



EN ARBEIDSTAKER-
ORGANISASJON I YS

HOVEDTARIFFAVTALEN FOR KONKURRANSEUTSATTE BEDRIFTER

TARIFFPERIODEN: 01.05.2014 - 30.04.2016

KS BEDRIFT

Verktøy på delta.no

På Deltas hjemmesider finner du rikelig med informasjon og mange nyttige verktøy til både medlemmer og tillitsvalgte. På nettsidene til **Delta Direkte**, **Din jobb & karriere** og **Fakta Bank** finner du enkelt svar på det du lurer på.

 **DIREKTE**
02125

Delta Direkte er et tilbud til deg som er medlem eller tillitsvalgt i Delta. Våre rådgivere hjelper deg med arbeids- og yrkesrelaterte spørsmål, mandag til fredag alle hverdager kl. 08-20.

 **DIN JOBB**
& KARRIERE

Din jobb & karriere gir informasjon om de ulike utdanningsveiene, rettigheter til lønnet/ulønnet permisjon, Deltas stipendordning og andre støtteordninger, og Deltas fagstiger. I tillegg tilbyr "Din jobb & karriere" CV-hjelp og vurdering av din arbeidskontrakt.

 **FAKTA**
BANK

I **Delta Faktabank** kan du selv søke i lov- og avtaleverk. Delta Faktabank er et digitalt oppslagsverk om lønns- og arbeidsvilkår for ansatte i offentlig tjenesteyting.

Her finner du også **tariffspesifikk** informasjon på følgende områder som KS, Spekter, Oslo kommune, KA (Kirkens Arbeidsgiver- og interesseorganisasjon) og samtlige tariffavtaler som Delta er part i i fritekst.

LOGG INN

Medlemsnummer

Passord

LOGG INN

Ny bruker

Glemt passord

Hjelp med innlogging



Klikk deg inn på delta.no og gjør deg kjent med innholdet.

Husk at du må logge deg inn med medlemsnummer og passord for å få full tilgang.

Forord

Hovedtariffavtalen omfatter Deltas medlemmer i konkurranseutsatte bedrifter og virksomheter: renovasjonsselskap, revisjon/kontrollutvalgssekretariat, vann og avløp, IKT-virksomheter, parkering, samt næringsbygg og eiendom.

Som et resultat av årets lønnsoppgjør ble partene enige om å omgjøre
«*Sentral Særavtale for Konkurranseutsatte Bedrifter*» (SGS 1701) til ny avtale:
«*Hovedtariffavtalen for Konkurranseutsatte bedrifter*».

Dette er nå blitt en selvstendig tariffavtale mellom arbeidsgiverforeningen KS Bedrift og forhandlingssammenslutningene LO-K, YS-K, Unio og Akademikerne.

Med vennlig hilsen
Delta

A handwritten signature in blue ink, reading "Erik Kollerud". The signature is fluid and cursive, with the first name "Erik" and last name "Kollerud" clearly distinguishable.

Erik Kollerud
Leder Delta

De viktigste resultater fra årets tariffoppgjør:

I forbindelse med årets tariffoppgjør ble det avtalt et nytt lønssystem fra 1. mai 2015. I den forbindelse valgte partene å forskuttere mye av økonomien for 2015-oppgjøret og bruke den på det nye lønssystemet.

Resultater 2014

Forhandlingsresultatet innebærer at stillinger i st.gr.1 gis et **generelt** tillegg på 2,15% av den enkeltes grunnlønn per 1. mai, dog minst 8 500 kroner. Minstelønssatsene justeres tilsvarende. I tillegg til det generelle tillegget gis det ytterligere et **sentralt** tillegg til fagarbeidere som er implementert i minstelønnsen slik: 0 års ansiennitet: 2 500 kroner, 8 års ansiennitet: 5 700 kroner og 10 års ansiennitet: 4 700 kroner.

Både det generelle tillegget og det sentrale tillegget skal i sin helhet legges til den enkeltes **grunnlønn**. Arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet skal ikke ha lavere grunnlønn enn 364 000 kroner per 1. mai. Det ble avsatt en pott på 0,6% av lønsmassen til lokale forhandlinger per 1. september 2014.

Med grunnlønn menes arbeidstakerens faktiske lønn (inklusive lokale tillegg), men uten faste og variable tillegg.

Resultater 2015

Fra 1. mai 2015 er det innført garantilønn (0 år) og sentrale lønnstillegg ved henholdsvis 2, 4, 6, 8 og 10 års lønnsansiennitet.

Ansiennitetsopprykk ved henholdsvis 2 og 6 år er nytt. Følgende kronetillegg er gitt i gruppe 1:

	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år
-Ufaglærte:	1000	6500	4200	7200	300	500
-Faglærte:	2700	9100	10000	13500	16000	6800

Fra 1. mai skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn 377 400 kroner.

Mer informasjon finnes på Deltas hjemmeside: www.delta.no.

HOVEDTARIFFAVTALEN FOR KONKURRANSEUTSATTE BEDRIFTER

Tariffperioden

01.05.2014 – 30.04.2016

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

LO Kommune:

EL & IT Forbundet
Fagforbundet
Fellesforbundet
Fellesorganisasjonen
Musikernes Fellesorganisasjon
Skolenes Landsforbund

YS-K-Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund - Kommune

Bibliotekarforbundet
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

Akademikerne kommune

Arkitektenes Fagforbund
Den norske legeforening
Den norske tannlegeforening
Den Norske Veterinærforening

Juristforbundet
 Krigsskoleutdannede offiserers Landsforening
 Naturviterne
 Norsk Lektorlag
 Norsk Psykologforening
 Samfunnsviterne
 Samfunnsøkonomene
 Econa
 Tekna
 NITO – Norges Ingeniørorganisasjon
 Norges Farmaceutiske Forening
 Den Norske Jordmorforening

Frittstående forbund

Norsk Folkehøgskolelag

Innhold

Kapittel 0	
Hovedavtalen	8
Kapittel 1	
Fellesbestemmelser	9
§ 1 Innledende bestemmelser	9
1.1 Hovedregel	9
1.2 Deltidsstillinger	9
1.3 Ekstraordinært arbeid	9
§ 2 Tilsetting	10
2.1 Formkrav	10
2.2 Kvalifikasjoner	10
2.3 Heltid/deltid/midlertidig tilsatt	10
2.4 Åremålsstillinger	11
2.5 Helseopplysninger	11
§ 3 Oppsigelse og omplassering	12
3.1 Oppsigelse	12
3.2 Omplassering	12
3.3 Innskrenkning, rasjonalisering	12
3.4 Andre forhold	12
§ 4 Arbeidstid	13
4.1 Definisjon	13
4.2 Alminnelig arbeidstid	13
4.3 Arbeidstidens inndeling	14
4.4 Helgeafterner o.l.	14
4.5 Forskjøvet arbeidstid	14
4.6 Vaktordninger	14
4.7 Hvilepauser/spisepauser	16
4.8 Tjenestereiser	17
§ 5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid m.m.	17
5.1 Avgrensninger	17
5.2 Lørdags- og søndagstillegg	17
5.3 Helge- og høytidstillegg	18
5.4 Kvelds- og nattillegg	18

5.5	Delt dagsverk	18
5.6	Erstatning av fridag	19
5.7	Dag- eller timelønnte arbeidstakere som har fri søn- og helgedager	19
5.8	Betalingsbestemmelse	19
§ 6	Overtid	20
6.1	Grunnlag for overtidsgodtgjøring	20
6.2	Avgrensning	20
6.3	Arbeidstakere som er unntatt fra overtidbestemmelsene:	20
6.4	Divisor	20
6.5	Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid	21
6.6	Prosenttillegg for arbeidstakere med skift-/turnusarbeid	21
6.7	Overtid etter tilkalling	22
§ 7	Ferie	22
7.1	Erstatning av ferie	22
7.2	Feriepengetillegg i juni	22
7.3	Avtalefestet ferie	22
§ 8	Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon	24
8.1	Utbetaling av lønn	24
8.2	Sykdom	24
8.3	Svangerskap, fødsel og adopsjon	25
8.4	Barn- og barnepassers sykdom	27
8.5	Etter sykdom	27
§ 9	Lønn under avtjening av verneplikt	27
9.1	Førstegangstjeneste/repetisjonsøvelser	27
9.2	Lønnens størrelse	27
§ 10	Ytelser etter dødsfall / gruppelevsforikringer	28
10.1	Etterlatte	28
10.2	Forsikringssummens begunstigelse	29
10.3	Begravelsesbidrag	29
10.4	Forsikring	29
§ 11	Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom	29
11.1	Yrkesskade	29
11.2	Skade på reise	30
11.3	Alle arbeidstakere / tidligere arbeidstakere	30
11.4	Tap i framtidig erverv	30
11.5	Menerstatning	30
11.6	Død	30
11.7	Samordning av §§ 10 og 11	30
11.8	Samordning av reglene med lov om yrkesskadeforsikring	30
11.9	Forsikring	31
§ 12	Ansiennitet og andre lønnsbestemmelser	31
12.1	Lønnsansiennitet	31
12.2	Lønn for deltidstillinger	32
12.3	Timelønnet arbeid/ekstrahjelp	32
12.4	Avlønning av vikarer	32
12.5	Avlønning av alderspensjonister	32
§ 13	Stedfortredertjeneste/konstituering	33
13.1	Plikt til å utføre stedfortredertjeneste	33
13.2	Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling	33
13.3	Ferie/ferievikariat	33
13.4	Konstituering	33
§ 14	Permisjon	34
14.1	Offentlige verv/særskilt velferdspermisjon	34

14.2	Utdanningspermisjon.....	34
14.3	Bindingstid	34
14.4	Eksamen/fagprøver/prosjekt o.l.....	34
§ 15	Reisebestemmelser	34
§ 16	Utlønningsform.....	34
Kapittel 2 Pensjonsforhold		
2.0	Definisjon	35
2.1	Tjenstepensjonsordning	35
2.2	Avtalefestet pensjon (AFP)	39
2.3	Tilleggslønn og forholdet til pensjongivende inntekt	40
2.4	Arbeidstakere med særaldersgrenser	41
Kapittel 3 Lønns- og forhandlingsbestemmelser.....		
3.1	Sentrale lønnsforhandlinger.....	42
3.2	Lokalt lønnsforhandlinger for stillinger med kun lokal lønn	42
3.3	Særskilte lokale lønnsforhandlinger	43
3.4	Lønssystem	43
3.5	Lønssamtale	46
3.6	Stillingsbestemmelser.....	46
3.7	Tilleggslønn	48
Kapittel 4 Læringer		
		51
Kapittel 5 Varighet og regulering 2. avtaleår		
		54
Vedlegg 1 Vedtekter for avtalefestet pensjon		
		55
Vedlegg 2		
Vedtekter for tjenstepensjons-ordning – TPO		60
Vedlegg 4		
Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingsskikk.....		92
Vedlegg 5		
Innleie fra virksomhet som har til formål å drive		
utleie (bemanningsforetak)		94
Vedlegg 6 Bedrifter som omfattes av Hovedtariffavtalen for		
konkurransetsatte bedrifter		95

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 arbeids-forhold 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 av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes kvinnelig søker når dette kjønn er underrepresentert. 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 sammenslåing 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 tilsettinger iht. arbeidsmiljølovens § 14-9. Unntatt herfra er vikariater. Arbeidsmarkedtiltak 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 tilsettingen forlenges for en ny åremålsperiode senest ett år før tilsettingsforholdet opphører. Ved forlengelse kan ny åremålsperiode være kortere enn 6 år.

Retrettstilling

Ved tilsetting i åremålsstilling bør det inngås avtale om retrettstilling ved åre-målets 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.

§ 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 lønsplassering 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 § 3-2. 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.

§ 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 arbeids-tiden, mens hjemmевakt 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 døgkontinuerlig 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 KS Bedrift 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.

Arbeidstakerne plikter å delta i den vaktordning som blir etablert.

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 (Hjemmevakt)

Med beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet forstås en vaktordning der arbeids-takeren er tilgjengelig, og kan varsles på den måten som arbeidsgiver finner formålstjenlig. For beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet gjelder arbeidsmiljø-lovens § 10-4 (3). For øvrig vises til B-rundskriv nr. 59/92.

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 opptjent 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. 50,- pr. arbeidet time. Økt tillegg iverksettes pr. 6.juni 2012.

Merknad: Det kan fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov.

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), betales et tillegg pr. time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

Grunnlønn fra	Til	Tillegg
	289 999,-	Minst kr. 45,-
290 000,-	349 999,-	Minst kr. 54,-
350 000,-		Minst kr. 56,-

Lærlinger og unge arbeidstakere tilstås minst kr. 30,-.

5.4.2 Arbeidstakere som ikke kommer inn under pkt. 5.4.1, tilstås minst kr. 21,- 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 så fremt ikke annet er konkret fastslått i turnusplanen. Tilsvarende gjelder også for hjemmевakt 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 vakten. 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

Overtidsarbeid 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 møtegodtgjøring 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.

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 %

For overtidsarbeid utført mellom kl. 21.00 og kl. 06.00. For overtidsarbeid påbegynt før kl. 06.00 som varer fram til arbeidstidens begynnelse.

For overtidsarbeid på lørdager og søndager.

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 skift begynner.
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 %

1. For overtidsarbeid som sammenlagt overstiger 4 timer utført umiddelbart før eller etter ordinært skift
2. 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 feriepenge-grunnlaget av den grunn forandres.

I slike tilfelle skal det ved sluttoppgjør foretas korrigering 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 avtale-festede 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 nyttårshelgen.

- 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 trygde-ytelser 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 fødselspenge 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. 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.

8.2.2.1 Arbeidstakere som fortsetter i tjenesten etter fylte 67 år, har samme rettigheter til lønn ved sykdom eller skade som arbeidstakere yngre enn 67 år.

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 Optjeningstid

Arbeidstaker som har vært i inntektsgivende arbeid i 6 av de siste 10 mnd. 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. risikofyllt 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 svangerskapspengene 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 unødige belastninger.

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 stebarneadopsjon 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 tvungen militærtjeneste, sivil tjenesteplikt, pliktjeneste i sivilforsvaret, i politireserven og i heimevernet.

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

Tilsvarende rettigheter gis kvinner som verver seg til militær førstegangstjeneste.

9.2 Lønnens størrelse

9.2.1 Forsørger

Arbeidstakere med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under 18 år. Det samme gjelder dersom ektefelle/samboer har lavere inntekt enn 3G. For definisjon av samboer, se pkt. 10.2 B. Deltidsansatte utbetales forholdsmessig.

9.2.2 Arbeidstaker uten forsørgeransvar

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

9.2.3 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 begunstigingelse

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 uforhet på 100 %, settes erstatningssummen til 15 G. Erstatningen reduseres -forholdsmessig hvis den ervervsmessige uforhet 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 Lønnsansienitet

Lønnsansienitet 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 tilsetting 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 tilsetting 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.

Lønningen fastsettes på grunnlag av tidligere praksis som for faste stillinger med tilsvarende arbeidsområde. Timelønningen 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 er kr. 180,- 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

Plikttjeneste/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 ut-betales 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

Alle arbeidsgivere skal ha pensjonsordning for sine tilsatte, som tilfredsstiller 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 barnepensjon.

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. Folketrygdloven § 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 fratredestidspunktet 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 basispensjons-tillegg etter folketrygdloven § 19-9 tredje ledd og tillegg etter folketrygd-loven § 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-vedtektenes § 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 alders-pensjon eller avtalefestet pensjon før 67 år, skal omregnes fra måneden etter fylte 67 år ved at det oppreguleres med lønnsveksten fra fratreldesetidspunktet 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 fratreldesetidspunktet 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-vedtektenes § 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 forsikrings-messig dekket i et forsikringsselskap eller en pensjonskasse.

Dersom KS Bedrifts medlemmer ikke har, eller kan ha full forsikrings-dekning for pensjonsforpliktelsene, står bedriften ansvarlig for eventuelle differanseytelser som selvassurandør.

- 2.1.9 Pensjonsgrunnlaget fastsettes ut fra fast lønn og pensjongivende 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 inntreffer tidligst mulig og senest før oppsigelse er vedtatt og levert dagens leverandør av tjenstepensjonsforsikring.

Tjenstepensjonsordningen 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 kollektiv 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 tjenstepensjonsordningen sin forsikret i privat livsselskap, beholder sin status så lenge de har denne tilknytningen, uavhengig av bestemmelsen om utjevningsfellesskap 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 KS Bedrifts tariffområde.

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

2.3 Tilleggslønn og forholdet til pensjongivende 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 pensjongivende 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 pensjongivende.

- 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 virkningsdato 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 pensjonsgivende 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.

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.

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 Lønnssystem

Lønnssystemet 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 fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene og 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.

Ved den enkelte bedrift skal partene utarbeide og vedlikeholde et lønnssystem som viser bedriftens minstelønn for stillinger omfattet av sentral minstelønn og generelle kriterier for stillings- og lønnsvurdering.

Lønn fastsettes etter avtalens bestemmelser og den enkelte bedrifts lønnspolitikk.

Ved lønnsfastsettelsen skal det blant annet tas hensyn til stillingens kom-pleksitet og den enkelte arbeidstakers real- og formalkompetanse, ansvar, innsats og resultatoppgjør.

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens real- og formalkompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

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

Særskilte bestemmelser

Partene kan 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.
for å beholde og rekruttere kvalifiserte arbeidstakere

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

Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste

tilbud skal da vedtas.

Kompetanse

Partene lokalt kan uavhengig av øvrige forhandlingsbestemmelser forhandle om endret lønn når en arbeidstaker har gjennomført relevant etter-/videre-utdanning. Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger vedtas arbeidsgivers siste tilbud.

3.4.1 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 lønnstillegg. 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 forespørsel fra tillitsvalgte legge 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.

3.5 Lønnssamtale

Dersom en arbeidstaker ber om en lønnssamtale, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren. Møtetidspunkt for lønnssamtalen 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.

3.6 Stillingsbestemmelser

Minstelønnssatser med virkning fra 1. mai 2014 til og med 30. april 2015

Grunne 1	Merknad: Grunne 1 omfattes av pkt. 3.1 og 3.3.					
			0 år	4 år	8 år	10 år
4301	Arbeidsleder	Ingen				
4302	Avdelingsleder	Ingen				
4303	Fagarbeider		313.700	313.700	324.700	372.500
4304	Fagarbeider m/	313.700	313.700	324.700	372.500	
4305	Konsulent	Ingen				
4306	Kontormedarbei		272.300	277.400	292.400	338.500
4307	Lærling	Se kap. 4				
4308	Maskinist	Ingen				
4309	Revisor	Ingen				
4310	Sekretær		313.700	313.700	324.700	372.500
4311	Servicemedarbei		272.300	277.400	292.400	338.500
4312	Tekniker		272.300	277.400	292.400	338.500
Gruppe 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				

Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet pr. 1.mai 2015.

I avtalen innføres pr. 1. mai 2015 garantilønn og sentrale lønnstillegg ved hhv. 2, 4, 6, 8 og 10 års ansiennitet. Garantilønn (0 år) og lønnstillegg for ansiennitet forhandles sentralt. Ansiennitetstillegget legges i sin helhet til den enkeltes årslønn. I ny årslønn pr. 1. mai 2015 er ansiennitetstillegg i henhold til fastsatt ansiennitet på hhv. 2, 4, 6, 8 eller 10 år inkludert.

Grunne 1	Merknad: Grunne 1 omfattes av nkt. 3.1 og 3.3.							
			0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år
4301	Arbeidsleder	Ingen minstelønn						
4302	Avdelingsleder	Ingen minstelønn						
4303	Fagarbeider	Laveste årslønn	316.40 0	322.80 0	323.70 0	327.20 0	340.70 0	379.30 0
		Tillegg for ansiennitet		6400	900	3500	13500	38600
4305	Konsulent	Ingen						
4306	Kontor-	Laveste årslønn	273.30	278.80	281.60	284.60	292.70	339.00
		Tillegg for ansiennitet		5500	2800	3000	8100	46300
4307	Lærling	Se kap. 4						
4308	Maskinist	Ingen minstelønn						
4309	Revisor	Ingen minstelønn						
4310	Sekretær	Laveste årslønn	316.40	322.80	323.70	327.20	340.70	379.30
		Tillegg for ansiennitet		6400	900	3500	13500	38600
4311	Service-	Laveste årslønn	273.30	278.80	281.60	284.60	292.70	339.00
		Tillegg for ansiennitet		5500	2800	3000	8100	46300
4312	Tekniker	Laveste årslønn	273.30	278.80	281.60	284.60	292.70	339.00

		Tillegg for ansienhet		5500	2800	3000	8100	46300
Gruppe	Merknad: Gruppe 2 omfattes av pkt. 3.2 og 3.3.							
4351	Administrerend	Lokal lønn						
4352	Ingeniør	Lokal lønn						
4353	Leder	Lokal lønn						
4354	Rådgiver	Lokal lønn						

Minstelønnssatsene fremkommer som resultat av sentrale forhandlinger.

Pr. 1. mai 2014 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansienitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr.364.000,- i 100 % stilling.

Pr. 1. mai 2015 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansienitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr.377.400,- 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 minstelønn for 4311 Servicemedarbeider
Fra 16 til 18 år: 90 % av minstelønn 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.

3.7 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 tilsetting som får månedslønn, får tillegget beregnet på samme måte som for faste heltids-tilsatte.

Ekstrahjelper får tilleggssytelsene 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.

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
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
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 en hver tid gjelder i opplæringsloven, hovedtariffavtalen og hovedavtalen. Partene lokalt skal hvert år drøfte lærlingsituasjonen 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 Læringer med full praktisk opplæring i bedriften

Læringer 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 Læringer med behov for særskilt tilrettelagt opplæring

For læringer 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 læringer.

4.1.9 Rekruttering

Dersom det er særlige vansker med å rekruttere læringer, kan partene lokalt drøfte midlertidige tiltak som øker mobiliteten og tilgang på læringer, 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

Læringer og lærekandidater under 18 år kan ikke pålegges overtidarbeid.

4.1.12 Annet arbeid

Læringer 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 § 9 med rettigheter som tilsvarer 50 % av det beløp som framgår av punkt 9.2.

4.1.15 Bruttolønn

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

Kapittel 5 Varighet og regulering 2. avtaleår

Denne tariffavtalen gjøres gjeldende til og med 30. april 2016.

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 KS Bedrift 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, samt lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i LO/NHO-området, offentlige ansatte og andre sammenlignbare tariffområder.

Dersom rapporten «Grunnlaget for inntektsoppgjørene i 2015» fra det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene viser en høyere lønnsutvikling i frontfaget enn i Hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter fra 2013 til 2014, skal differansen legges til et troverdig anslag for lønnsveksten 2014 til 2015 i frontfaget. Disse elementene vil være grunnlaget for rammen for oppgjøret i 2015 for Hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter.

Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp avtalen innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 dagers varsel - med utløp tidligst 1. mai 2015.

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 tjenstepensjonsordningen. Retten til å fratre med AFP skal for øvrig ikke berøre de rettigheter og plikter som følger av tjenstepensjonsordningens ordinære regler, herunder eventuelle særaldersgrenser.

Ordningen med AFP fra 62 år til 65 år er ikke en del av tjenstepensjonsordningen og finansieres særskilt. Fra 65 år inngår AFP som en del av rettighetene fra tjenstepensjonsordningen, 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 tjenstepensjonsordninger etter denne avtalen har rett til AFP beregnet etter reglene i pensjonsordningen, dersom de har fylt 65 år, har fratrådt 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 pensjongsgivende 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 velferdspermisjon 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:

Arbeidstakeren må ha en pensjongsgivende inntekt som på årsbasis overstiger grunnbeløpet i folketrygden, og dessuten ha hatt en tilsvarende pensjongsgivende inntekt i året før uttaksåret.

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.

Arbeidstakeren må i de 10 beste år i perioden fra og med 1967 til og med året før uttaksåret ha hatt en gjennomsnittlig pensjongsgivende 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 pensjongsgivende inntekt i det aktuelle året.

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

Når den pensjongsgivende 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 forsørget 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 pensjonsgivende 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 (pensjonsgivende 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 reguleringsstidspunkt etter pensjonsuttak i månedene juni til april settes fratrukket 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 pensjonsgivende inntekt etter uttaket av avtalefestet pensjon, skal pensjonen inkludert eventuelle vedtektsfestede tillegg reduseres med samme prosentandel som den nye pensjonsgivende inntekten utgjør av den tidligere pensjonsgivende 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 (pensjonsgivende 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 lønnsopphør. 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, inntreter 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 kalendermåned 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 vedtektene 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 5 til Hovedtariffavtalen).

§ 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 tjenestepensjons-ordning – TPO

Kap. 1 Pensjonsordningens formål og organisasjon.

Samordning, regulering av aktuelle pensjoner

§ 1-1 Om ordningen

Disse vedtekter gjelder tjenestepensjonsordninger 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 tjenestepensjon og pensjon fra folketrygden.

Videre gjelder lov av 10. juni 2005 nr. 44 om forsikringsselskaper, 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 KS Bedrift 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 stillings-prosent. 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 pensjons-ordningen, 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 risiko-dekningen 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 uføre-pensjon 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 premie-betalingen.

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 KS 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 KS Bedrift 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 for-sikringsteknisk 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 tjenstepensjonsordninger 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 inn-meldes 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 alders-grensen 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

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

Alderspensjon etter 1. ledd nummer 4, 5 og 6 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:

Medlemmet ville hatt rett til alderspensjon etter den tidligere aldersgrense.
Medlemmet har innehatt stilling med lavere aldersgrense i minst 15 år.

Den tidligere stillingens lavere aldersgrense er begrunnet med at tjenesten medfører uvanlig fysisk eller psykisk belastning på arbeidstakerne, 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:

Har medlemmet en medlemstid på 30 år eller mer, får vedkommende full alderspensjon. Denne skal være 66 % av pensjonsgrunnlaget.

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.

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.

Alderspensjonen skal levealdersjusteres etter bestemmelsene i kap. 2, § 2.1.3.

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.

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 KS Bedrifts tariffområde.

§ 7-5 Samtidige arbeidsforhold

Et medlem som samtidig tjener opp rett til pensjon i mer enn ett arbeids-forhold 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 innskudds-pliktig 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 ette 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 fratrådt 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 Avkortning av midlertidig uførepensjon og uførepensjon

ved arbeidsinntekt

Pensjonen reduseres dersom pensjonisten har inntekt som overstiger en inntektsgrense som beregnes når uførepensjon innvilges. Inntektsgrensen tilsvarer 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 per 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 pensjongivende 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 sykepenges 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 fortsettlig 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 i mot 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. Innskuddsfritakets 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 sykepenges 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 tilsettingen eller ekteskapsinngåelsen og som en av ektefellene må antas ha kjent til.

§ 9-2 Beregning av ektefellepensjon

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 tjenestear. 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.

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 tjenstepensjonsordning, 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 overgangsstønad 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 medlemstid 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 tjenestear. 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. Oppsatt pensjon. Fortsettelse av premiebetaling

§ 11.1 Vilkår for oppsatt 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 oppsatt 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 oppsatt pensjon

Rett til alderspensjon inntreffer 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 inntreffer 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 pensjons-berettiget barn, løper pensjonen ytterligere 1 måned.

§ 11-4 Beregning av pensjon

Den oppsatte pensjonen beregnes av pensjonsgrunnlaget på fratredelses-tidspunktet. 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 medlems tid ved aldersgrensen, avkortes pensjonen etter reglene i § 7-4 bokstav b).

Ville medlemmet oppnådd mer enn 30 års medlems tid, avkortes pensjonen etter forholdet mellom, jf. § 5, medlems tid og den medlems tid medlemmet ville oppnådd ved aldersgrensen, likevel ikke mer enn 40 år. Mulig opp-nåelig medlems tid 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 over-føringsavtalen med Statens Pensjonskasse, faller retten til oppsatt pensjon bort. Medlems tiden 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 en hver 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 oppebærer 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 inntreffer for de ytelser som ikke lar seg forsikringsteknisk beregne før forsikringstilfellet inntreffer, benevnt ikke-forsikringsbare ytelser.

Den ordinære årspremie skal utjevnes i den enkelte forsikringsgivers felles-ordning, 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 oppebærer 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 forsikrings-teknisk 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 – oppebærer 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 medlems-innskudd. 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 regel-endringer, samt ha kontakt med ulike aktuelle aktører innen pensjons-området.
- 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

Lønnstviser bør være avgjort innen 2 måneder etter gjennomførte forhandlinger.

Lønnspolitiske drøftinger

Drøftingsmøtet etter SGS 1701 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 virksom-heten 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 bemanningsvirksom-heten. 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 konkurransetsatte bedrifter

Nye bedrifter skal godkjennes av begge parter jf.§1. KS Bedrift har ansvaret for å ajourføre listen og distribuere denne mellom partene. Pr. 1.5.2014 var det 180 bedrifter knyttet til avtalen.

Avfall og gienvinning
Agder Renovasjon IKS
Avfall Sør AS
Avfall Sør Bedrift AS
Avfall Sør Husholdning AS
Avfallsservice AS
BIR AS
BIR Avfallsenergi AS
BIR Bedrift AS
BIR Nett AS
BIR Privat AS

BIR Transport AS
Bossug AS
Dalane Miljøverk IKS
Ecopro As
ENVINA IKS
Finnmark Miljøtjeneste AS
Finnmark Ressursselskap AS
Fiellregionen Interkomm. Avfallsselskap AS
FiellVAR AS
Follo Ren IKS
Fosen Renovasjon IKS
Gjøvik, Land og Toten interkommunale avfallsselskap IKS
Glåmdal Interkommunale Renovasjonsselskap IKS
Hadeland og Ringerike Avfallsselskap AS
Hallingdal Renovasjon IKS
HAMOS Forvaltning IKS
Haugaland Interkommunale Miljøverk IKS
Helgeland Avfallsforedling IKS
Hias IKS
Hægebostad og Åseral renovasjonsselskap IKS
Hålogaland Ressursselskap IKS
Indre Agder og Telemark Avfallsselskap IKS (IATA)
Indre Hordaland Miljøverk IKS
Indre Østfold Renovasjon IKS
Innherred Renovasjon IKS
Iris Produksjon AS
Iris Salten IKS
Iris Service AS
IRMAT AS
IRS Miljø IKS
IVAR IKS
Libir IKS
Lindum AS
Lofoten Avfallsselskap IKS
Maren Kommuneservice AS
Midtre Namdal Avfallsselskap IKS
MOVAR IKS
NGIR IKS
Nordfjord Miljøverk IKS
Nord-Gudbrandsdal Renovasjonsselskap IKS
Nordmøre interkommunale renovasjonsselskap IKS

Remiks Husholdning AS
Remiks Miljøpark AS
Remiks Næring AS
Remiks Produksjon AS
Renholdsverket AS
Renovasjon i Grenland
Renovasjonen IKS
Renovasjonsselskapet for Drammensregionen IKS
Renovasjonsselskapet for Farsund og Lvingdal AS
Renovasjonsselskapet GLØR IKS
Renovest IKS
Reno-Vest IKS
Reno-Vest IKS Husholdning AS
Retura Glåma AS
Retura IR AS
Retura Iris AS
Retura Shmil AS
Retura Sør-Trøndelag AS
Retura TRV AS
Risør og Tvedestrandsg. Avfallsselskap AS
Romerike Avfallsforedling (ROAF) IKS
Romsdalshalvøya ik renovasi.selskap IKS
Rvflke miljøverk IKS
Senia Avfall AS
Senia Avfall IKS
Setesdal Miljø og Genvinning IKS
SIMAS IKS
Solør renovasjon IKS
Sunnfiord Miljøverk IKS
Sunnhordland interkomm. miljøverk IKS
Søndre Helgeland miljøverk IKS
Søre Sunnmøre reinhaldsverk IKS
Sør-Østerdal IK Renovasjonsselskap IKS
Trondheim Renholdsverk AS
Valdres Kommunale Renovasjon IKS
Vefas IKS
Vestfold avfall og ressurs AS
Volda og Ørsta Reinhaldsverk IKS
Øst-Finnmark Avfallselskap ANS
Øvre Romerike avfallselskap IKS
Ålesundsregionens ik miljøelskap ÅRIM IKS

Vann og avløp
Asker og Bærum Vannverk IKS
Askim, Hobøl og Spvdeberg Avløpssamarbeid IKS
Bømlo Vatn og Avløpsselskap (BVA) AS
GIVAS 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
Tønsberg Renseanlegg IKS
Vestfiorden Avløpsselskap VEAS
Vestfold Vann IKS
Parkering
Fauske Parkering AS
Haugesund Parkering Drift AS
Mandal Parkering AS
Skedsmo Parkering AS
Ålesund Parkering AS
Revision
Arendal Revisionsdistrikt IKS
Buskerud kommunerevision IKS
Distriktsrevision Nordmøre IKS
Finnmark kommunerevision IKS
Follo distriktsrevision IKS
Fosen kommunerevision IKS
Glåmdal sekretariat IKS
Haugaland kontrollutvalgssekretariat IKS
Hedmark Revision IKS
Indre Helgeland kommunerevision
Indre Hordaland Revisionsdistrikt
Indre Østfold Kommunerevision IKS
Indre Østfold Kontrollutvalgssekretariat IKS
Innlandet revision IKS
Kom.rev. i Ytre Sogn og Sunnfjord, KRYSS-revision
Komm.rev.distr. 2 Møre og Romsdal
Komm.rev.distr. 3 Møre og Romsdal IKS

Komm.revisionen Vest - Vest-Agder IKS
Kommunerevision IKS
Kommunerevisionen i Lofoten
KomRev NORD IKS
KomRev Trøndelag IKS
KomSek Trøndelag IKS
Kontrollutvalgssekretariat Midt-Norge IKS
Kristiansand Revisionsdistrikt IKS
K-Sekretariatet IKS
Nord-Gudbrandsdal kommunerevision
Nordhordland revision IKS
Revision Fiell IKS
Revision Midt-Norge IKS
Rogaland kontrollutvalgssekretariat
Rogaland Revision IKS
Romerike kontrollutvalgssekretariat IKS
Salten kommunerevision IKS
Sandefjord distriktsrevision
Setesdal Revisionsdistrikt IKS
SF revision IKS
Sunnmøre kontrollutvalgssekretariat IKS
Søre Sunnmøre kommunerevision IKS
Sør-Troms kommunerevision IKS
Telemark kommunerevision IKS
Telemark kontrollutvalgssekretariat IKS
Vest-Finnmark kommunerevision VEFIK IKS
Vestfold Interkommunale KontrollutvalgsSekretariat (VIKS)
Vestfold Kommunerevision
Ytre Helgeland kommunerevision
Østfold Kommunerevision IKS
Næring / eiendom
Bergen tomteselskap AS
Dale Eiendomsutvikling AS
Høvanger Bustadstifting
Kautokeino Boligselskap AS
Kirkegaten 74 AS
Konsesionskraftfondet i Aust-Agder IKS
Kontorbygg AS
Narvikegården AS
Os Bygg og Eigedom AS

Porsanger Boligstiftelse
Røvken Eiendom AS
Røvken Eiendomsutvikling AS
Steinkierbygg AS
Stranda eigedomselskap AS
Sykkylven Bustadselskap AS
Vardø komm bolig- og eiendomsselskap AS
IKT-virksomhet
Agder IKT Driftsenter IKS
Digitale Gardermoen IKS
Hålogaland IKT AS
IKT Valdres IKS
Indre Østfold Data IKS
Setesdal IKT
Andre
Biblioteksentralen SA



DELTA
DIREKTE®
02125

SVARENE DU TRENGER NÅR DET PASSER DEG

Ring hverdager kl 08.00 - 20.00 eller send en e-post til
direkte@delta.no

DELTA REGIONKONTORER

REGION 1 NORD:

Nordland, Troms, Finnmark, Svalbard

Regionkontor Tromsø

Killengreensgt. 7-11, 4 etg.,
9008 Tromsø

Postadresse:

Pb. 211, 9253 Tromsø

E-post: post-tromso@delta.no

Avdeling Bodo

Dreyfushammarn 11, 8012 Bodo

REGION 2 MIDT:

Nord-Trøndelag, Sør-Trøndelag, Møre og Romsdal

Regionkontor Trondheim

Søndregate 16, 7011 Trondheim

Postadresse:

Pb. 248, 7401 Trondheim

E-post: post-trondheim@delta.no

Avdeling Ålesund

Kjøpmannsgaten 23,
6005 Ålesund

REGION 3 VEST:

Hordaland, Sogn og Fjordane

Regionkontor Bergen

Strandgaten 9, 4. etg., 5013 Bergen

Postadresse: Pb. 433 Sentrum,

5805 Bergen

E-post: post-bergen@delta.no

REGION 4 SØRVEST:

Aust-Agder, Vest-Agder, Rogaland

Regionkontor Kristiansand

Vestre Strandgate 19 A, 3. etg.,

4611 Kristiansand

Postadresse:

Pb. 285, 4663 Kristiansand

E-post: post-kristiansand@delta.no

Avdeling Stavanger

Verksgaten 62, 4013 Stavanger

REGION 5 SØRØST:

Vestfold, Telemark, Buskerud

Regionkontor Tønsberg

Farmannsv. 3, 3111 Tønsberg

E-post: post-tonsborg@delta.no

REGION 6 ØST:

Oslo, Akershus, Østfold

Regionkontor Oslo

Lakkegata 23, 0187 Oslo

Postadresse:

Pb. 9202 Grønland, 0135 Oslo

E-post: post-oslo@delta.no

REGION 7 INNLANDET:

Oppland, Hedmark

Regionkontor Lillehammer

Fåberggaten 155,

2615 Lillehammer

E-post: post-lillehammer@delta.no

