



A-rundskriv nr: 1/2010
Saksnr: 10/00377-2
Arkivkode: 510
Dato: 10.06.2010
Saksbehandler: KS Forhandling og
tariff

Til: Kommunen / fylkeskommunen / virksomheten

TARIFFREVISJONEN PR 1.5.2010 - MEKLINGSMANNENS FORSLAG TIL LØSNING SENDES MED DETTE MEDLEMMENE TIL URAVSTEMNING

MEKLINGSFORSLAG

Gjennom ny mekling etter meklingsbrudd og påfølgende streik med alle forhandlingssammenslutningene, kunne Meklingsmannen den 9. juni 2010 klokken 14.00 legge fram forslag til løsning ved tariffrevisjonen per. 1. mai 2010 om ny Hovedtariffavtale for tariffperioden 1.5.2010-30.4.2012. Alle parter, hhv. KS, LO Kommune, Unio, YS-K og Akademikerne har anbefalt det framlagte forslaget og resultatet sendes med dette til uravstemning.

URAVSTEMNING

Svarfrist: Frist for uravstemning i KS er 30. juni 2010 kl. 15.00.

Den enkelte kommune/fylkeskommune/bedrift skal stemme *ja* eller *nei* til meklingsmannens framlagte forslag. Resultatet skal meddeles KS på vedlagte avstemningsblankett. KS anmoder om at medlemmene svarer på uravstemningen og meddeler KS resultatet så snart som mulig og senest innen ovennevnte frist.

KS vil umiddelbart etter svarfristens utløp gjennom ks.no og rundskriv informere nærmere om resultatet av uravstemningen og om iverksetting av resultatet.

ANBEFALING

Det innstilles på at Hovedstyret fatter vedtak om å anbefale medlemmene å stemme ja til meklingsforslaget. Vedtak i Hovedstyret formidles over www.ks.no torsdag 10. juni.

AVSTEMNINGSREGLER

Reglene for uravstemning i KS tariffområde er fastsatt i Vedtektene for Arbeidsgivervirksomheten i KS § 5 Avstemning, hvor det heter:

1. Hovedtariffavtale og Hovedavtale skal være gjenstand for uravstemning blant medlemmer som omfattes av avtalene.

3. Ved uravstemning anses en tariffavtale som vedtatt når 1/3 av de avgitte stemmer fra medlemmene, og som representerer minst halvparten av arbeidstakerne hos medlemmene som avgis stemmer, svarer JA til det anbefalte forhandlingsforslag. Antall arbeidstakere i fast stilling pr. 1. januar i avstemningsåret legges til grunn.

Alle medlemmer etter vedtektenes § 2 og som omfattes av avtalen, blir bundet av et uravstemningsresultat. Det samme gjelder Hovedstyrevedtak der Hovedstyret fatter vedtak om godkjenning av et forhandlingsforslag.

Uravstemning hos medlemmene innebærer at dersom det nødvendige antall stemmer JA, vil det foreliggende forslaget være gjeldende tariffavtale for KS' tariffområde fra 1.5.2010. Dette forutsetter at den enkelte arbeidstakerorganisasjon også har akseptert resultatet. Dersom det ikke er et nødvendig antall KS medlemmer som stemmer JA, vil det foreliggende forslag som helhet være forkastet fra arbeidsgiversiden, og hele KS' tariffområde kan igjen være gjenstand for konflikt/arbeidskamp.

FORHANDLINGSFORLØP

Forhandlingene ble åpnet med overlevering av krav den 8.4.2010. I tidsrommet fram til avtaleutløp ble det avholdt ytterligere 5 plenums møter mellom partene. Det ble brudd med alle forhandlingssammenslutningene den 30. april kl 12.00. Oppgjøret gikk dermed til mekling. Meklingsfrist ble satt til 26.5.2010 klokka 24.00. Klokken 12.30 den 27.5.2010 konstaterte Meklingsmannen at partene stod så langt fra hverandre at det ikke var grunnlag for å legge fram et forslag som kunne forventes å bli anbefalt. LO Kommune, Unio, YS-K og Akademikerne iverksatte streik fra arbeidsdagens begynnelse den 28.5.2010. Den 9. juni 2010 møttes partene til ny mekling. Klokken 14.00 fant meklingsmannen grunnlag for å legge fram et forslag som ble anbefalt av alle parter og som avsluttet streiken i kommunal sektor.

RESULTATER

Lønnelementene i meklingsløsningen består i hovedsak av tre deler: Generelle tillegg, økt minstelønn og avsetninger til lokale forhandlinger. Samlet utgjør tariff-tilleggene en årslønnsvekstramme på omlag 3,4 prosent for 2010.

Det er viktig å merke seg at tarifftilleggene skal iverksettes til forskjellige virkningsdatoer.

UTDYPENDE OM HOVEDELEMENTER I RESULTATET

(KS understreker at denne informasjonen ikke er ment å være en uttømmende informasjon om detaljene i meklingsløsningen. Rundskrivet må derfor ses i sammenheng med Meklingsmannens forslag, som følger vedlagt i fulltekst fra side 8. I nødvendig grad vil enkeltspørsmål bli tatt opp i særskilte tolkningsrundskriv.)

ØKONOMI

Den økonomiske rammen for oppgjøret er for 2010 om lag 3,4 prosent inklusive overheng/glidning.

Avsetning til lokale forhandlinger og sentrale tariff tillegg er fordelt som følger:

Lokale forhandlinger etter HTA kapittel 4, pkt. 4.A.1

Det er avsatt midler tilsvarende 1,1 % av lønsmassen til lokale forhandlinger i henhold til HTA kapittel 4, pkt. 4.A.1. Forhandlingene skal føres samlet, men slik at 0,85 % av lønnsmidlene gis med virkningsdato 1.8.2010 og 0,25 % av lønnsmidlene gis med virkningsdato 1.1.2011. Avsetningen skal beregnes på grunnlag av utbetalt grunnlønn samt faste tillegg for disse arbeidstakerne i 2009. Arbeidsgiver har anledning til å skyte inn midler utover dette.

Føring for de lokale forhandlingene i 2010

Partene skal gi kvinner en andel av den avsatte potten som er større enn fordelingen av antall årsverk mellom kvinner og menn tilsier. Lokale lønnstillegg kan avtales individuelt, fordeles til grupper med høy kvinneandel eller brukes til andre lønnsmessige tiltak som fremmer likestilling i virksomheten.

Kvinner i lederstillinger skal prioriteres. Lønnsrelasjoner mellom ledere og dem de er satt til å lede hensyntas.

Lønnstillegg for ansatte som har gjennomført relevant og dokumentert spesial-, tilleggs- og videreutdanning skal prioriteres. Det vises til Meklingsmannens møtebok fra 2008 om kompetansekartlegging m.v. med angivelse av følgende veiledende norm:

*”Om lag kr. 20 000,- [...] for lønnstillegg etter 1 års relevant videre-
/etterutdanning og /eller vurdert realkompetanse. For relevant videre-
/etterutdanning av kortere varighet enn 1 år, dog begrenset nedad til 3 måneder,
benyttes lønnsrelasjonen forholdsmessig.”*

Denne føringen gjelder primært for de avsatte midlene med virkningsdato 1.1.2011, men er ikke begrenset til denne størrelsen. Lokale lønnstillegg som allerede er gitt ihht til møteboka fra 2008, skal samordnes med resultater fra forhandlinger i 2010. De lokale parter som har gjennomført kompetanseforhandlinger ihht til møteboka fra 2008, disponerer lønnsmidlene i henhold til lokal lønnspolitikk og lønnspolitiske prioriteringer.

Lokale lønnstillegg ved ny sentral minstelønn

Tillegg gitt i lokale lønnsforhandlinger etter kap 4, pkt 4.A.1 skal i sin helhet komme i tillegg til ny minstelønn i tariffperioden for berørte arbeidstakere. Ordningen gjelder også for arbeidstakere med ny sentral minstelønn som følge av lønnsansiennitet. Unntak for ordningen er i de tilfeller arbeidstakeren i tariffperioden får ny stillingskode/stillingsgruppe og dette medfører innplassering på et høyere minstelønnsnivå enn det minstelønnsnivå som var grunnlaget ved de lokale forhandlingene.

HTA kapittel 4 B og 4 C – særskilt generelt tillegg pr. 10.6.2010

Det gis et generelt tillegg på kr. 2000,- til ansatte i stillinger med krav om høyskoleutdanning og et generelt tillegg på 1,15 % til ansatte med stilling i HTA kapittel 4C (undervisningsstillinger).

HTA kapittel 4 - generelt tillegg til alle pr. 1.7.2010

Det gis et generelt tillegg på 2,1 % dog minst kr. 7.100,- Tillegget gis til alle ansatte i stillinger som omfattes av HTA kapittel 4.

HTA kapittel 4 - ny minstelønn pr. 1.8.2010

Minstelønnsatsene er regulert med de generelle tilleggene. Dessuten er enkelte satser hevet ytterligere, særlig ved hhv 10 / 16-års lønnsansiennitet. Disse minstelønnsendringene treffer der kvinneandelen er størst. Ny minstelønnstabell fremgår av meklingsmannens forslag, side 2.

Diverse lønnsbestemmelser

Fra 1.8.2010 avlønnes:

- fysioterapeut i turnusåret med minimum kr. 289.000,-
- unge arbeidstakere med minimum kr. 191.800 (yngre enn 16 år) og kr. 215.700 (mellom 16 og 18 år)
- hovedtillitsvalgt med hel permisjon med minimum kr. 340.000,-

ENDRINGER I HOVEDTARIFFAVTALEN

Lønnssystem

Det er få endringer i HTA kapittel 3, 4, og 5. Her angis de to viktigste:

- Bestemmelsen om lokal lønnspolitikk (pkt. 3.2) har fått en tydeligere likelønnsprofil.
- Vedlegg 1 om stillingskoder omredigeres for å vise en oversikt mellom stillingskoder og rett til minstelønn (et parts sammensatt redaksjonsutvalg skal gjennomgå dette).

Se vedlegg 2 til meklingsforslaget for fullstendig tekst til de endrede bestemmelsene.

Fellesbestemmelsene

2.3.1 Deltid/midlertidig tilsatt

Det skal utarbeids retningslinjer med formål å øke antall heltidsansatte.

4.2.4 Tredelt skift- og turnusarbeid (ny)

Det er innført en ny bestemmelse om arbeidstid for arbeidstakere med tredelt skift- og turnusarbeid. Bestemmelsen bygger på de samme prinsippene som arbeidsmiljøloven.

8.3.3. Arbeid under svangerskapet

Klargjøring av bestemmelsen ved å fremheve at den gjelder svangerskapspengene og omplassering som alternativ til svangerskapspengene.

§ 12 Ansiennitet og andre lønnsbestemmelser

Klargjøring og omredigering av hvilke prinsipper som gjelder ved tilsetning, etter tilsetning og ved omgjøring.

§ 15 Utlønningsform (ny)

Bestemmelsen er flyttet hit fra Hovedavtalen.

Øvrige endringer i fellesbestemmelsene er redaksjonelle. **Se vedlegg 1** til meklingsforslaget for fullstendig tekst til de endrede bestemmelsene.

Pensjon

I tråd med løsningen på offentlig tjenestepensjon og AFP i 2009, er pensjonsbestemmelsene i HTA samt vedlegg om AFP og TPO endret i samsvar med tilsvarende endringsforslag i Lov om Statens Pensjonskasse som er til behandling i Stortinget. Det følger av protokollen et forbehold om Stortingets godkjenning samt forbehold om at endringene ikke er i strid med Grunnloven. Se vedlegg 3 til meklingsforslaget for fullstendig tekst til de endrede bestemmelsene.

Særavtale for konkurranseutsatte virksomheter (SGS 1701)

Særavtalen skal revideres for en ny avtaleperiode hvor relevante endringer i HTA innarbeides. Forhandlingene skal gjennomføres innen 1. september 2009.

Sigrun Vågeng
Administrerende direktør

Per Kristian Sundnes
Områdedirektør

Vedlegg til A-rundskriv nr. 1/2010:

1. Uravstemningsvedlegg (side 7)
2. Meklingsmannens forslag (side 9)

Vedlegg 1: Avstemningsblankett

KLIPP UT DENNE SIDEN OG RETURNER DEN UTFYLT TIL KS
Vennligst gi stemme bare på denne måten

<p>AVSTEMMINGSBLANKETT URAVSTEMMING vedrørende MEKLINGSMANNEN FORSLAG TARIFFREVISJONEN 2010</p> <p>Kommunenr. / ev. medlemsnr. i KS.</p> <p>..... Kommune/fylkeskommune/virksomhet</p> <p>har den / 2010 gjort vedtak om å stemme</p> <p><input type="checkbox"/> Ja til det anbefalte forslag <input type="checkbox"/> Nei til det anbefalte forslag</p> <p>..... den / 2010</p> <p>..... Underskrift</p>

Svaret sendes med:

A-post, merket «Hovedtariffoppgjøret 2010» til:
KS Avdeling for Analyse og økonomi
Postboks 1378 Vika
0114 OSLO

eller:

E-post merket «Hovedtariffoppgjøret 2010» til: kmut.boe@ks.no (dersom e-post benyttes, må den utfylte avstemningsblanketten skannes og vedlegges e-posten.)

eller:

telefaks: 22 83 22 22

Vennligst ikke bruk andre faksnumre.

MEKLINGSMANNENS FORSLAG

I sakene 2010–033, 2010-034, 2010-035 og 2010-036
mellom

LO Kommune (Sak 2010–033)
Unio (Sak 2010-035)
YS-Kommune (Sak 2010-034)
Akademikerne-kommune (Sak 2010-036)

på den ene side

og

KS

på den annen side

vedrørende tariffrevisjonen 2010 – hovedtariffavtalen

I ØKONOMI

1. HTA kapittel 4 B og 4 C – generelle tillegg

- a) Det gis et generelt tillegg på kr. 2000,- til ansatte i stillinger med krav om høyskoleutdanning. Virkningsdato: 10.6.2010.
- b) Til ansatte med stilling i HTA kapittel 4 C gis et generelt tillegg på 1,15 % av den enkeltes grunnlønn pr. 1.6.2010. Virkningsdato: 10.6.2010.

2. HTA kapittel 4 - generelt tillegg

Det gis et generelt tillegg på 2,1 % av den enkeltes grunnlønn pr. 30.6.2010, dog minst kr. 7.100,- Tillegget gis til alle ansatte i stillinger som omfattes av HTA kapittel 4. Virkningsdato: 1.7.2010.

3. **HTA kapittel 4 - ny minstelønn**

Endringer i minstelønn for stillinger i kapittel 4. Alle generelle tillegg er inkludert i endret minstelønn. Virkningstidsdato: 1.8.2010.

Stillingsgrupper	Minstelønn – 1.8.2010				
	0 år	4 år	8 år	10 år	
Stillinger uten særskilt krav om utdanning	239.800	244.900	259.900	306.000	
Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger	279.200	281.200	286.500	335.300	
Stillinger med krav om høyskoleutdanning	321.800	325.000	335.900	374.500	
Stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	340.400	344.300	347.700	398.000	
Stillinger med krav om mastergrad	365.000	375.000	400.000	440.000	
	0 år	4 år	8 år	10 år	16 år
Lærer	328.300	344.100	352.700	370.000	414.000
Adjunkt	361.400	372.400	384.500	398.000	439.000
Adjunkt (med tilleggsutdanning)	377.900	389.500	402.800	419.000	462.000
Lektor	395.700	403.100	417.400	444.000	495.000
Lektor (med tilleggsutdanning)	409.700	416.000	430.000	459.000	518.000

Pr. 1. mai 2010 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr. 311 200,- i 100 prosent stilling. Bestemmelsen gjelder forholdsmessig for deltidsansatte, jamfør HTA kap 1 § 12.3. *Merknad: Beløpet skal deretter reguleres med den prosentvise endringen pr. 1.5 av folketrygdens grunnbeløp (G) basert på foregående års G-regulering.*

4. **Diverse**

a) **HTA kapittel 4 – lønn fysioterapeut i turnusåret**

Fysioterapeut i turnusåret avlønnes med minimum kr. 289.000,- pr. 1.8.2010.

- b) **HTA kapittel 4 – unge arbeidstakere**
Unge arbeidstakere pr. 1.8.2010
- | Alder | Minstelønn |
|---------------------|------------|
| Yngre enn 16 år | 191.800,- |
| Fra 16 år til 18 år | 215.700,- |
- c) **HTA kapittel 3, pkt. 3.5 - hovedtillitsvalgt med hel permisjon**
Hovedtillitsvalgte med hel permisjon avlønnes med minimum kr. 340.000,- pr. 1.8.2010.

5. **Lokale forhandlinger etter HTA kapittel 4, pkt. 4.A.1**

Det avsettes midler til lokale forhandlinger, hvorav 0,85 % gis med virkningsdato 1.8.2010 og 0,25 % gis med virkningsdato 1.1.2011. Avsetningen skal beregnes på grunnlag av utbetalt grunnlønn samt faste tillegg for disse arbeidstakerne i 2009. Arbeidsgiver har anledning til å skyte inn midler utover dette.

Føring for forhandlingene

Partene skal gi kvinner en andel av den avsatte potten som er større enn fordelingen av antall årsverk mellom kvinner og menn tilsier. Lokale lønnstillegg kan avtales individuelt, fordeles til grupper med høy kvinneandel eller brukes til andre lønnsmessige tiltak som fremmer likestilling i virksomheten.

Kvinner i lederstillinger skal prioriteres. Lønnsrelasjoner mellom ledere og dem de er satt til å lede hensyntas.

Lønnstillegg for ansatte som har gjennomført relevant og dokumentert spesial-, tilleggs- og videreutdanning skal prioriteres. Det vises til Meklingsmannens møtebok fra 2008 om kompetansekartlegging m.v. med angivelse av følgende veiledende norm:

*”Om lag kr. 20 000,- [...] for lønnstillegg etter 1 års relevant videre-
/etterutdanning og /eller vurdert realkompetanse. For relevant
videre-/etterutdanning av kortere varighet enn 1 år, dog begrenset
nedad til 3 måneder, benyttes lønnsrelasjonen forholdsmessig.”*

Denne føringen gjelder primært for de avsatte midlene med virkningsdato 1.1.2011, men er ikke begrenset til denne størrelse. Lokale lønnstillegg som allerede er gitt ihht til møteboka fra 2008 skal samordnes med resultater fra forhandlinger i 2010. De lokale parter som har gjennomført kompetanseforhandlinger ihht til møteboka fra 2008, disponerer lønnsmidlene i henhold til lokal lønnspolitikk og lønnspolitiske prioriteringer.

Gjennomføring av lokale forhandlinger ihht. Kap 4, pkt. 4.A.1

Forhandlingene skal gjennomføres i perioden 15. oktober til 15. november. Ankefrist er 1. desember 2010.

Lokale lønnstillegg ved ny sentral minstelønn

Tillegg gitt i lokale lønnsforhandlinger etter kap 4, pkt 4.A.1 skal i sin helhet komme i tillegg til ny minstelønn i tariffperioden for berørte arbeidstakere. Ordningen gjelder også for arbeidstakere med ny sentral minstelønn som følge av lønnsansiennitet.

Unntak for ordningen er i de tilfeller arbeidstakeren i tariffperioden får ny stillingskode/stillingsgruppe og dette medfører innplassering på et høyere minstelønnsnivå enn det minstelønnsnivå som var grunnlaget ved de lokale forhandlingene.

II HOVEDTARIFFAVTALEN

a) Endringer i Hovedtariffavtalen fremgår av:

Vedlegg 1: HTA kapittel 1 Fellesbestemmelser

Vedlegg 2: HTA kapitler 3, 4, 5 Lønssystem m.v samt HTA vedleggene 3 og 6

Vedlegg 3: HTA kapittel 2 Pensjon, samt HTA vedlegg 4 og 5 (vedtekter for TPO og AFP)

For øvrig endres HTA slik:

Kapittel 6 Lærlinger

6.1.13 Sykelønn og fødselspenger/adopsjonspenger/foreldrepenger

Lærlingen og lære kandidaten gis rett til sykelønn og fødsels-/adopsjonspenger/foreldrepenger etter kapittel 1 § 8 med beregningsgrunnlag i aktuell lønnsprosent når tilfellet oppstår. Slike fravær kan medføre at læretiden forskyves med tilsvarende forskyvning av lønnsprosenten.

Kapittel 7 Varighet

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til 30.04.2012.

Hvis Hovedtariffavtalen 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.

b) Redaksjonsutvalg – Hovedtariffavtalen

Det nedsettes et partsammensatt redaksjonsutvalg. Utvalget skal:

- Gjennomgå HTA før opptrykk.
- Gjennomgå stillingskoder og vedlegg 1 til HTA. Arbeidet skal baseres på de forslag som ble lagt fram under meklingen, med unntak av egen stillingskode for helsefagarbeider.
- Gjennomgå tekstendringene i kapittel 2 og vedlegg 4 og 5 til HTA (pensjonsbestemmelsene) for å kvalitetssikre mot eventuelle utilsiktede virkninger.

III SGS 1701

SGS 1701 Særavtale for konkurranseutsatte bedrifter:

Relevante endringer i hovedtariffavtalen innarbeides i særavtalen under forhandlingene om denne. Forhandlingene gjennomføres innen 1.9.2010.

IV TIL PROTOKOLL

a) Pensjonsforhold – HTA kap 2 og vedlegg 4 og 5 til HTA (vedtekter for AFP og TPO)

Det vises til endringer som følge av Prop. 107 L (2009-2010), samt endringer vedrørende ektefellepensjon.

Det tas forbehold om Stortingets behandling av saken, der eventuelle endringer forutsettes inkorporert av partene i HTA på tilsvarende måte gjennom forhandlinger innen 1.1.2011. Eventuell uenighet om dette behandles under mellomoppgjøret pr 1.5.2011.

Arbeidstakersiden viser til felles høringsuttalelse datert 15. januar 2010 til departementets høringsbrev av 20. november 2009 – med forslag til oppfølging av avtale om offentlig tjenstepensjon og AFP i offentlig sektor – under tariffoppgjøret i 2009.

Arbeidstakersiden mener lovforslaget går ut over det partene ble enige om i pensjonsavtalen fra tariffoppgjøret i 2009. Grunnlovsvernet er ikke tilstrekkelig ivarettatt. Organisasjonene har ved implementeringen i HTA ikke akseptert det grunnlovssyn som kommer til uttrykk i Prop. 107 L. Det tas også forbehold om tolkningstvister vedrørende pensjonsavtalen fra oppgjøret 2009.

Partene har med bakgrunn i overføringsavtalens krav til samordning av pensjonsbestemmelser implementert lovforslagene fra Prop. 107 L i HTA så langt det er nødvendig.

Det tas forbehold om at endringene ikke vil være i strid med det vern Grunnlovens §§ 97 og 105, gir for opptjente rettigheter til offentlig bruttopensjon, samt framtidig opptjening for de som allerede har påbegynt opptjening av pensjon.

Partene er enige om at de foretatte endringer ikke kan påberopes i senere individuelle søksmål, der enkeltpersoner vil prøve rettslig hvorvidt endringene griper inn i vedkommendes rettigheter etter Grunnlovens bestemmelser.

b) Skifte av selskap/leverandører

På bakgrunn av usikkerhet om ytelsene i tjenstepensjonsordningen og i påvente av enighet mellom leverandørene om bransjenorm for grunnlaget for premieberegningen, vil partene sentralt anbefale at arbeidsgiver er varsom med å igangsette nye prosesser som har til siktemål å skifte selskap/leverandører i tariffperioden.

Pensjonskontorets styre har adgang til å avgi uttalelse i flyttesaker før endelig vedtak fattes. Uttalelsen skal følge saken.

c) Lokale lønnstillegg ved ny sentral minstelønn i HTA kapittel 4

Partene fortsetter arbeidet for å avklare hvordan lønssystemet bedre kan ivareta lokale lønnstillegg /-relasjoner ved ny/ændret minstelønn i HTA kapittel 4.

d) Prosedyre ved endring av innplassering mellom HTA kapittel 4 og 5

Arbeidstakere kan som hovedregel ikke endre innplassering i lønnskapittel i tariffperioden. Endring av kapitteltilhørighet kan likevel skje ved betydelig endret ansvars- og arbeidsområde eller ved tilsetning i ny stilling. Før slik endring skal arbeidsgiver drøfte med den berørte arbeidstakerorganisasjon.

e) Lokal lønnsdannelse i HTA i kapittel 3.4 og 5.2

I forbindelse med vurdering av lederlønninger har arbeidsgiver ansvar for å påse at lønnsfastsettelsen gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som blant annet tar hensyn til kommuneøkonomien og baseres på resultatene fra tariffområdet for øvrig. I den aktuelle økonomiske situasjonen er det særskilt viktig at arbeidsgiver vektlegger dette. Det legges til grunn at det over tid må være en balanse i lønnsveksten mellom de ulike lønnskapitlene i HTA.

f) Tredelt skift- og turnusarbeid, HTA kap 1, nytt pkt. 4.2.4

Vedrørende nytt pkt 4.2.4 er partene enige om at virkningstidspunktet settes til 1.1.2011.

g) Deltid

Partene har i tariffperioden 2008-2010 hatt et partssammensatt utvalg som har sett på virkemidler for å redusere uønsket deltid. utfordringene med å redusere uønsket deltid er ufordrende og sammensatte. Flere arbeidstakere i større og hele stillinger bidrar til bedre utnyttelse av kompetansen, økt kvalitet i tjenestene og at deltidsansatte som ønsker å jobbe mer får det. Det er derfor viktig at arbeidet med å redusere omfanget av uønsket deltid prioriteres. Videre er det viktig med gode lokale prosesser, og at de lokale partene tar et felles ansvar for å redusere deltidsbruken.

Partene oppfordrer de lokale parter til å vurdere iverksettelse av ulike tiltak. Det vises i den forbindelse til rapporten fra det partssammensatte utvalget.

h) Et seriøst og velfungerende arbeidsliv

Partene i KS-området støtter andre tariffparters initiativ overfor Regjeringen med sikte på felles arbeid for å utforme treparts programmer i ulike bransjer.

i) Innleie fra bemanningsforetak

Partene legger til grunn at virksomheter bruker innleid arbeidskraft bare i den utstrekning vilkårene etter aml §§ 14-12 og 14-13 er oppfylt. Prinsippene for bruk av innleie skal drøftes med de tillitsvalgte i henhold til Hovedtariffavtalen kap 1, § 2 pkt. 2.3.

I slike drøftinger skal partene også vurdere hensiktsmessigheten av bruk av innleie contra å foreta direkte tilsetninger etter aml § 14-9 (1). Forskrift om bemanningsforetak som trådte i kraft 1. mars 2009 forbyr innleie fra vikarbyråer som ikke oppfyller krav i forskrift.

j) *Retttadgang m.v.*

Ved utskilling av kommunal eller fylkeskommunal virksomhet til egne rettssubjekter omfattet av SGS 1701 gjelder arbeidsmiljølovens regler om virksomhetsoverdragelse i kap. 16, bl.a. adgangen til å reservere seg mot arbeidsgiverskiftet, og valgrettsadgangen. I tillegg skal arbeidsgiver og de tillitsvalgte som del av drøftingsgrunnlaget etter Hovedavtalen del B § 3-1 før overdragelse skjer, drøfte muligheten for å inngå særskilt avtale om at overførte arbeidstakere har rett til å bli omplassert hos tidligere arbeidsgiver under bestemte vilkår. Partene konstaterer i fellesskap at det allerede eksisterer en del lokale ordninger som utfyller aml kap. 16 på en god måte. Partene vil vurdere spørsmålet videre i tariffperioden for å se på muligheter for å styrke retttadgangen.

k) *Brukeres sosiale behov og oppdrag*

Støttekontakter som oppdragstakere benyttes i hovedsak i kommunal sektor for å gi tjenester knyttet til brukers sosiale behov som f.eks. voksenkontakt, deltakelse i fritids- og kulturaktiviteter, kontakt med jevnaldrende osv.

Ved andre typer oppdrag skal kommunen vurdere oppdragstakers tilknytningsforhold opp mot den enkelte brukers behov. Problemstillingen drøftes med de tillitsvalgte i tråd med prinsippene nedfelt i HTA kap 1, § 2 pkt. 2.3.

Partene ser behov for å oppdatere og samle informasjon til kommuner og fylkeskommuner. Informasjon gis i B-rundskriv senest i løpet av første halvår 2011. Forhandlings-sammenslutningene deltar i utarbeidelsen av rundskrivet.

l) *Lærlinger*

Kommunesektoren står overfor store utfordringer når det gjelder tilgang på arbeidskraft og er en viktig arena for fagutdanning. KS vil fortsatt prioritere tiltak som stimulerer til å ta inn flere lærlinger for å øke andelen fagarbeidere i de ulike tjenesteområdene i sektoren.

m) *Kompetanseutvikling, læring og faglig veiledning på arbeidsplassen*

Kvalitetsforbedringer krever kompetente medarbeidere og ledere. Partene er enige om at kompetanse er et innsatsområde.

Medarbeiderundersøkelser og forskning viser at planer for kompetanseutvikling er viktig for medarbeideres og lederes opplevelse av tilfredshet, kompetanseheving og karriereutvikling.

Det gjennomføres en rekke kompetanseutviklingstiltak i kommunene i dag, og interne opplæringstiltak er utbredt.

Suksessfaktorer for å lykkes med læring på arbeidsplassen er blant annet planlegging, involvering av medarbeidere, forankring og støtte i ledelsen og tid til praksisnære tiltak.

Partene sentralt oppfordrer kommuner og fylkeskommuner til å utvikle planer for strategisk kompetanseutvikling, og å legge til rette for faglig veiledning og læring som er viktig for jobbutførelse og kvalitetsforbedring i tjenestene. (Jf. Hovedtariffavtalens kap 3, punkt 3.3.)
Partene vil sammen og hver for seg formidle erfaringer og metodikk for kompetanseutvikling.

n) *Oppfølging av nyansatte*

Kommunesektorens mange tjenesteområder og ulike fag- og yrkesgrupper krever helhetlig og systematisk strategi for rekruttering og kompetanseutvikling. Arbeidsgiver bør være seg bevisst sitt ansvar for veiledning og oppfølging av nyansatte. Partene oppfordrer kommuner å tilby systematisk veiledning av nyutdannede og/eller nytilsatte medarbeidere.

Videre er partene enige om at det nedsettes en parts sammensatt arbeidsgruppe som utarbeider felles dokumentasjon om hvordan kommunesektoren bør sikre at nyutdannede og nytilsatte får veiledning i tråd med arbeidsgivers og ulike yrkesgruppers behov. Arbeidsgruppen skal ta initiativ til og ha ansvar for at det arrangeres en felles konferanse om temaet i løpet av 2011.

o) *Lønns- og arbeidsvilkår i NAV-kontor – felles FoU*

Lokale NAV-kontor er etablert i de fleste av landets kommuner. I tråd med forutsetning for NAV-reformen følger arbeidstakere på det lokale NAV-kontor sine tariffavtalefestede lønns- og arbeidsvilkår fra henholdsvis stat og kommune.

I Arbeidstilsynets tilsyn med NAV i etableringsfasen i perioden 2008-2009 rapporteres om godt samhold og gode kollegiale forhold, og de fleste rapporterer om godt samarbeid med nærmeste ledere. Enkelte temaer som ble reist i forbindelse med tilsynet ble ikke fulgt opp videre. Det gjelder kulturforskjeller, forskjeller i status, lønn og arbeidstid på det lokale NAV-kontor.

På dette grunnlag er partene enige om i fellesskap å gjennomføre en utredning av lønns- og arbeidsvilkår på NAV-kontorene.

Dersom utredningen viser identifiserbare lønnsforskjeller i sammenlignbare stillinger, er det partenes mål å iverksette tiltak for å rette opp utilsiktede lønsmessige skjevheter.

p) *Et godt og trygt arbeidsmiljø*

Arbeidsmiljøloven pålegger arbeidsgiver å tilrettelegge for et trygt arbeidsmiljø. Systematisk HMS-arbeid ivaretar registrering og rutiner for oppfølging av ulykker og nestenulykker, samt sikkerhetsopplæring.

Forskning viser at vold og trusler om vold er et økende problem i offentlig virksomhet.

Materiellet "Trusler og vold på arbeidsplassen – arbeidsbok og veileder" er utarbeidet av LO-K, Unio, KS, HSH og Spekter i samarbeid. Verktøyene fikk mye oppmerksomhet på nasjonal konferanse arrangert av partene i samarbeid i oktober

2009. Materiellet ble oppdatert i 2009 i forbindelse med oppfølging av "Europeisk rammeavtale om trakassering og vold på arbeidsplassen" fra 2006.

Partene er enige om å forsterke partssamarbeidet på dette området gjennom:

- fellesopplæring i Hovedavtalen i 2010-2011, hvor partene er enige om at det skal legges spesiell vekt på partssamarbeid i IA-arbeidet, herunder informasjon om systematisk HMS-arbeid hvor opplæring, risikovurdering herunder alenearbeid, sikkerhet, rapportering og oppfølging er elementer.
- den partssammensatt IA-arbeidsgruppa bes utarbeide forslag til hvordan verktøyet "Trusler og vold på arbeidsplassen – arbeidsbok og veileder", kan knyttes til systematisk HSM-arbeid og hvordan partenes felles verktøy bedre kan spres og tas i bruk

q) *Partsforhold i Hovedavtalen og Hovedtariffavtalen*

Dersom en frittstående arbeidstakerorganisasjon krever partsstatus til KS avtaleverk, skal KS drøfte dette med forhandlingssammenslutningene før slik partsstatus eventuelt vurderes.

r) *Undervisning etter introduksjonsloven*

Partene er enige om at det er en særlig utfordring å dekke opplæringsbehovet iht. introduksjonsloven, og at det ofte er behov for en annen forlegning av årsverket enn det som følger av sentral avtale om arbeidstid i SFS2213.

De sentrale parter vil ta særlig hensyn til dette ved eventuell sentral behandling av lokale uenigheter om lokale arbeidstidsavtaler.

s) *Regulering av lønnsinnplassering. Jf SFS 2213, Diverse bestemmelser pkt. 2.3*

Lønnssikring ved innplassering av rektorer, assisterende rektorer og inspektører gjeldende pr. 30.4.2010 blir justert med de generelle tilleggene gitt ved tariffoppgjørene i 2009 og 2010 med virkning fra 1.8 2010.

t) *Nedlegging av funksjoner, jf. SFS 2213*

Ved eventuell nedleggelse av lokalt opprettede funksjoner som er finansiert av midler fra lokale forhandlinger iht. HTA kap 4.A.1, skal lønnstillegget regnes inn i grunnlønnen til de arbeidstakerne som innehar funksjonen på det tidspunktet den nedlegges.

u) *Undervisning av innsatte i eller utenfor fengslene*

Reglene for undervisning av innsatte i eller utenfor fengslene videreføres i tariffperioden 1. mai 2010 til 30. april 2012.

v) *Arbeidstid på reiser for undervisningspersonalet*

Det vises til protokoll inngått 1. juli 2005 vedrørende ovennevnte. Partene er enige om at reglene for arbeidstid på reiser gjeldende pr. 30. april 2004 videreføres frem til 30. april 2012.

w) **Musikk- og kulturskoler**

Med mindre annet avtales lokalt, gjelder som et utgangspunkt en arbeidsplanfestet tid på 1 300 timer, som for grunnskolens barnetrinn. I denne tiden ligger en årsramme for undervisning på inntil 741 klokketimer.

V **BÆRUM OG LØRENSKOG**

Resultatet tilpasses kommunene Bærum og Lørenskog.

VI **PARTENES ØVRIGE KRAV**

Partenes øvrige krav tas ikke til følge.

Kapittel 1 Fellesbestemmelser

§ 2 Tilsetting

2.3.1. Bruk av deltidstillinger

Det skal som hovedregel tilsettes i full stilling. Unntak drøftes med de tillitsvalgte med mindre det er åpenbart unødvendig.

Ved ledig stilling skal deltidstilsatte ved intern utlysning i kommunen / virksomheten tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen.

Arbeidsgiver skal informere og drøfte prinsippene for bruk av deltidstillinger med de tillitsvalgte minst en gang i året. ~~De lokale parter skal drøfte utarbeidelsen av retningslinjer for hvordan det kan tilstrebes redusert bruk av deltidstillinger. Det skal utarbeides retningslinjer med formål om å øke antall heltidstilsatte.~~ Det vises til vedlegg 2 «Lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid».

§ 4 Arbeidstid

4.2.4 Tredelt skift- og turnusarbeid* NY

For tredelt skift- og turnusarbeid som ikke faller inn under pkt 4.2.3 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 per uke..

* Trer i kraft fra 1.1.2011

4.3.2 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet (hjemnevakt)

Med hjemnevakt beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet forstås en vaktordning som består i at vaktstående holder seg hjemme der arbeidstakeren er tilgjengelig, slik at vedkommende og kan varsles på den måten som kommunen arbeidsgiver finner formålstjenlig. For hjemnevakt beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet gjelder arbeidsmiljølovens bestemmelser § 10-4 (3). For øvrig vises til B-rundskriv nr. 59/92.

§ 7 Ferie

7.4 Avtalefestet ferie

7.4.1

Arbeidstaker har rett til fem virkedager, jf. ferieloven § 5 (1) ~~nr. 4~~, 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.

§ 8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon

8.1 Utbetaling av lønn

Arbeidsgiver utbetaler sykelønn og foreldrepenger ~~fødselspenger og adopsjonspenger~~ til arbeidstakere som omfattes av HTA § 1 hele den tid arbeidstakeren har rett til slik stønad etter folketrykkløven.

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

8.1.1 Fradrag for trygd

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

8.3.3 Arbeid under svangerskapet/svangerskapspermisjon

Hvis arbeidet pga. svangerskapet ikke kan utføres tilfredsstillende, kan administrasjonen drøfte med arbeidstakeren og hennes tillitsvalgte at inntil 1 1/2 måned av permisjonen skal tas før nedkomstdatoen. Arbeidstakerens ønske skal tillegges avgjørende vekt.

Gravid arbeidstaker som etter lov eller forskrift ~~må slutte i arbeidet~~ ikke kan utføre sitt ordinære arbeid pga. risikofylt arbeidsmiljø, skal forsøkes omplassert som alternativ til svangerskapspermisjon. ~~får en utvidet rett til lønn som svarer til perioden fra fratredelsen og frem til fødselen. Permitteringen skal ikke berøre de uker kvinnen har rett til som ordinær fødselspermisjon. Omplasseres arbeidstaker til annen, eventuelt lavere lønnet stilling pga. svangerskapet, beholder vedkommende sin lønn, inklusive faste årlige lønnsmessige tillegg, samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan, herunder hjemnevakt. Behovet for omplassering må dokumenteres av lege/jordmor i tråd med NAV sine krav til dokumentasjon. Arbeidstaker som omplasseres etter denne bestemmelsen eller mottar svangerskapspenger har rett til full lønn frem til foreldrepermisjonen starter.~~

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

8.3.5 Omsorgspermisjon for foreldre/partnere

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

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

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

§ 12 Ansiennitet og andre lønnsbestemmelser

12.1 Hovedregel Lønnsansiennitet

Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år. Ansiennitetsdatoen fastsettes til den 1. i tilsettingsmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet. Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

12.1.1

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetning etter følgende regler:

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

- Omsorgstjeneste godskrives med inntil 3 år. Med omsorgstjeneste menes omsorg for barn eller pleie av eldre eller syke.
- Fravær uten lønn i forbindelse med nedkomst, adopsjon og videreutdanning medregnes med inntil 2 år i lønnsansienniteten.
- 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.~~

~~Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.~~

12.2 Godskriving av tjeneste

- Ved tilsetning i stilling uten særskilt krav om utdanning ~~stillingskode med den sentralt fastsatte minstelønn for ufaglærte,~~ godskrives all tidligere privat og offentlig tjeneste i lønnsansienniteten. Som privat tjeneste regnes også arbeid i hjemmet med inntil 6 år.

- Ved tilsetning i annen stilling godskrives offentlig tjeneste fullt ut. I tillegg godskrives lønnsansiennitet for tidligere privat tjeneste som er av betydning for stillingen.

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

For undervisningspersonale godskrives lønnsansiennitet for privat tjeneste etter

fullført faglig og pedagogisk utdanning.

12.1.2

Fravær uten lønn i forbindelse med ~~nedkomst, adopsjon og foreldrepermisjon~~ eller videreutdanning medregnes med inntil *samlet* 2 år i lønnsansienniteten.

Fravær i forbindelse med verneplikt godskrives.

12.1.3

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

§ 15 Utlønningsform (NY)

Utlønning skjer via bank eller post.

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

Kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

3.2 Lokal lønnspolitikk siste setning endres slik:

Arbeidstakere i foreldrepermisjoner og andre lønnede permisjoner skal gis muligheter for lønnsutvikling gjennom omfattes av lokale forhandlinger.

2.ledd tilføyes

.....Det forutsettes at lønn benyttes som et personalpolitisk virkemiddel.

Lønnspolitikken skal bl.a. bidra til å:

- ◆ Motivere til kompetanseutvikling
- ◆ Beholde, utvikle og rekruttere
- ◆ Sikre kvalitativt gode tjenester

3. ledd utgår og erstattes av nytt 3. og 4.ledd:

Lønnspolitikken skal fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene, legge til rette for faglig karriereveier og avansementsmuligheter.

Lønnspolitikken skal virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement og også vise hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønsmessig uttelling. Kriterier for innplassering i avansementsstillinger fastsettes som den del av den lokale lønnspolitikken.

3.2.1 Lokale drøftinger 3. ledd endres slik:

Arbeidsgiver skal hvert år legge frem tallmateriale/statistikk som viser lønnsnivå og lønnsutvikling, bl.a. fordelt på kjønn og stillingskoder for også å kunne drøfte likelønn.

3.3 Kompetanse – læring og utvikling siste ledd endres slik:

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

Det vises for øvrig til Riksmeklingsmannens forslag, pkt. V, litra a)

3.4.1 Lederavlønning – toppledere

Nytt ledd – innarbeides etter strekpunktene vedr. kriterier:

Ved behov kan det opptas forhandlinger i tillegg til de årlige forhandlingene.

3.4.2 Andre ledere - avlønning

Grunnlaget for forhandlingene er blant annet ett eller flere av følgende kriterier:

3.4.3 siste setning endres slik:

Ledere omfattet av 3.4.1 og 3.4.2 skal normalt være sikret en årlig lønnsutvikling.

3.5 Avlønning hovedtillitsvalgt Tredje ledd endres slik:

Den hovedtillitsvalgte/fellestillitsvalgte skal dog ikke under noen omstendigheter lønnes under det vedkommende ville hatt i sin opprinnelige stilling (inklusive eventuelle faste og variable tillegg)

Kapittel 4 -Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser

4.A.4 Regulering 2. avtaleår

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

Partene er enige 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, øvrig offentlig ansatte og andre sammenlignbare tariffområder.*

Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp Hovedtariffavtalen innen 14 – fjorten - dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14-fjorten-dagers varsel – med utløp tidligst 1.mai 2011.

Partenes valgte organer (representantskap, landsstyre, hovedstyre)skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller meklingsresultat.

Kapittel 5 -Lokale lønns- og stillingsbestemmelser

5.4 Prinsipper for lønnsfastsettelse Siste ledd tilføyes:

Relevant etter-/videreutdanning skal vektlegges.

Vedlegg 3

Retningslinjer for lokale forhandlinger - God forhandlingsskikk

Det vises til HTA kapittel 3, punkt 3.2.1.

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.

Lønnspolitiske drøftinger

Drøftingsmøter etter HTA kap. 3 pkt. 3.2.1 er lønnspolitiske drøftingsmøter der partene drøfter bruken av alle forhandlingsbestemmelsene. Det anbefales at det også avholdes særskilte drøftingsmøter for de årlige forhandlingene etter pkt. 3.4 og 5.2.

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

Drøftingsmøter legges så tidlig at organisasjonene og arbeidsgiver får tid til å arbeide med konkrete krav og tilbud. Der forhandlingene desentraliseres, bør det i tillegg til et samlet drøftingsmøte også gjennomføres drøftingsmøter på desentralisert nivå.

De parter som lokalt blir enige om det, kan gjennomføre forhandlingene etter forhandlingssammenslutningsmodellen.

I drøftingsmøte tar partene blant annet ta opp:

- Erfaringer fra tidligere forhandlinger.
- Forhandlingsforløp.
- Gjensidig informasjon om forhandlingsutvalgenes sammensetning.
- Hvem som omfattes av forhandlingene, herunder forholdet til de uorganiserte.
- Lokal lønnspolitikk og - kriterier. Det skal tilstrebes enighet om kriteriene.
- Tydelighet i prioriteringer og begrunnelser.
- Hvilken statistikk og hvilke lønnsopplysninger arbeidsgiver skal legge frem i forbindelse med forhandlingene.
- Rutiner for informasjon av forhandlingsresultater.

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

I forbindelse med lokale lønnsforhandlinger etter HTA kap. 3, 4 og 5 har tillitsvalgte rett til innsyn i lønnsopplysninger som er relevant for forhandlingene.

For selvstendige rettssubjekter som er organisert etter særlov (f.eks. lov om interkommunale selskaper og aksjeloven) gjelder den samme rettigheten, dog slik at tillitsvalgte før utlevering av opplysninger plikter å undertegne en taushetserklæring.

Eventuell oversendelse av opplysningene elektronisk må skje innenfor rammen av personopplysningsloven.

Gjennomføring av forhandlinger etter kap 4 pkt 4.A.1

Følgende legges til grunn ved gjennomføring av lokale forhandlinger etter pkt. 4.A.1 dersom partene lokalt ikke blir enige om annet:

- Partene lokalt nedsetter et beregningsutvalg som fastsetter pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av forhandlingene etter pkt. 4.A.1.
- Partene lokalt berammer tidspunkt for oversendelse av krav fra arbeidstakerorganisasjonene til arbeidsgiver.
- Organisasjonene gis anledning til å begrunne sine krav før arbeidsgiver i felles møte legger fram første tilbud.
- Første tilbud bør gjenspeile krav både fra organisasjonene og arbeidsgiver og ikke omfatte for stor del av den samlede pott.
- Tilbudet skal omfatte eventuelle tilbud til uorganiserte, angitt på stillingskategori.
- Organisasjonene argumenterer for sine gjenstående krav før det gis ytterligere tilbud.
- Organisasjonene gis mulighet til å være oppdatert om tilbud som gis underveis, ved at også påfølgende tilbud presenteres i fellesmøter.
- Underskriving av protokoller utstår til hele potten er fordelt og organisasjonene har fått oversikt over samlet bruk av potten.

Vedlegg 6 til HTA

Undervisningspersonalets lønnsfastsettelse og innplassering i stillingskode

Følgende regler for lønnsinnplassering fastsettes:

Tilsatte i undervisningsstilling innplasseres i stillingskodene (stk) 7961 Lærer, 7962 Adjunkt, 7963 Adjunkt med tilleggsutdanning, 7965 Lektor og 7966 Lektor med tilleggsutdanning etter reglene i tariffavtalen basert på normert studietid (studiepoeng/vektall). Godkjenning av normert studietid (studiepoeng/vektall) foretas av utdanningsinstitusjonene og kan ikke overprøves av tilsettingsmyndigheten.

Innplassering i stk.7961 Lærer, 7962 Adjunkt, 7963 Adjunkt med tilleggsutdanning, 7965 Lektor og 7966 Lektor med tilleggsutdanning, forutsetter fullført faglig og pedagogisk utdanning. Ved innplassering teller praktisk pedagogisk utdanning (PPU) med det antall studiepoeng/vektall som utdanningen utgjorde på det tidspunkt den ble tatt, likevel slik at all godkjent PPU fastsettes til minst 30 studiepoeng/10 vektall.

Stillingskode 7960 Lærer uten godkjent utdanning

Tilsatte i undervisningsstilling uten pedagogisk utdanning, men som fyller de faglige kravene til utdanning og har fag som er med i læreplanen i vedkommende skoleslag, ved midlertidig eller fast stilling på vilkår eller vikartjeneste, innplasseres i stillingskode 7960 og får minstelønn som om vedkommende hadde fullført utdanningen i sin helhet.

Andre uten godkjent utdanning som tilsettes i undervisningsstilling, innplasseres i stillingskode 7960 og avlønnes minimum som fagarbeider.

Stillingskode 7961 Lærer

Tilsatte i undervisningsstilling som har godkjent faglig og pedagogisk utdanning fra universitet eller høyskole tilsvarende 3 års normert studietid (180 studiepoeng/60 vektall), innplasseres i stillingskode 7961 Lærer.

Stillingskode 7962 Adjunkt

Tilsatte i undervisningsstilling som samlet har godkjent faglig og pedagogisk utdanning fra universitet eller høyskole tilsvarende 4 års normert studietid (240 studiepoeng/80 vektall), innplasseres i stillingskode 7962 Adjunkt.

Stillingskode 7963 Adjunkt med tilleggsutdanning

Tilsatte i undervisningsstilling som har godkjent faglig og pedagogisk utdanning tilsvarende minst 5 års normert studietid (300 studiepoeng/100 vektall), innplasseres i stillingskode 7963 Adjunkt med tilleggsutdanning.

Stillingskode 7965 Lektor

Tilsatte i undervisningsstilling som har godkjent faglig og pedagogisk utdanning og godkjent mastergrad, hovedfagseksamen eller godkjent videreutdanning på hovedfags-/mastergradsnivå innplasseres i stillingskode 7965 Lektor.

Stillingskode 7966 Lektor med tilleggsutdanning

Tilsatte i undervisningsstilling som har godkjent faglig og pedagogisk utdanning og godkjent mastergrad, hovedfagseksamen og som samlet har godkjent utdanning fra universitet eller høgskole tilsvarende 6 års normert studietid (360 studiepoeng/120 vektall) eller mer, innplasseres i stillingskode 7966 Lektor med tilleggsutdanning.

Morsmållærer

Tilsatte som skal gi undervisning i og på morsmål for fremmedspråklige elever og som har godkjent lærerutdanning og eventuelt tilleggsutdanning fra Norge og hjemlandet, innplasseres i stillingskodene 7961 Lærer, 7962 Adjunkt, 7963 Adjunkt med tilleggsutdanning, 7965 Lektor, 7966 Lektor med tilleggsutdanning etter reglene i tariffavtalen om normert studietid.

Merknader:**Tidligere godkjent kompetanse**

Alle med lærerutdanning godkjent etter tidligere regler eller ved dispensasjon, har fremdeles gyldig kompetanse. Disse innplasseres i stillingskoder lik den godkjenning de fikk. Innplassering i stillingskode etter videreutdanning skjer ut fra samlede studiepoeng/vektall.

Videreutdanning

Tilfredsstillende en lærer/adjunkt/lektor som har tatt tilleggsutdanning, kravene til å bli innplassert i en ny stillingskode, skal dette skje med virkningstidspunkt fra det tidspunkt vedkommende har gjennomført tilleggsutdanningen. Ved innplassering i ny kode beholdes tjenesteansienniteten og lokale lønnstillegg gitt i tillegg til tidligere minstelønn.

I tillegg til universitets- og høgskoleutdanning skal videreutdanning for faglærere i yrkesfaglige studieretninger tatt utenom universitets- og høgskolesystemet (f. eks. ett fagbrev i tillegg til det som gir tilsetningskompetanse) godkjennes som videreutdanning og gi grunnlag for innplassering i ny stillingskode. Ett ekstra fagbrev vurderes lik 60 studiepoeng.

Faglærere i yrkesfaglige studieretninger

Tilsatte i undervisningsstilling som har godkjent fagbrev, svennebrev eller annen yrkesfaglig utdanning i videregående opplæring, 2-års yrkesteoretisk utdanning utover videregående skoles nivå og 4-års yrkespraksis etter fullført videregående opplæring og pedagogisk kompetanse (PPU) med avlagt eksamen før 01.08.99, innplasseres i stillingskode 7961 Lærer. Er pedagogisk kompetanse (PPU) tatt etter 01.08.99, innplasseres i stillingskode 7962 Adjunkt.

Morsmåslærer med andre kvalifikasjoner enn godkjent lærerutdanning

Tilsette som skal gi undervisning i og på morsmål for fremmedspråklige elever og som ikke har godkjent lærerutdanning fra Norge eller hjemlandet, tilsettes midlertidig og innplasseres i stillingskode 7961 Lærer.

Rød skrift: Krav fra KS som følge av Prop. 107 L (2009 – 2010)

Blå skrift: Tilleggsendringer

Grønn skrift: Forslag fra arbeidsgruppen

Kapittel 2 Pensjonsforhold

2.0 Definisjon

Med tjenstepensjonsordning, i det følgende benevnt 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. Tjenstepensjonen samordnes etter bestemmelsene i lov 6. juli 1957 nr. 26 om samordning av pensjons- og trygdeytelser, jmf. TPO-vedtektene § 1-3.**

Det vises til forbehold i meklingsmannens forslag (2010), pkt. IV, litra a).

2.1 Tjenstepensjonsordning

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

- 2.1.1** Pensjonsordningen skal omfatte alle tilsatte (faste og midlertidige) med en arbeidstid som i gjennomsnitt tilsvarer minst 14 timer pr. uke. Gjennomsnittsberegningen, som foretas etterskuddsvis hvert kvartal, skal inkludere alt ekstraarbeid, med unntak av overtid, begrenset til 100 % av full stilling.
- 2.1.2** Pensjonsordningen skal garantere medlemmene en samlet alders-/uførepensjon på minst 66 % av pensjonsgrunnlaget ved full opptjening. Pensjonsordningen skal også gi rett til ektefelle- og barnepensjon.

Pensjonsopptjeningen skal skje lineært, dvs. man skal opptjene like store deler av full pensjon for 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. ~~2.1.7~~ 2.1.9, jf. 2.3.

2.1.3 Levealdersjustering

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

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

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

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

Ved overgang fra uførepensjon til alderspensjon for medlemmer med aldersgrense høyere enn 67 år, skal alderspensjonen ved aldersgrensen levealdersjusteres med forholdstallet som gjelder ved 67 år.

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.

Hvis departementet gir nærmere forskrifter om anvendelsen av forholdstall, gjøres tilsvarende bestemmelser gjeldende for denne pensjonsordningen.

2.1.4 Garantibestemmelsen

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

Garantien gjelder tidligst fra 67 år og anvendes på summen av

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

For medlemmer som har 30 års tjenestetid eller mer utgjør det garanterte pensjonsnivået 66 prosent av pensjonsgrunnlaget. For medlemmer som har mindre enn 30 års tjenestetid, jf. TPO-vedtektene §7-4, bokstav b), utgjør det garanterte pensjonsnivået et forholdsmessig beløp.

Dersom summen av pensjoner etter annet ledd er lavere enn det garanterte pensjonsnivået etter tredje ledd, skal det utbetales et garantitillegg som svarer til differansen mellom det garanterte nivået etter tredje ledd og

summen av pensjoner etter annet ledd. Eventuelle forsørgingstillegg holdes utenfor ved beregningen av garantitillegget.

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

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

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

2.1.3

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 Regulerings av alderspensjon

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

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

Pensjonsgrunnlaget for medlemmer som fratrer sin stilling med alderspensjon

eller avtalefestet pensjon før 67 år, skal omregnes fra måneden etter fylte 67 år ved at det oppreguleres med lønnsveksten fra fratredelsestidspunktet og fram til omregningstidspunktet. Pensjonsgrunnlaget for medlemmer som etter TPO-vedtektene §7-1, nummer 4, 5 og 6 får alderspensjon fra fylte 65 år skal omregnes på tilsvarende måte.

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 HTA 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.

~~2.1.4 Pensjonene skal reguleres i samsvar med reguleringen av folketrygdens grunnbeløp. Det samme gjelder pensjonsgrunnlaget for de som fratrer før de har rett til pensjon.~~

~~2.1.5~~

~~2.1.7~~ Pensjonsrettighetene skal være omfattet av overføringsavtale mellom lov-festede tjenstepensjonsordninger, offentlige pensjonskasser og livselskap som forvalter offentlige tjenstepensjonsordninger, 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.

~~2.1.6~~

~~2.1.8~~ Pensjonsrettighetene, herunder lineært beregnede og regulerte oppsatte pensjonsrettigheter, skal for alle ytelsers vedkommende være forsikringsmessig dekket i et forsikringsselskap eller en pensjonskasse.

Dersom KS' medlemmer ikke har, eller kan ha full forsikringsdekning for pensjonsforpliktelsene, står kommunen/fylkeskommunen/bedriften ansvarlig for eventuelle differanseytelser som selvassurandør.

~~2.1.7~~

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

~~2.1.8~~

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

Drøftingsplikten inntreer tidligst mulig og senest før oppsigelse er vedtatt og levert dagens leverandør av 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 kommunene som pr. 31.12.1998 hadde tjenstepensjonsordningen sin forsikret i privat livselskap, beholder sin status så lenge de har denne tilknytningen, uavhengig av bestemmelsen om utjevningsfellesskap etter pkt ~~2.1.8~~ 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..

~~2.1.9~~

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 tariffavtale og de til enhver tid gjeldende vedtekter for avtalefestet pensjon i KS' tariffområde.

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

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 pensjons grunnlaget, skal likevel fortsatt være pensjongivende.

2.3.2 Lønnsforhøyelse kort tid før pensjonsalder

Økning i pensjonsgrunnlaget som følge av lønnsforhøyelse de siste 2 år før fratreden med alderspensjon, ses bort fra ved pensjonsberegning med mindre lønnsforhøyelsen skyldes:

- automatisk virkende lønnsregulering ved sentrale og lokale forhandlinger
- lønnsregulering ved lokale forhandlinger etter hovedtariffavtalens kapittel 3.4.1, 3.4.2 og 5.2

I tillegg medregnes inntil 60 % av folketrygdens grunnbeløp gitt som individuelle lønnstillegg ved lokale lønnsforhandlinger. Med dette menes 60 % av grunnbeløpet på fratredelsestidspunktet ved lønn for hel stilling. Dersom lokalt fastsatt lønnsforhøyelse de siste 2 år, ut over unntakene

nevnt i foregående ledd, 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. Vilkåret er at medlemmet i en sammenhengende periode på 2 år forut for lønnsnedgangen har hatt et gjennomsnittlig pensjonsgrunnlag – målt i antall grunnbeløp (G) – som er høyere enn pensjonsgrunnlaget på fratredelsestidspunktet. (For deltidsansatte benyttes pensjonsgrunnlaget omregnet til hel 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 fylte 67 år dersom vedkommende ønsker det.

2.4.1 Dagens særaldersgrenser opprettholdes uendret, jf. pkt. ~~2.1.3~~ 2.1.5.

2.5 Avkortingsregler

~~Alderspensjonen skal avkortes i samsvar med folketrygdloven § 19-6.~~

Vedlegg 4 til HTA

Vedtekter for avtalefestet pensjon

§ 1 Innledende bestemmelser

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

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

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

§ 2 Pensjonsalder

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

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

§ 3 Vilkår

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

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

arbeidsgivers tjenstepensjonsordning regnes i denne forbindelse som sammenhengende tjeneste.

De som permitteres i samsvar med permitteringsloven av 06.05.1988 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 oppbærer 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 § 7 § 8, tredje ledd, vedrørende de som får utbetalt ytelser fra folketrygden.

~~Arbeidstakere som er tilsatt i både privat sektor og innen KS-tariffområde med rett til AFP-pensjon, på det tidspunkt de fratrer med AFP, har bare rett til AFP og AFP-tillegget fra sin hovedarbeidsgiver.~~

~~Med hovedarbeidsgiver menes den arbeidsgiver hvor vedkommende hadde den høyeste arbeidsinntekten det siste kalenderåret før fratredelsen.~~

Arbeidstakeren må oppfylle opptjeningskravene i § 4.

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

§ 4 Opptjeningskrav

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

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

- 2) Arbeidstakeren må ha hatt minst 10 år med poengopptjening i folketrygden i perioden fra og med det år vedkommende fylte 50 år til og med året før uttaksåret.
- 3) Arbeidstakeren må i de 10 beste år i perioden fra og med 1967 til og med året før uttaksåret ha hatt en gjennomsnittlig pensjongivende 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 pensjongivende inntekt i det aktuelle året.

Med pensjongivende inntekt menes inntekt som nevnt i folke trygdloven § 3-15, det vil i hovedsak si personinntekt unntatt pensjon.

Når den pensjongivende 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-t tillegg som utgjør kr 20 400 pr. år, samt eventuelt et tillegg for forsørget ektefelle. ~~De enkelte pensjonselementer beregnes i samsvar med ordningen avtalt mellom LO og NHO. Full pensjon tilsvarer ugradert uførepensjon beregnet etter reglene i folketrygdloven kapittel 3, men uten poengt tillegg 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. Førsørgingstillegg ytes etter reglene for alderpensjon i folketrygdloven § 3-24, men slik at det bare ytes tillegg for forsørging av ektefelle som er 60 år eller eldre.~~

Pensjonen kan ikke overstige 70 % av tidligere pensjongivende inntekt i folketrygden på årsbasis ved fratredelsen, jf. Sosialdepartementets forskrift av 22.05.2000 § 2.

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-t tillegg, reguleres i samsvar med lønnsveksten og fratrekkes deretter 0,75 prosent. Reguleringsfaktoren etter folketrygdloven § 19-14 andre ledd legges til grunn. Ved første

reguleringstidspunkt etter pensjonsuttak i månedene juni til april settes 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.

~~§ 6~~

§ 7 AFP og arbeidsinntekt

Dersom pensjonisten har pensjongivende inntekt etter uttaket av avtalefestet pensjon, skal pensjonen inkludert eventuelle ~~vedtaksfestede~~ ~~vedtektsfestede~~ tillegg reduseres med samme prosentandel som den nye pensjongivende inntekten utgjør av den tidligere pensjongivende inntekt. Det gjelder likevel et toleransebeløp på 15.000 kroner. Dersom pensjonisten har fått utbetalt for mye eller for lite pensjon, skal det foretas et etteroppgjør. Sosialdepartementets forskrift av 22. mai 2000 om kombinasjon av AFP og arbeidsinntekt gjelder tilsvarende.

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

~~§ 7~~

§ 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.

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

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

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

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

Med arbeidsgivers samtykke kan arbeidstakere ta ut delpensjon.

~~§ 8~~

§ 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.

Tvist 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.

~~§ 9~~

§ 10

Styre

Se vedtekter for Tjenstepensjonsordning – TPO, kap. 16 (Vedlegg 5 til Hoved-tariffavtalen).

~~§ 10~~

§ 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 5 til HTA

Vedtekter for tjenstepensjonsordning – TPO

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

§ 1-1 Om ordningen

Disse vedtekter gjelder tjenstepensjonsordninger avtalt i HTA for kommunal sektor – i det følgende kalt TPO. I denne ordningen fastsettes pensjonene i hovedsak som etter lov om Statens Pensjonskasse

§ 1-2 Avtale om tilslutning

Kommuner, fylkeskommuner, samt foretak, selvstendige virksomheter, institusjoner eller organisasjoner som er bundet av eller følger tariffavtale, 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.

Kommunale/fylkeskommunale folkevalgte kan etter egen avtale med visse tilpasninger også omfattes av TPO.

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

§ 1-3 Lovregulering

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

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

pensjonsordninger for folkevalgte i kommune eller fylkeskommune av 22. april 1997.

§ 1-4 Regulering av pensjoner

Pensjonene skal reguleres som bestemt i tariffavtale mellom KS og arbeidstakerorganisasjonene i kommunal sektor.

§ 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). Arbeidstakere som på det tidspunkt ikke fyller vilkårene og nye arbeidstakere som ansettes, blir tatt opp den dag de fyller opptaksvilkårene.

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

§ 2-2 Fast ansettelse over minstekravet

Fast ansatte arbeidstakere som er ansatt i minst 50% stilling eller med en ukentlig arbeidstid på minst 14 timer, innmeldes i pensjonsordningen med det samme. Flere arbeidsforhold hos samme arbeidsgiver ses under ett. Ved beregning av stillingsprosent medregnes i tillegg til det fast avtalte også annen arbeidstid som nevnt i § 2-3, etterskuddsvis for hvert kvartal. Samlet stillingsprosent kan likevel ikke overstige 100%.

§ 2-3 Midlertidig ansatte, fast ansettelse under minstekravet mv.

Andre arbeidstakere som i løpet av et kvartal gjennomsnittlig har hatt en -arbeids-tid på minst 14 timer i uken skal etterinnmeldes ved kvartalets utløp. Det tas likevel ikke hensyn til stillingsprosent som overstiger 100%. Overtidsarbeid skal ikke medregnes.

§ 2-4 Risikodekning før innmelding

Midlertidig ansatte med en avtalt stillingsstørrelse som overstiger minstekravet for innmelding i pensjonsordningen, 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 skulle ha vært 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 Uførepensjoner

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

§ 2-7 Endring/utmelding ved gjennomsnittsberegnete medlemskap

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

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

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

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

§ 2-9 Forsikringsdekning og frivillig medlemskap under permisjon

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

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

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

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

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

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

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

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

Etter forfall kan det kreves renter etter lov om forsinkelsesrente.

Kap. 3 Unntak fra medlemskap

§ 3-1 Tjenestetid under 3 år

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

§ 3-2 Medlemskap i folketrygden

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

Kap. 4 Pensjonsgrunnlaget

§ 4-1 Fastsettelse av pensjonsgrunnlag

Pensjonsgrunnlaget fastsettes i hovedsak på samme måte som i lov om Statens Pensjonskasse, ut fra fast lønn og pensjongivende 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 pensjongivende 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 pensjoneringstids-punktet og dette ikke skyldes en alminnelig lønns regulering, skal det høyere grunnlag gjelde for tiden før grunn laget 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 og arbeidstakerorganisasjonene fastsettes hvor lenge man må ha hatt det høyere grunnlag, jf. HTA 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, jmf. HTA kapittel 2, § 2.1.6. på linje med det som i vedkommende tidsrom har skjedd med de løpende pensjoner. 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 attføringspensjon eller uførepensjon, likevel slik at pensjons grunnlaget fastsettes i forhold til uføregraden i nevnte tidsrom. Dette kan fravikes ved tilståelsen av attføringspensjon eller uførepensjon.

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

§ 5-2 Medregning av medlemstid i annen ordning

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

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

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

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

§ 5-3 Fremtidig medlemstid

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

§ 5-4 Avrundingsregler

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

Kap. 6 Aldersgrense

§ 6-1 Aldersgrense

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

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

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

Kap. 7 Alderspensjon

§ 7-1 Vilkår for alderspensjon

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

1. aldersgrensen er nådd eller
2. sum av alder og medlemstid er minst 85 år og det ikke er mer enn 3 år igjen til aldersgrensen eller
3. medlemmet har fylt 67 år eller
4. medlemmet har fylt 65 år og har minst 10 års medlemstid etter fylte 50 år eller
5. medlemmet har fylt 65 år og fyller vilkårene i § 4 i vedtektene for avtalefestet pensjon (AFP) i KS' tariffområde eller tilsvarende krav i andre AFP-vedtekter som måtte gjelde for vedkommende eller
6. medlemmet fratradte før fylte 65 år, fylte vilkårene for avtalefestet 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 e) f) dersom de er omfattet av tariffavtale om AFP, og fyller kravene i pkt. 5 eller 6 ovenfor.

§ 7-2 **Overgang til stilling med høyere aldersgrense**

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

- a) Medlemmet ville hatt rett til alderspensjon etter den tidligere aldersgrense.
- b) Medlemmet har innehatt stilling med lavere aldersgrense i minst 15 år.
- c) Den tidligere stillingens lavere aldersgrense er begrunnet med at tjenesten medfører uvanlig fysisk eller psykisk belastning på 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.

Økning i pensjonsgrunnlaget som følge av lønnsforhøyelse de siste 2 år før fratreden med alderspensjon, ses bort fra ved pensjons beregningen med mindre lønnsforhøyelsen skyldes automatisk virkende lønnsregulering ved sentrale og lokale forhandlinger. I tillegg medregnes inntil 60 % av folketrygdens grunnbeløp gitt som individuelle lønnstillegg ved lokale lønnsforhandlinger jf. HTA kap. 2 punkt 2.3.2.

Dersom lokalt fastsatt lønnsforhøyelse de siste 2 år, ut over unntakene nevnt i foregående ledd, likevel skal inngå i pensjons beregningen, 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.

§ 7-4 **Beregning av alderspensjon**

Den årlige alderspensjon beregnes slik:

- a) Har medlemmet en medlemstid på 30 år eller mer, får vedkommende full alderspensjon. Denne skal være 66 % av pensjonsgrunnlaget.
- b) Har medlemmet en medlemstid på mindre enn 30 år, skal vedkommende ha avkortet alderspensjon som utgjør så mange trettideler av full pensjon som medlemmet har medlemsår.
- c) Ved delvis fratreden, jf. § 7-1, kan det utbetales gradert alderspensjon. Dersom arbeidstakeren har opptjent all pensjon i full stilling, settes pensjonsgraden lik nedgangen i stillingsprosent. Har arbeidstakeren opptjent pensjon i stilling med deltid, beregnes først en nedgang med utgangspunkt i gjennomsnittlig stillingsprosent (jf. § 4-3). Deretter settes pensjonsgraden lik nedgangen i prosent av gjennomsnittlig stillingsprosent. Ved endelig fratreden regnes den resterende pensjon for seg.

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

e) f) 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.

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

§ 7-5 **Samtidige arbeidsforhold**

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

§ 7-6 **Fradrag for sykepenger**

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

§ 7-7 Ny innskuddspliktig stilling

Løpende alderspensjon reduseres eller faller bort dersom pensjonisten på ny tar innskuddspliktig stilling, jf. §§ 2-2 og 2-3. Denne bestemmelsen gjelder tilsvarende dersom pensjonisten tar stilling som er innskuddspliktig i annen pensjonsordning som går inn under overføringsavtalen med Statens pensjonskasse.

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

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

Kap. 8 Attføringspensjon/uførepensjon

§ 8-1 Vilkår for attføringspensjon og uførepensjon

Et medlem som ikke kan fortsette i sin vanlige stilling på grunn av sykdom eller skade og som derved mister eller får redusert sin arbeidsinntekt, har rett til uførepensjon. jf. likevel §§ 8-2, 8-4, 8-5 og 8-6.

Uførepensjon utbetales ikke så lenge medlemmet har rett til sykepenger etter lov om folketrygd eller har rett til lønn fra arbeidsgiver i henhold til sentralt avtalt tariffavtale.

Ved vurdering av om det foreligger sykdom brukes det samme sykdomsbegrepet som folketrygden bruker til enhver tid.

Kan attføring være hensiktsmessig, kan det i stedet for uføre pensjon tilstås attføringspensjon. For attføringspensjon gjelder samme regler som for uførepensjon.

Bestemmelsene om uførepensjon gjelder tilsvarende for medlem som fratrer sin stilling på grunn av alderssvekkelse etter fylte 64 år, såfremt medlemmet har hatt sammenhengende tjeneste i minst 5 år umiddelbart før fratreden.

§ 8-2 Fastsettelse av uføregrad

Uførepensjonen fastsettes etter en uføregrad som svarer til den reduksjon av inntekt uførheten har medført. Som stillingsprosent før uførheten regnes stillingsprosent ved utløpet av siste kvartal før medlemmet ble ufør.

Når medlemmet blir tilstått uførepensjon fra folketrygden, skal uførepensjon etter bestemmelsene i disse vedtekter ytes etter samme uføregrad som i folketrygden. Forsikringsgiver kan fravike denne uføregrad når særlige grunner tilsier det.

Uførepensjonen kan avkortes eller falle bort selv om medlemmet er udyktig til tjeneste i sin stilling dersom vedkommende må antas å kunne skaffe seg annet høvelig arbeid. Uavkortet attføringspensjon kan likevel tilstås for en tid av inntil 2 år fra pensjonen begynte å løpe.

§ 8-3 Revurdering

Spørsmålet om fortsatt uførepensjon og uføregraden kan til enhver tid tas opp til ny behandling.

§ 8-4 Karenstid

Rett til uførepensjon inntreer ikke når uførheten inntreer innen 2 år etter innmeldingen og skyldes en sykdom eller lyte som medlemmet led av **eller hadde symptomer på** da det ble innmeldt og som det må antas at medlemmet da kjente til.

Det skal ses bort fra økning av stillingsprosent eller lønn senere enn 2 år før uførheten inntreer, dersom uførheten skyldes en sykdom eller lyte medlemmet led av **eller hadde symptomer på** ved økningen og som det må antas at medlemmet da kjente til. Dette gjelder likevel ikke lønnsforhøyelser som skyldes automatisk virkende lønnsregulativ eller en alminnelig lønnsregulering.

§ 8-5 Selvforskyldt uførhet

Rett til uførepensjon inntreer ikke når medlemmet forsettlig er skyld i at det er blitt udyktig til å utføre sin tjeneste. Medlemmet har heller ikke rett til uførepensjon dersom det uten rimelig grunn nekter å ta imot tilbud om behandling, rehabilitering eller yrkesmessig attføring.

§ 8-6 Dispensasjonsadgang

Når særlige grunner taler for det, kan forsikringsgiver tilstå hel eller delvis pensjon selv om et tilfelle rammes av §§ 8-4 eller 8-5. For medlemmer med varierende arbeidstid kan forsikringsgiver vedta nærmere regler for anvendelse av § 8-4.

§ 8-7 Medisinsk undersøkelse

Medlem som gjør krav på uførepensjon, plikter å la seg undersøke av lege, eventuelt legge seg inn på sykehus for undersøkelse, dersom forsikringsgiver ber om det. Legeerklæring avgis på et skjema som fastsettes av forsikringsgiver. Undersøkelsen og legeerklæring betales av forsikringsgiver.

Den som oppbærer uførepensjon, plikter å skaffe ny legeerklæring når forsikringsgiver forlanger det. Har pensjonisten selv krevd ny behandling etter

§ 8-3, kan forsikringsgiver forlange at vedkommende selv skal betale omkostningene.

§ 8-8 Beregning av uførepensjon

Pensjonen beregnes ut fra det pensjonsgrunnlag, jf. kap. 4, medlemmet har på det tidspunkt rett til lønn fra arbeidsgiver opphører i henhold til sentral tariffavtale og den medlemstid medlemmet ville ha fått om det hadde blitt stående i sin stilling til aldersgrensen. Pensjonsgrunnlaget beregnes likevel ut fra den stillingsprosent medlemmet hadde ved utløpet av siste kvartal før det ble ufør dersom stillingsprosenten på dette tidspunkt er høyere enn gjennomsnittlig stillingsprosent beregnet etter reglene i § 4-3.

Pensjonsgrunnlaget kan bli begrenset etter reglene i § 8-4, annet ledd.

Uførepensjon ved 100% uføregrad beregnes i samsvar med § 7-4 bokstav a), b) og ~~d)~~ e). Ved lavere uføregrad reduseres pensjonen tilsvarende. Maksimumsbeløpet etter § 7-4 bokstav ~~d)~~ e) skal også reduseres tilsvarende ved uføregrad under 100 %.

Pensjonen reguleres som om den var igangsatt fra det tidspunkt rett til lønn i henhold til sentral tariffavtale opphører. **Uførepensjon ved 100 % uføregrad beregnes i samsvar med § 7-4, bokstav a), b) og e), unntatt bestemmelsene om levealdersjustering (HTA kap. 2, punkt 2.1.3) og garantert pensjonsnivå (HTA, kap. 2, punkt 2.1.4).**

§ 8-9 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. Innskuddsfritaket grad retter seg etter graden av arbeidsuførheten.

Denne paragrafen kan fravikes ved innvilgelsen av uførepensjon.

§ 8-10 Overgang til alderspensjon

En uførepensjonist som har nådd aldersgrensen for sin stilling, skal ha alders-pensjon etter bestemmelsene i kapittel 7.

Kap. 9 Ektefellepensjon (enkepensjon eller enkemannspensjon)

§ 9-1 Vilkår for ektefellepensjon

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

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

§ 9-2 Beregning av ektefellepensjon

- a) Full årlig ektefellepensjon skal utgjøre 9 prosent av det pensjonsgrunnlaget som det avdøde medlemmet hadde (nettopensjon). Se likevel overgangsregler i punkt b). Med pensjonsgrunnlag menes pensjonsgrunnlag fastsatt etter reglene i kap. 4. Er den avdødes medlemstid 30 år eller mer, ytes det full ektefellepensjon. Dersom den avdødes medlemstid er mindre enn 30 år, ytes det redusert ektefellepensjon. Pensjonen skal da utgjøre så mange trettideler av full pensjon som den avdøde har 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. Ved fastsettelse av fremtidig stillingsprosent tas utgangspunkt i stillingsprosent ved utløpet av siste kvartal før dødsfallet.
- b) Når den gjenlevende ektefellen er født før 1. juli 1950, og avdøde ble medlem i pensjonsordningen første gang før 1. juli 2000, ytes det ektefellepensjon etter denne bestemmelsen. ~~Det samme gjelder for enker etter mannlige arbeidstakere med medlemskap i pensjonsordningen fra før 1. oktober 1976. De pensjonskasser som pr. 30.04.04 har annen dato beholder denne.~~ Det samme gjelder når gjenlevende ektefelle er født før 1. januar 1955, og den avdøde ble medlem av Pensjonskassen første gang før 1. oktober 1976, 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), ~~første~~

~~ledd tredje punktum til åttende punktum samt annet og tredje ledd~~ gjelder tilsvarende. Pensjonen reduseres evt. 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.

§ 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, kan ektefellepensjonen fra denne pensjonsordning ikke utbetales med større beløp enn at den samlede pensjon svarer til 60% av summen av vedkommendes egen pensjon og avdødes alderspensjon. jf. § 9-2 punkt b).

b) Når den gjenlevende ektefelle ut fra alder og ervervsvevne, 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 pensjons ordningen 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 samlet ikke har tilstrekkelige eksistensmidler.

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

§ 9-5 Ektefellepensjon etter flere

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

§ 9-6 Fraskilt ektefelle

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

§ 9-7 Registrert partner

Gjenlevende partner som er registrert i medhold av partnerskaps loven, har samme rett til ytelse 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 1.1.2001 løper likevel bare til utløpet av den måned barnet fyller 18 år. For disse kan forsikringsgiver tilstå hel eller delvis pensjon inntil 21 år dersom omsynet til barnets utdanning gjør det rimelig og barnet ikke forsørger seg selv og ikke har midler til det. Dør barnet tidligere, betales pensjonen til og med måneden etter døds måneden.

§ 10-2 Beregning av barnepensjon

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

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

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

Barnepensjon etter medlem som er død før 1.1.2001 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 inntreer når aldersgrensen for den fratrådte stilling er nådd, ~~eller~~ og alderspensjon fra Folketrygden blir utbetalt. Dersom Folketrygdpensjonen er redusert etter ~~folketrygdloven § 19-6 § 19-10~~, skal alderspensjonen frem til aldersgrensen for den fratrådte stilling reduseres etter samme forhold.

Rett til uførepensjon inntreer når det tidligere medlem får rett til ~~foreløpig uførestønad, tidsbegrenset uførestønad, uførepensjon eller uførepensjon fra folketrygden~~. Uføregrad følger folketrygdens uføregrad.

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

Pensjonen løper fra måneden etter at retten har oppstått, alderspensjon likevel senest fra alderspensjon fra Folketrygden utbetales.

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

§11-4 Beregning av pensjon

Den oppsatte pensjonen beregnes av pensjonsgrunnlaget på fratredelsestidspunktet. ~~Pensjonsgrunnlaget reguleres deretter som om den var blitt utbetalt som løpende pensjon i oppsettelsestiden.~~ Pensjonen skal levealdersjusteres etter bestemmelsene i HTA kap. 2, punkt 2.1.3. Senere regulering skjer i samsvar med § 1-4, jmf. HTA kapittel 2 punkt 2.1.6.

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

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

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

§11-5 Bortfall av rett til oppsatt pensjon

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

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

§ 11-6 Melding om rettigheter

Når forsikringsgiver får melding om at et medlem slutter i tjenesten, skal forsikringsgiver sende det melding om pensjons rettighetene, herunder retten til å fortsette premiebetalingen. Ved uførhet eller død som inntre 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 folketrygdytelse

§ 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. Uførepensjon løper fra det tidspunkt medlemmet ikke lenger har rett til lønn eller sykepenger. Ektefellepensjon og barnepensjon løper fra og med den måned medlemmet dør. Barnetillegg til alderspensjon og uførepensjon utbetales tidligst fra den dag barnet blir født.

Alderspensjon, uførepensjon, ektefellepensjon og barnepensjon løper ut måneden etter den måned den berettigede dør. Alderspensjon og uførepensjon 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.

Uførepensjonist skal ha alderspensjon fra og med måneden etter at han når aldersgrensen for den stilling han har fratrudd, og mister samtidig retten til uførepensjon.

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 [forsikringsloven](#) [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. HTA 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 forsikrings givers fellesordning, basert på pensjonsgrunnlaget. Engangspremier ved pensjonstilfellets inntreden, skal utjevnes i forsikringsgivers fellesordning i forhold til pensjonsgrunnlaget. Premie for lønns- og G-regulering skal utjevnes i en fellesordning i forhold til premiereserven.

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

Forsikringsgivers fellesordning for utjevning av alle premieelementene skal utgjøres av samtlige kommunekunder og bedriftskunder eller av fylkeskommunekunder.

Egne pensjonskasser skal utjevne premieelementene innen sitt dekningsområde.

Premien betales for den tid medlemmet oppebærer lønn for stillingen, eller hvor arbeidsgiver forskutterer sykepenge, omsorgspenge, opplæringspenge, pleiepenge, fødselspenge, svangerskapspenge eller adopsjonspenge i henhold til lov om folketrygd.

Pensjonskontoret kan i tillegg innvilge premiefritak (også med tilbakevirkende kraft) i tilfeller der arbeidstakere mottar sykepenge, omsorgspenge, opplæringspenge, pleiepenge, fødselspenge, svangerskaps- og adopsjonspenge fra folketrygden.

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

2. Premie ved redusert lønn/permisjon

I den tid medlemmet på grunn av permisjon, redusert arbeidstid eller andre forhold i tjenesten – herunder delvis arbeidsuførhet – 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 medlemsinnskudd. Medlemsinnskudd som er trukket for et kvartal skal tilbakebetales dersom medlemmet utmeldes med tilbakevirkende kraft.

4. Premieforfall – mislighold

Arbeidsgiver betaler premien til forsikringsgiver. Premien forfaller til betaling med en forholdsmessig andel, første gang ved inngangen til det kvartal avtale om deltakelse i fellesordningen, eller individuell TPO, etter [forsikringsloven](#) [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 [forsikringsloven](#) [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 HTA kap. 2 pkt. ~~2.1.8~~ 2.1.10 femte ledd.

b. Flytting av pensjonsavtale

Når oppsigelse skjer i forbindelse med flytting av forsikringsavtalen til annen pensjonsinnretning gjelder [forsikringsloven](#) [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 tilfredsstillende 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 tilstede. 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:

- a. Avgjøre tvist om forståelsen av vedtektene etter § 15-1.

- b. Foreta justeringer av vedtektene som følge av endringer i lovverk og/eller tilsvarende ordninger i privat og statlig sektor.
- c. Utarbeide forslag for tariffpartene til endringer i bestemmelsene som styret finner hensiktsmessig.
- d. Følge utviklingen og forvaltningen av reglene, samt de økonomiske konsekvensene av ordningene i KS-området.
- e. Vedta opplærings- og andre utviklingstiltak som styret finner hensiktsmessig innen pensjonsområdet.
- f. Vedta tilsetninger og virksomhetsplan.
- g. Legge fram forslag til regnskap og budsjett.
- h. 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:

- a. Forvalte, informere og overvåke praktiseringen av reglene for AFP og TPO innen KS' tariffområde.
- b. Forberede saker til styret for AFP og TPO.
- c. Innhente nødvendig informasjon og utredninger, følge utviklingen, herunder vurdere konsekvensene av forslag til regelendringer og regelendringer, samt ha kontakt med ulike aktuelle aktører innen pensjonsområdet.
- d. Utarbeide forslag til budsjett og virksomhetsplan.
- e. Utarbeide forslag til regnskap i henhold til regnskapslovens bestemmelser.
- f. Forberede behandling av flyttesaker, herunder kontrollere at produktene oppfyller tariffavtalens krav, inkludert kravene i ~~forsikringsloven~~ ~~forsikringsloven~~ ~~forsikringsloven~~ og forsikringsavtaleloven.

§ 16-3 Kontingent

Driften av Pensjonskontoret finansieres ved at alle medlemmer innen KS' tariffområde innbetaler en årlig kontingent lik ~~0,01 %~~ ~~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.