstaker som har hatt permisjon med lønn etter bestemmelsene i 8.3, må ha gjeninnttrådt i stillingen for å få lønn under ny permisjon.

8.4 Barn- og barnepassers sykdom

Rett til permisjon jf. arbeidsmiljøloven § 12-9.

Arbeidstaker som har omsorg for barn, har rett til fri for nødvendig tilsyn ved barn-/barnepassers sykdom. Retten til permisjon gjelder til og med det året barnet fyller 12 år. Aldersgrensen på 12 år gjelder ikke ved sykdom hos funksjonshemmet barn.

Rett til full lønn

Til arbeidstaker som har omsorg for barn ytes det omsorgspenger etter folketrygdloven kap. 9 del II. Arbeidstaker har rett til full lønn ved omsorg for barn fra første fraværsdag når vedkommende har tiltrådt stillingen.

8.5 Etter sykdom

Arbeidstaker som er omfattet av arbeidsmiljøloven § 15-8, skal i tilsvarende periode være sikret tilbakekomst til stillingen sin, eller dersom denne ikke eksisterer på grunn av bedriftens forhold, om mulig en tilsvarende stilling.

§ 9 Lønn under avtjening av verneplikt

9.1 Førstegangstjeneste/repetisjonsøvelser

Arbeidstakere med minst 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i bedriften har rett til slik lønn som nevnt i pkt. 9.2 ved militærtjeneste, sivil tjenesteplikt, plikttjeneste i sivilforsvaret, i politireserven og i heimevernet.

Ved repetisjonsøvelser gis tilsvarende lønn for inntil 1 måned i kalenderåret.

9.2 Lønnens størrelse

Arbeidstaker med fast ansettelse utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelse fra militære myndigheter. Deltidsansatte utbetales forholdsmessig.

9.3 Gjeninntredelse i stillingen

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

§ 10 Ytelser etter dødsfall / gruppelivsforsikringer

10.1 Etterlatte

For arbeidstaker som er ansatt i bedriften, herunder arbeidstakere som går på arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd, utbetales ved dødsfall et engangsbeløp til ektefelle/partner iht. lov om registrert partnerskap, samboer, eller andre som for en vesentlig del ble forsørget av arbeidstakeren.

Beløpet fastsettes slik:
 ($G =$ grunnbeløpet i folketrygden)

Under 51 år	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
Over 59 år	5,0 G

10.2 Forsikringssummens begunstivelse

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

a) Avdødes ektefelle (se dog bokstav c).

Likt med ekteskap etter denne bestemmelse regnes registrert partnerskap etter lov av 30.04.1993.

b) Samboer (se dog bokstav c).

Som samboer regnes person som har felles bopel og felles barn med avdøde på dødsfallstidspunktet, eller som ved bekreftelse fra folkeregisteret kan dokumentere at samboerforholdet har bestått de siste to år. Dette gjelder likevel ikke dersom det på dødsfallstidspunktet forelå hindringer for at lovlig ekteskap/partnerskap kunne inngås.

c) Barn under 25 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle eller samboer.

d) Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.

10.3 Begravelsesbidrag

Om det ikke finnes etterlatte som nevnt ovenfor, utbetales 2G til dødsboet.

10.4 Forsikring

Bedriften plikter å tegne gruppelivsforsikring til dekning av ovennevnte ytelser. Før bedriften velger forsikringsselskap, skal valg av selskap drøftes med de tillitsvalgte.

§ 11 Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom

11.1 Yrkesskade

Ved yrkesskade/yrkessykdom (godkjent av NAV som yrkesskade) som følge av arbeid i bedriften, tilstås en engangserstatning utregnet etter folketrygdens grunnbeløp på skademeldingstidspunktet.

Bestemmelsen skal også gjelde når en arbeidstaker blir skadet som følge av vold og/eller trusler fra kunde/bruker e.l. på fritiden, og som medfører hel eller delvis arbeidsuførhet eller dødsfall.

Erstatningen inklusive renter etter forsikringsavtaleloven skal likevel minst tilsvare erstatning beregnet etter grunnbeløpet på oppgjørstidspunktet.

11.2 Skade på reise

Tilsvarende erstatning som ytes etter § 11 pkt. 11.1–11.7 utbetales når arbeidstakeren skades ved ulykke på direkte reise mellom hjem og arbeidssted og på tjenestereise.

11.3 Alle arbeidstakere / tidligere arbeidstakere

Alle arbeidstakere ansatt i bedriften omfattes av ordningen. Arbeidstakere som har vært ansatt i bedriften dekkes også, forutsatt at skaden ble konstatert etter 01.05.1986.

11.4 Tap i framtidig erverv

Ved yrkesskade/yrkessykdom som fører til ervervsmessig uførhet på 100 %, settes erstatningssummen til 15 G. Erstatningen reduseres -forholdsmessig hvis den ervervsmessige uførhet er lavere.

11.5 Menerstatning

Ved varig medisinsk invaliditet på minst 15 % 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

11.6 Død

Når yrkesskade/yrkessykdom medfører død, utbetales et beløp på 15 G til de etterlatte som definert i pkt. 10.4.

11.7 Samordning av §§ 10 og 11

Den samlede erstatning til de etterlatte etter § 10 og § 11 kan ikke overstige 18 G.

11.8 Samordning av reglene med lov om yrkesskadeforsikring

I de tilfeller lov om yrkesskadeforsikring medfører høyere erstatning enn etter ovennevnte regler ved erstatningsutmålingen, utbetales bare erstatning etter loven.

I de tilfeller der den skadelidte eller etterlatte vil oppnå høyere samlet erstatning etter § 11 pkt. 11.1–7 enn etter lov om yrkesskadeforsikring, utbetales differansen i tillegg til erstatning etter lov om yrkesskadeforsikring.

11.9 Forsikring

Bedriften plikter å tegne forsikring som dekker ytelsene etter § 11, jf. for øvrig § 10.

§ 12 Ansiennitet og andre lønnsbestemmelser

12.1 Lønnsansiennitet

Lønnsansiennitet fastsettes ved ansettelse etter følgende regler:

Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år. Ansiennitetsdatoen fastsettes til den 1. i ansettelsesmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet.

Omsorgstjeneste godskrives med inntil 3 år. Med omsorgstjeneste menes omsorg for barn eller pleie av eldre eller syke.

Fagarbeider med avlagt fagprøve får verdiskapningsdelen av læretiden medregnet i lønnsansienniteten.

Verneplikt godskrives i lønnsansienniteten.

Ved omgjøring av stilling som følge av utdanning og/eller endrede arbeidsoppgaver beholdes tidligere fastsatt lønnsansiennitet.

Ved tilsetning i stilling uten særskilt krav om utdanning godskrives all tidligere privat og offentlig tjeneste i lønnsansienniteten.

Som privat tjeneste regnes også arbeid i hjemmet og omsorgstjeneste med til sammen inntil 6 år.

Ved tilsetning i annen stilling, godskrives offentlig tjeneste fullt ut.

I tillegg godskrives lønnsansiennitet for tidligere privat tjeneste som er av betydning for stillingen.

Dette punktet gjelder også der det har vært avbrudd i tjenesten.

Fravær uten lønn i forbindelse med foreldrepermisjon eller videreutdanning medregnes med inntil samlet 2 år i lønnsansienniteten.

12.2 Lønn for deltidstillinger

Lønn for deltidstillinger beregnes forholdsmessig ut fra de bestemmelser som gjelder for hel stilling med tilsvarende arbeidsområde.

12.3 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp

Ansiennitetsbestemmelsene gjelder tilsvarende for ekstrahjelp og timelønne som over en periode på 1/2 år har vært i tjeneste i gjennomsnitt 14 timer eller mer pr. uke.

Lønnen fastsettes på grunnlag av tidligere praksis som for faste stillinger med tilsvarende arbeidsområde. Timelønnen beregnes etter det årstimetall som gjelder for heltidsansatte i samme arbeidsområde.

Ekstrahjelp (vakter) som møter opp etter tilsigelse, men som må gå igjen fordi deres assistanse ikke lenger trenges, lønnes for 2 timer. De som har påbegynt arbeidet, men hvis tjeneste blir overflødig, lønnes for minst 4 timer. I begge tilfeller kan de pålegges annet arbeid i tilsvarende tidsrom.

Tillegg for delt dagsverk, kvelds- og nattarbeid, lørdags- og søndagsarbeid samt for arbeid på helge- og høytidsdager utbetales til disse arbeidstakere uavhengig av arbeidsforholdets varighet og omfang, jf. § 5.

12.4 Avlønning av vikarer

Lønn for vikarer beregnes ut fra de bestemmelser som gjelder for stillingen.

Oppstår det særlige vansker med å rekruttere til vikariatet, kan det gis en særskilt lønnskompensasjon, jf. kap. 3, pkt. 3-4, siste avsnitt, 3. strekpunkt, ved vikariater på inntil ½ års varighet.

12.5 Avlønning av alderspensjonister

Alderspensjonister kan engasjeres på pensjonistvilkår, herunder AFP-pensjonister som mottar AFP etter pensjonsordningens ordinære regler jf. vedlegg 1, § 5 tredje ledd. Ordningen gjelder ikke AFP-pensjonister, jf. vedlegg 1, § 5 første og annet ledd (folketrygdberegnet AFP).

Timelønn etter statens satser pr. faktisk arbeidet time. Utover dette utbetales lørdags- og søndagstillegg, helge- og høytidstillegg og kvelds- og nattillegg slik det fremgår av kapittel 1, § 5.

Personer som er engasjert etter denne bestemmelsen, beholder pensjonen uforandret og skal ikke meldes inn i pensjonsordningen (TPO).

§ 13 Stedfortredertjeneste/konstituering

13.1 Plikt til å utføre stedfortredertjeneste

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

13.2 Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling for en periode ut over en uke sammenhengende, utbetales den lønn vedkommende ville få ved tilsetting i stillingen fra første dag når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde.

Ved beordring til 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.

13.3 Ferie/ferievikariat

Stedfortredertillegg gis ikke for ferievikariat ved avvikling av den lovfestede ferie. Rett til stedfortredergodtgjøring opptjenes heller ikke ved slikt vikariat.

13.4 Konstituering

Ved konstituering (midlertidig ansettelse) i høyere lønnet stilling utbetales fra første tjenestedag slik lønn som vedkommende ville fått ved tilsetting i stillingen.

Når det er på det rene at en stilling vil bli stående ledig ut over 1 måned pga. sykdom, permisjon e.l., foretas som hovedregel konstituering i stillingen.

§ 14 Permisjon

14.1 Offentlige verv/særskilt velferdspermisjon

Arbeidstaker som er pålagt å utføre kommunale eller andre offentlige verv, gis permisjon og kan etter søknad få beholde sin lønn. Arbeidstakeren plikter på forhånd å gjøre henvendelse til nærmeste overordnede om permisjon. Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. kalenderår. Det kan avtales fleksibelt uttak av permisjonsdagene.

14.2 Utdanningspermisjon

Rett til utdanningspermisjon reguleres av arbeidsmiljøloven § 12-11 og Hovedavtalen Del C, § 6.

14.3 Bindingstid

Pliktjeneste/bindingstid kan avtales med den enkelte dersom bedriften ved opplæring yter vesentlig økonomisk støtte. Pliktjeneste begrenses til maks. to år.

14.4 Eksamen/fagprøver/prosjekt o.l.

I forbindelse med avleggelse av eksamen gis permisjon med lønn for eksamensdagen(e) samt to lesedager før hver eksamen. Ved eksamensformer som varer 3 sammenhengende dager eller mer, skal det drøftes en ytterligere tilrettelegging.

Det er en forutsetning at vedkommende ville hatt ordinært arbeid de to dagene umiddelbart før eksamen, og at faget har betydning for bedriften.

§ 15 Reisebestemmelser

Det vises til Sentral generell særavtale nr. 1001 Reiseregulativet.

§ 16 Utlønningsform

Utlønning skjer via bank eller post.

Oppgjørsterminene for variable tillegg følger den ordinære lønn og bør utbetales samtidig med den ordinære lønn i etterfølgende måned.

Kapittel 2 Pensjonsforhold

2.0 Definisjon

Med tjenstepensjonsordning, i det følgende benevnte TPO, menes den pensjon en arbeidstaker har rett til i samsvar med denne tariffavtale og tilsvarende de til enhver tid gjeldende vedtekter for TPO, i det følgende benevnt TPO-vedtektene. I denne ordningen fastsettes pensjonene i hovedsak som etter lov om Statens pensjonskasse. Henvisninger til lov og forskrifter innebærer de til enhver tid gjeldende.

Tjenstepensjonen samordnes etter bestemmelsene i lov 6.7.1957 nr. 26 om samordning av pensjons- og trygdeytelser, jf. TPO-vedtektene § 1-3.

2.1 Tjenstepensjonsordning

Med bakgrunn i den pågående prosessen i KS-området, og i påvente av Stortingets behandling av ny offentlig tjenstepensjon håndteres endrede regler om offentlig tjenstepensjon på følgende måte:

Partene er enige om at det endelige resultatet i kommuneoppgjøret, hva gjelder regler om offentlig tjenstepensjon, implementeres i Hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter. Dersom partene ikke blir enige om regulering av pensjon, er partene enige om at det er konfliktadgang uavhengig av den fredsplikt som følger av tariffavtalenes gyldighetstid. For øvrig kommer hovedavtalens regler om interesselister til anvendelse på tilsvarende måte som ved opprettelse av tariffavtale, jf. Hovedavtalen del A § 5.

Alle arbeidsgivere skal ha pensjonsordning for sine tilsatte, som tilfredstiller følgende krav:

- 2.1.1 Pensjonsordningen skal omfatte alle tilsatte (faste og midlertidige).
- 2.1.2 Pensjonsordningen skal garantere medlemmene en samlet alderspensjon på minst 66 % av pensjonsgrunnlaget ved full opptjening. Pensjonsordningen skal også gi rett til uføre-, ektefelle- og barnpensjon.

Pensjonsopptjeningen skal skje lineært, dvs. man skal opptjene like store deler av full pensjon hvert år man er medlem. Kravet til full opptjening settes til 30 år. For de som fratrer med oppsatt pensjon, settes kravet til full opptjening til maksimalt 40 år.

Pensjonsgrunnlaget beregnes i samsvar med pkt. 2.1.9, jf. 2.3.

2.1.3 Levealdersjustering

Alderspensjon skal levealdersjusteres, det vil si at den enkeltes pensjon justeres for endringer i befolkningens levealder.

Levealdersjustering gjennomføres ved hjelp av forholdstall som fastsettes av Arbeids- og velferdsdirektoratet for årskull fra og med 1943-kullet, jf. Folketryktdloven § 19-7.

Alderspensjon skal levealdersjusteres tidligst fra 67 år. Dette gjelder også dersom det er utbetalt alderspensjon fra et tidligere tidspunkt. Pensjonen divideres med forholdstallet som gjelder ved 67 år.

Dersom medlemmet fratrer stillingen etter 67 år, skal forholdstallet på fratredelsestidspunktet benyttes. Det skal likevel ikke benyttes lavere forholdstall enn 1,000, slik at pensjonen ved full tjenestetid ikke blir høyere enn 66 prosent av pensjonsgrunnlaget.

Når et medlem fratrer stillingen delvis, skal forholdstallet på dette tidspunktet legges til grunn for alderspensjonen for den fratrådte stillingsdelen. Når medlemmet fratrer stillingen helt, skal forholdstallet på dette tidspunktet legges til grunn for alderspensjonen for den resterende stillingsdelen.

Forskrift til lov om Statens pensjonskasse § 24 om anvendelse av forholdstall gjøres gjeldende for denne pensjonsordningen.

2.1.4 Garantibestemmelsen

Medlemmer som 1. januar 2011 har 15 år eller mindre igjen til fylte 67 år, skal ha et garantert pensjonsnivå etter reglene i punktet her.

Garantien gjelder tidligst fra 67 år og anvendes på summen av

- a) alderspensjon etter denne pensjonsordning samordnet med alderspensjon fra folketrygden etter lov om samordning av pensjons- og trygdeytelser, og
- b) alderspensjon fra folketrygden.

For medlemmer som har 30 års tjenestetid eller mer utgjør det garanterte pensjonsnivået 66 prosent av pensjonsgrunnlaget. For medlemmer som har

mindre enn 30 års tjenestetid, jf. TPO-vedtektene § 7-4, bokstav b), utgjør det garanterte pensjonsnivået et forholdsmessig beløp.

Dersom summen av pensjoner etter annet ledd er lavere enn det garanterte pensjonsnivået etter tredje ledd, skal det utbetales et garantitillegg som svarer til differansen mellom det garanterte nivået etter tredje ledd og summen av pensjoner etter annet ledd. Eventuelle forsørgingstillegg holdes utenfor ved beregningen av garantitillegget.

Dersom alderspensjon etter denne ordningen er tatt ut før eller ved 67 år, skal alderspensjon fra folketrygden som inngår i garantiberegningen etter annet ledd bokstav b, beregnes som basispensjon, jf. folketrygdloven § 19-5 første ledd, dividert med forholdstallet ved 67 år. Eventuelt basispensjonstillegg etter folketrygdloven § 19-9 tredje ledd og tillegg etter folketrygdloven § 19-14 femte ledd regnes med.

Dersom alderspensjon etter denne ordningen er tatt ut etter 67 år, skal alderspensjon fra folketrygden som inngår i garantiberegningen etter annet ledd bokstav b, beregnes som basispensjon dividert med forholdstallet på det tidspunktet medlemmet fratrer med alderspensjon etter denne ordningen. Eventuelt basispensjonstillegg etter folketrygdloven § 19-9 tredje ledd og tillegg etter folketrygdloven § 19-14 femte ledd regnes med.

Bestemmelsene i punktet her gjelder tilsvarende for oppsatt alderspensjon, likevel slik at tjenestetiden etter tredje ledd fastsettes etter TPO-vedtektene § 11-4.

2.1.5 Fastsettelse av aldersgrenser og regler om rett til å ta ut alderspensjon før nådd aldersgrense skal følge de samme prinsipper som gjelder i Statens pensjonskasse. Pensjonskontorets styre foretar nødvendige tilpasninger til kommunal sektor, jf. TPO-vedtektene § 16-1.

2.1.6 Regulering av pensjon

Regulering av alderspensjon under utbetaling foretas ved at pensjonsgrunnlaget reguleres årlig fra 1. mai i samsvar med lønnsveksten og fratrekkes deretter 0,75 prosent. Ved første reguleringstidspunkt etter pensjonsuttak i månedene juni til april settes fratrekket forholdsmessig ned ut fra når i perioden pensjonen ble tatt ut.

Regulering av uførepensjon og enke- og enkemannspensjon under utbetaling foretas ved at pensjonsgrunnlaget reguleres årlig fra 1. mai i samsvar med lønnsveksten fram til fylte 67 år. Deretter reguleres pensjonsgrunnlaget i samsvar med lønnsveksten og fratrekkes deretter 0,75 prosent. Bestemmelsen i første ledd annet punktum gjelder tilsvarende ved første regulering etter 67 år. Barnepensjon reguleres etter første punktum i leddet her.

Pensjonsgrunnlaget for medlemmer som fratrer sin stilling med alderspensjon eller avtalefestet pensjon før 67 år, skal omregnes fra måneden etter fylte 67 år ved at det oppreguleres med lønnsveksten fra fratredelsestidspunktet og fram til omregningstidspunktet. Pensjonsgrunnlaget for medlemmer som etter TPO-vedtektene § 7-1, nummer 4, 5 og 6 får alderspensjon fra fylte 65 år skal omregnes på tilsvarende måte. Dersom medlemmet dør før omregningstidspunktet ved 65 eller 67 år, skal pensjonsgrunnlaget ved beregning av enke- eller enkemannspensjon og barnepensjon etter kapittel 9 og 10 omregnes ved at det oppreguleres med lønnsveksten fra fratredelsestidspunktet og frem til virkningstidspunktet for pensjonen.

Bestemmelsen i første ledd annet punktum gjelder tilsvarende ved første regulering etter at pensjonsgrunnlaget er omregnet.

Pensjonsgrunnlaget for medlemmer som fratrer sin stilling uten rett til straks å få pensjon eller avtalefestet pensjon fra arbeidsgiver, jf. TPO-vedtektene § 11-1, reguleres med lønnsveksten fram til tidspunktet det ytes pensjon etter denne pensjonsordningen.

Når en arbeidstaker har gått over fra et høyere til et lavere samlet pensjonsgrunnlag, skal pensjonsgrunnlaget slik det fremkommer av kap. 2, punkt 2.3.3 reguleres tilsvarende.

Ved regulering av pensjoner og pensjonsgrunnlag etter første til tredje ledd benyttes de reguleringsfaktorer Kongen fastsetter etter folketrygdloven § 19-14 åttende ledd.

- 2.1.7** Pensjonsrettighetene skal være omfattet av overføringsavtale mellom lovfestede tjenestepensjonsordninger, offentlige pensjonskasser og livselskap som forvalter offentlige tjenestepensjonsordninger, slik at samlet pensjon regnes som om den var opptjent i den ordning man sist er medlem av. Det vises til vedtektene for TPO § 5-2.

- 2.1.8** Pensjonsrettighetene, herunder lineært beregnede og regulerte oppsatte pensjonsrettigheter, skal for alle ytelser vedkommende være forsikringsmessig dekket i et forsikringselskap eller en pensjonskasse.

Dersom Samfunnsbedriftenes medlemmer ikke har, eller kan ha full forsikringsdekning for pensjonsforpliktelsene, står bedriften ansvarlig for eventuelle differanseytelser som selvassurandør.

- 2.1.9** Pensjonsgrunnlaget fastsettes ut fra fast lønn og pensjonsgivende tillegg. Det tas ikke hensyn til lønn inklusive tillegg som overstiger 12 G.

- 2.1.10** Ved skifte av selskap/pensjonskasse skal dette drøftes med de tillitsvalgte.

Drøftingsplikten inntreer tidligst mulig og senest før oppsigelse er vedtatt og levert dagens leverandør av tjenestepensjonsforsikring.

Tjenestepensjonsordningen skal være basert på et finansieringssystem som er kjønnsnøytralt og som ikke virker utstøtende på eldre arbeidstakere. Under henvisning til dette skal premien minst beregnes på grunnlag av et kollektivt som hos den enkelte leverandør utgjøres av samtlige kommunekunder og bedriftskunder eller av fylkeskommunekunder.

En arbeidsgiver kan, uavhengig av foranstående, opprette egen pensjonskasse.

Merknad

De bedriftene som pr. 31.12.1998 hadde tjenestepensjonsordningen sin forsikret i privat livselskap, beholder sin status så lenge de har denne tilknytningen, uavhengig av bestemmelsen om utjevningsskapskap etter pkt. 2.1.10 annet og tredje ledd, jf. TPO-vedtektene § 13-2 tredje ledd.

Uttalelse fra tillitsvalgte som representerer de aktive arbeidstakere som er omfattet av pensjonsordningen skal følge saken fram til endelig avgjørelse i kommunestyret/fylkestinget/styret.

- 2.1.11 Premien**

Premien består av arbeidsgivers andel og medlemsinnskudd. Medlemsinnskuddet er opp til 2 % av pensjonsgrunnlaget.

2.2 Avtalefestet pensjon (AFP)

Med avtalefestet pensjon – AFP – menes den pensjon en arbeidstaker har rett til i samsvar med denne avtalen og de til enhver tid gjeldende vedtektene for avtalefestet pensjon i Samfunnsbedriftenes tariffområde.

Vedtektene er vedtatt med hjemmel i dette kapittel og inngår som vedlegg til denne avtalen.

2.3 Tilleggslønn og forholdet til pensjonsgivende inntekt

2.3.1 Vilkår for pensjonsgrunnlaget

Inntekt må være godtgjøring for arbeidsytelse for å kunne medregnes i pensjonsgrunnlaget.

All godtgjøring i tillegg til vanlig lønnplassering kan kun gjøres pensjonsgivende når den er godtgjort gjennom tilleggslønn som årsbeløp etter kap. 3, pkt. 3.7, og blir utbetalt på samme måte som regulativlønnen.

Godtgjøringer som pr. 30. april 2002 regnes med i pensjonsgrunnlaget, skal likevel fortsatt være pensjonsgivende.

2.3.2 Lønnsforhøyelse kort tid før pensjonsalder

Lønnsforhøyelse for adm. direktør, ledere med budsjett-, økonomi- og personalansvar og stillinger med krav om høyere akademisk utdanning som skyldes årlig lønnsregulering skal i sin helhet inngå i pensjonsberegningen.

Økning i pensjonsgrunnlaget som følge av lønnsforhøyelse utover 1,25G (forholdsmessig ved deltidsstillinger) de siste 2 år før fratreden med alderspensjon, ses bort fra ved pensjonsberegningen.

Dersom lønnsforhøyelse utover 1,25G de siste 2 år, likevel skal inngå i pensjonsberegningen, skal merpensjonen som følge av dette dekkes av arbeidsgiver i sin helhet.

Når lønnen forhøyes med en virkingsdato senere enn siste regulering av folketrygdens grunnbeløp, medregnes lønnsøkningen som om den var skjedd fra samme dato som grunnbeløpsendringen.

2.3.3 Nedgang i pensjonsgrunnlaget

Medlemmer som har hatt en nedgang i samlet lønn for hel stilling på minst 10 % av folketrygdens grunnbeløp (G) kan ha rett til et tillegg i alderspensjonen. Vilkår er at medlemmet i en sammenhengende periode på 2 år forut for lønnsnedgangen har hatt en gjennomsnittlig pensjonsgrunnlag – målt i antall grunnbeløp (G) – som er høyere enn pensjonsgrunnlaget på fratredelsestidspunktet. (For deltidsansatte benyttes pensjonsgrunnlaget omregnet til het stilling ved denne sammenligningen)

Pensjonen beregnes i så fall slik:

- Det høyere pensjonsgrunnlaget (gjennomsnittsgrunnlaget i toårsperioden) medregnes for så mange pensjongivende tjenesteår som vedkommende i alt hadde opptjent fram til slutten av denne perioden.
- I tillegg kommer pensjon beregnet etter det nye (lavere) pensjonsgrunnlag for de tjenesteår vedkommende har opptjent etter nevnte tidspunkt, likevel ikke for flere år enn at det til sammen blir full tjenestetid.

2.4 Arbeidstakere med særaldersgrenser

Arbeidstakere med særaldersgrenser under 67 år, og som ikke har opptjent fulle pensjonsrettigheter, jf. pkt. 2.1.2, kan fortsette i stilling til fylkte 67 år dersom vedkommende ønsker det.

2.4.1 Dagens særaldersgrenser opprettholdes uendret, jf. pkt. 2.1.5.

2.5 Alternativ tjenstepensjonsordning Veileder for endring av pensjonsordning – se vedlegg 7.

Formål

For virksomheter i konkurranse med andre aktører i et marked kan offentlig tjenstepensjon føre til utfordringer knyttet til balanseføring av fremtidige forpliktelser og forutsigbarheten i kostnader. Partene tariffester derfor en alternativ tjenstepensjonsordning for å øke forutsigbarheten og derigjennom bedre konkurransesituasjonen for virksomheter i et konkurranseutsatt marked. Partene er enige om at det i en del bedrifter, både medlemmer og potensielle medlemmer, kan være krevende å sikre fortsatt drift med en offentlig tjenstepensjonsordning.

Dersom virksomheten er i en konkurransesituasjon, og fortsatt offentlig tjenstepensjon kan hindre videre drift, kan partene velge alternativ løsning.

For bedrifter som i all hovedsak er finansiert gjennom offentlige bevilgninger, er ikke den alternative tjenstepensjonsordningen aktuell.

Nye virksomheter som etter søknad til tjenstepensjonsleverandør ikke kvalifiserer til opptak i offentlige tjenstepensjonskasser, skal ta i bruk den alternative tjenstepensjonsordningen i samtidig kombinasjon med privat AFP.

Partenes medbestemmelse og retningslinjer for endringsprosess

1. Endring av pensjonsordning forutsetter lokal avtale mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte som representerer 2/3 av de organiserte arbeidstakerne i bedriften. For bedrifter med færre enn 30 ansatte kreves lokal avtale med alle tariffparter.
2. De sentrale tariffpartene skal informeres om at de lokale partene setter i gang en prosess for endring av bedriftens pensjonsordning.
3. De sentrale partene utarbeider tariffestede retningslinjer for den prosess som partene i bedriften skal gjennomføre før beslutning om alternativ pensjonsordning kan tas. Tvist om retningslinjene er fulgt, behandles av de sentrale partene.
4. Prosessen skal sikre at tillitsvalgte og ansatte gis grundig informasjon om konsekvensen av en endring av bedriftens pensjonsordning. Gjennom prosessen skal de lokale partene bistås av uavhengig konsulent, som også skal ha ansvar for beregninger på individnivå for kompensasjoner som skal utbetales til dem som ev. kommer dårligere ut ved ny pensjonsordning. Det forutsettes full kompensasjon basert på realistiske forutsetninger og den praksis for beregning som er vanlig i privat sektor.

Den alternative pensjonsordningen skal bygge på følgende forutsetninger:

- Livslang utbetaling
- Kjønnsnøytralitet
- Innskuddsnivå 7 % fra 0 til 7,1 G og i tillegg 18,1 % mellom 7,1 G og 12 G
- De ansattes bidrag til innskuddet er 2 % av brutto pensjongivende lønnsytelser
- Lønnsvekstgaranti for aktiv periode, med mindre partene lokalt er enige om å bruke individuelt investeringsvalg eller kollektiv forvaltning og nullgaranti.
- 0-garanti i passiv periode. All avkastning tilfaller arbeidstaker
- Eksisterende pensjonsordning lukkes for alle som har fylt 55 år med mindre partene lokalt blir enige om en lavere alder.

- Privat AFP ved tilslutning til Fellesordningen for AFP
- Uføredeknning i aktivt ansettelsesforhold på samme nivå som offentlig tjenstepensjon
- Forhøyet gruppelivsforsikring som erstatning for etterlattepensjon, iht. tabellen under.

De ansatte i virksomheter som har avtale om avvikende pensjonsordning skal ha en forhøyet gruppelivsforsikring på 20 G fram til fylte 47 år med påfølgende nedtrapping av forsikringsytelsen fram til fylte 67 år. Denne utbetales uavhengig av andre ytelser og samordnes heller ikke med eventuell erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom.

Alder	Erstatning i % av forsikringssum
18–46	100 %
47	95 %
48	90 %
49	85 %
50	80 %
51	75 %
52	70 %
53	65 %
54	60 %
55	55 %
56	50 %
57	45 %
58	40 %
59	35 %
60	30 %
61–67	25 %

Begunstigelse av etterlatte følger bestemmelsene om begunstigelse som er nedfelt i tariffavtalens kap. 1 § 10.2.

Kapittel 3 Lønns- og forhandlingsbestemmelser

Arbeidstakere i virksomheter omfattet av denne avtalen får all sin lønn regulert etter bestemmelsene i avtalen. Tariffoppgjøret består av et sentralt og et lokalt oppgjør. Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetning, jf. kapittel 1 § 12.1. Det kan etter drøfting med berørte tillitsvalgte åpnes for å gi tilleggsansiennitet i rekrutteringsøyemed.

3.1 Sentrale lønnsforhandlinger

Partene sentralt forhandler innretningen av den økonomiske rammen, eventuell avsetning av pott for lokale forhandlinger, virkningstidspunkt og tidspunkt for når de lokale forhandlingene skal være avsluttet. Forhandlingene omfatter arbeidstakere i stillinger i avtalens pkt. 3-6 gruppe 1.

3.1.1 Lokale lønnsforhandlinger ved avsetning av lokal pott

Partene lokalt fastsetter den totale pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av forhandlingene etter dette punkt. Kravene fremmes overfor den enkelte arbeidsgiver. Alle endringer skjer innenfor avtalens bestemmelser.

Det vises til retningslinjer for lokale forhandlinger.

Forhandlingene omfatter arbeidstakere i stillinger i avtalens pkt. 3.6 gruppe 1.

Det skal skje en gjensidig kontroll av forhandlingsresultatene.

Ankebestemmelser

Oppnås ikke enighet i det lokale oppgjøret kan hver av partene bringe tvisten inn for organisatorisk behandling mellom de sentrale parter. De sentrale parter kan anbefale fornyet lokal forhandling eller ubundet definere den endelige løsning på tvisten. Dersom den organisatoriske behandlingen ikke fører fram gjelder Hovedavtalens del A § 6-3.

3.2 Lokalt lønnsforhandlinger for stillinger med kun lokal lønn

De lokale parter gjennomfører forhandlinger etter denne bestemmelsen hvert år. Forhandlingene omfatter de arbeidstakere som får all sin lønn bestemt/fastsatt lokalt, jf. pkt. 3-6 gruppe 2.

Ved forhandlinger kan det gis både generelle og individuelle tillegg, samt avtales at hele eller deler av lønnsreguleringen fordeles av arbeidsgiver til lønnsfastsettelse.

Arbeidstakere skal normalt være sikret en årlig lønnsutvikling.

Virkningsdato for lønnsendringer er 1.5. med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato for iverksetting.

Det vises til retningslinjer for lokale forhandlinger.

Ankebestemmelser

Oppnås ikke enighet i det lokale oppgjøret kan hver av partene bringe tvisten inn for behandling ved lokal nemnd eller pendelvoldgift. Det vises til Hovedavtalens del A § 6-2.

Ved pendelvoldgift består nemnda av oppmannen. Partene lokalt prosederer, og det er partenes siste krav/tilbud som er gjenstand for nemnda avgjørelse.

Denne bestemmelsen om anke gjelder ikke avgjørelser når lønnsreguleringen etter avtale fordeles av arbeidsgiver, jf. 3-2 annet ledd.

3.3 Særskilte lokale lønnsforhandlinger

I tillegg til forhandlinger etter pkt. 3-1 og 3-2, kan det avholdes forhandlinger mellom bedrift og tillitsvalgte om særskilte lokale lønnsreguleringer på grunnlag av bedriftens økonomiske forhold.

Disse forhandlingene kommer i tillegg til lokale forhandlinger bestemt etter 3-1 og 3-2 og omfatter alle arbeidstakere.

Ankebestemmelser

Lønnsregulering etter denne bestemmelsen skjer etter drøftinger mellom de berørte parter. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.

3.4 Andre forhandlingsbestemmelser

Partene kan uavhengig av forhandlinger etter pkt. 3.1-3.3 ta opp forhandlinger:

- ved skifte av stilling eller vesentlig endring av en stillings ansvars- og arbeidsområde
- dersom en stillings ansvars- og arbeidsområde er endret som følge av at arbeidstakeren har fullført
- kompetansegivende etter-/videreutdanning.
- når en arbeidstaker har gjennomført relevant etter-/videreutdanning.
- for å beholde og rekruttere kvalifiserte arbeidstakere

Virkningstidspunkt for eventuell lønnsendring settes til den dato endringen fant sted.

Ankebestemmelser

Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.

3.5 Lønnspolitikk og -system

Lønn fastsettes etter avtalens bestemmelser og den enkelte bedrifts lønns-politikk.

Lønssystemet forutsetter en lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle arbeidstakere slik at det skapes forutsigbarhet og mulighet for den ansatte til å innrette seg i henhold til lønnspolitikken. Arbeidsgiver tar initiativ til regelmessig revidering av den lokale lønnspolitikken for å sikre at det er sammenheng med bedriftens mål.

- Lønnspolitikken skal bl.a. bidra til å:
 - Sikre kvalitativt gode tjenester
 - Beholde, utvikle og rekruttere arbeidstakere
 - Motivere til kompetanseutvikling
 - Skape en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens real- og formal-kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling
 - Fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene; lønnspolitikken skal utformes slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement

Lønnspolitiske retningslinjer og kriterier for lokale lønnstillegg utformes etter drøftinger med arbeidstakernes organisasjoner. (jf. 3.5.1)

Ved den enkelte bedrift skal partene utarbeide og vedlikeholde et lønns-system som viser bedriftens minstelønn for stillinger omfattet av sentral minstelønn og generelle kriterier for stillings- og lønnsvurdering. I bedrifter der det er naturlig bør det legges til rette for faglige karriereveier og avansementsstillinger. Lønnspolitikken bør i så fall angi kriterier for innplassering i slike avansementsstillinger.

Ved lønnsfastsettelsen skal det blant annet tas hensyn til stillingens kompleksitet og den enkelte arbeidstakers real- og formalkompetanse, herunder spesialisering på fagskolenivå eller lignende, ansvar, innsats og resultatoppgjørelse.

Arbeidsgiver har ansvar for å kartlegge arbeidstakernes kompetanse og analysere bedriftens kompetansebehov. På denne bakgrunn og etter drøftinger med de tillitsvalgte, skal det utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevende tiltak.

Arbeidstakere i foreldrepermisjoner og andre lønnede permisjoner omfattes av lokale forhandlinger.

Arbeidsgiver drøfter med de tillitsvalgte alternative seniorpolitiske tiltak, herunder tilpasset arbeidstid, redusert omfang av nattarbeid, tilrettelegging av arbeidsoppgaver, tjenestefri med lønn, kronetillegg, kontantutbetaling e.l. Avtale om slike tiltak inngås med den enkelte arbeidstaker.

Arbeidstakere kan som hovedregel ikke endre innplassering i lønnsgruppe i tariffperioden. Endring av lønnsgruppetilhørighet kan likevel skje ved betydelig endret ansvars- og arbeidsområde eller ved tilsetting i ny stilling. Før slik endring skal arbeidsgiver drøfte endringen med den berørte arbeidstakerorganisasjonen.

3.5.1 Lønnspolitiske drøftinger

De lokale partene avholder lønnspolitiske drøftinger en gang pr. år. Drøftingsmøtet tar utgangspunkt i bedriftens totale situasjon, lokal lønnspolitikk, retningslinjer for lokale forhandlinger (jf. vedlegg 4) og bruk av avtalens forhandlingsbestemmelser. Videre drøfter partene kriterier for lokale lønns-tillegg. På dette møtet skal arbeidsgiver legge fram nødvendig tallmateriale som viser lønnsnivå og lønnsutvikling blant annet fordelt på kjønn, bedriftens regnskap, økonomisk status og fremtidsutsikter. Bedriften skal på fore-

spørsmål fra tillitsvalgte legges fram lønnsdata for alle arbeidstakere i henhold til lovbestemmelser og anbefaling fra Datatilsynet. Det skal føres referat fra drøftingsmøtet. Dersom ikke annet avtales, holdes det også særskilt drøftingsmøte for kapittel 3.2.

3.6 Lønnssamtale

Dersom en arbeidstaker ber om en lønnsamtale, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren. Møtetidspunkt for lønnsamtalen avtales innen 14 dager. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling. Det skal føres referat fra samtalen dersom arbeidstaker ber om det.

3.7 Stillingsbestemmelser

Garantilønn og tillegg for ansiennitet pr. 1. mai 2019.

Garantilønn (0 år) og lønnstillegg for ansiennitet forhandles sentralt.

Ansiennitetstillegget legges i sin helhet til den enkeltes årslønn og gjelder på det tidspunkt en ansatt går fra ett ansiennitetsintervall over i et nytt.

Kode	Hovedbenevnelse	Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet							
Gruppe 1	Merknad: Gruppe 1 omfattes av pkt. 3.1 og 3.3.								
			0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
4301	Arbeidsleder	Ingen garantilønn							
4302	Avdelingsleder	Ingen garantilønn							
4303	Fagarbeider	Garantilønn	350 800	357 200	360 700	364 900	376 300	413 000	423 000
		Tillegg for ansiennitet		6 400	3 500	4 200	11 400	36 700	10 000
4304	Fagarbeider med særaldersgrense	Garantilønn	350 800	357 200	360 700	364 900	376 300	413 000	423 000
		Tillegg for ansiennitet		6 400	3 500	4 200	11 400	36 700	10 000
4314	Fagarbeider med fagskole	Garantilønn	372 800	379 200	382 700	386 900	398 300	433 000	443 000
		Tillegg for ansiennitet		6 400	3 500	4 200	11 400	34 700	10 000
4315	Fagarbeider med fagskole (særalder)	Garantilønn	372 800	379 200	382 700	386 900	398 300	433 000	443 000
		Tillegg for ansiennitet		6 400	3 500	4 200	11 400	34 700	10 000
4305	Konsulent	Ingen garantilønn							
4306	Kontorarbeider	Garantilønn	297 275	302 775	305 575	308 575	316 675	362 975	364 975
		Tillegg for ansiennitet		5 500	2 800	3 000	8 100	46 300	2 000
4307	Lærling	Se kap. 4							
4308	Maskinist	Ingen garantilønn							
4309	Revisor	Ingen garantilønn							
4310	Sekretær	Garantilønn	350 800	357 200	360 700	364 900	376 300	413 000	423 000
		Tillegg for ansiennitet		6 400	3 500	4 200	11 400	36 700	10 000
4311	Servicemedarbeider	Garantilønn	297 275	302 775	305 575	308 575	316 675	362 975	364 975
		Tillegg for ansiennitet		5 500	2 800	3 000	8 100	46 300	2 000
4312	Tekniker	Garantilønn	297 275	302 775	305 575	308 575	316 675	362 975	364 975
		Tillegg for ansiennitet		5 500	2 800	3 000	8 100	46 300	2 000

Gruppe 2 2*	Merknad: Gruppe 2 omfattes av pkt. 3.2 og 3.3.						
4351	Administrerende direktør**	Lokal lønn					
4352	Ingeniør	Lokal lønn					
4353	Leder	Lokal lønn					
4354	Rådgiver	Lokal lønn					
4355	Driftstekniker/ maskinist energianlegg	Lokal lønn					

Garantilønnsattsene fremkommer som resultat av sentrale forhandlinger.

Arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet skal ikke ha lavere grunnlønn enn kr 426 700,- i 100 % stilling.

Beløpet skal deretter reguleres med den prosentvise endringen pr. 01.05 av folketrygdens grunnbeløp (G) basert på foregående års G-regulering.

Merknad:

* Arbeidstakere med akademisk utdanning skal som hovedregel innplasseres i gruppe 2

** Lønn til øverste leder fastsettes av styret.

4313 Unge arbeidstakere:

Yngre enn 16 år: 80 % av garantilønn for 4311 Servicemedarbeider

Fra 16 til 18 år: 90 % av garantilønn for 4311 Servicemedarbeider

Lønn til hovedtillitsvalgt/hovedverneombud

Lønn fastsettes på grunnlag av det ansvar rollen innebærer. Den hovedtillitsvalgte/hovedverneombud skal ikke lønnes under det vedkommende ville ha hatt i sin opprinnelige stilling inklusive eventuelle faste og variable tillegg.

3.8 Tilleggslønn

Faste og variable tillegg knyttet til arbeidsytelse, er pensjonsgivende når de godtgjøres som årsbeløp og utbetales på samme måte som ordinær lønn. Dette gjelder følgende ytelser:

- Kap. 1, § 5, pkt. 5.2 Lørdags- og søndagstillegg
- Kap. 1, § 5, pkt. 5.4 Kvelds- og nattillegg
- Ytelser som etter sentrale særavtaler er pensjonsgivende

Med grunnlag i gjeldende arbeidsplan beregnes tilleggene for den enkelte arbeidstaker på årsbasis og omregnes til månedlige beløp. Ved beregning av tilleggslønn legges det til grunn et årstimetall på 1900 timer.

Tilleggene faller bort når grunnlaget for dem ikke lenger er til stede.

Midlertidige avvik fra gjeldende arbeidsplan for kortere tidsrom enn 6 uker skal ikke medføre endring i utbetaling av faste tillegg til månedslønn. Ved faktiske merbelastninger i form av flere kvelds- og nattevakter og lørdags- og søndagsvakter i avviksperioden, utbetales differansen i forhold til det beregnede faste tillegget.

Ved endring av arbeidsplanene og avvik som varer mer enn 6 uker, skal det foretas ny beregning av fast tilleggslønn.

Deltidsansatte, vikarer og arbeidstakere med tidsbegrenset tilsetning som får månedslønn, får tillegget beregnet på samme måte som for faste heltids-tilsatte.

Ekstrahjelper får tilleggsytelsene godtgjort i henhold til faktisk utført arbeid som gir rett til tillegg.

Stillingskoder, rapporteringsbetegnelse

Dersom bedriften har arbeidstakere med stillingsbetegnelser som ikke finnes i tabellen, må det foretas en skjønnsmessig vurdering ved innplassering i tabellen. De lokale parter står fritt til å bruke andre stillingsbetegnelser, herunder f.eks. avansementsstillinger eller stillingsbetegnelser som på en bedre måte beskriver rollen i den enkelte bedrift, jf. kap. 3.4.

Kode	Rapporteringsbetegnelse	Stillingsbetegnelse (eksempler)
4351	Administrerende direktør	Daglig leder
4301	Arbeidsleder	Formann Oppsynsmann Verksmester Trafikkleder/sjef
4302	Avdelingsleder	Driftsleder Fagleder Maskinmester/-sjef Prosjektleder Seksjonsleder Teknisk leder
4303	Fagarbeider	Fagarbeider I Elektriker Kontorfagarbeider
4304	Fagarbeider med særaldersgrense	Renholdsoperatør Yrkessjåfør

Kode	Rapporteringsbetegnelse	Stillingsbetegnelse (eksempler)
4314	Fagarbeider med fagskole	Stilling med krav om fagbrev og 1-årlig fagskole- utdanning (min 60 fagskolepoeng)
4315	Fagarbeider med fagskole (særaldersgrense)	Stilling med krav om fagbrev og 1-årlig fagskole- utdanning (min 60 fagskolepoeng)
4352	Ingeniør	Avdelingsingeniør Driftsingeniør Overingeniør
4305	Konsulent	Førstekonsulent Spesialkonsulent Saksbehandler
4306	Kontormedarbeider	Kontormedarbeider I
4353	Leder	Ass. direktør Distriktsrevisor Driftssjef Kontorsjef Markedssjef Personalsjef Prosjektleder Revisjonssjef Salgssjef Seksjons- /avdelingssjef Sjefsingeniør Økonomisjef
4307	Lærling – se kap 4	
4308	Maskinist	Maskinist I
4309	Revisor	Forvaltningsrevisor
4354	Rådgiver	Spesialrådgiver Revisor
4355	Driftstekniker/maskinist energianlegg	Driftstekniker energianlegg Maskinist energianlegg
4310	Sekretær	Sekretær I Førstesekretær
4311	Servicemedarbeider	Arbeider Arbeider I Assistent Driftsassistent Inspektør Kontrollør Renholder Sjåfør Spesialarbeider Trafikkbetjent Vaktmester
4312	Tekniker	Tekniker I Bygningsinspektør Driftstekniker
4313	Unge arbeidstakere	Arbeidstakere under 18 år – se kap 3.6

Kapittel 4 Lærlinger

Fagopplæring skjer i samsvar med de bestemmelser som til enhver tid gjelder i opplæringsloven, hovedtariffavtalen og hovedavtalen. Partene lokalt skal hvert år drøfte lærlings situasjonen og antall læreplasser i bedriften ut fra bedriftens eget behov og samfunnets behov for læreplasser.

- 4.1** Lærlinger som inngår lærekontrakt etter reglene i opplæringslova, skal lønnes etter de uttømmende bestemmelser i dette kapittel.

Definisjoner:

- Lærling: har undertegnet en lærekontrakt med sikte på fag- eller svenneprøve i fag som har læretid i bedrift, jf. opplæringslova § 4-1 og forskriften § 1-3.
- Lærekandidat: har undertegnet en opplæringskontrakt med sikte på en mindre omfattende prøve enn fag-/svenneprøve, jf. opplæringslova § 4-1.
- Praksiskandidat: har meldt seg til fag-/svenneprøve etter opplæringslova § 3-5 uten å være elev eller lærling.

- 4.1.1** Læretiden består av opplæringstid og verdiskapingstid. Lønn utbetales bare for verdiskapingstiden. Lønnen til lærlinger fastsettes som en prosentvis andel av minstelønn for fagarbeider (stillingskode 4303), eksklusive tillegg. Lønn til lærekandidater, se pkt. 4.1.5.

Dersom partene lokalt er enige, kan en annen prosentvis fordeling av lønn avtales, innenfor den gitte ramme som er beskrevet nedenfor.

4.1.2 Fag som følger hovedmodellen

Fag som følger hovedmodellen har 2 år opplæring i skole og 2 år i bedrift. Læretiden i bedrift består av 50 % opplæring og 50 % verdiskaping.

I denne tiden lønnes lærlingen slik:

1. halvår: 30 %
2. halvår: 40 %
3. halvår: 50 %
4. halvår: 80 %

4.1.3 Fag som ikke følger hovedmodellen

1 års læretid i bedriften:

1. halvår: 50 %
2. halvår: 80 %

1 1/2 års læretid i bedriften:

1. halvår: 45 %
2. halvår: 55 %
3. halvår: 80 %

2 1/2 års læretid i bedriften:

1. halvår: 30 %
2. halvår: 35 %
3. halvår: 40 %
4. halvår: 65 %
5. halvår: 80 %

3 års læretid i bedriften:

1. halvår: 0 %
2. halvår: 15 %
3. halvår: 25 %
4. halvår: 35 %
5. halvår: 45 %
6. halvår: 80 %

Dersom partene lokalt er enige, kan en annen prosentvis fordeling av lønn enn den som framgår av 4.1.2 og 4.1.3 avtales, innenfor den gitte totalramme for hvert enkelt lærlingløp.

4.1.4 Lærlinger med full praktisk opplæring i bedriften

Lærlinger uten VG1 (gammel struktur: grunnkurs (GK)) og VG2 (gammel struktur: videregående kurs (VK1)) i videregående skole etter Reform -94 skal ha en samlet lønn under læreperioden, som tilsvarer den totale lærlinglønn som følger hovedmodellen (1 årslønn).

4.1.5 Lønn lærekandidater

Lønn for lærekandidater fastsettes lokalt i hvert enkelt tilfelle etter drøftinger med de tillitsvalgte.

4.1.6 Lærlinger med behov for særskilt tilrettelagt opplæring

For lærlinger med begrenset arbeidsevne på grunn av fysiske og/eller psykiske funksjonshemninger kan yrkesopplæringsnemnda samtykke i at det fastsettes avvikende opplæringskontrakt. Lønnen må da avtales spesielt for hvert enkelt tilfelle.

4.1.7 Avsetting av tid

Det skal settes av tid til å føre opplæringsbok i den ordinære arbeidstiden. Veiledning skal være en del av dette.

4.1.8 Prøveavleggelse

Arbeidsgiver dekker lønn ved prøveavleggelse for lærlinger.

4.1.9 Rekruttering

Dersom det er særlige vansker med å rekruttere lærlinger, kan partene lokalt drøfte midlertidige tiltak som øker mobiliteten og tilgang på lærlinger, for eksempel støtte til læremateriell, støtte til oppholdsutgifter og støtte til reise og flytteutgifter.

4.1.10 Ubekvemstillegg

Lærlingen og lærekandidaten utbetales ubekvemstillegg etter kap. 1 § 5.

4.1.11 Overtid

Lærlinger og lærekandidater under 18 år kan ikke pålegges overtidarbeid.

4.1.12 Annet arbeid

Lærlinger som utfører annet arbeid enn det lærekontrakten tilsier lønnes i henhold til tariffavtalens bestemmelser for slikt arbeid.

4.1.13 Sykelønn og foreldrepenger

Lærlingen og lærekandidaten gis rett til sykelønn og fødsels-/adopsjonspenger etter kapittel 1 § 7 med beregningsgrunnlag i aktuell lønnsprosent når tilfellet oppstår. Slike fravær kan medføre at læretiden forskyves med tilsvarende forskyvning av lønnsprosenten.

4.1.14 Gruppelivsforsikring

Lærlingen og lærekandidaten omfattes av gruppelivsforsikringen i kapittel 1 § 10 med rettigheter som tilsvarer 50 % av det beløp som framgår av punkt 10.1.

4.1.15 Bruttolønn

Lærlingen og lærekandidaten omfattes ikke av arbeidsgivers tjenestepensjonsordning og lønnen skal derfor utbetales som bruttolønn.

Kapittel 5 Varighet og regulering 2. avtaleår

Denne tariffavtalen gjøres gjeldende til og med 30. april 2022.

Hvis avtalen til den tid ikke er sagt opp av noen av partene med 3 – tre – måneders skriftlig varsel, er den fremdeles gjeldende 1 – ett – år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Samfunnsbedriftene og forhandlingssammenslutningene om eventuelle lønnsendringer for 2. avtaleår.

Partene er enig om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår. Lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i LO/NHO-området, øvrige offentlige ansatte og andre sammenlignbare tariffområder legges til grunn i forhandlingene. En troverdig ramme for lønnsutviklingen i frontfaget i 2021 er også en del av grunnlaget.

Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp Hovedtariffavtalen innen 14 – fjorten – dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 – fjorten – dagers varsel – med utløp tidligst 1. mai 2021.

Vedlegg 1 Vedtekter for avtalefestet pensjon

§ 1 Innledende bestemmelser

Med avtalefestet pensjon – AFP – menes den pensjon en arbeidstaker har rett til med hjemmel i disse vedtekter. Fratreden med AFP skal være et tilbud om frivillig fratreden med pensjon.

Den som tar ut AFP kan ikke samtidig ta ut pensjon fra tjenestepensjonsordningen. Retten til å fratred med AFP skal for øvrig ikke berøre de rettigheter og plikter som følger av tjenestepensjonsordningens ordinære regler, herunder eventuelle særaldersgrenser.

Ordningen med AFP fra 62 år til 65 år er ikke en del av tjenestepensjonsordningen og finansieres særskilt. Fra 65 år inngår AFP som en del av rettighetene fra tjenestepensjonsordningen, uavhengig av om pensjonisten mottar pensjon beregnet etter reglene i pensjonskassen, eller i henhold til § 5, første ledd.

§ 2 Pensjonsalder

Arbeidstakere som har fylt 62 år, fratrer med minst 10 % av full stilling og fyller vilkårene i § 3, har rett til avtalefestet pensjon i samsvar med § 5, første ledd.

Medlemmer av tjenestepensjonsordninger etter denne avtalen har rett til AFP beregnet etter reglene i pensjonsordningen, dersom de har fylt 65 år, har fra-trådt med minst 10 % av full stilling, og enten har minst 10 års medlemskap i pensjonsordningen etter fylte 50 år eller fyller vilkårene i § 3.

§ 3 Vilkår

For å få rett til AFP må arbeidstakeren være tilsatt i lønnet arbeid fram til uttakstidspunktet. Arbeidstakere som må slutte i arbeid på grunn av sykdom anses likevel som tilsatt i hele sykepengeperioden, likevel ikke lenger enn 52 uker.

Arbeidstakeren må ha vært sammenhengende tilsatt i minst 20 % stilling, med en pensjonsgivende inntekt som på årsbasis overstiger grunnbeløpet i folketrygden, jf. § 4, hos samme arbeidsgiver eller annen arbeidsgiver med pensjonsordning omfattet av overføringsavtalen mellom offentlige tjenstepensjonsordninger de siste 3 år. Sammenhengende medlemskap i arbeidsgivers tjenstepensjonsordning regnes i denne forbindelse som sammenhengende tjeneste.

De som permitteres i samsvar med permitteringsloven av 6. mai 1988 beholder retten til AFP i den tiden de er permittert. Det samme gjelder de som har velferdspolis i inntil 3 måneder og de som har permisjon i medhold av Hovedavtalen eller Hovedtariffavtalen for å inneha offentlig verv eller tillitsverv.

Det er et vilkår at arbeidstakeren ikke mottar noen tjenstepensjon eller andre ytelser som er finansiert av arbeidsgiver på uttakstidspunktet, uten motsvarende arbeidsplikt.

AFP kan likevel tilstås arbeidstakere som oppebærer en delvis uførepensjon finansiert av arbeidsgiver. Dette gjelder også de som på grunn av særaldersgrense har fått omregnet uførepensjonen til alderspensjon ved nådd aldersgrense.

Se § 8, tredje ledd, vedrørende de som får utbetalt ytelser fra folketrygden.

Arbeidstakeren må oppfylle opptjeningskravene i § 4.

Vilkårene i § 3 gjelder ikke for pensjon beregnet etter reglene i § 5, tredje ledd for dem som fyller kravet om 10 års medlemskap i pensjonsordningen etter fylte 50 år, jf. § 2, annet ledd.

§ 4 Opptjeningskrav

I tillegg til at kravene mht. alder i § 2, første ledd og yrkesaktivitet i § 3 må være oppfylt, må vedkommende på uttakstidspunktet fylle følgende vilkår:

1. Arbeidstakeren må ha en pensjonsgivende inntekt som på årsbasis overstiger grunnbeløpet i folketrygden, og dessuten ha hatt en tilsvarende pensjonsgivende inntekt i året før uttaksåret.
2. Arbeidstakeren må ha hatt minst 10 år med poengopptjening i folketrygden i perioden fra og med det år vedkommende fylte 50 år til og med året før uttaksåret.
3. Arbeidstakeren må i de 10 beste år i perioden fra og med 1967 til og med året før uttaksåret ha hatt en gjennomsnittlig pensjonsgivende inntekt på minst 2 ganger folketrygdens grunnbeløp.

Dersom poengtall ikke er fastsatt for året før uttaksåret, fastsettes et foreløpig poengtall på grunnlag av foreliggende opplysninger om pensjonsgivende inntekt i det aktuelle året.

Med pensjonsgivende inntekt menes inntekt som nevnt i folketrygdloven § 3-15, det vil i hovedsak si personinntekt unntatt pensjon.

Når den pensjonsgivende inntekt etter bestemmelsene skal vurderes i forhold til folketrygdens grunnbeløp, skal vurderingen skje i forhold til grunnbeløpet i det år inntekten falt.

§ 5 Pensjonens sammensetting

Fra 62 til 67 år består AFP av grunnpensjon, tilleggspensjon/sært tillegg og et AFP-tillegg som utgjør kr 20 400 pr. år, samt eventuelt et tillegg for forsørgget ektefelle. Full pensjon, før AFP-tillegget, tilsvarer ugradert uførepensjon som pensjonisten ville fått beregnet etter reglene i folketrygdloven kapittel 3, slik de lød før lov av 16. desember 2011 nr. 59 om endringer i folketrygdloven trådte i kraft. Det gis ikke poengtillegg etter § 7-3 nr. 3 i tidligere lov 17. juni 1966 nr. 12 om folketrygd. Det skal heller ikke tas hensyn til en avdød ektefelles poengopptjening eller trygdetid. Forsørgingstillegg ytes etter

reglene for alderspensjon i folketrygdloven § 3-24, men slik at det bare ytes tillegg for forsørging av ektefelle som er 60 år eller eldre.

Pensjonen kan ikke overstige 70 % av tidligere pensjongivende inntekt i folketrygden på årsbasis ved fratredelsen, jf. forskrift av 30. november 2011, nr. 1093 om kombinasjon av avtalefestet pensjon for medlemmer av Statens pensjonskasse og arbeidsinntekt (pensjongivende inntekt) § 3.

Fra den første i måneden etter fylte 65 år beregnes AFP etter reglene i pensjonsordningen dersom vilkårene for dette i § 2, annet ledd er til stede og dersom det gir en høyere utbetaling enn etter § 5, første ledd.

§ 6 Regulering av pensjonen

Pensjonen reguleres årlig med virkning fra 1. mai. Pensjonen, unntatt forsørgingstillegg og AFP-tillegg, reguleres i samsvar med lønnsveksten og fratrekkes deretter 0,75 prosent. Reguleringsfaktoren etter folketrygdloven § 19-14 andre ledd legges til grunn. Ved første reguleringstidspunkt etter pensjonsuttak i månedene juni til april settes fratrekket forholdsmessig ned ut fra når i denne perioden pensjonen ble tatt ut. Ved regulering av forsørgingstillegg legges reguleringsfaktoren etter folketrygdloven § 19-14 tredje ledd til grunn.

§ 7 AFP og arbeidsinntekt

Dersom pensjonisten har pensjongivende inntekt etter uttaket av avtalefestet pensjon, skal pensjonen inkludert eventuelle vedtektsfestede tillegg reduseres med samme prosentandel som den nye pensjongivende inntekten utgjør av den tidligere pensjongivende inntekt. Det gjelder likevel et toleransebeløp på 15.000 kroner. Dersom pensjonisten har fått utbetalt for mye eller for lite pensjon, skal det foretas et etteroppgjør. Forskrift av 30. november.2010 nr. 1493 om kombinasjon av avtalefestet pensjon for medlemmer av Statens pensjonskasse og arbeidsinntekt (pensjongivende inntekt) gjelder tilsvarende.

Denne bestemmelsen gjelder likevel ikke for dem som får sin pensjon beregnet etter pensjonsordningens ordinære regler, jf. § 5, tredje ledd.

§ 8 Virkningstidspunkt m.v.

AFP kan tidligst ytes fra og med kalendermåneden etter at pensjonsalder iht. § 2 er nådd og vedkommende har satt fram krav om ytelser. Pensjon kan dog først iverksettes fra lønnsophør. Det kan gis etterbetaling for inntil 3 kalendermåneder før den måned kravet ble satt fram, forutsatt at vilkårene ellers var oppfylt.

Dersom vedkommende mottar arbeidsavklaringspenger, foreløpig uførepensjon, uførepensjon eller etterlattepensjon fra folketrygden, inntretr retten til AFP tidligst fra og med kalendermåneden etter den kalendermåned ytelser som nevnt falt bort. Retten til AFP faller bort fra og med den kalendermåned vedkommende mottar slike ytelser fra folketrygden. Denne begrensning gjelder likevel ikke for AFP beregnet etter reglene i pensjonsordningen, jf. § 5, tredje ledd.

Det kan heller ikke tas ut avtalefestet pensjon samtidig med alderspensjon fra folketrygden. Er det tatt ut alderspensjon fra folketrygden, må den stanses før det gis avtalefestet pensjon. Det kan heller ikke ytes avtalefestet pensjon etter denne ordningen til en person som mottar eller har mottatt avtalefestet pensjon etter AFP-tilskottsloven.

Retten til AFP faller bort fra og med kalendermåneden etter at vedkommende fyller 67 år.

Med arbeidsgivers samtykke kan arbeidstakere ta ut delpensjon.

§ 9 Anke

Vedtak om ytelser fra AFP kan ankes inn for Trygderetten, jf. lov av 16. desember 1966, nr. 9. Kopi av sakspapirer sendes styret, jf. § 16-1 i vedtektenes for TPO.

Twist om forståelsen av disse vedtekter knyttet til enkeltsaker kan avgjøres av styret. Slike enkeltsaker skal sendes via den søknadsbehandlende pensjons innretning som sørger for videresendelse til Pensjonskontoret.

§ 10 Styre

Se vedtekter for Tjenestepensjonsordning – TPO, kap. 16 (Vedlegg 2 til tariffavtalen).

§ 11 Administrasjon

Pensjoner etter denne avtale administreres av aktuell pensjonsinnretning som har ansvaret for korrekt pensjonsutbetaling. Dersom arbeidsgiver ikke har etablert pensjonsordning, står arbeidsgiver ansvarlig for ytelsen.

Vedlegg 2 Vedtekter for tjenstepensjonsordning – TPO

Kap. 1 Pensjonsordningens formål og organisasjon. Samordning, regulering av aktuelle pensjoner

§ 1-1 Om ordningen

Disse vedtekter gjelder tjenstepensjonsordninger avtalt i denne avtalen i det følgende kalt TPO. I denne ordningen fastsettes pensjonene i hovedsak som etter lov om Statens pensjonskasse.

§ 1-2 Avtale om tilslutning

Bedrifter som er bundet av eller følger denne avtalen, skal inngå avtale med forsikringsgiver om medlemskap og om tilslutning til TPO, med mindre arbeidsgiver har egen pensjonskasse. Avtaleforholdet reguleres av avtalen/-forsikringsbeviset, forsikringsvilkårene og disse vedtekter.

Arbeidsgiver er ansvarlig for at arbeidstakere som oppfyller vilkårene blir innmeldt i pensjonsordningen.

§ 1-3 Lovregulering

For pensjonsordningen gjelder Lov om samordning av pensjons- og trygdeytelser av 6. juli 1957 – i det følgende kalt samordningsloven – og forskrifter gitt med hjemmel i loven. Dette innebærer at de pensjoner som er fastsatt i disse vedtekter, bl.a. skal samordnes med annen tjenstepensjon og pensjon fra folketrygden.

Videre gjelder lov av 10. juni 2005 nr. 44 om forsikringselskaper, pensjonsforetak og deres virksomhet mv. (forsikringsvirksomhetsloven). pensjonsordninger for kommunalt og fylkeskommunalt ansatte av 22. april 1997.

§ 1-4 Regulering av pensjoner

Pensjonene skal reguleres som bestemt i tariffavtale mellom Samfunnsbedriftene og arbeidstakerorganisasjonene.

§ 1-5 Pensjonsytelser i krig

Hvis Norge kommer i krig, kan Kongen bestemme at ytelsene fra forsikringsgiver kun skal utbetales delvis. Kongen kan også vedta andre begrensninger i de rettigheter som følger av disse vedtekter dersom de tap forsikringsgiver har hatt på grunn av krigen gjør dette nødvendig.

Kap. 2 Hvem pensjonsordningen omfatter

§ 2-1 Ved inngåelse av avtalen

Ved inngåelsen av avtalen (jf. § 1-2) opptas som medlem i TPO de arbeidstakere som fyller vilkårene som er fastsatt i §§ 2-2 og 2-3, eventuelt i avtalen (jf. § 2-5).

Forsikringsgiver skal utstede forsikringsbevis til alle som blir medlemmer av TPO.

§ 2-2 Fast ansettelse

Fast ansatte arbeidstakere meldes inn pensjonsordningen den dagen de begynner i den faste stillingen.

Arbeidstakere som arbeider ekstratimer ut over fast ansettelse, skal meldes inn etter reglene i § 2-3.

Samlet stillingsprosent kan likevel ikke overstige 100 %.

§ 2-3 Timelønne, midlertidig ansatte, og arbeid ut over fast ansettelse mv.

Disse arbeidstakere skal etterinnmeldes ved kvartalets utløp. Arbeidstakeren skal da meldes inn på grunnlag av en gjennomsnittlig stillingsprosent for hele kvartalet. Det tas likevel ikke hensyn til stillingsprosent som overstiger 100 %. Overtidsarbeid skal ikke medregnes.

§ 2-4 Risikodekning før innmelding

Midlertidig ansatte er risikodekket frem til utløpet av det kvartalet arbeidsforholdet påbegynnes. Risikodekningen innebærer at den ansatte ved uførhet, eventuelt de etterlatte ved dødsfall, vil ha rett til pensjon som om vedkommende var innmeldt fra ansettelsestidspunktet med den avtalte stillingsprosent.

§ 2-5 Avtalte opptaksvilkår

Dersom det ikke er i strid med tariffavtale, kan det i tilslutningsavtale etter § 1-2 fastsettes opptaksvilkår som avviker fra vilkårene i § 2-2 og 2-3.

§ 2-6 Uførepensjonister

Ansatte som får rett til midlertidig uførepensjon eller uførepensjon etter kapittel 8 er medlemmer i pensjonsordningen så lenge de mottar slike ytelser.

§ 2-7 Endring/utmelding ved gjennomsnittsberegnete medlemskap

Dersom et medlem i løpet av et kvartal ikke har oppfylt minstekravet for medlemskap etter § 2-3, skal utmelding skje med tilbakevirkende kraft fra utløpet av forrige kvartal. Tilsvarende gjelder ved endring av stillingsprosent. Se § 11-6, annet ledd om risikodekning før utmelding

§ 2-8 Når forsikringsgivers ansvar begynner å løpe og forsikringstakers ansvar

Forsikringsgivers ansvar overfor den enkelte arbeidstaker begynner tidligst å løpe fra det tidspunkt arbeidsgiver innmelder vedkommende i pensjonsordningen, dersom ikke annet følger av § 2-4.

Forsikringstaker er ansvarlig for at arbeidstakere som fyller vilkårene for medlemskap blir innmeldt. Forsikringstaker skal etter nærmere fastsatt rutine gi forsikringsgiver melding om de arbeidstakere som skal tas opp i pensjonsordningen.

§ 2-9 Forsikringsdekning og frivillig medlemskap under permisjon

Ved avtalt permisjon i inntil 2 år, uten eller med delvis lønn, er vedkommende dekket i tilfelle død eller uførhet som om de ikke hadde permisjon. Det betales ikke premie for denne risikodekningen. Dersom vedkommende blir medlem av annen pensjonsordning i permisjonstiden, gjelder risikodekningen likevel ikke.

Et medlem har rett til å betale premie til TPO i inntil 2 år under permisjon uten lønn eller med delvis lønn for å få tiden medregnet som pensjonsgivende ved beregning av alderspensjon og eventuell etterlattepensjon eller uførepensjon som kommer til utbetaling først etter at permisjonstiden er utløpt. Inntreer uførheten under permisjonen, skal tjenestetiden medregnes, selv om uførepensjonen først kommer til utbetaling etter permisjonstidens utløp.

Den som ønsker å betale frivillig premie, må melde dette til forsikringsgiver innen 2 måneder fra den dag vedkommende ble meldt ut av pensjonsordningen. Mottar medlemmet melding om utmeldingen senere enn 1 måned etter fratredelsen, har medlemmet 1 måneds frist, regnet fra den dag medlemmet mottok meldingen, til å gi melding om vedkommende ønsker å fortsette premiebetalingen.

I fristtiden er medlemmet sikret de samme pensjonsytelser som gjaldt før fratredelsen. Når særlige grunner gjør det rimelig, kan forsikringsgiver tillate slik premiebetaling selv om melding ikke er kommet inn før fristens utløp.

Forsikringsgiver kan tillate premiebetaling for lengre tid enn 2 år når særlige grunner taler for det.

Når den egne premiebetaling etter dette punkt opphører uten at medlemskapet i TPO fortsetter gjennom arbeidsgiver, gjelder bestemmelsene i kapittel 11.

Premien for frivillig medlemskap fastsettes i samsvar med den ordinære premie i ordningen.

Et medlem som ved permisjon uten lønn eller med delvis lønn betaler frivillig premie, skal innbetale slik premie direkte til forsikringsgiver innen de frister som fastsettes.

Etter forfall kan det kreves renter etter lov om forsinkelsesrente.

Kap. 3 Unntak fra medlemskap

§ 3-1 Tjenestetid under 3 år

Unntatt fra medlemskap er arbeidstakere som ved aldersgrensen ikke vil få en samlet pensjonsgivende tjenestetid på minst 3 år.

§ 3-2 Medlemskap i folketrygden

Arbeidstakere som ikke er medlem av den norske folketrygden skal ikke være medlem av pensjonsordningen.

Kap. 4 Pensjonsgrunnlaget

§ 4-1 Fastsettelse av pensjonsgrunnlag

Pensjonsgrunnlaget fastsettes i hovedsak på samme måte som i lov om Statens Pensjonskasse, ut fra fast lønn og pensjonsgivende tillegg i det arbeidsforhold som gir rett til medlemskap.

Blir den ansattes lønn omregnet for å svare til folketrygdens ytelser, skal pensjonsgrunnlaget likevel ikke endres.

§ 4-2 Faste tillegg

Faste tillegg utover regulativlønn tas med som pensjonsgivende etter regler som fastsettes i tariffavtale mellom Samfunnsbedriftene og arbeidstakernes organisasjoner.

§ 4-3 Gjennomsnittlig stillingsprosent

Når et medlem har hatt arbeid med varierende arbeidstid, skal det ved pensjoneringen fastsettes en gjennomsnittlig stillingsprosent. Det skal ses bort fra endringer av stillingsprosent etter utløpet av siste kvartal før pensjoneringstidspunktet. Ved fastsettelsen medregnes først og fremst perioder med den høyeste stillingsprosenten og ikke med mer enn den tid som svarer til full pensjon. Når pensjonsgrunnlaget skal beregnes, tar man utgangspunkt i regulativlønn for full stilling, omregner denne i henhold til gjennomsnittlig stillingsprosent, og medregner tillegg etter § 4-2.

§ 4-4 Lønn over 12 G

Pensjonsgrunnlaget begrenses slik at den del av lønnen som overstiger 12 ganger folketrygdens grunnbeløp (12 G) likevel ikke medregnes. Pensjon på grunnlag av fratreden før 1. mai 2000 skal likevel beregnes av et pensjonsgrunnlag hvor bare 1/3 av lønn mellom 8 og 12 G er medregnet.

§ 4-5 Nedgang i pensjonsgrunnlag

Når et medlem har hatt høyere pensjonsgrunnlag enn på pensjoneringstidspunktet og dette ikke skyldes en alminnelig lønnsregulering, skal det høyere grunnlag gjelde for tiden før grunnlaget gikk ned, og det lavere grunnlag for resten av medlemstiden. Ved eventuell deltidsstilling er det pensjonsgrunnlaget ved full stilling som er avgjørende for sammenligningen.

I tariffavtale mellom Samfunnsbedriftene og arbeidstakerorganisasjonene fastsettes hvor lenge man må ha hatt det høyere grunnlag, jf. kap. 2, pkt. 2.3.3. Minstegrensen legges til grunn selv om ikke forsikringstaker følger nevnte tariffavtale.

Denne paragrafen gjelder ikke ved beregning av attførings-/uførepensjon etter kapittel 8.

§ 4-6 Samtidige stillinger

Dersom et medlem har hatt flere stillinger samtidig, skal stillingene ses under ett ved pensjonsberegningen.

§ 4-7 Regulering av pensjonsgrunnlag

I alle de tilfeller hvor det på et senere tidspunkt skal foretas gjennomsnittsberegninger eller andre sammenligninger av grunnlag, skal grunnlagene reguleres med lønnsveksten, jf. kap. 2, § 2.1.6. Normeringer og justeringer før medlemmets endelige pensjonering, men etter at lønnen opphørte, får ikke betydning for pensjonsgrunnlaget.

Kap. 5 Medlemstid

§ 5-1 Tid som medregnes

Som medlemstid ved beregning av pensjon regnes den tid det er betalt medlemsinnskudd for.

Som medlemstid regnes også den tid medlemmet har oppebåret midlertidig uførepensjon eller uførepensjon, likevel slik at pensjonsgrunnlaget fastsettes i forhold til uføregraden i nevnte tidsrom. Dette kan fravikes ved tilståelsen av midlertidig uførepensjon eller uførepensjon.

Ved etterinnmelding eller endringer i medlemskapet tilbake i tid, er det en betingelse for medregning av medlemstiden at arbeidsgiver betaler en forsikringsteknisk beregnet engangspremie.

§ 5-2 Medregning av medlemstid i annen ordning

TPO skal være omfattet av avtale mellom lovfestede pensjonsordninger, offentlige pensjonskasser og livselskap som forvalter offentlige tjenestepensjonsordninger om overføring av pensjonsansiennitet («overføringsavtalen»).

For dem som er omfattet av avtalen, medregnes medlemstiden i de pensjonsordninger det er inngått avtale med. Pensjonen blir beregnet som om all opptjening hadde skjedd i én pensjonsordning, og hele pensjonen utbetales fra den pensjonsordning vedkommende sist var medlem av.

Avtalen regulerer også hvordan pensjonen skal fastsettes hvis arbeidstakeren helt eller delvis har samtidig opptjening i flere pensjonsordninger.

Det kan også avtales regler for medlemskap i de tilfeller hvor arbeidstaker samtidig har flere stillinger hos samme arbeidsgiver som hører inn under flere pensjonsordninger. Det kan da bestemmes at arbeidstaker skal innmeldes på grunnlag av sitt samlede arbeidsforhold i en av ordningene.

§ 5-3 Fremtidig medlemstid

Ved beregning av midlertidig uføre-/uføre-, ektefelle- og barnepensjon medregnes fremtidig medlemstid etter bestemmelsene i hhv. § § 8-2, 9-2 og 10-2.

§ 5-4 Avrundingsregler

Ved beregning av samlet medlemstid blir del av år på 6 måneder eller mer regnet som helt år, mens del av år på under 6 måneder ikke blir regnet med.

Kap. 6 Aldersgrense

§ 6-1 Aldersgrense

Aldersgrensen er 70 år, eller den aldersgrense som til enhver tid gjelder i staten for tilsvarende stilling dersom særaldersgrensen i staten er 65 år eller lavere. I tvilstilfelle, eller hvis det ikke er tilsvarende stilling i staten, kan tariffpartene fastsette aldersgrense for stillingen.

For arbeidstakere som har forskjellige funksjoner eller stillinger hos samme arbeidsgiver er det hovedfunksjonen som avgjør hvilken aldersgrense vedkommende skal ha.

Ved overgang til stilling med annen aldersgrense legges den nye aldersgrensen til grunn etter 1 års tjeneste i den nye stillingen. Se likevel § 7-2.

Kap. 7 Alderspensjon

§ 7-1 Vilkår for alderspensjon

Fratrer et medlem helt eller delvis, og stillingsreduksjonen utgjør minst 10 % av full stilling, har det rett til alderspensjon beregnet etter § 7-4 a) til e) dersom

1. aldersgrensen er nådd eller
2. sum av alder og medlemstid er minst 85 år og det ikke er mer enn 3 år igjen til aldersgrensen eller
3. medlemmet har fylt 67 år eller
4. medlemmet har fylt 65 år og har minst 10 års medlemstid etter fylte 50 år eller
5. medlemmet har fylt 65 år og fyller vilkårene i § 3 i vedtektene for avtalefestet pensjon (AFP) i Samfunnsbedriftenes tariffområde eller tilsvarende krav i andre AFP-vedtekter som måtte gjelde for vedkommende eller
6. medlemmet fratradte før fylte 65 år, fylte vilkårene for avtalefestet
7. pensjon ved fratreden og har nå fylt 65 år.

Pensjon etter 1. ledd nummer 4, 5 og 6 er avtalefestet pensjon som er beregnet etter reglene for alderspensjon i tjenstepensjonsordningen. Avtalefestet pensjon kan ikke tas ut samtidig med alderspensjon fra folketrygden. Er det tatt ut alderspensjon fra folketrygden, må den stanses før det gis pensjon etter 1. ledd nummer 4, 5 og 6. Det kan heller ikke ytes alderspensjon etter 1. ledd nummer 4, 5 og 6 til en person som mottar eller har mottatt avtalefestet pensjon etter AFP-tilskottsloven.

Stillingsreduksjonen regnes med utgangspunkt i stillingsprosent ved utløpet av siste kvartal før fratreden.

Medlemmer og andre arbeidstakere ansatt hos arbeidsgiver tilsluttet TPO har rett til alderspensjon etter § 7-4 f) dersom de er omfattet av tariffavtale om AFP, og fyller kravene i pkt. 5 eller 6 ovenfor.

§ 7-2 Overgang til stilling med høyere aldersgrense

Medlem som i løpet av de siste 10 år før pensjonering har gått over fra stilling med lavere aldersgrense til stilling med høyere aldersgrense, har rett til alderspensjon når følgende vilkår er oppfylt:

- a) Medlemmet ville hatt rett til alderspensjon etter den tidligere aldersgrense.
- b) Medlemmet har innehatt stilling med lavere aldersgrense i minst 15 år.
- c) Den tidligere stillingens lavere aldersgrense er begrunnet med at tjenesten medfører uvanlig fysisk eller psykisk belastning på arbeidstakeren, slik at de normalt ikke makter å skjøtte arbeidet forsvarlig til fylte 70 år, jf. lov om aldersgrenser § 2 bokstav a.

§ 7-3 Pensjonsgrunnlag

Pensjonen beregnes av medlemmets pensjonsgrunnlag når det fratrer stillingen, jf. likevel bestemmelsene i § § 4-3 til 4-7 og kap. 2. pkt. 2.3.2.

§ 7-4 Beregning av alderspensjon

Den årlige alderspensjon beregnes slik:

- a) Har medlemmet en medlemstid på 30 år eller mer, får vedkommende full alderspensjon. Denne skal være 66 % av pensjonsgrunnlaget.
- b) Har medlemmet en medlemstid på mindre enn 30 år, skal vedkommende ha avkortet alderspensjon som utgjør så mange trettideler av full pensjon som medlemmet har medlemsår.
- c) Ved delvis fratreden, jf. § 7-1, kan det utbetales gradert alderspensjon. Dersom arbeidstakeren har opptjent all pensjon i full stilling, settes pensjonsgraden lik nedgangen i stillingsprosent. Har arbeidstakeren opptjent pensjon i stilling med deltid, beregnes først en nedgang med utgangspunkt i gjennomsnittlig stillingsprosent (jf. § 4-3). Deretter settes pensjonsgraden lik nedgangen i prosent av gjennomsnittlig stillingsprosent. Ved endelig fratreden regnes den resterende pensjon for seg.
- d) Alderspensjonen skal levealdersjusteres etter bestemmelsene i denne avtalens kap. 2, § 2.1.3.
- e) Forsørger medlemmet barn under 18 år, skal det for hvert barn ytes et barnetillegg på 10 % av alderspensjonen etter levealdersjustering.

Alderspensjonen med barnetillegg må likevel ikke overstige 90 % av pensjonsgrunnlaget etter levealdersjustering når pensjonen er beregnet etter full tjenestetid. Er pensjonen redusert etter bokstav b) eller gradert etter bokstav c), reduseres maksimumsbeløpet tilsvarende.

- f) Medlem eller arbeidstaker som fratrer etter fylte 65 år eller går direkte over fra avtalefestet pensjon, skal ha en alderspensjon som inntil 67 år minst utgjør pensjonen beregnet etter vedtektene for AFP i Samfunnsbedriftenes tariffområde.

§ 7-5 Samtidige arbeidsforhold

Et medlem som samtidig tjener opp rett til pensjon i mer enn ett arbeidsforhold og fratrer et av disse med rett til løpende pensjon, får pensjonen beregnet etter regler som fastsettes av TPO, jf. også § 5-2 siste ledd.

§ 7-6 Fradrag for sykepenger

Sykepenger fra folketrygden, beregnet av samme inntekter som har vært pensjongivende for alderspensjonen, går til fradrag i sin helhet dersom alderspensjonen er beregnet på grunnlag av full tjenestetid. Er alderspensjonen ikke beregnet for full tjenestetid, skal fradragsbeløpet avkortes forholdsmessig.

§ 7-7 Ny innskuddspliktig stilling

Løpende alderspensjon reduseres eller faller bort dersom pensjonisten på ny tar innskuddspliktig stilling, jf. kap. 2 i dette vedlegget. Denne bestemmelsen gjelder tilsvarende dersom pensjonisten tar stilling som er innskuddspliktig i annen pensjonsordning som går inn under overføringsavtalen med Statens pensjonskasse.

Alderspensjonen faller helt bort dersom forskjellen mellom registrert stillingsprosent ved utløpet av siste kvartal før fratreden og ny stillingsprosent er mindre enn 10 prosentenheter.

Er forskjellen minst 10 prosentenheter, utbetales fortsatt pensjon beregnet etter reglene i § 7-4 c).

Kap. 8 Midlertidig uførepensjon og uførepensjon

§ 8-1 Vilkår for midlertidig uførepensjon og uførepensjon

Det er et vilkår for rett til midlertidig uførepensjon og uførepensjon at medlemmet har fått evnen til å utføre inntektsgivende arbeid (inntektsevnen) nedsatt på grunn av sykdom, skade eller lyte i en slik grad at vedkommende ikke kan fortsette i sin vanlige stilling og ikke kan skaffe seg annet høvelig arbeid. Ved vurdering av om det foreligger sykdom gjelder det samme sykdomsbegrepet som i folketrygdloven kapitlene 11 og 12.

Det er et vilkår for uførepensjon at inntektsevnen er varig nedsatt, se folketrygdloven § 12-7 første ledd. Midlertidig uførepensjon gis når det ikke er avklart om inntektsevnen er varig nedsatt. Et medlem som er innvilget arbeidsavklaringspenger fra folketrygden, får midlertidig uførepensjon. Et medlem som er innvilget uføretrygd fra folketrygden, får uførepensjon.

Dersom medlemmet ikke har tapt hele inntektsevnen i stillingen som gir rett til medlemskap i pensjonsordningen, ytes det redusert (gradert) pensjon svarende til den del av inntektsevnen som er tapt. Ved denne vurderingen tas det hensyn til ethvert arbeid som medlemmet kan utføre. Dersom pensjonisten har rett til arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd fra folketrygden, ytes pensjonen normalt etter samme grad som i folketrygden. Dersom medlemmet ikke hadde full stilling da uførheten inntrådte, fastsettes graden i forhold til inntekten i den reduserte stillingen. Det gis ikke pensjon ved lavere uføregrad enn 20 prosent.

Retten til midlertidig uførepensjon og uførepensjon inntreffer ikke når inntektsevnen blir nedsatt innen to år etter at medlemmet tiltrådte stillingen, og nedsettelsen skyldes en sykdom eller et lyte som medlemmet led av eller hadde symptomer på ved tiltredelsen, og som det må antas at han eller hun da kjente til. Det samme gjelder dersom et medlem som har deltidsstilling, får økt stillingsprosent. Det kan likevel gis hel eller delvis pensjon når særlige grunner taler for det.

Rett til uførepensjon etter kapitlet her har også den som har fratrudd stillingen etter 1. januar 1967 med rett til oppsatt alderspensjon, og som senere blir innvilget uføretrygd fra folketrygden. Uførepensjonene gis fra samme tidspunkt og med samme uføregrad som ytelsen fra folketrygden.

§ 8-2 Beregning av midlertidig uførepensjon og uførepensjon

Ved beregning av midlertidig uførepensjon og uførepensjon tas det hensyn til hvor stor del av inntektsevnen som er tapt (uføregraden) og medlemmets medlemstid. Har medlemmet tapt hele inntektsevnen, utgjør full pensjon summen av

- a) 25 prosent av folketrygdens grunnbeløp, likevel ikke mer enn 6 prosent av pensjonsgrunnlaget,
- b) 3 prosent av pensjonsgrunnlaget opptil 6 ganger grunnbeløpet og
- c) 69 prosent av den delen av pensjonsgrunnlaget som er mellom 6 og 12 ganger grunnbeløpet.

Dersom inntektsevnen er nedsatt, men ikke i en slik grad at medlemmet har rett til arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd fra folketrygd, beregnes pensjonen etter første ledd og tillegges 66 prosent av pensjonsgrunnlaget opptil 6 ganger grunnbeløpet.

Det pensjonsgrunnlaget medlemmet har på det tidspunktet uførepensjonen skal begynne å løpe, benyttes ved beregningen. Pensjonsgrunnlaget fastsettes etter kapittel 4, unntatt bestemmelsene i § 4-3 om gjennomsnittlig stillingsprosent. Dersom sykdommen, skaden eller lytet har redusert inntektsevnen gradvis, kan det ved beregning av pensjonen tas utgangspunktet i det pensjonsgrunnlaget medlemmet hadde før sykdommen, skaden eller lytet oppsto. Den stillingsprosenten medlemmet hadde før sykdommen, skaden eller lytet oppsto, skal da legges til grunn ved beregningen.

Dersom uføregraden er lavere enn 100 prosent, fastsettes pensjonen til en forholdsmessig andel av beløpet beregnet etter første og andre ledd.

Er medlemstiden kortere enn 30 år, avkortes pensjonen forholdsmessig. Det skal medregnes medlemstid medlemmet ville ha fått om han eller hun var blitt stående i stillingen til aldersgrensen (framtidig medlemstid), men ikke ut over 67 år.

Det medregnes ikke framtidig medlemstid dersom pensjonen er innvilget etter § 8-1 femte ledd. Uførepensjonen skal da avkortes etter forholdet mellom medlemstiden og den medlemstid vedkommende ville ha fått fra den dag han eller hun ble medlem av pensjonsordningen og fram til aldersgrensen, likevel ikke mer enn 40 år og ikke mindre enn 30 år.

Skyldes uførheten en skade eller sykdom som er en umiddelbar følge av usedvanlig påkjenning eller ulykkestilfelle i tjenesten, skal pensjonen beregnes med full medlemstid.

§ 8-2 a Barnetillegg

Forsørger medlemmet barn under 18 år, skal det for hvert barn ytes et barnetillegg på 4 prosent av pensjonsgrunnlaget opp til 6 ganger folketrygdens grunnbeløp. Barnetillegget reduseres forholdsmessig hvis pensjonen er beregnet etter redusert medlemstid. Det samme gjelder ved redusert uføregrad.

Samlet barnetillegg kan likevel ikke overstige et beløp tilsvarende 12 prosent av pensjonsgrunnlaget opp til 6 ganger folketrygdens grunnbeløp. Er barnetillegget redusert etter første ledd annet og tredje punktum, reduseres beløpsgrensen tilsvarende.

Barnetillegg utbetales til og med den måneden barnet fyller 18 år eller i tilfelle måneden etter barnets død.

§ 8-3 Avkorting av midlertidig uførepensjon og uførepensjon ved arbeidsinntekt

Pensjonen reduseres dersom pensjonisten har inntekt som overstiger en inntektsgrense som beregnes når uførepensjon innvilges. Inntektsgrensen tilsvarende den inntekten pensjonisten er forutsatt å kunne skaffe seg etter uførheten og oppjusteres i samsvar med senere reguleringer av grunnbeløpet. Mottar pensjonisten uføretrygd fra folketrygden, tillegges inntektsgrensen 40 prosent av folketrygdens grunnbeløp pr. kalenderår.

Reduksjonen skal svare til den overskytende inntekten multiplisert med vedkommendes uførepensjon ved 100 prosent uførhet og dividert med pensjonsgrunnlaget.

Som inntekt etter første og andre ledd regnes pensjonsgivende inntekt etter folketrygdloven § 3-15 eller inntekt av samme art fra utlandet. Det kan gjøres unntak for inntekt som skriver seg fra en avsluttes aktivitet.

Den fastsatte uføregraden endres ikke selv om pensjonen reduseres på grunn av inntekt.

Det utbetales ikke pensjon når inntekten utgjør mer enn 80 prosent av samlet inntekt før uførhet.

Barnetillegg etter § 8-2 a reduseres i samme forhold som pensjonen er redusert etter første og andre ledd.

§ 8-4 Krav om uførepensjon

Det er et vilkår for å få rett til midlertidig uførepensjon og uførepensjon at medlemmet setter fram krav om dette. Kravet og de enkelte terminytelser er gjenstand for foreldelse i henhold til bestemmelsen i forsikringsavtaleloven § 18-6, jf. også disse vedtekters § 12-6.

Et medlem som gjør krav på midlertidig uførepensjon eller uførepensjon, plikter å gi de opplysninger og levere de dokumenter som er nødvendig for at forsikringsgiver skal kunne vurdere om vedkommende har rett til pensjon. Dersom forsikringsgiver finner det nødvendig, kan den som søker pensjon, pålegges å la seg undersøke av en lege etter forsikringsgivers bestemmelse. Forsikringsgiver dekker utgiftene ved undersøkelsen.

Et medlem som mottar pensjon, plikter å underrette forsikringsgiveren om endringer i forhold som kan være avgjørende for om medlemmet fortsatt har rett til ytelsen. Medlemmet skal opplyse om forventet inntekt og om endringer i inntekten. Dersom medlemmet har fått utbetalt for lite eller for mye pensjon, skal det foretas et etteroppgjør. Dersom det er utbetalt for lite, skal differansen etterbetales som et engangsbeløp. For mye utbetalt uførepensjon kan inndrives uten hensyn til skyld og kan avregnes ved å trekke i framtidige utbetalinger av uførepensjon og alderspensjon fra forsikringsgiveren.

§ 8-5 Utbetaling av midlertidig uførepensjon og uførepensjon

Midlertidig uførepensjon og uførepensjon skal utbetales fra og med den måneden medlemmet fyller vilkårene. Pensjonen faller bort i den utstrekning det utbetales lønn under sykdom eller sykepenger fra folketrygden. Etterbetaling av pensjon til medlem som mottar arbeidsavklaringspenger etter folketrygdloven kapittel 11 eller uføretrygd etter folketrygdloven kapittel 12, skal skje med samme virkningstidspunkt som for folketrygdens ytelser.

Retten til midlertidig uførepensjon og uførepensjon faller bort fra og med måneden etter at medlemmet når aldersgrensen for stillingen, men senest

fra måneden etter fylte 67 år. Ved dødsfall utbetales pensjonen til og med måneden etter døds måneden. Dersom avdøde etterlater seg ektefelle, løper pensjonen ytterligere en måned.

Dersom arbeidsavklaringspenger etter folketrygdloven kapittel 11 er redusert eller stanset av andre grunner enn ved samtidig arbeid etter folketrygdloven § 11-18, kan midlertidig uførepensjon reduseres eller stanses tilsvarende.

Et medlem som forsettlig er skyld i at inntektsevnen er nedsatt, har ikke rett til midlertidig uførepensjon eller uførepensjon. Medlemmet har heller ikke rett til pensjon dersom han eller hun uten rimelig grunn nekter å ta imot tilbud om behandling, rehabilitering eller arbeidsrettede tiltak. Det samme gjelder dersom medlemmet opptrer på en måte som vedkommende bør forstå kan forverre helsetilstanden eller forlenge arbeidsuførheten.

Dersom medlemmet beholder retten til opprinnelig uføregrad etter folketrygdloven § 12-9 tredje ledd (hvilende rett), beholder medlemmet også retten til opprinnelig uføregrad etter bestemmelsene her i samme tidsrom. Medlemmet må gi forsikringsgiver melding om at retten til opprinnelig uføregrad fra folketrygden er i behold.

§ 8-6 Revurdering

Spørsmålet om rett til midlertidig uførepensjon og uførepensjon kan til enhver tid tas opp til ny behandling.

§ 8-7 Fritak for medlemsinnskudd

Så lenge det løper uførepensjon, har medlemmet rett til å bli helt eller delvis fritatt for å betale det innskudd som er fastsatt for vedkommende. Innskuddsfritaketets grad retter seg etter graden av arbeidsuførheten.

Denne paragrafen kan fravikes ved innvilgelsen av uførepensjon.

§ 8-8 Tilsvarende anvendelse av forskrifter

Hvis departementet gir forskrifter om reduksjon av pensjon på grunn av inntekt, etteroppgjør, bortfall av pensjon på grunn av lønn under sykdom eller sykepenger fra folketrygden, overgangsregler, inntektsprøving, samordning m.m., gjøres tilsvarende bestemmelser gjeldende for denne pensjonsordningen.

Kap. 9 Ektefellepensjon (enkepensjon eller enkemannspensjon)

§ 9-1 Vilkår for ektefellepensjon

Gjenlevende ektefelle etter et medlem har rett til ektefellepensjon. Det samme gjelder gjenlevende ektefelle etter tidligere medlem som mottok avtalefestet pensjon eller alderspensjon.

Rett til ektefellepensjon inntreffer ikke når medlemmet dør innen et år etter innmelding i pensjonsordningen eller etter at ekteskapet ble inngått og dødsfallet skyldes sykdom som medlemmet led av eller hadde symptomer på ved tilsetningen eller ekteskapsinngåelsen og som en av ektefellene må antas ha kjent til.

§ 9-2 Beregning av ektefellepensjon

- a) Full årlig ektefellepensjon skal utgjøre 9 prosent av det pensjonsgrunnlaget som det avdøde medlemmet hadde (nettopensjon). Se likevel overgangsregler i punkt b). Med pensjonsgrunnlag menes pensjonsgrunnlag fastsatt etter reglene i kap. 4. Er den avdødes medlemstid 30 år eller mer, ytes det full ektefellepensjon. Dersom den avdødes medlemstid er mindre enn 30 år, ytes det redusert ektefellepensjon. Pensjonen skal da utgjøre så mange trettideler av full pensjon som den avdøde har tjenesteår. Dersom den avdøde mottok avtalefestet pensjon eller alderspensjon legges samlet faktisk medlemstid til grunn ved beregning av pensjonen. Ellers skal den medlemstiden den avdøde ville ha fått ved å fortsette i stillingen fram til aldersgrensen legges til grunn, men ikke ut over 67 år. Ved fastsettelse av fremtidig stillingsprosent tas utgangspunkt i stillingsprosent ved utløpet av siste kvartal før dødsfallet.

- b) Når den gjenlevende ektefellen er født før 1. juli 1950, og avdøde ble medlem i pensjonsordningen første gang før 1. juli 2000, ytes det ektefellepensjon etter denne bestemmelsen. Det samme gjelder når gjenlevende ektefelle er født før 1. januar 1955, og den avdøde ble medlem av pensjonsordningen første gang før 1. oktober 1976 (de pensjonskasser som pr. 30. april 2004 har annen dato beholder denne), og ekteskapet ble inngått før 1. januar 2010. Full årlig ektefellepensjon skal utgjøre 39,6 prosent av det pensjonsgrunnlaget som det avdøde medlemmet hadde (bruttopensjon). Bestemmelsene i punkt a), tredje til åttende punktum gjelder tilsvarende. Pensjonen reduseres ev. etter reglene i § 9-3. Dette gjelder likevel ikke for pensjon til enke etter mannlig medlem omfattet av andre punktum. Det gjelder heller ikke for annen gjenlevende ektefelle etter andre punktum for tjenestetid opptjent etter 1. januar 1994.

Merknad:

Forskrift av 6. juli.2010 nr. 1075 gjelder tilsvarende.

§ 9-3 Reduksjon ved inntekt og annen pensjon

Enkemannspensjon fastsatt etter reglene i § 9-2 punkt b) skal reduseres i henhold til reglene i punkt a) og b) nedenfor, i nevnte rekkefølge. Det samme gjelder enkepensjoner fastsatt etter reglene i § 9-2 punkt b) i de tilfeller medlemmet er innmeldt første gang 1. oktober 1976 eller seinere.

- a) Har gjenlevende ektefelle samtidig rett til uføre- eller alderspensjon fra denne eller annen tjenestepensjonsordning, skal enke- eller enkemannspensjon fra forsikringsgiver reduseres etter bestemmelsene her.

Har den gjenlevende ektefellen alderspensjon, skal pensjonene ikke overstige et beløp som svarer til 60 prosent av summen av den gjenlevendes og den avdødes alderspensjoner. Avdødes alderspensjon regnes av samme pensjonsgrunnlag og medlemstid som er lagt til grunn for en enke- eller enkemannspensjon. Det overskytende beløpet skal gå til fradrag i enke- eller enkemannspensjonen.

Har den gjenlevende ektefellen uførepensjon, skal enke- eller enkemannspensjonen utgjøre det beløpet som framkommer etter annet ledd når en benytter en beregnet alderspensjon for den gjenlevende ektefellen med samme pensjonsgrunnlag og medlemstid som uførepensjonen. Dersom uførepensjonen er gradert, skal den beregnede alderspensjonen graderes tilsvarende.

- b) Når den gjenlevende ektefelle ut fra alder og ervervsevne, foreliggende ervervsmuligheter og omstendighetene for øvrig kan ventes å få en årlig ervervsinntekt som overstiger 50 % av grunnbeløpet i folketrygden, skal ektefellepensjonen reduseres. Reduksjonen skal utgjøre 40 % av den del av forventet årlig ervervsinntekt som overstiger 50 % av grunnbeløpet. Skjer det en vesentlig endring i de forhold som har vært avgjørende for fastsettelsen av ektefellepensjonen, kan saken prøves på nytt og pensjonen endres eller falle bort.

Når spørsmål om overgangsstonad eller pensjon fra folketrygden til gjenlevende ektefelle er avgjort, skal pensjonen fra pensjonsordningen fastsettes etter den forventede ervervsinntekt som er lagt til grunn i folketrygden.

Har gjenlevende ektefelle fylt 67 år, skal ektefellepensjonen ikke avkortes med mindre vedkommende har ervervsinntekt. Når gjenlevende er fylt 70 år reduseres pensjonen ikke på grunn av ervervsinntekt.

Hvis departementet gir nærmere forskrifter for fastsettelse av ektefellepensjonen i Statens pensjonskasse, gjøres tilsvarende bestemmelser gjeldende for denne pensjonsordningen.

Ektefellepensjon som beregnes som bruttopensjon, jf. § 9-2 bokstav b), reduseres etter samordningslovens bestemmelser.

§ 9-4 Opphør ved gjengifte

Løpende ektefellepensjon opphører dersom gjenlevende ektefelle inngår nytt ekteskap, men den begynner å løpe igjen dersom det nye ekteskap oppløses ved død eller skilsmisse.

Når en ektefellepensjon er opphørt fordi gjenlevende ektefelle har inngått nytt ekteskap, kan forsikringsgiver bestemme at vedkommende skal få sin pensjon helt eller delvis tilbake dersom ektefellene ikke samlet har tilstrekkelige eksistensmidler.

Stans og igangsetting av pensjon i henhold til denne paragraf skjer fra og med måneden etter at den begivenhet fant sted som betinget stansen eller igangsettingen.

§ 9-5 Ektefellepensjon etter flere

Har vedkommende rett til ektefellepensjon fra denne pensjonsordningen også etter den siste ektefelle, kan den samlede ektefellepensjon ikke overstige ektefellepensjonen etter 30 års medlems tid etter den ektefelle som hadde det høyeste pensjonsgrunnlag.

§ 9-6 Fraskilt ektefelle

Fraskilt ektefelle har rett til ektefellepensjon dersom ekteskapet varte i minst 10 år og den fraskilte var minst 45 år ved skilsmissen. Retten opphører dersom den fraskilte inngår nytt ekteskap før medlemmet dør. Var medlemmet gift på ny, fordeles pensjonen mellom de berettigede i forhold til hvor mange påbegynte år hver av dem var gift med medlemmet. Nærmere bestemmelser fremgår av ekteskapsloven § § 86-89.

§ 9-7 Registrert partner

Gjenlevende partner som er registrert i medhold av partnerskapsloven, har samme rett til ytelser etter dette kapittel som gjenlevende ektefelle og fraskilt ektefelle.

For ektefellepensjon beregnet etter § 9-2 punkt b gjelder reduksjonsreglene i § 9-3.

Kap. 10 Barnepensjon

§ 10-1 Vilkår for barnepensjon

Når et medlem dør, har gjenlevende barn rett til barnepensjon. Forsikringsgiver kan tilstå barnepensjon også til stebarn og pleiebarn som avdøde forsørget.

Pensjonen løper til utløpet av den måneden barnet fyller 20 år. Barnepensjon etter medlem som er død før 1.januar2001 løper likevel bare til utløpet av den måned barnet fyller 18 år. For disse kan forsikringsgiver tilstå hel eller delvis pensjon inntil 21 år dersom omsynet til barnets utdanning gjør det rimelig og barnet ikke forsørger seg selv og ikke har midler til det. Dør barnet tidligere, betales pensjonen til og med måneden etter døds måneden.

§ 10-2 Beregning av barnepensjon

Full årlig barnepensjon skal utgjøre 15 prosent av det pensjonsgrunnlaget som det avdøde medlemmet hadde (nettopensjon). Med pensjonsgrunnlag menes pensjonsgrunnlag fastsatt etter reglene i kap. 4.

Er den avdødes pensjongivende tjenestetid 30 år eller mer, ytes det full barnepensjon. Dersom den avdødes tjenestetid er mindre enn 30 år, ytes det redusert barnepensjon. Pensjonen skal da utgjøre så mange trettideler av full pensjon som den avdøde hadde tjenesteår.

Dersom den avdøde mottok avtalefestet pensjon eller alderspensjon, legges den faktiske medlemstiden den avdøde hadde til grunn ved beregning av pensjonen. Ellers skal den medlemstiden den avdøde ville ha fått ved å fortsette i stillingen fram til aldersgrensen legges til grunn.

Barnepensjon etter medlem som er død før 1.januar.2001 beregnes likevel etter de satser og regler som gjaldt ved dødsfallet.

Har barnet rett til barnepensjon fra TPO etter både moren og faren, får barnet pensjon etter hver av dem.

Kap. 11 Fratreden før aldersgrensen. Opsatt pensjon. Fortsettelse av premiebetaling

§ 11-1 Vilkår for opsatt pensjon

Medlem som slutter i arbeidsgiverens tjeneste uten å få rett til straks begynnende pensjon eller avtalefestet pensjon fra arbeidsgiveren, og som derved blir utmeldt av pensjonsordningen, har rett til opsatt pensjon hvis faktisk opparbeidet medlemstid er på minst 3 år.

§ 11-2 Omfang

Den oppsatte pensjon omfatter uføre-, alders-, ektefelle- og barnepensjon.

§ 11-3 Utbetaling av opsatt pensjon

Rett til alderspensjon inntreer når aldersgrensen for den fratrådte stilling er nådd, eller alderspensjon fra folketrygden etter fylte 67 år blir utbetalt. Dersom folketrygdpensjonen er redusert etter folketrygdloven § 19-10, skal alderspensjonen frem til aldersgrensen for den fratrådte stilling reduseres etter samme forhold.

Rett til ektefellepensjon og barnepensjon inntreer når vilkårene i hhv. kap. 9 og 10 er oppfylt.

Pensjonen løper fra måneden etter at retten har oppstått, jf. første ledd.

Pensjonen utbetales i tilfelle ut måneden etter døds måneden. Dersom det tidligere medlem etterlater seg ektefelle, registrert partner eller pensjonsberettiget barn, løper pensjonen ytterligere 1 måned.

§ 11-4 Beregning av pensjon

Den oppsatte pensjonen beregnes av pensjonsgrunnlaget på fratredelsestidspunktet. Pensjonen skal levealdersjusteres etter bestemmelsene i avtalens kap. 2 punkt 2.1.3. Senere regulering skjer i samsvar med § 1-4, jf. avtalens kapittel 2 punkt 2.1.6.

Ville medlemmet oppnådd mindre enn 30 års medlemstid ved aldersgrensen, avkortes pensjonen etter reglene i § 7-4 bokstav b).

Ville medlemmet oppnådd mer enn 30 års medlemstid, avkortes pensjonen etter forholdet mellom, jf. § 5, medlemstid og den medlemstid medlemmet ville oppnådd ved aldersgrensen, likevel ikke mer enn 40 år. Mulig oppnåelig medlemstid regnes fra da medlemmet første gang ble innmeldt i pensjonsordning tilsluttet overføringsavtalen, jf. § 5-2.

Sikringsbestemmelse: Medlem som har vært medlem av pensjonsordning i KLP før arbeidsgiverens tilslutning til Fellesordningen, skal likevel ha pensjon beregnet etter reglene i § 7-4 bokstav b), eventuelt etter samme paragrafs bokstav a).

§ 11-5 Bortfall av rett til oppsatt pensjon

Tar det tidligere medlem på ny stilling som medfører medlemskap i denne pensjonsordningen eller annen pensjonsordning som går inn under overføringsavtalen med Statens Pensjonskasse, faller retten til oppsatt pensjon bort. Medlemstiden medregnes som pensjonsgivende i den nye stilling.

Er den oppsatte alderspensjonen blitt igangsatt før inntreden i den nye pensjonsberettigede stilling, faller denne pensjonen bort, eller reduseres etter de regler som fremgår av § 7-7.

§ 11-6 Melding om rettigheter

Når forsikringsgiver får melding om at et medlem slutter i tjenesten, skal forsikringsgiver sende det melding om pensjonsrettighetene, herunder retten til å fortsette premiebetalingen. Ved uførhet eller død som inntreffer innen 14 dager etter at slik melding er sendt, er medlemmet eventuelt de etterlatte sikret pensjon som om utmeldingen ikke var skjedd. Selv om ikke melding sendes, opphører likevel forsikringsgiver ansvar 2 måneder etter at medlemmet sluttet i tjenesten. Retten til å fortsette premiebetalingen opphører 6 måneder etter at forsikringsgivers ansvar har falt bort.

Medlemmet, eventuelt de etterlatte, er sikret pensjon etter den til enhver tid registrerte stillingsprosent og pensjonsgrunnlag, selv om utmelding eller andre endringer skal skje med tilbakevirkende kraft, jf. § 2-7.

§ 11-7 Fortsettelse av medlemskap

Se forsikringsavtaleloven § 19-7.

§ 11-8 Permisjon uten lønn

Når utmeldingen skyldes permisjon uten lønn gjelder bestemmelsene i § 2-9.

Kap 12 Utbetaling, tilbakekreving og krav om folketrygdytelser

§ 12-1 Betalingsmottaker

Utbetaling av pensjon skjer til den pensjonsberettigede. Barnepensjon til umyndige barn utbetales til barnets mor eller far eller til eventuell annen verge. Restpensjon utbetales til ektefellen. Etterlater pensjonisten seg ikke ektefelle, skjer utbetalingen til boet. Likestilt med ektefelle er registrert partner.

Utbetaling skal skje ved overføring til en bankkonto her i landet dersom mottakeren har eller oppretter en slik konto. Dersom mottakeren ikke har slik konto kan forsikringsgiver bestemme at merkostnadene ved annen betalingsmåte avregnes i utbetalingen.

§ 12-2 Start og opphør av utbetaling

Alderspensjon løper fra den dag medlemmet ikke lenger oppbærer lønn. Ektefellepensjon og barnepensjon løper fra og med den måned medlemmet dør. Barnetillegg til alderspensjon utbetales tidligst fra den dag barnet blir født.

Alderspensjon, ektefellepensjon og barnepensjon løper ut måneden etter den måned den berettigede dør. Alderspensjon løper ytterligere 1 måned dersom medlemmet etterlater seg ektefelle, registrert partner eller pensjonsberettiget barn. Barnetillegg løper ut måneden etter barnets død.

Barnepensjon og barnetillegg som skal opphøre pga. barnets alder, løper ut den måned hvor alderen nås.

For utbetaling av pensjon etter oppsatte rettigheter gjelder reglene i § 11-3.

§ 12-3 Opplysningsplikt

Ethvert medlem og enhver som hever eller krever pensjon, er forpliktet til å gi forsikringsgiver de opplysninger, legitimasjoner og attester som er tilgjengelig for vedkommende og som forsikringsgiver trenger for å kunne ta stilling til pensjonskravet og utbetale pensjonen. Vedkommende må gi riktige og fullstendige svar på forsikringsgivers spørsmål.

Dersom det ved fremsetting av pensjonskrav gis uriktige eller ufullstendige opplysninger som vedkommende vet eller må forstå kan medføre at det blir utbetalt pensjon som vedkommende ikke har krav på, kan pensjonen reduseres eller falle bort etter bestemmelsene i forsikringsavtaleloven § 18-1.

§ 12-4 Tilbakekreving

Dersom pensjonisten har mottatt pensjon i strid med redelighet og god tro, kan beløpet kreves tilbakebetalt.

Feil utbetalt pensjon kan også ellers kreves tilbakebetalt dersom pensjonisten, eller noen som har handlet på vegne av ham, uaktsomt har gitt feilaktige eller mangelfulle opplysninger. Det samme gjelder dersom utbetalingen skyldes en feil fra pensjonsordningens side og pensjonisten burde ha forstått dette.

I andre tilfeller enn nevnt i foregående ledd kan for mye utbetalt pensjon kreves tilbake, dersom særlige grunner gjør det rimelig. Ved vurderingen av om det foreligger særlige grunner, skal det blant annet legges vekt på hvor lang tid det er gått siden den feilaktige utbetalingen fant sted, og om vedkommende har innrettet seg i tillit til utbetalingen. Krav om tilbakebetaling etter dette ledd er begrenset til det beløp som er i behold når vedkommende blir kjent med at utbetalingen var feilaktig.

Det feilutbetalte kan trekkes i fremtidige ytelser fra TPO.

§ 12-5 Renter

Den pensjonsberettigede kan kreve renter fra to måneder etter at melding om forsikringstilfellet ble sendt forsikringsgiver, men tidligst fra de enkelte terminbeløp forfaller til betaling. Dette gjelder bare dersom ikke annet følger av forsikringsavtaleloven § 18-4.

Ved tilbakekreving av pensjon kan forsikringsgiver kreve renter fra 1 måned etter at krav om tilbakebetaling ble fremsatt, jf. forsinkelsesrenteloven § 2.

§ 12-6 Foreldelse

Krav på forfalte pensjonsterminer foreldes normalt 3 år fra forfall. Pensjonskravet som sådan foreldes normalt 10 år fra siste termin ble utbetalt eventuelt fra første gang det kunne vært krevet utbetaling. jf. forsikringsavtaleloven § 18-6.

§ 12-7 Krav etter folketrygdloven

Forsikringsgiver kan pålegge den pensjonsberettigede å søke om de ytelser vedkommende er berettiget til etter folketrygdloven. Dersom slik søknad ikke umiddelbart fremsettes etter skriftlig pålegg fra forsikringsgiver, kan forsikringsgiver foreta samordning som om slike ytelser var tilstått, eventuelt kan forsikringsgiver bestemme at pensjonen i sin helhet skal falle bort.

Kap. 13 Premie

§ 13-1 Ansvar for betaling av premie

Forsikringstaker skal betale premien i henhold til forsikringsvirksomhetsloven kap. 10, Hovedtariffavtalen og disse vedtekter.

§ 13-2 Premiebetaling

1. Premie

Pensjonsrettighetene skal i sin helhet være forsikringsmessig dekket i et forsikringsselskap eller en pensjonskasse, jf. avtalens kap. 2, pkt. 2.1.6. Rettighetene skal være forsikringsmessig dekket ved at det innbetales en årlig premie for den del av pensjonsytelsene som er forsikringsbare og en engangspremie når forsikringstilfellet inntreer for de ytelser som ikke lar seg forsikringsteknisk beregne før forsikringstilfellet inntreer, benevnt ikke-forsikringsbare ytelser.

Den ordinære årspremie skal utjevnes i den enkelte forsikringsgivers fellesordning, basert på pensjonsgrunnlaget. Engangspremier ved pensjonstilfellets inntreden, skal utjevnes i forsikringsgivers fellesordning i forhold til pensjonsgrunnlaget. Premie for lønns- og G-regulering skal utjevnes i en

fellesordning i forhold til premiereserven. Administrasjonstillegget i premien skal utjevnes i en fellesordning i forhold til pensjonsgrunnlaget.

Forsikringsgivers fellesordning for utjevning av alle premieelementene skal utgjøres av samtlige kommune-, fylkeskommune- og bedriftskunder.

Egne pensjonskasser skal utjevne premieelementene innen sitt dekningsområde.

Premien betales for den tid medlemmet oppbærer lønn for stillingen, eller hvor arbeidsgiver forskutterer sykepenger, omsorgspenger, fødselspenger, svangerskapspenger eller adopsjonspenger i henhold til lov om folketrygd.

Pensjonskontoret kan i tillegg innvilge premiefritak (også med tilbakevirkende kraft) i tilfeller der arbeidstakere mottar sykepenger, omsorgspenger, opplæringspenger, pleiepenger, fødselspenger, svangerskaps- og adopsjonspenger fra folketrygden.

Ved etterinnmelding kan det innkreves en særskilt beregnet forsikringsteknisk engangspremie for den periode etterinnmeldingen gjelder. Det samme gjelder ved andre endringer i medlemskapet tilbake i tid. Krav på forsikringsteknisk beregnet premie forfaller på det tidspunkt etterinnmelding foretas.

2. Premie ved redusert lønn/permisjon

I den tid medlemmet på grunn av permisjon, redusert arbeidstid eller andre forhold i tjenesten – herunder delvis arbeidsuførhet – oppbærer bare en del av lønnen, betales premie (arbeidsgivers andel og medlemsinnskudd) bare av denne del. Under pliktig militærtjeneste eller siviltjeneste med delvis lønn betales arbeidsgiverens andel ut fra full lønn.

Ved permisjon uten lønn i kortere tid enn en måned betales full premie.

Ved lengre permisjon uten lønn stopper premiebetalingen.

Ved permisjon med lønn skal de likevel meldes ut hvis de er innmeldt i full stilling via en annen arbeidsgiver. Ved deltidsstilling hos annen arbeidsgiver skal samlet stilling begrenses til 100 %.

3. Trekk av medlemsinnskudd

Forsikringstakeren er ansvarlig for at medlemsinnskuddet blir trukket fra før lønnen blir betalt. Medlemmet anses å ha betalt medlemsinnskuddet når det har fått utbetalt lønn eller trygdeytelser som nevnt, med fradrag av pliktig medlemsinnskudd. Medlemsinnskudd som er trukket for et kvartal skal tilbakebetales dersom medlemmet utmeldes med tilbakevirkende kraft.

4. Premieforfall – mislighold

Arbeidsgiver betaler premien til forsikringsgiver. Premien forfaller til betaling med en forholdsmessig andel, første gang ved inngangen til det kvartal avtale om deltakelse i fellesordningen, eller individuell TPO, etter forsikringsvirksomhetsloven § 10-5 er inngått, og deretter forskuddsvis hvert kvartal. Det kan avtales andre forfallstidspunkter.

Dersom premien ikke betales ved forfall, skal forsikringsgiver sende nytt premievarsel med 14 dagers frist. Slikt varsel skal umiddelbart meddeles sekretariatet, jf. § 16-2. Betales ikke premien innen denne fristen, bortfaller forsikringsgivers ansvar, jf. forsikringsavtaleloven § 14-2 og forsikringsvirksomhetsloven § 10-9. Medlemmene skal i så fall varsles individuelt ved skriftlig melding. For det enkelte medlem opphører forsikringen tidligst en måned etter at slikt varsel er gitt, eller medlemmet på annen måte er kjent med forholdet, jf. forsikringsavtaleloven § 19-6 annet ledd.

Kap. 14 Opphør og flytting

§ 14-1 Opphør eller flytting av pensjonsavtale

a. Oppsigelsesfrist

Den enkelte forsikringstaker kan si opp avtalen om tilslutning til fellesordningen med tre måneders frist til opphør ved kalenderårets slutt. Endelig vedtak om flytting skal skje senest innen 1. desember. Det vises til avtalens kap. 2, pkt. 2.1.10 femte ledd.

b. Flytting av pensjonsavtale

Når oppsigelse skjer i forbindelse med flytting av forsikringsavtalen til annen pensjonsinnretning gjelder forsikringsvirksomhetslovens kapittel 11.

c. Etterberegnet premie

Forsikringstaker skal betale eventuell etterberegnet premie for den tid medlemskapet har vart.

d. Midler som overføres – fortsatte rettigheter hos forsikringsgiver

I den grad de rettigheter som er sikret hos forsikringsgiver ikke tilfredsstillers det krav som følger av overføringsavtalen, jf. vedtektene § 5-2, kan forsikringsgiver kreve at forsikringstaker betaler den tilleggspremie som er nødvendig for å dekke det manglende beløp. Derved er pensjonsrettighetene hos forsikringsgiver brakt opp til de beløp som følger av vedtektene, før fortsatt regulering.

Kap. 15 Tvisteløsning

§ 15-1 Tvist om forståelse av vedtektene

Tvist om forståelsen av disse vedtekter knyttet til saker kan avgjøres av styret. Slike saker skal sendes via den søknadsbehandlende pensjonsinnretning, som sørger for videresendelse til Pensjonskontoret.

§ 15-2 Anke til Trygderetten

Vedtak om ytelser fra TPO kan ankes inn for Trygderetten, jf. lov av 16. desember 1966, nr. 9.

Kap. 16 Pensjonskontoret

§ 16-1 Styret

Styret har følgende sammensetning:

Inntil 4 representanter fra KS (7 stemmer), 3 representanter fra LO Kommune (3 stemmer), 2 representanter fra Unio (2 stemmer), 1 representant fra YS-K (1 stemme) og 1 representant fra Akademikerne-K (1 stemme).

Stemmetallet til de respektive organisasjoner/sammenslutninger er uavhengig av hvor mange representanter som møter. De respektive organisasjoner/

sammenslutninger velger selv sine varamedlemmer. KS peker ut leder av styret, arbeidstakersiden nestledervervet og for øvrig konstituerer styret seg selv.

Styret avholder møter jevnlig og minst 6 ganger pr. år, og ellers når styrets leder eller minst ett av styremedlemmene krever det. Styret er vedtaksfør når minst en representant fra henholdsvis KS, LO Kommune, UNIO, YS-K og Akademikerne-K er til stede, eller har avgitt fullmakt.

Det skal føres protokoll fra styremøtene, som undertegnes av de styremedlemmene som er til stede. For at styrevedtak skal ha gyldighet må minst én representant for hver av organisasjonene/sammenslutningene ha underskrevet protokollen. Det er adgang til slik tilslutning i etterkant av styremøtet.

Styrets oppgaver:

- Avgjøre tvist om forståelsen av vedtektene etter § 15-1.
- Foreta justeringer av vedtektene som følge av endringer i lovverk og/eller tilsvarende ordninger i privat og statlig sektor.
- Utarbeide forslag for tariffpartene til endringer i bestemmelsene som styret finner hensiktsmessig.
- Følge utviklingen og forvaltningen av reglene, samt de økonomiske konsekvensene av ordningene i KS-området.
- Vedta opplærings- og andre utviklingstiltak som styret finner hensiktsmessig innen pensjonsområdet.
- Vedta tilsetninger og virksomhetsplan.
- Legge fram forslag til regnskap og budsjett.
- Ha adgang til å avgi uttalelse i flyttesaker, herunder også ved opprettelse av egen eller interkommunal pensjonskasse.

§ 16-2 Sekretariatet

Til å forestå den daglige drift, er det opprettet et sekretariat på vegne av tariffpartene.

Sekretariatets oppgaver:

- Forvalte, informere og overvåke praktiseringen av reglene for AFP og TPO innen KS' tariffområde.
- Forberede saker til styret for AFP og TPO.

- Innhente nødvendig informasjon og utredninger, følge utviklingen, – herunder vurdere konsekvensene av forslag til regelendringer og regelendringer, samt ha kontakt med ulike aktuelle aktører innen pensjonsområdet.
- Utarbeide forslag til budsjett og virksomhetsplan.
- Utarbeide forslag til regnskap i henhold til regnskapslovens bestemmelser.
- Forberede behandling av flyttesaker, herunder kontrollere at produktene oppfyller tariffavtalens krav, inkludert kravene i forsikringsvirksomhetsloven og forsikringsavtaleloven.

§ 16-3 Kontingent

Driften av Pensjonskontoret finansieres ved at alle medlemmer innen KS' tariffområde innbetaler en årlig kontingent lik 0,007 % av samlet pensjonsgrunnlag pr. 31. desember det foregående år, eksklusive arbeidstakere forsikret i Statens Pensjonskasse pr. samme dato.

Pensjonsinnretningene inndriver kontingenten hos sine kunder innen KS' tariffområde på eget initiativ, og sørger for samlet overførsel til Pensjonskontoret innen 1. april hvert år.

Pensjonsinnretningene skal parallelt med overførselen gi Pensjonskontoret en oppstilling over hvem kontingentoverførselen gjelder for, med tilhørende pensjonsgrunnlag.

Pensjonskassene innen KS' tariffområde må på samme måte selv sørge for at korrekt kontingentinnbetaling finner sted, med tilsvarende dokumentasjon.

Pensjonsinnretningene har selv ansvaret for å foreta avregning som følge av endring i kontingentsats. Dette skal skje sammen med overførsel av kontingent påfølgende år.

§ 16-4 Informasjonsplikt for forsikringsgivere

Alle aktører innenfor områdene AFP og TPO, så som kommunale pensjonskasser, livsforsikringsselskap med tilhørende datterselskap, skal ved henvendelse fra Pensjonskontorets sekretariat vederlagsfritt innen oppgitte frister gi forespurt informasjon på oppgitt format og i ønsket omfang og detaljeringsgrad. Tilsvarende gjelder for aktører relatert til kapitalforvaltning av pensjonsinnretninger. Sekretariatet arrangerer møter og har dialog med aktørene, slik at informasjons- og erfaringsutveksling finner sted.

Vedlegg 3 Lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid

Lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid bør bl.a. inneholde:

- Deltidstilsatte skal melde fra om de ønsker utvidet stilling
- Ved ledighet foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenslåing av deltidsstillinger
- Det er ingen forutsetning at den deltidstilsatte skal måtte ta hele den ledige stillingen
- Det bør vurderes om deltidstilsatte gjennom kompetanseheving kan kvalifiseres til å få utvidet sitt arbeidsforhold

Vedlegg 4 Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingsskikk

Med utgangspunkt i dette vedlegget utformer de lokale parter retningslinjer for gjennomføring av lokale forhandlinger. Hensikten er å sikre gode prosesser slik at partene lokalt kan gjennomføre reelle forhandlinger. De lokale parter bør gjennomføre årlige evalueringsmøter om de lokale lønnsforhandlingene.

Det er viktig å understreke betydningen av ansvarliggjøring og medbestemmelse av de lokale parter. Bedriftens representanter og tillitsvalgte skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger og drøftinger (ref. HA del C § 3-3, bokstav b)).

Tillitsvalgte skal få nødvendig tid til å gjennomføre forhandlingene i henhold til avtaleverket (ref. HA del C § 3-4).

Partene må tilstrebe forståelse for og innsikt i bedriftens økonomi (ref. HA del C § § 1-1 og 3-2).

De stedlige parter kan søke veiledning hos sine organisasjoner.

Det henvises også generelt til Hovedavtalens del C, særlig:

§ 1-1 Målsetting

§ 1-3 Organisering og gjennomføring

§ 3-2 Arbeidsgivers plikter i forhold til de tillitsvalgte

§ 3-3 Tillitsvalgtes rettigheter og plikter

Lønnstvister bør være avgjort innen 2 måneder etter gjennomførte forhandlinger.

Lønnspolitiske drøftinger

Drøftingsmøtet etter kap. 3, punkt 3-4-, et lønnspolitisk drøftingsmøte der partene drøfter lønnspolitikk og bruken av lønssystem.

Arbeidsgiver har ansvar for gjennomføring av lønnspolitiske drøftinger og forhandlinger. Det er arbeidsgiver som innkaller partene til drøftings- og forhandlingsmøter.

Drøftingsmøtet legges så tidlig at organisasjonene og arbeidsgiver får tid til å arbeide med konkrete krav og tilbud.

Det skal føres referat fra drøftingsmøtet.

I drøftingsmøtet tar partene blant annet opp:

- lokal lønnspolitikk og lønnskriterier. Det skal tilstrebes enighet om lønnskriteriene.
- erfaringer fra tidligere forhandlinger
- forhandlingsforløp og gjennomføring
- gjensidig informasjon om forhandlingsutvalgenes sammensetning
- hvem som omfattes av forhandlingene, herunder forholdet til de uorganiserte
- tydelighet i prioriteringer og begrunnelser
- hvilken statistikk og hvilke lønnsopplysninger arbeidsgiver skal legge frem i forbindelse med forhandlingene
- rutiner for informasjon om forhandlingsresultater

Det er arbeidsgivers plikt og ansvar å informere arbeidstakerne om ny lønn etter gjennomførte lokale forhandlinger.

Tillitsvalgtes rett til å få faktiske opplysninger om lønsvilkår ved lokale forhandlinger

I forbindelse med lokale lønnsforhandlinger har tillitsvalgte rett til innsyn i lønnsopplysninger som er relevante for forhandlingene. Dette må skje i henhold til lovbestemmelser og anbefalinger fra Datatilsynet.

Vedlegg 5 Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak)

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for et seriøst og velfungerende arbeidsliv, med ordnede lønns- og arbeidsforhold for alle. Dette må også gjelde arbeidstakere som leies inn fra bemanningsforetak til bedriften. Forutsigbarhet og trygghet for jobben er vesentlig også for innleide arbeidstakere.

1. Bedriften skal i avtaler om innleie av arbeidskraft sikre at de innleide, så lenge innleieforholdet varer, minst følger lønns- og arbeidsvilkårene i virksomheten i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-12 a), samt avtalens kapittel 1 § 4-15 og kapittel 3 pkt. 3.2, 3.6, 3.7 og kapittel 4.
2. Bedriften skal gi bemanningsforetak/vikarbyrå opplysninger som er nødvendige for at vilkåret om likebehandling kan oppfylles i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-12b, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret i innleiekontrakten. På anmodning fra tillitsvalgte skal innleievirksomheten dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrå når innleide arbeidstakere skal arbeide innenfor hovedtariffavtalens virkeområde, i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-12b (4).
3. Tillitsvalgte i bedriften har rett til å representere innleid arbeidskraft overfor innleievirksomheten. Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået er bundet av tariffavtale med en av hovedorganisasjonene, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i bemanningsvirksomheten. Tillitsvalgte og arbeidsgiverrepresentant fra innleievirksomheten kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om denne avtalen.
4. Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleievirksomheten.
5. Partene informerer og drøfter minst 2 ganger i året prinsippene for bruk av innleie i virksomheten, jf. avtalens kap. 1. pkt. 2.3.2. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgte.

Merknad

Nytt Vedlegg 5 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft jf. prop. 74 L (2011–2012).

Vedlegg 6 Bedrifter som omfattes av Hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter

Nye bedrifter skal godkjennes av begge parter jf. § 1. Samfunnsbedriftene har ansvaret for å ajourføre listen og distribuere denne mellom partene.

Pr. 1.12.2020 var det 176 bedrifter knyttet til avtalen.

Avfall og gjenvinning
Agder Renovasjon IKS
Avfall Sør AS
Avfallsservice AS
Bingsa Gjenvinning AS
BIR AS
BIR Avfallsenergi AS
BIR Nett AS
BIR Privat AS
BIR Transport AS
Bjorstaddalen Husholdning AS
Bjorstaddalen Næring AS
Dalane Miljøverk AS
Ecopro As
Finnmark Miljøtjeneste AS
Finnmark Ressursselskap AS
Fjellregionen Interkommunale Avfallsselskap AS
Follo Ren IKS
Fosen Renovasjon IKS
Fosen Renovasjon Næring AS
Glåmdal Interkommunale Renovasjonsselskap IKS
Hadeland og Ringerike Avfallsselskap AS
Hallingdal Renovasjon IKS
Haugaland Interkommunale Miljøverk IKS
Helgeland Avfallsforedling IKS
Horisont Miljøpark IKS
Horisont Renovasjon AS
HRA Transport AS
Hægebostad og Åseral renovasjonsselskap IKS

Hålogaland Ressursselskap IKS
Indre Agder og Telemark Avfallsselskap IKS
Indre Hordaland Miljøverk IKS
Indre Østfold Renovasjon IKS
Innherred Renovasjon IKS
Iris Salten IKS
Irmat AS
IRS Miljø IKS
IVAR IKS
Libir IKS
Lindum AS
Lofoten Avfallsselskap IKS
Maren Kommuneservice AS
Meldal Miljøanlegg AS
Midtre Namdal Avfallsselskap IKS
MOVAR IKS
Nordfjord Miljøverk IKS
Nord-Gudbrandsdal Renovasjonsselskap IKS
Nordhordland og Gulen Interkommunale Renovasjonsselskap IKS
ReMidt IKS
Remiks Husholdning AS
Remiks Miljøpark AS
Remiks Næring AS
Remiks Produksjon AS
Renovasjon i Grenland IKS
Renovasjonen IKS
Renovasjonsselskapet for Drammensregionen IKS
Renovasjonsselskapet for Farsund og Lyngdal AS
Renovasjonsselskapet GLØR IKS
Renovest IKS
Reno-Vest IKS
Reno-Vest Produksjon AS
ReTRANS Midt AS
Retura Glåma AS
Retura IR AS

Retura NT AS
Retura Shmil AS
Retura Sør-Trøndelag AS
Retura TRV AS
RIR IKS
RIR Næring AS
RIR Transport AS
Risør og Tvedestrand regionens avfallsselskap RTA AS
Romerike Avfallsforedling (ROAF) IKS
Senja Avfall IKS
Senja Avfall Miljø AS
Senja avfall næring AS
Setesdal Miljø og Gjenvinning IKS
SIMAS IKS
Sirkla Ressurs AS
Sirkula IKS
Solør renovasjon IKS
Sumtrans AS
Sunnfjord Miljøverk IKS
Sunnhordland interkommunale miljøverk IKS
Søndre Helgeland miljøverk IKS
Søre Sunnmøre reinhaldsverk IKS
Sør-Østerdal IK Renovasjonsselskap IKS
Trondheim Renholdsverk AS
TRV Gruppen AS
Valdres Kommunale Renovasjon IKS
Vest-Finnmark Avfallsselskap (Vefas IKS)
Vestfold avfall og ressurs AS – VESAR
Volda og Ørsta Reinhaldsverk IKS
Øst-Finnmark Avfallsselskap AS
Øvre Romerike avfallsselskap IKS
ØyVAR AS
Ålesundsregionens IK miljøelskap ÅRIM IKS

IKT-bedrifter

DDV
Digitale Gardermoen IS
IKT Agder IKS
IKT Nordhordaland kommunalt oppgåvefelleskap
IKT Valdres IKS
Jarlsberg IKT
Konsesjonskraft IKS
Setesdal IKT
Søre Sunnmøre IKT

Næring og eiendom

Hagahaugen AS
Høyanger Bustadstifting
Industribygg Gjøvik AS
Kautokeino Boligselskap AS
Kirkegaten 74 AS
Kongsberg Tomteselskap AS
Kontorbygg AS
Narvikgården AS
Os Bygg og Eigedom AS
Østerøy Utvikling AS
Porsanger Boligstiftelse
Røyken Eiendomsutvikling AS
Stranda eigedomsselskap AS
Sykkylven Bustadselskap AS
Trivselshagen IKS
Vardø kommunale bolig- og eiendomsselskap AS
Vekst i Grenland IKS

Parkering

Haugesund Parkering Drift AS
Lillestrøm Parkering AS
Mandal Parkering AS

Sunnmøre parkering AS
Tromsø parkering AS
Trondheim parkering AS
Ålesund Parkering AS

Revisjon

Agder Kommunerevisjon IKS
Aust-Agder Revisjon IKS
Glåmdal sekretariat IKS
Haugaland kontrollutvalgssekretariat IKS
Indre Hordaland Revisjonsdistrikt
Indre Østfold Kontrollutvalgssekretariat IKS
Innlandet revisjon IKS
Kommunerevisjon IKS
Kommunerevisjonen Vest, Vest-Agder IKS
KomRev NORD IKS
Konsek Trøndelag IKS
K-Sekretariatet IKS
Moava AS
Møre og Romsdal Revisjon SA
Nordhordland revisjon IKS
Revisjon Midt-Norge SA
Revisjon Øst IKS
Rogaland kontrollutvalgssekretariat
Rogaland Revisjon IKS
Romerike kontrollutvalgssekretariat IKS
Romerike Revisjon IKS
Salten kommunerevisjon IKS
SEKOM sekretariat
Sunnmøre kontrollutvalgsekretariat IKS
Vest kontroll
Vestfold og Telemark revisjon IKS
Vestfold, Telemark og Agder kontrollutvalgssekretariat IKS
Vestland Revisjon Kommunale Oppgåvofelleskap
Viken kommunerevisjon IKS
Østre Viken kommunerevisjon IKS

Vann og avløp

Asker og Bærum Vannverk IKS
Bømlo Vatn og Avløpsselskap AS
Driftsassistansen i Hordaland vann og avløp IKS
GIVAS IKS
Glitrevannverket IKS
Hias IKS
Midtre Romerike Avløpsselskap – MIRA IKS
Nedre Romerike Avløpsselskap IKS
Nedre Romerike Vannverk IKS
Nordre Follo Renseanlegg IKS
Russmarken VA AS
Søndre Follo renseanlegg IKS
Vestfjorden Avløpsselskap VEAS
Vestfold Vann IKS

Andre

Biblioteksentralen SA

Vedlegg 7 Veileder for ansatte og ledelse i bedrifter som vurderer å endre pensjonsordning

Dette vedlegget er knyttet til Hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter kap. 2 Pensjonsforhold og har status som tariffavtale. Det innebærer at ev. uenighet om forståelsen av punkter i dette vedlegget, utløser tvistebehandling iht. reglene i Hovedavtalens del A §§ 7-1 og 7-2.

1. Medbestemmelse og representasjon

Det er de tillitsvalgte som representerer de organiserte ansatte i bedriftene, og som forplikter de ansatte i en slik prosess.

Tillitsvalgte fra samtlige arbeidstakerorganisasjoner som er representert i bedriften, skal delta i prosessen.

Kravet om enighet med tillitsvalgte som representerer minst 2/3 av de fagorganiserte i bedriften, gjelder en eventuell overgang til den alternative tjenestepensjonsordningen som er beskrevet i kap. 2.

I bedrifter med mindre enn 30 ansatte kreves det enighet med de tillitsvalgte i alle fagorganisasjoner som er representert i bedriften for endring av pensjonsordningen, jf. Hovedavtalens del C § 2-3.

2. Beslutning om utredning

Før slik beslutning om utredning tas, må bedriften drøfte dette med de tillitsvalgte, jf. Hovedavtalens del C § 3-1-1.

Siden en slik beslutning kan bety at det kommer til å skje viktige endringer i ansattes pensjonsvilkår, så er dette er noe de ansattes tillitsvalgte skal tas med på råd om gjennom drøftinger iht. Hovedavtalens del C § 3-2-1. Disse drøftingene må gjennomføres før det tas beslutning om en utredning om bedriftens pensjonsordning.

Det at det settes i gang en utredning om bedriftens pensjonsordning, er ikke bindende for noen av partene i spørsmålet om det faktisk skal gjøres endringer i pensjonsordningen.

3. **Krav til varsling**

Utredningsprosessen kan ikke startes før de sentrale partene er informert om at det er besluttet å sette i gang en slik prosess. Av informasjonen skal det fremgå hvem som deltar i prosessen fra de respektive lokale parter.

Det er viktig at de sentrale partene gis denne informasjonen, fordi det forutsettes at de lokale partene skal kunne hente råd fra sine respektive sentrale ledd når de går inn i en prosess med siktemål å endre bedriftens pensjonsordning.

De sentrale partene holdes løpende orientert om pågående utredning, slik at de når som helst i prosessen kan gi råd til dem som ber om det.

Noe av bakgrunnen for at det skal gis beskjed til de sentrale partene om at bedriften setter i gang utredning om sin pensjonsordning, er at de sentrale partene vil ha en oversikt over hva som skjer med pensjonsordningene. Det er den enkelte lokale parts ansvar å informere sin sentrale organisasjon, og de sentrale partene skal forsikre seg om at også motpartene er orientert.

4. **Gjennomføring av utredningsprosessen**

Prosessen skal forankres i bedriftens ledergruppe og blant de tillitsvalgte. Det opprettes en styringsgruppe hvor de tillitsvalgte er representert. I sammensetning av gruppen skal det tilstrebes partslikhet.

Bedriften skal knytte til seg og bekoste pensjonsekspertise i form av uavhengig rådgiver. Rådgiverens hovedoppgave er å utrede de ulike mulighetene som ligger i det tariffestede alternativet til offentlig tjenestepensjon og synliggjøre konsekvenser for hver enkelt ansatt på individnivå ut fra realistiske beregningsforutsetninger (f.eks. den enkeltes lønnsutvikling, avkastning på pensjonskapital og forventet avgangsalder).

Bedriften og/eller rådgiveren skal legge frem alt nødvendig og etterspurt tallmateriale.

Tillitsvalgte skal uhindret ha adgang til rådgiveren for utredninger og oppfølginger på generelt og individuelt grunnlag.

Tillitsvalgte kan i tillegg til egen organisasjon knytte til seg andre rådgivere for kvalitetssikring av opplysninger. Utgifter i denne forbindelse dekkes ikke av arbeidsgiver.

5. Hva innebærer det å endre bedriftens pensjonsordning?

I utgangspunktet er bedriften tariffmessig bundet til at alle ansatte skal være innmeldt i den ytelsesbaserte offentlige tjenstepensjonsordningen.

Tariffavtalen åpner nå for at partene i bedriften ut fra uttømmende, gitte forutsetninger, kan bli enige om at denne tilknytningen for alle ansatte ikke lenger skal gjelde, og at det fra en gitt dato skjer en endring i hva som skal være bedriftens pensjonsordning.

Endret pensjonsordning i bedriften skal iht. kap. 2 bygge på følgende forutsetninger:

- Livslang utbetaling
- Kjønnsnøytralitet
- Innskuddsnivå 7 % fra 0 til 7,1 G og i tillegg 18,1 % mellom 7,1 G og 12 G
- De ansattes bidrag til innskuddet er 2 % av brutto pensjongsgivende lønnsytelser
- Lønnsvekstgaranti for aktiv periode, med mindre partene lokalt er enige om å bruke individuelt investeringsvalg eller kollektiv forvaltning og nullgaranti.
- 0-garanti i passiv periode. All avkastning tilfaller arbeidstaker
- Eksisterende pensjonsordning lukkes for alle som har fylt 55 år med mindre partene lokalt blir enige om en lavere alder.
- Privat AFP ved tilslutning til Fellesordningen for AFP
- Uføredeknning i aktivt ansettelsesforhold på samme nivå som offentlig tjenstepensjon
- Forhøyet gruppelevsforikring som erstatning for etterlattepensjon, iht. tabellen under.

Lukking av en pensjonsordning betyr at det kun er nåværende ansatte som kan eller skal være knyttet til den.

I slike tilfeller kan det forekomme enkeltpersoner som etter en nærmere utredning klart vil kunne forvente en dårligere alderspensjon enn om de

hadde fortsatt i den gamle ordningen. Det skal gis økonomisk kompensasjon til slike personer.

De som blir stående som medlemmer i den offentlige tjenstepensjonsordningen, skal omfattes av de fremtidige endringene som gjøres i denne tjenstepensjonsordningen etter forhandlinger mellom de sentrale tariffpartene. Det kan være vanskelig å sammenligne pensjon fra offentlig tjenstepensjonsordning og den alternative tjenstepensjonsordningen, så det må foretas grundige vurderinger av et eventuelt behov for kompensasjon. Ved beregning av kompensasjon må det gjøres mange forutsetninger om blant annet forventet avkastning, lønnsvekst og sammenlignbare utbetalingsperioder. Aktuarforeningens anbefalte mal skal benyttes.

6. Tidsramme for utredningen

Erfaring tyder på at det må brukes mye tid i slike prosesser, fordi både utredninger, informasjon til de ansatte og drøftinger med de tillitsvalgte nødvendigvis tar mye tid.

Det må legges vekt på at spørsmålet om endring av bedriftens pensjonsordning kan gripe veldig sterkt inn på den enkeltes fremtidige livsvilkår, og at det i respekt for dette må gjennomføres prosesser som sikrer kunnskap og trygghet. Å bruke godt med tid på prosessen bidrar til denne sikkerheten. I denne prosessen er det derfor viktig at arbeidsgiver holder de ansatte løpende orientert.

I henhold til TPO-vedtektene § 14-1 punkt a. må avtalen om tilslutning til og oppsigelse av den offentlige tjenstepensjonsordningen skje minst 3 måneder før et kalenderårs slutt, det vil si innen 1. oktober. Endelig vedtak om opphør skal skje senest innen 1. desember, jf. avtalens kapittel 2, punkt 2.1.10 femte ledd. Det forutsettes at opphøret må skje 31. desember.

Siden den alternative pensjonsordningen i denne avtalen innebærer lukking for ansatte over 55 år, betyr det at denne bestemmelsen i TPO-vedtektene kun får virkning for bedrifter som ikke har ansatte over 55 år, og som dermed i praksis avslutter den offentlige tjenstepensjonsordningen.

For alle øvrige bedrifter gjelder ingen tidspunkt eller frister for når endring i pensjonsordning kan gjøres.

7. Den alternative ordningen

Det tariffestede alternativet til offentlig tjenstepensjon er i realiteten ikke bare ett alternativ. Dette gjelder også for eventuell endring av reguleringsprinsipp (lønnsvekstgaranti, individuelt investeringsvalg eller kollektiv forvaltning med nullgaranti) i aktiv periode. Utredningen bør derfor klarlegge disse variantene og tilhørende konsekvenser.

Utredningen bør vise hvordan de beregnede effektene på kostnader og årlig pensjon av en endring av pensjonsordning påvirkes av variasjon i følgende beregningsforutsetninger: avkastning, G-vekst, lønnsutvikling etter overgang til ny ordning, inflasjon og lengden på utbetalingsperioden. Videre bør eventuelle ulike utslag for kvinner og menn ved overgang til en ny ordning fremgå av utredningen. Dette vil ha betydning for bedriftens kostnadsvurdering av endret pensjonsordning.

Ved sammenlikning av alderspensjon fra dagens og ny ordning legges det til grunn livsvarig utbetaling av pensjon. Det bør beregnes forventede pensjonsnivåer med dagens og ny ordning ved ulike uttaksaldere (62, 65, 67 og 70 år). For å synliggjøre effekter av ulike uttaksregler (fleksibelt/ikke fleksibelt uttak) og ulike reguleringsprinsipper i ulike ordninger kan det dessuten beregnes kontant-/nåverdier av forventede utbetalingsstrømmer fra ordningene som sammenliknes. Det sistnevnte gjelder også for uførepensjon, etterlattepensjon og AFP, jf. punkt 8 og 11.

8. Tilleggsytelser

Offentlig tjenstepensjon inneholder uførepensjon og etterlattepensjoner (ektefellepensjon og barnpensjon). Uføredeknning i den alternative ordningen skal være på nivå med tilsvarende i offentlig tjenstepensjon i aktivt ansettelsesforhold.

Effekten av eventuell manglende fripoliseoppbygging i den private uførepensjonen må synliggjøres i utredningsarbeidet.

Sikring av etterlatte er i den alternative pensjonsordningen ivaretatt av en gruppelivsforsikring som kommer i tillegg til gruppelivsforsikringen i kap. 1 § 10. Vær oppmerksom på at de to gruppelivsforsikringene har ulike nedtrapingsplaner.

9. Særaldersgrenser og tidligpensjon

Særaldersgrenser er knyttet til den offentlige ytelsespensjonsordningen. De som i dag har særaldersgrense vil miste denne muligheten dersom de overføres til en annen pensjonsordning.

Hvis endret pensjonsordning medfører reduksjoner i ytelser, f.eks. fra 62 år, skal dette kompenseres av bedriften, for eksempel ved en sikret driftspensjonsordning.

Effekter av en endring i pensjonsordning for ansatte med særaldersgrense må synliggjøres i utredningsarbeidet.

Ansatte med mindre enn 9 år igjen til særaldersgrensen skal særskilt vernes for omorganiseringer og selskapsendringer som kan sette denne retten i fare.

10. Å sikre opptjente rettigheter

Det er forskjell på å avslutte en pensjonsordning og å lukke den. Den alternative ordningen vil innebære lukking for eksisterende ansatte over 55 år. Men det kan også besluttes at lukkingen skal omfatte flere.

Ny ordning vil uansett gjelde for alle nyansatte.

Ved avslutning av en offentlig tjenstepensjonsordning vil opptjente rettigheter alltid bli igjen i pensjonsordningen og være gjenstand for regulering. Alle som har hatt opptjening i den offentlige tjenstepensjonsordningen vil få en oppsatt tjenstepensjon som beregnes ut fra lønn ved overgang til ny ordning, og forholdet mellom faktisk opptjeningstid og den opptjeningstiden vedkommende kunne ha oppnådd ved å stå i stillingen til aldersgrensen. Den mulige opptjeningstiden kan likevel ikke settes til kortere enn 30 år og lenger enn 40 år.

11. AFP

Bedriften må ta de nødvendige grepene for at ansatte som ikke (lenger) er på offentlig tjenstepensjon, blir omfattet av privat AFP. Samfunnsbedriftene er nå omfattet av Fellesordningen for AFP, slik at formalitetene er på plass for dette.

Når det er kommet til enighet om at bedriften skal endre sin pensjonsordning, må bedriften umiddelbart melde seg inn i Fellesordningen. Dette må gjøres for at alle som nå skal omfattes av ny pensjonsordning, samtidig blir omfattet av privat AFP.

Effekter på kostnader og pensjoner ved endret AFP-ordning må inngå i utredningen.

12. **Konsernforhold**

Etter forsikringsvirksomhetsloven § 10-2 vises det til at foretakspensjonsloven § 12-3 § 12-7 gjelder også for kommunale ordninger i konsernlignende forhold.

Ved sammenslåing eller deling av foretak forutsettes det at lov om foretakspensjon kap. 13 og 14 benyttes så langt det passer og er mulig.

Ved lukking av ytelsesordning, herunder kommunal tjenstepensjonsordning, gjelder § 15 i foretakspensjonsloven, med tilhørende tolkning av Finanstilsynet i brev 09.11.2010 til KLP der tilsynet uttaler at personer som bytter jobb mellom foretak i samme konsern og som kommer fra en lukket pensjonsordning kan inngå i den lukkede pensjonsordningen hos det nye foretaket.

13. **Økonomi**

Mange av bedriftene som følger Hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter, har eksistert lenge og har tilsvarende lenge vært knyttet til den offentlige tjenstepensjonsordningen. Dette betyr at det er opparbeidet betydelige økonomiske forpliktelser både for nåværende og tidligere ansatte. Pga. fortsatt forpliktelse til årlige reguleringer av disse pensjonsrettighetene, vil det i lang tid påløpe kostnader som bedriften må dekke. Dette påvirker både premie og regnskap.

Et særlig forhold som må tas i betraktning, er at ved en lukking av nåværende ordning, så vil bedriften inngå i et nytt risiko- og utjevningsselskap. Pga. at det ikke blir tilført nye og yngre ansatte til dette fellesskapet, vil pensjons- og reguleringspremiene for de ansatte i den lukkede ordningen bli en god del høyere enn da de var en del av det fellesskapet som omfatter hele kommunesektoren.

14. Lovgivning

Det er en rekke lover som kan ha betydning dersom en bedrift skal endre sin pensjonsordning. Det gjelder bl.a. følgende lover:

- Lov om obligatorisk tjenestepensjon
- Lov om tjenestepensjon
- Lov om Statens Pensjonskasse
- Lov om samordning av pensjons- og trygdeytelser

Til disse lovene er det også gitt en rekke forskrifter.

Arbeidsgiver har et særlig ansvar for å sørge for at alle lovmessige krav er oppfylt, og det må forventes at den uavhengige rådgiveren som har fått oppdraget med å gjennomføre prosessen i bedriften, har de nødvendige kunnskaper om dette.

15. Avtale

Tariffavtalens kap. 2 åpner for at bedriften kan endre sin pensjonsordning dersom det inngås enighet med tillitsvalgte som representerer minst 2/3 av de fagorganiserte ansatte i bedriften.

I bedrifter med mindre enn 30 ansatte kreves det enighet med de tillitsvalgte i alle fagorganisasjoner som er representert i bedriften for endring av pensjonsordningen

Dersom det ikke oppnås en slik enighet, vil bedriften ikke kunne endre sin pensjonsordning.

Dette gjelder også for eventuell endring av reguleringsprinsipp (lønnsvestgaranti, individuelt investeringsvalg eller kollektiv forvaltning med nullgaranti) i aktiv periode.

Men dersom enighet oppnås, må det nedfelles i en lokal særavtale hva partene har blitt enige om.

Det er viktig at det da blir protokollert hvordan bedriftens nye pensjonsordning skal være, og hvem som skal omfattes av de ulike deler av ordningen.

I protokollen skal det også fremgå at partene har en forhandlingsrett på den nye pensjonsordningen. Det innebærer at hver av partene har en rett til å be sin motpart om forhandlinger for ev. å komme fram til enighet om justeringer av den nye pensjonsordningen. Se for øvrig pkt. 1 i dette dokumentet.

De sentrale partene bør konsulteres når det foreligger et utkast til en slik avtale, for en kvalitetssikring av innholdet.

Vedlegg 8 Avtalefestet pensjon (AFP) i bedrifter med alternativ pensjonsordning

I 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 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.nyaafp.no

II 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.

III 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.

IV 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.

V 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.

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.

Vedlegg 9 Protokoll hovedtariffoppgjøret pr. 1.5.2019

PROTOKOLL

Dato: 14. mai 2019

Sted: Kommunenes Hus, Oslo

Til stede:

Fra LO Kommune

Ingrid Myran, Fagforbundet

Trude Haukås, Fagforbundet

Atle Kristoffersen, Fagforbundet

Stian Bryde-Erichsen, Fagforbundet

Karianne Heien, EL og IT Forbundet

Fra KS Bedrift

Per Arne Kaarstad, styreleder KS Bedrift

Per Arne Kaarstad, Sodvin SA

Pål Smits, Lindum AS

Ingrid Hitland, BIR Avfallsenergi AS

Ragnhild Borchgrevink, VEAS IKS

Øivind Brevik, KS Bedrift

Barbro Noss, KS Bedrift

Frode Bård Nilssen, KS Bedrift

Trygve Nøst, KS Bedrift

Bjørg Åse Wølneberg, KS Bedrift

Nora Birgitte Kalvatn, KS Bedrift

Ane Granlund, KS Bedrift

Svein Kamfjord, KS Bedrift

Gunnar Owren, KS

Tema: Mellomoppgjøret pr. 1. mai 2019 – Hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter (Bedriftsavtalen)

14. mai 2019 ble det ført forhandlinger i mellomoppgjøret gjeldende Hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter (Bedriftsavtalen).

Partenes enighet fremkommer av vedlagte dokument pr. 14. mai 2019 kl. 22.00

Frist for godkjenning:

Partene har frist til 5. juni 2019 med å godkjenne forhandlingsresultatet.

Oslo 14. mai 2019

KS Bedrift

LO Kommune

**Mellomoppgjør 2019
mellom
KS Bedrift
og
LO-K, Akademikerne-K, YS-K og Unio**

**Hovedtariffavtalen for
konkurranseutsatte bedrifter
«Bedriftsavtalen»**

14. mai kl. 22:00

I ØKONOMI GJELDENE FRA 1. MAI 2019

1. Bedriftsavtalens kapittel 3

Gruppe 1 (kap. 3, pkt. 3.6)

- a) Det gis generelt tillegg til normerte stillinger i gruppe 1 på kr 6200,-
- b) Det gis et tillegg til unormerte stillinger i gruppe 1 på 1,45 %, dog minimum kr 6200,-

- c) G-regulering av 20-års garantien på kr 13 900,–
 d) Garantilønnsatsene økes til beløpene vist i tabellen under:

	Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet pr. 1.5.2010							
	0 år garantilønn		2 år ans. tillegg	4 år ans. tillegg	6 år ans. tillegg	8 år ans. tillegg	10 år ans. tillegg	16 år ans. tillegg
Stillinger uten særskilt krav til utdanning	297 275	Tillegg for ansiennitet	5 500	2 800	3 000	8 100	46 300	2 000
		Utreignet laveste årslønn	302 775	305 575	308 575	316 675	362 975	364 975
Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeider- stillinger	350 800	Tillegg for ansiennitet	6 400	3 500	4 200	11 400	36 700	10 000
		Utreignet laveste årslønn	357 200	360 700	364 900	376 300	413 000	423 000
Fagarbeider med fagskole	372 800	Tillegg for ansiennitet	6 400	3 500	4 200	11 400	34 700	10 000
		Utreignet laveste årslønn	379 200	382 700	386 900	398 300	433 000	443 000

II ANDRE BESTEMMELSER

a) Bedriftsavtalens kapittel 2, pkt. 2.1

Med bakgrunn i den pågående prosessen i KS-området, og i påvente av Stortingsbehandling av ny offentlig tjenestepensjon håndteres endrede regler om offentlig tjenestepensjon på følgende måte:

Partene er enige om at det endelige resultatet i kommuneoppjøret, hva gjelder regler om offentlig tjenestepensjon, implementeres i Hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter. Dersom partene ikke blir enige om regulering av pensjon, er partene enige om at det er konfliktadgang uavhengig av den fredsplikt som følger av tariffavtalenes gyldighetstid. For øvrig kommer hovedavtalens regler om interesselvister til anvendelse på tilsvarende måte som ved opprettelse av tariffavtale, jf. Hovedavtalen del A § 5.

b) Bedriftsavtalens kapittel 3, pkt. 3.4 og nytt pkt. 3.5 endres i henhold til vedlegg.

c) PSU

Det nedsettes et partssammensatt utvalg for å vurdere lønns- og forhandlingsbestemmelsene i avtalens kapittel 3. Utvalget bes vurdere behov for endringer. Rapport leveres senest 1. februar 2020.

Vedlegg 10 Protokoll hovedtariffoppgjøret pr. 1.5.2020

PROTOKOLL

Dato: 24. september 2020

Sted: Kommunenes Hus, Oslo

Til stede:

Fra Samfunnsbedriftene

Per Arne Kaarstad, Sodvin SA (Styreleder Samfunnsbedriftene)

Pål Smits, Lindum AS

Ragnhild Borchgrevink, Vestfjorden Avløpsselskap VEAS

Ingrid Hitland, BIR Avfallsenergi AS

Øivind Brevik, Samfunnsbedriftene

Barbro Noss, Samfunnsbedriftene

Frode Bård Nilssen, Samfunnsbedriftene

Trygve Nøst, Samfunnsbedriftene

Ane Granlund, Samfunnsbedriftene

Nora Birgitte Kalvatn, Samfunnsbedriftene

Svein Kamfjord, Samfunnsbedriftene

Gunnar Owren, KS

Fra LO-K

Odd-Haldgeir Larsen, LO-K

Stian Bryde-Ericshen, Fagforbundet

Ingrid Myran, Fagforbundet

Geir Aasen, EL og IT Forbundet

Roy Rindal, Fagforbundet

Trude Haukås, Fagforbundet

Atle Kristoffersen, Fagforbundet

Regine Tunheim, Fagforbundet

Hovedoppgjør for Hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter (Bedriftsavtalen)

I tidsrommet 22.-24. september 2020 ble det ført forhandlinger om revisjon av Hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter (Bedriftsavtalen).

Partene er enige om at Hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter prolongeres i perioden 1. mai 2020 til 30. april 2022.

Varighet og regulering 2. avtaleår

Tariffavtalen gjøres gjeldende til og med 30. april 2022.

Hvis avtalen til den tid ikke er sagt opp av noen av partene med 3 – tre – måneders skriftlig varsel, er den fremdeles gjeldende 1 – ett – år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

Før utløpet av 1. avtaleår skal det optas forhandlinger mellom Samfunnsbedriftene og forhandlingssammenslutningene om eventuelle lønnsendringer for 2. avtaleår.

Partene er enig om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår. Lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i LO/NHO-området, øvrige offentlige ansatte og andre sammenlignbare tariffområder legges til grunn i forhandlingene. En troverdig ramme for lønnsutviklingen i frontfaget i 2021 er også en del av grunnlaget.

Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp Hovedtariffavtalen innen 14 – fjorten – dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 – fjorten – dagers varsel med utløp tidligst 1. mai 2021.

Frist for godkjenning:

Partene har frist til 15. oktober 2020 med å godkjenne forhandlingsresultatet.

Oslo 24. september 2020

For Samfunnsbedriftene
Barbro Noss
Sign

For LO-Kommune
Odd-Haldgeir Larsen
Sign