

RIKSMEKLINGSMANNENS MØTEBOK

i sak 2010-085, 2010-086, 2010-087, 2010-088, 2010-089 og 2010-092 mellom

FAGFORBUNDET,
DELTA,
PARAT,
UTDANNINGSFORBUNDET,
NORSK SYKEPLEIERFORBUND,
NORSK FORSKERFORBUND,
AKADEMIKERFORBUNDET,
NORSK DIAKONFORBUND,
PRESTEFORENINGEN,
KATEKETFORENINGEN og
FO
på den ene side

og

KIRKELIG ARBEIDSGIVER- OG INTERESSEORGANISASJON
på den annen side

vedrørende Hovedtariffavtalen KA

Den 23., 24. og 25. september 2010 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklingsmannens lokaler i Grensen 3, Oslo under ledelse av meklingsmann Mats Stensrud.

Til stede for partene:

Fagforbundet:

Mette Henriksen Aas, Unni Rasmussen, Runar Holm, Birgit Steffensen Schau, Steinar Nodland, Helge Sørli og Klemet Rønning-Aaby.

Delta:

Roy Tommy Jensen og Liv Håkonsen.

Parat:

Bjørn Are Sæther.

Unio forbund:

Leiv Sigmund Hope, Rolf Stangeland, Per Hostad, Jarle Klungrehaug, Tore Morten Viland og Per Engebretsen.

Kateketforeningen:

Harald Skarsaune.

FO:

Irmelin Stødle og Siv Karin Kjøllmoen.

Kirkelig Arbeidsgiver- og Interesseorganisasjon:

Steinar Moen, Frank Grimstad, Marit H. Hougsnæs og Ingrid B. Tenfjord.

Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppsigelse fra Fagforbundet, Delta, Parat og Unio, mottatt 19. august 2010, fra Kateketforeningen, mottatt 23. august 2010, og fra FO, mottatt 8. september 2010
2. Riksmeklingsmannens forbud mot arbeidsstans, datert 14. mai 2010 til Fagforbundet, Delta, Parat og Unio, datert 24. august til Kateketforeningen, og datert 10. september til FO
3. Begjæring om at meklingen avsluttes, mottatt 14. september 2010 fra Fagforbundet, Delta, Unio, Kateketforeningen og FO.
4. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

Meklingsmannen framla forslag i samsvar med vedlegg til møteboka. Partene meddelte at de anbefalte forslaget som sendes ut til uravstemning/styrebehandling.

Svarfrist ble satt til mandag 18. oktober 2010 kl 12.00.

Meklingen ble deretter avsluttet kl 02.30.



Mats Stensrud

MEKLINGSMANNENS FORSLAG

i sak 2010-085, 2010-086, 2010-087, 2010-088, 2010-089 og 2010-092 mellom

FAGFORBUNDET,
DELTA,
PARAT,
UTDANNINGSFORBUNDET
NORSK SYKEPLEIERFORBUND
NORSK FORSKERFORBUND
AKADEMIKERFORBUNDET
NORSK DIAKONFORBUND
PRESTEFORENINGEN
KATEKETFORENINGEN og
FO
på den ene side

og

KIRKELIG ARBEIDSGIVER- OG INTERESSEORGANISASJON
på den annen side

vedrørende Hovedtariffavtalen KA

1. LØNN

a) Generelt tillegg

Med virkning fra 01.07.2010 gis et generelt tillegg på kr 2.000 til alle ansatte i lønnsgruppe 3.

Med virkning fra 01.08.2010 gis et generelt tillegg på 2,1 % av den enkeltes grunnlønn pr 31.07.2010, dog minst kr 7.100. Tillegget gis til alle ansatte i stillinger som omfattes av kapittel 4.

b) Minstelønn

Det gjøres følgende endringer i minstelønnssetter for stillinger i kapittel 4 med virkning fra 01.08.2010. Generelt tillegg etter pkt 1 a) er inkludert i endret minstelønn.

Lønnsgruppe	0 år	4 år	8 år	10 år	16 år
Lønnsgruppe 1	239 800	244 900	259 900	306 000	308 500
Lønnsgruppe 2	279 200	281 200	286 500	335 300	337 800
Lønnsgruppe 3	321 800	325 000	335 900	374 500	377 000
Lønnsgruppe 4	340 400	344 300	347 700	398 000	400 500
Lønnsgruppe 5*	365 000	375 000	400 000	440 000	452 500

Pr. 01.08.2010 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr 315 000 i hel stilling. Bestemmelsen gjelder forholdsmessig for deltidsansatte, jf. HTA kapittel 1, § 12.3. Garantibeløpet skal deretter reguleres med

den prosentvise endringen pr 1. mai av folketrygdens grunnbeløp (G) basert på foregående års G-regulering.

Merknad: Partene er enige om at garantibeløpet i 2011 reguleres med utgangspunkt i beløpet 311 200.

c) Lokale forhandlinger

Det avsettes midler til lokale forhandlinger etter HTA kapittel 4, pkt 4.1 med en pott på 0,5 % med virkning fra 01.08.2010. Potten beregnes på grunnlag av utbetalt grunnlønn samt faste tillegg for disse arbeidstakerne i 2009.

Forhandlingene skal gjennomføres innen 30.10.2010, frist for anke til organisatorisk behandling er 15.11.2010.

Under forhandlingene skal de lokale parter prioritere

- Likelønn
- Kompetanse
- Lønnsrelasjoner mellom ledere og dem de er satt til å lede

Dersom de lokale partene er enige om det, kan potten fordeles forholdsmessig til de ansatte som et generelt kronetillegg. En slik løsning forutsetter at det foreligger protokoll om dette mellom arbeidsgiver og alle forhandlingsberettigede organisasjoner.

Lokale lønnstillegg ved ny sentral minstelønn

Tillegg gitt i lokale lønnsforhandlinger etter kapittel 4, pkt. 4.1 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.

d) Unge arbeidstakere, minstelønn

Alder	Brutto lønn		Ord. timelønn	
	Årslønn	Månedslønn	35,5 t/u	37,5 t/u
→ 14	119 900	9 991,67	64,95	61,49
15	167 860	13 988,33	90,93	86,08
16	191 840	15 986,67	103,92	98,38
17	215 820	17 985,00	116,91	110,68

2 TIL PROTOKOLLEN

a) 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 kapittel 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.

b) Innplassering av 5226 Prest

Gjennomføring av innplassering av ansatte i stillingskode 5226 som følge av overføring av kapellaner til ny LR 26 i staten skal skje på følgende måte:

- Ansiennitetsinnplassering av nyansatte etter 31.07.2010 skjer i henhold til statens stige.
- For de som var ansatt i stillingskode 5226 før 01.08.2010 gjøres innplassering/lønnsberegning som følger: Etter at generelt tillegg etter pkt 1 a) er beregnet, avrundes ny lønn til nærmeste lønnstrinn i statens LR 26 alt. 1 og gis med dette tilsvarende fiktiv ansiennitet. Dersom beregningen gir lønnstrinn 57 eller lavere, settes lønnen opp ett lønnstrinn.

c) OU-arbeid

Partene viderefører trekket til OU-styret som i forrige tariffperiode.

Det skal i tariffperioden gjennomføres tilbud om landsomfattende kurs i regi av KA og de sentrale arbeidstakerorganisasjonene i fellesskap. Målgruppe er kirkeverger/daglige ledere og tillitsvalgte/ansatte i KA-området.

Tema: **Grunnkurs om arbeidsforhold**, med fokus på

- tilsetninger, arbeidsavtalen
- stillingsbeskrivelser
- lønnsbestemmelser, inkl tilleggslønn
- ferieloven
- arbeidstids- og fritidsbestemmelser, inkl arbeid på leir
- andre godtgjøringer: reise, arbeidstøy mv
- styringsrett/samarbeid og medbestemmelse
- organisatoriske forhold i Den norske kirke

Det forutsettes deltakelse fra begge parter lokalt. Utvikling av kurset, og kursoppholdet og delvis dekning av reiseutgifter dekkes av OU-midler. En partssammensatt arbeidsgruppe skal utarbeide kursinnholdet, fastsetter nærmere opplegg for kursene og utarbeider retningslinjer for dekning av reiseutgifter.

Arbeidsgruppa skal bestå av

Arild Eileraas, Delta

Leif Sigmund Hope, Diakonforbundet

Unni Rasmussen, Fagforbundet

Harald Skarsaune, Kateketforeningen

3 stk fra KA

d) **Partssammensatt utvalg vedr. lønssystemet**

Det nedsettes et partssammensatt utvalg som skal vurdere og foreslå tilpassinger/endringer i dagens lønssystem som bedre ivaretar lønnsinnplasseringer av arbeidstakere med ulik kompetanse/oppgaver/ansvar.

Arbeidet skal avsluttes innen 01.03.2012.

Utvalget skal bestå av

Trond Dahlen, MFO

Arild Eileraas, Delta

Per Hostad, Presteforeningen

Anne Kirsti Kjenne, Kateketforeningen

Jarle Klungrehaug, Diakonforbundet

Unni Rasmussen, Fagforbundet

Tore Morten Viland, Utdanningsforbundet

4 stk fra KA

e) **Stillingskoder**

Det opprettes en ny stillingskode 5237 Menighetsarbeider i lønnsgruppe 3.

For stillingskode 5235 Menighetspedagog kreves minimum 30 sp pedagogikk og 30 sp kristendom/teologi.

Det opprettes en ny stillingskode xxxx Menighetspedagog i lønnsgruppe 4 med krav om 3-årig høgskoleutdanning med minimum ett års tilleggsutdanning. Fagkretsen må inneholde minimum 30 sp pedagogikk og 30 sp kristendom/teologi.

Lokalt skal det før 01.01.2011 foretas overflytting slik:

Arbeidstakere i stillingskode 5235 Menighetspedagog som pr 30.04.2010 oppfyller kompetansekravene, flyttes til stillingskode xxxx Menighetspedagog. Arbeidstakere i

stillingskode 5235 Menighetspedagog som pr 30.04.2010 ikke tilfredsstillende disse kravene, flyttes til stillingskode 5237 Menighetsarbeider.

f) **Merknad til garantibestemmelsen**

Under forutsetning av at glidningen for KA-området 2009-2010 beregnes av TBS-utvalget til å være lavere enn 0,76 %, er partene enige om følgende:

Differansen mellom 0,76 % og beregnet glidning skal helt eller delvis utbetales som et engangsbeløp for perioden 01.08.2010 til 30.04.2011 til de som var omfattet av garantilønnen for 20 års lønnsansiennitet pr. 01.08.2010. Beløpet skal for hver arbeidstaker være maksimalt kr 3 300. Summen av beløpet og vedkommendes grunnlønn pr. 01.08.2010 i hel stilling skal ikke for noen arbeidstaker utgjøre mer enn kr 318 300.

Beløpet beregnes med grunnlag i den samlede lønnsmassen, og en utbetaling vil gå inn i den totale økonomiske rammen for mellomoppgjøret pr. 01.05.2011.

3 ENDRINGER I FELLESBESTEMMELSENE, KAPITTEL 1

(Endringer er markert slik: tillegg er satt i *kursiv*, tekst som er tatt ut er øverstrøket, kommentarer er understrøket.)

§ 3 Omplussing

- 3.4.1 Ved omplussing/overgang til lavere lønnet stilling i samme virksomhet* pga. omorganisering, sykdom, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren ~~som hovedregel~~ beholde sin nåværende lønsplassering som en personlig ordning.

§ 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*

4.7 Tjenestereiser

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

4.7 Reisetid utenom ordinær arbeidstid

1. Reisetid utenom den alminnelige arbeidstid på hverdager regnes som time for time (1:1).
2. Reisetid på frilørdager, søndager, ukefridager (turnusfridager), påskeaften, helge- og høytidsdager samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag regnes som time for time (1:1).
3. Arbeidstakere som pålegges reiser som er nevnt i nr. 1 og 2, gis fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag.
4. Dersom beregnet reisetid etter nr. 1 ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn etter satsen for 37,5 timer pr uke for beregnet reisetid.
5. Dersom beregnet reisetid etter nr. 2 ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn etter satsen for 37,5 timer pr uke pluss 50 % for beregnet reisetid.
6. Tilleggene etter HTA kapittel 1, § 5 utbetales ikke for beregnet reisetid.
7. Reisetid mellom kl. 22.00-06.00 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren har rett til nattillegg eller nytter soveplass.
8. Reisetid er den tid som medgår på reisen mellom arbeidssted/bosted og forretningssted, inkludert nødvendig ventetid underveis. Dersom reisen omfatter flere forretningssteder, regnes tid for reiser mellom forretningsstedene som reisetid. Tid som tilbringes på hotell o.l. regnes ikke som reisetid.
9. Bestemmelsene ovenfor gjelder ikke for arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling eller som har særskilt kompensasjon for reisetid. Det fastsettes lokalt hvilke arbeidstakere dette gjelder.
10. For reise til og fra leir gjelder Særavtale for kirkelige stillinger pkt 4.3.
11. For kurs/stabsturer mv. for ansatte hvor arbeidstakers eget forhold er sentralt for formålet med reisen, kan det inngås lokale avtaler uavhengig av pkt 1 - 10.

§ 7 Ferie

7.3 Avtalefestet ferie

7.3.1

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.

7.3.5 Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferieloven § 7 (2) ~~nr. 2~~, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås.

De sentrale parter oppfordrer partene lokalt til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt.

§ 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 folketryktdloven.

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 virksomheten kreve overført en så stor del av trygdeytelsene at lønn under sykdom og fødselspenger foreldrepermisjon for tilsvarende tidsrom dekkes.

8.3.3 Arbeid under svangerskapet/svangerskapspermisjon

Hvis arbeidet pga. svangerskapet ikke kan utføres tilfredsstillende, kan arbeidsgiver drøfte med arbeidstakeren og hennes tillitsvalgte at inntil 1½ 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 fratredelse 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 på grunn av 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 unødige 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 stebarnsadopsjon 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 ekteskapslignende forhold, hvis det av folkeregisteret fremgår at de har hatt samme adresse de siste to årene.

§ 11 Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom

11.6 Død

Når yrkesskade/yrkessykdom medfører død, utbetales et beløp på 15 G til de etterlatte som definert i pkt. ~~10.4~~ 10.3.

§ 12 Ansiennitet og andre lønnsbestemmelser

(Pkt 12.1 og 12.2 er omredigert og slått sammen. Pkt 12.3, 12.4 og 12.5 blir hhv pkt 12.2, 12.3 og 12.4)

12.1 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 tilsetting etter følgende regler:

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

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

Verneplikt godskrives i lønnsansienniteten.

Ved tilsetting i stillingskode i lønnsgruppe 1, godskrives all tidligere privat og offentlig tjeneste i lønnsansienniteten. Som privat tjeneste regnes også arbeid i hjemmet med inntil 6 år.

Ved tilsetting i annen stilling godskrives offentlig tjeneste fullt ut. I tillegg godskrives lønnsansiennitet for tidligere privat tjeneste som er av betydning for stillingen. Dette punktet gjelder også der det har vært avbrudd i tjenesten.

12.1.2 Fravær uten lønn i forbindelse med 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.

§ 14 Permisjon

(Tidl § 14 blir pkt. 14.1 og 14.2. Ny §§ 14.3-14.5 er overflyttet fra Hovedavtalen §§ 12-4 til 12-6)

§ 14.1 Kommunale og andre offentlige verv

Arbeidstaker som er pålagt å utføre kommunale eller andre offentlige verv, gis permisjon og kan etter søknad få beholde sin lønn. Arbeidstakeren plikter på forhånd å gjøre henvendelse til nærmeste overordnede om permisjon.

§ 14.2 **Velferdspermisjoner**

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn i inntil 12 (14)* arbeidsdager eller inntil 24 (28)* arbeidsdager med halv lønn innen kalenderåret.

* gjelder 5 (6) dagers uke

§ 14.3 **Utdanningspermisjon**

Rett til utdanningspermisjon reguleres av arbeidsmiljøloven § 12-11.

Hvis det, i forbindelse med utdanning som er av verdi både for arbeidstakeren og arbeidsgiver, er nødvendig med hel eller delvis permisjon, skal dette innvilges med mindre særlige grunner er til hinder for det.

I den utstrekning det etter menighetsrådets/fellesrådets/virksomhetens syn er nødvendig å heve kunnskapsnivået, samt styrke kompetansen for å utføre pålagte arbeidsoppgaver/arbeidsfunksjoner, skal det gis permisjon med lønn og dekning av legitimerte utgifter.

Arbeidstakere som arbeider etter arbeidsplan og som er innvilget permisjon med lønn for å delta på opplæring/kurs på sin lovbestemte ukefriday, gis ny friday som kompensasjon.

§ 14.4 **Bindingstid**

Plikttjeneste/bindingstid inntil to år kan avtales med den enkelte dersom arbeidsgiver yter vesentlig økonomisk støtte ved opplæring.

§ 14.5 **Eksamen o.l.**

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

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

§ 15 **Utlønningsform** (Ny, overflyttet fra Hovedavtalen § 15-1)

Utlønning skjer over bank og post.

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

4 ENDRINGER I KAPITTEL 2 PENSJONSFORHOLD, OG I VEDTEKTER FOR TPO (VEDLEGG 2) OG VEDTEKTER FOR AFP (VEDLEGG 3)

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, jf. TPO-vedtektene § 1-3.*

2.1 Tjenstepensjonsordning

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

2.1.1 Pensjonsordningen skal omfatte alle tilsatte (faste og midlertidige) 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. folketrygdloven § 19-7.

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

Dersom medlemmet fratrer stillingen etter 67 år, skal forholdstallet på 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 fratradte 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-vedtektene §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. Styret for TPO foretar nødvendige tilpasninger til KAs tariffområde, jf. TPO-vedtektene § 16-1.

2.1.6 Regulering 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. Barnpensjon 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-vedtektene § 11-1, reguleres med lønnsveksten fram til tidspunktet det ytes pensjon etter denne pensjonsordningen.

Når en arbeidstaker har gått over fra et høyere til et lavere samlet pensjonsgrunnlag, skal pensjonsgrunnlaget slik det fremkommer av HTA kapittel 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 lovfestede tjenestepensjonsordninger, offentlige pensjonskasser og livselskap som forvalter offentlige tjenestepensjonsordninger, slik at samlet pensjon regnes som om den var opptjent i den ordning man sist er medlem av. Det vises til vedtektene for TPO § 5-2.

2.1.6

- 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 KAs medlemmer ikke har, eller kan ha full forsikringsdekning for pensjonsforpliktelsene, står virksomheten ansvarlig for eventuelle differanseytelser som selvassurandør.

2.1.7

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

2.1.8

- 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 minst av samtlige av KAs medlemmer.

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

Merknad:

De virksomhetene 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 utjevningssfellesskap 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 virksomhetens øverste organ.

2.1.9

- 2.1.11 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 KAs tariffområde.

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

2.3 Tilleggslønn og forholdet til pensjonsgivende inntekt

2.3.1 Vilkår for pensjonsgrunnlaget

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

All godtgjøring i tillegg til vanlig lønsplassering kan kun gjøres pensjonsgivende når den er godtgjort gjennom tilleggslønn som årsbeløp etter kapittel 3, pkt. 3.6, og blir utbetalt på samme måte som regulativlønnen.

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

2.3.2 Lønnsforhøyelse kort tid før pensjonsalder

~~Lønnsforhøyelse som skyldes lønnsregulering ved lokale forhandlinger etter Hovedtariffavtalens kapittel 3, pkt. 3.4.1 og kapittel 5, pkt. 5.2 skal i sin helhet inngå i pensjonsberegningen.~~

~~Økning i pensjonsgrunnlaget som følge av lønnsforhøyelse etter andre forhandlingsbestemmelser i Hovedtariffavtalen de siste 2 år før fratreden med alderspensjon, ses bort fra ved pensjonsberegningen med mindre lønnsforhøyelsen skyldes automatisk virkende lønnsregulering ved sentrale og lokale forhandlinger.~~

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 eller lønnsregulering ved lokale forhandlinger etter hovedtariffavtalens kapittel 3, pkt. 3.4.1 og 3.4.2, og kapittel 5, pkt. 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 tjenestear 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 2 Vedtekter for Tjenstepensjonsordning – TPO

Kapittel 1 – Pensjonsordningens formål og organisasjon, samordning, regulering av aktuelle pensjoner

§ 1-1 **Om ordningen**

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

§ 1-2 **Avtale om tilslutning**

Selvstendige virksomheter, 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.

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. (forsikringsvirksomhetsloven), Lov om forsikringsavtaler av 16. juni 1989, Forskrift om pensjonsordninger for kommunalt eller fylkeskommunalt ansatte av 22. april 1997 og Forskrift 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 KA og arbeidstakerorganisasjonene.

§ 1-5 **Pensjonsytelser i krig**

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

Kapittel 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 arbeidstid 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 **Uførepensjonister**

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 pensjongivende ved beregning av alderspensjon og eventuell etterlattepensjon eller uførepensjon som kommer til utbetaling først etter at permisjonstiden er utløpt. Inntretr 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

Kapittel 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.

Kapittel 4 – Pensjonsgrunnlaget

§ 4-1 Fastsettelse av pensjonsgrunnlag

Pensjonsgrunnlaget fastsettes i hovedsak på samme måte som i Lov om Statens Pensjonskasse, ut fra fast lønn og pensjonsgivende tillegg i det arbeidsforhold som gir rett til medlemskap. Blir den ansattes lønn omregnet for å svare til folketrygdens ytelser, skal pensjonsgrunnlaget likevel ikke endres.

§ 4-2 Faste tillegg

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

§ 4-3 Gjennomsnittlig stillingsprosent

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

§ 4-4 Lønn over 12 G

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

§ 4-5 Nedgang i pensjonsgrunnlag

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

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

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

§ 4-6 **Samtidige stillinger**

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

§ 4-7 **Regulering av pensjonsgrunnlag**

I alle de tilfeller hvor det på et senere tidspunkt skal foretas gjennomsnittsberegninger eller andre sammenligninger av grunnlag, skal grunnlagene reguleres *med lønnsveksten, jf. 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.

Kapittel 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 pensjonsgrunnlaget 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 pensjonsansiennitet («overføringsavtalen»).

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

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

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

§ 5-3 Fremtidig medlemstid

Ved beregning av 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.

Kapittel 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.

Kapittel 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 d) 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 KAs 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 ef) 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 pensjonsberegningen 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 kapittel 2, punkt 2.3.2.

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.

§ 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.*
- de) 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.

- ef) 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 KAs 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 sykepenges**

Sykepenges fra folketrygden, beregnet av samme inntekter som har vært pensjonsgivende 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).

Kapittel 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 sykepenges 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 uførepensjon 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**

Retten til uførepensjon inntreffer ikke når uførheten inntreffer 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 inntreffer, 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**

Retten til uførepensjon inntreffer 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. kapittel 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). Ved lavere uføregrad reduseres pensjonen tilsvarende. Maksimumsbeløpet etter § 7-4 bokstav d) 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. Innskuddsfritakets 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 alderspensjon etter bestemmelsene i kapittel 7.

Kapittel 9 – Ektefellepensjon (enkepensjon eller enkemannspensjon)

§ 9-1 **Vilkår for ektefellepensjon**

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

Retten 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 % av det pensjonsgrunnlaget som det avdøde medlemmet hadde (nettopensjon). Se likevel overgangsregler i punkt b). Med pensjonsgrunnlag menes pensjonsgrunnlag fastsatt etter reglene i kapittel 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. 30.04.2004 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 % av det pensjonsgrunnlaget som det avdøde medlemmet hadde (bruttopensjon). Bestemmelsene i punkt a, ~~første ledd tredje til åttende punktum samt annet og tredje ledd~~ gjelder tilsvarende. Pensjonen reduseres ev. etter reglene i § 9-3. *Dette gjelder likevel ikke for pensjon til enke etter mannlig medlem omfattet av andre punktum. Det gjelder heller ikke for annen gjenlevende ektefelle etter andre punktum for tjenestetid opptjent etter 1. januar 1994.*

§ 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 senere.

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

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

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

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 partnerskapsloven, 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.

Kapittel 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 01.01.2001 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 % av det pensjonsgrunnlaget som det avdøde medlemmet hadde (nettopensjon). Med pensjonsgrunnlag menes pensjonsgrunnlag fastsatt etter reglene i kapittel 4.

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

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

Barnepensjon etter medlem som er død før 01.01.2001 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.

Kapittel 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 uførestønads-~~tidsbegrenset uførestønads~~ *uførepensjon* eller uførepensjon fra folketrygden. Uføregraden følger folketrygdens uføregrad.

Rett til ektefellepensjon og barnpensjon inntreer når vilkårene i hhv. kapittel 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 kapittel 2, pkt. 2.1.3. Senere regulering skjer i samsvar med § 1-4, jf. HTA kapittel 2, pkt. 2.1.6.*

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

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

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

§ 11-5 **Bortfall av rett til oppsatt pensjon**

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

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

§ 11-6 **Melding om rettigheter**

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

Kapittel 12 – Utbetaling, tilbakekreving og krav om folketrygdytelser

§ 12-1 **Betalingsmottaker**

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

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

§ 12-2 **Start og opphør av utbetaling**

Alderspensjon løper fra den dag medlemmet ikke lenger oppebærer lønn. 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 p.g.a 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.

Kapittel 13 – Premie

§ 13-1 Ansvar for betaling av premie

Forsikringstaker skal betale premien i henhold til forsikringsvirksomhetsloven kapittel 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 kapittel 2, pkt. 2.1.6. Rettighetene skal være forsikringsmessig dekket ved at det innbetales en årlig premie for den del av pensjonsytelsene som er forsikringsbare og en engangspremie når forsikringstilfellet inntreffer for de ytelser som ikke lar seg forsikringsteknisk beregne før forsikringstilfellet inntreffer, benevnt ikke-forsikringsbare ytelser.

Den ordinære årspremie skal utjevnes i den enkelte forsikringsgivers 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 minst av samtlige KAs medlemmer. Egne pensjonskasser skal utjevne premieelementene innen sitt dekningsområde.

Premien betales for den tid medlemmet oppbærer lønn for stillingen, eller hvor arbeidsgiver forskutterer sykepenger, omsorgspenger, opplæringspenger, pleiepenger, fødselspenger, svangerskaps- eller adopsjonspenger i henhold til Lov om folketrygd.

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

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

2. Premie ved redusert lønn/permisjon

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

militærtjeneste eller sivilteneste med delvis lønn betales arbeidsgiverens andel ut fra full lønn.

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

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

3. Trekk av medlemsinnskudd

Forsikringstakeren er ansvarlig for at medlemsinnskuddet blir trukket fra før lønnen blir betalt. Medlemmet anses å ha betalt medlemsinnskuddet når det har fått utbetalt lønn eller trygdeytelser som nevnt, med fradrag av pliktig medlemsinnskudd.

Medlemsinnskudd som er trukket for et kvartal skal tilbakebetales dersom medlemmet utmeldes med tilbakevirkende kraft.

4. Premieforfall – mislighold

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

Dersom premien ikke betales ved forfall, skal forsikringsgiver sende nytt premievarsel med 14 dagers frist. Slikt varsel skal umiddelbart meddeles styret, jf. § 16-1. Betales ikke premien innen denne fristen, bortfaller forsikringsgivers ansvar, jf.

forsikringsavtaleloven § 14-2 og forsikringsvirksomhetsloven § 10-9. Medlemmene skal i så fall varsles individuelt ved skriftlig melding. For det enkelte medlem opphører forsikringen tidligst en måned etter at slikt varsel er gitt, eller medlemmet på annen måte er kjent med forholdet, jf. forsikringsavtaleloven § 19-6 annet ledd.

Kapittel 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 kapittel 2, pkt. 2.1.8 2.1.10, fjerde femte ledd.

b) Flytting av pensjonsavtale

Når oppsigelse skjer i forbindelse med flytting av forsikringsavtalen til annen pensjonsinnretning gjelder forsikringsvirksomhetsloven 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 tilfredsstiller det krav som følger av overføringsavtalen, jf. vedtektenes § 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.

Kapittel 15 – Anke

§ 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 styret.

§ 15-2 Anke til Trygderetten

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

Kapittel 16 – Styre og administrasjon

§ 16-1 Styret

Styret består av medlemmer med personlige varamedlemmer; opptil 4 representanter fra KA med til sammen 4 stemmer, 4 representanter fra arbeidstakerorganisasjonene med til sammen 4 stemmer. Stemmetallet til organisasjonene er uavhengig av hvor mange representanter som møter. KA peker ut leder av styret, for øvrig konstituerer styret seg selv.

Styret avholder møter når lederen eller minst ett av medlemmene krever det. For at styret skal være vedtaksført må minst 1 representant fra KA og 2 fra arbeidstakerorganisasjonene være til stede.

Det skal føres protokoll fra styremøtene, som undertegnes av de medlemmer som er tilstede.

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 KA-området
- e) Vedta opplærings- og andre utviklingstiltak som styret finner hensiktsmessig innen pensjonsområdet

- f) Ha adgang til å avgi uttalelse i flyttesaker.

§ 16-2 Informasjonsplikt for forsikringsgivere

~~Alle forsikringsgivere som tilbyr TPO skal på skriftlig oppfordring stille statistiske data og relevante opplysninger vederlagsfritt til styrets disposisjon.~~

Alle aktører innenfor områdene AFP og TPO, så som kommunale pensjonskasser, livsforsikringselskap med tilhørende datterselskap, skal ved henvendelse fra styret 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.

Vedlegg 3 Vedtekter for Avtalefestet pensjon – AFP

§ 1 Innledende bestemmelser

- 1.1 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.
- 1.2 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.
- 1.3 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, pkt. 5.1.

§ 2 Pensjonsalder

- 2.1 Arbeidstakere som har fylt 62 år, fratrer med minst 10 % av full stilling og fyller vilkårene i § 4, har rett til avtalefestet pensjon i samsvar med § 5, punkt 5.1.
- 2.2 Medlemmer av tjenestepensjonsordninger for KA-området har rett til AFP beregnet etter reglene i pensjonsordningen, dersom de har fylt 65 år, fratrer 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

- 3.1 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.
- 3.2 Arbeidstakeren må ha vært sammenhengende tilsatt i minst 20 % stilling, med en pensjongivende 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.

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

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

Se § 7, pkt 7.3 § 8, pkt. 8.3 vedrørende de som får utbetalt ytelser fra folketrygden.

- ~~3.4 Arbeidstakere som er tilsatt i både privat sektor og innen KAs 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.~~

- 3.54 Arbeidstakeren må oppfylle opptjeningskravene i § 4.
- 3.65 Vilkårene i § 3, pkt. 3.1 til 3.5 gjelder ikke for pensjon beregnet etter reglene i § 5, pkt. 5.2, for de som fyller kravet om 10 års medlemskap i pensjonsordningen etter fylte 50 år, jf. § 2, pkt. 2.2.

§ 4 Opptjeningskrav

- 4.1 I tillegg til at kravene mht. alder i § 2, pkt. 2.1 og yrkesaktivitet i § 3 må være oppfylt, må vedkommende på uttakstidspunktet fylle følgende vilkår:

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

2) Arbeidstakeren må ha hatt minst 10 år med poengopptjening i folketrygden i perioden fra og med det år vedkommende fylte 50 år til og med året før uttaksåret.

3) Arbeidstakeren må i de 10 beste år i perioden fra og med 1967 til og med året før uttaksåret ha hatt en gjennomsnittlig pensjonsgivende inntekt på minst 2 ganger folketrygdens grunnbeløp.

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

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

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

§ 5 Pensjonens sammensetting

- 5.1 Fra 62 til 67 år består AFP av grunnpensjon, tilleggspensjon/sært tillegg og et AFP-tillegg som utgjør kr 20.400 pr. år, samt eventuelt et tillegg for forsørget ektefelle. ~~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 poengtillegg etter § 7-3 nr. 3 i tidligere lov 17. juni 1966 nr. 12 om folketrygd. Det skal heller ikke tas hensyn til en avdød ektefelles poengopptjening eller trygdetid. Forsørgingstillegg ytes etter reglene for alderpensjon i folketrygdloven § 3-24, men slik at det bare ytes tillegg for forsørging av ektefelle som er 60 år eller eldre.~~

Pensjonen kan likevel ikke overstige 70% av tidligere pensjonsgivende inntekt i folketrygden på årsbasis ved fratredelsen, jf. *Arbeidsdepartementets* forskrift av 22.05.2000, § 2.

- 5.2 Fra den første i måneden etter fylte 65 år beregnes AFP etter reglene i pensjonsordningen dersom vilkårene for dette i § 2, pkt. 2.2. er til stede og dersom det gir en høyere utbetaling enn etter § 5, pkt. 5.1.

§ 6 Regulering av pensjonen

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

§ 67 AFP og arbeidsinntekt

Dersom pensjonisten har pensjonsgivende inntekt etter uttaket av avtalefestet pensjon, skal pensjonen inkludert eventuelle vedtektsfestede tillegg reduseres med samme prosentsats som den nye pensjonsgivende inntekten utgjør av den tidligere pensjonsgivende inntekt. Det gjelder likevel et toleransebeløp på kr 15 000, jf. ~~Sosial- og helsedepartementets~~ forskrift av 22.05.2000, § 2. *Dersom pensjonisten har fått utbetalt for mye eller for lite pensjon, skal det foretas et etteroppgjør. Arbeidsdepartementets forskrift av 22. mai 2000 om kombinasjon av AFP og arbeidsinntekt gjelder tilsvarende.*

Denne bestemmelsen gjelder likevel ikke for de som får sin pensjon beregnet etter pensjonsordningens ordinære regler, jf. § 5, pkt. 5.2.

§ 78 Virkningstidspunkt m.v.

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

~~7.2 Retten til AFP faller bort fra og med kalendermåneden etter at vedkommende fyller 67 år.~~

7.38.2 Dersom vedkommende ~~oppebærer rehabiliteringspenger, attføringspenger mottar arbeidsavklaringspenger, foreløpig uførestønad, uførepensjon, uførepensjon eller etterlattepensjon~~ fra folketrygden, inntreter retten til AFP tidligst fra og med kalendermåneden etter den kalendermåned ytelser som nevnt falt bort. Retten til AFP faller bort fra og med den kalendermåned vedkommende mottar slike ytelser fra folketrygden. Denne begrensning gjelder likevel ikke for AFP beregnet etter reglene i pensjonsordningen, jf. § 5, pkt. 5.2.

8.3 *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.*

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

7.48.5 Med arbeidsgivers samtykke kan arbeidstakere ta ut delpensjon.

§ 89 Anke

Vedtak om ytelser fra AFP kan ankes inn for Trygderetten, jf. Lov om anke til Trygderetten av 16. desember 1966, nr. 9. Kopi av sakspapirer sendes styret, jf. vedtekter for TPO, § 16-1.

Twist om forståelsen av vedtektene knyttet til enkeltsaker kan avgjøres av styret. Slike enkeltsaker skal sendes via den søknadsbehandlende pensjonsinnretning, som sørger for videresendelse til styret.

§ 910 Styre

Se vedtekter for Tjenestepensjonsordningen – TPO, kapittel 16 (vedlegg 2 til Hovedtariffavtalen).

§ 1011 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.

5 ENDRINGER I KAPITTEL 3

3.3 Kompetanse – læring og utvikling

(Punktet er omredigert og inneholder i tillegg tidl. §§ 12-1 til 12-3 i Hovedavtalen)

3.3.1 **Kompetanseutvikling**

Kompetanse og kompetanseutvikling har stor betydning for den enkelte ansatte, virksomheten og samfunnet. Dette gjelder både videregående opplæring, yrkesutdanning, høyskole- og universitetsutdanning, voksenopplæring, etter- og videreutdanning, kompetansegivende oppgaver, omskolering og utvikling av realkompetanse.

Den lokale kirkelige virksomheten har særskilte utfordringer til kompetanse og innsikt innenfor de oppgavene som skal løses innenfor ledelse/administrasjon, forvaltning av kirkegårder og kirkebygg, gudstjenester/kirkelige handlinger, kirkelig undervisning og musikk, diakoni og annen utadrettet omsorgsvirksomhet, barne- og ungdomsarbeid. Partene vil derfor understreke det verdifulle at arbeidstakerne stimuleres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, samt at menighetsråd/fellesråd legger stor vekt på planmessig opplæring og utvikling av sine arbeidstakere.

Arbeidstakerorganisasjonenes yrkesfaglige tilbud og nettverk skal også vurderes i denne sammenhengen.

3.3.2 **Kompetanseplaner**

For å sikre og utvikle virksomhetens generelle og spesielle kompetanse er det viktig å vurdere den enkelte ansattes formal- og realkompetanse og stimulere til kompetansehevede tiltak.

Det er viktig at arbeidstakerne motiveres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse samt at virksomhetene legger stor vekt på målrettet og planmessig opplæring og utvikling av sine arbeidstakere gjennom interne og/eller eksterne tilbud. Arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Arbeidsgiver har ansvar for å kartlegge og analysere virksomhetens kompetansebehov. På bakgrunn av kartleggingen skal det utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevede tiltak.

3.3.3 **Samarbeidsorganer**

Samarbeidet mellom partene om kompetanseutvikling foregår på ulike nivåer:

Lokalt skal saker knyttet til etter- og videreutdanning normalt behandles i arbeidsmiljøutvalget. Dersom det ikke er etablert arbeidsmiljøutvalg, ~~kan~~ skal slike saker behandles i administrasjonsutvalget.

Partene lokalt kan opprette partssammensatte samarbeidsorganer mellom flere felleråd for å bidra til et rasjonelt arbeid innenfor opplæringsfeltet. Arbeidstakerrepresentantene oppnevnes av arbeidstakerorganisasjonene. Nærmere bestemmelser om sammensetning og arbeidsform fastsettes lokalt.

Sentralt skal et partssammensatt utvalg arbeide med kompetansespørsmål og drive utvikling av opplæringstiltak.

Se også vedlegg 7: Om kompetanseutvikling

3.5 **Hovedtillitsvalgt/områdetillitsvalgt/fellestillitsvalgt – avlønning**

De arbeidstakere som er innvilget hel permisjon for å fungere som hovedtillitsvalgt/områdetillitsvalgt/fellestillitsvalgt, avlønnes med minimum ~~kr 320 000~~ *kr 340 000* uten tilståelse av eventuelle tillegg. Avlønnen er pensjonsgivende og vurderes en gang i året.

[...]

Den hovedtillitsvalgte/områdetillitsvalgte/fellestillitsvalgte skal dog under ingen omstendighet lønnes under det vedkommende ville hatt i sin opprinnelige stilling (inklusive eventuelle faste og variable tillegg).

6 **ENDRINGER I KAPITTEL 4**

(I tillegg til endringer i lønn etter pkt 1)

4.2 *(siste strekpunkt)*

- ~~arbeids- og ansvarsområdet er endret som følge av at arbeidstakeren har fullført kompetansegivende etter/ - videreutdanning som er relevant for stillingen/virksomheten og har varighet tilsvarende minimum seks måneder på fulltid~~

For strekpunkt 1 og 2: Virkningstidspunkt for eventuelt forhandlingsresultat settes til den dato endringen fant sted.

For strekpunkt 3: Virkningstidspunkt for eventuelt forhandlingsresultat settes til den dato kravet er framsatt eller det partene blir enige om.

Anke Uenighet om lønnsregulering/anke

~~Oppnås ikke enighet, gjelder Hovedavtalen § 4-2.~~

Oppnås ikke enighet i de lokale forhandlingene kan hver av partene bringe tvisten inn for organisatorisk behandling mellom de sentrale parter. De sentrale parter kan anbefale fornyet lokal forhandling eller ubundet definere den endelige løsning på tvisten.

Dersom ingen av disse løsningene fører frem kan det benyttes voldgift. De sentrale parter, KA og den angjeldende arbeidstakerorganisasjonen, avgjør hvilken type voldgift som skal benyttes. Ved uenighet gjelder Hovedavtalen § 4-3.

4.4 **Regulering 2. avtaleår**

~~Før utløpet av første avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom KA og arbeidstakerorganisasjonene om eventuelle lønnsendringer for 2. avtaleår. Partene er videre enige om at dersom en av partene krever det, skal det føres forhandlinger om pensjonsforhold.~~

Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i NHO-området, øvrig offentlig ansatte og i andre sammenlignbare tariffområder.

Hvis partene ikke blir enige, kan arbeidstakerorganisasjonene si opp Hovedtariffavtalen innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingene er avsluttet og med 14 – fjorten – dagers varsel – med utløp tidligst 1. mai 2009 2011).

Partene velger selv hvilken framgangsmåte som skal benyttes for å godkjenne et forhandlingsresultat eller meklingsforslag.

4.6 **Lønnsgruppe 4**

Stillinger med krav om utdanning i samsvar med Tjenesteordning for kantorer, samt for utdanning i samsvar med Tjenesteordningene før 2005 for kateketer og diakoner. Gjelder også øvrige stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning.

Lønnsgruppe 5

Stillinger med krav om utdanning i samsvar med Tjenesteordningene for kateketer og diakoner, samt for stillinger innen kirkemusikk hvor stillingsinnehaveren i tillegg til kravene i Tjenesteordning for kantorer har relevant utdanning som tilsvarer fordypning på hovedfag-/diplom-/mastergradsnivå. Gjelder også øvrige stillinger med krav om mastergrad.

Merknad til stillingskode 5226 Prest:

Stillingskode 5226 Prest tilsatt i fellesråd/menighetsråd skal gis en minstelønn tilsvarende laveste lønnes med utgangspunkt i grunnlønnsplassering for 0922 Kapellan i staten. Det skal ikke gis tillegg for særskilt arbeidstid etter HTA kapittel 1, § 5, ubekvem arbeidstid skal inngå i den totale lønnsvurderingen. Fastsetting av virkningstidspunkt skal skje med hjemmel i HTA kapittel 4, pkt. 4.3. Forhandlingene skal gjennomføres så tidlig som mulig etter at endringer for 0922 Kapellan i staten har funnet sted.

Merknad til stillingskode 5200 Domkantor

5200 Domkantor skal lønnes minimum kr 12.000 høyere enn minstelønn for 5202 Kantor.

7 ENDRINGER I KAPITTEL 6

6.1.4 Lærlinger med full praktisk opplæring i virksomheten

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

6.1.12 Sykelønn og ~~fødselspenger/adopsjonspenger foreldrepenger~~

Lærlingen og lærekandidaten 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.

8 ENDRINGER I KAPITTEL 7

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.

9 ENDRINGER I HTA VEDLEGG 6: AVTALE OM OU-ARBEID

Formål

Partene er enige om å samarbeide om opplærings- og utviklingsformål med midler trukket inn fra de lokale parter, jf. ~~HA § 12-4 HTA kapittel 3, pkt 3.3.~~

Midlene skal benyttes til utvikling og gjennomføring av tiltak som kan imøtekomme både arbeidstakernes og virksomhetenes kompetansebehov.

Mandat

[..]

- forberedelse, tilrettelegging og utvikling av tiltak som kan stimulere de lokale partene til å følge opp ~~HA § 12 kompetanseutvikling i virksomheten~~

10 VEDLEGG 7 (NY, nåværende vedlegg 7 blir vedlegg 8): Om kompetanseutvikling

Arbeidsmiljøloven regulerer rett til utdanningspermisjon i § 12-11:

Bestemmelsen berøres ikke nærmere her.

HTA kapittel 3 punkt 3.3 understreker viktigheten av at de lokale partene i hver enkelt virksomhet tar ansvar for at kompetanseutviklingen skjer i et samarbeid, og i samsvar med de planene og målsettingene som gjelder for virksomheten. Disse planene skal behandles lokalt i arbeidsmiljøutvalget eller, der dette ikke finnes, i administrasjonsutvalget.

Det forutsettes at alle typer opplæring settes på dagsorden, og følges opp planmessig.

Nøkkelen for en god utvikling finnes i utarbeidelse av en *kompetanseplan*, jf. kapittel 3 punkt 3.3.2. Forut for en slik plan må det foreligge en kartlegging og analyse av hvilke kompetansebehov som finnes i virksomheten. Den kan være ganske enkel og konkret, herunder noen eksempler:

- for administrasjonen: arkivkurs, opplæring i forvaltningslovens og offentlighetslovens bestemmelser om taushetsplikt og rutiner for posthåndtering, opplæring i regnskapsforskriftene
- lederopplæring for mellomledere i menighetene i forbindelse med delegasjon av personaloppgaver
- kurs for kirketjener i behandling av interiør og inventar
- liturgisk etterutdanning for prest og kirkemusiker i fellesskap i samarbeid med prostens
- studiepermisjon for kateketen for å hente erfaring med alternativt pedagogisk opplegg for konfirmantarbeidet
- styrke stabens felleskompetanse innen trosopplæring
- arbeidsveiledning/faglig veiledning i grupper eller individuelt som en metode til å hjelpe arbeidstakere til å reflektere over egen tjeneste og bearbeide opplevelser og erfaringer fra arbeidet i en trygg og konstruktiv ramme.

Listen er ikke uttømmende.

I tillegg til kartlegging av kompetansebehov innen virksomheten, vil en kartlegging av tilgjengelige ressurser/kompetanse være nyttig. Noen opplæringsbehov kan dekkes gjennom interne kurs som arbeidsgiver holder selv, andre behov dekkes ved å benytte seg av eksterne tilbud i regi av for eksempel utdanningsinstitusjoner, fagforeninger, bispedømmene.

Planen må ha en referanse til når de ulike opplæringsprosjektene kan finne sted, og en budsjettmessig konsekvens av dette.

Ved gjennomføring av utdanning iht. planen, og ved utdanning som er nødvendig i forhold til arbeidsutførelsen, forutsettes det at arbeidsgiver gir permisjon med lønn og dekker legitimerte utgifter til studiet, se for øvrig kapittel 1 § 14-3 siste ledd.

Dersom arbeidsgiver yter vesentlig økonomiske bistand til opplæring, kan partene avtale bindingstid i virksomheten i inntil to år, jf. kapittel 1 § 14-4. Bindingstid ved opplæring kan normalt ikke pålegges for lengre tid enn det reelle omfanget av permisjonstiden.

Arbeidsgiver skal gi permisjon med lønn for eksamensdager, samt to lesedager før hver eksamen, jf. § 14-5. Vilkåret er at faget det tas eksamen i har betydning for virksomheten, det vil si at faget går inn som relevante elementer i forhold til mål/planer/stillingsbeskrivelser. Ved eksamensformer som varer i tre sammenhengende dager eller mer, skal eventuell ytterligere tilrettelegging drøftes. Det forutsettes at slike permisjoner tas opp med arbeidsgiver i god tid, slik at virksomhetens drift blir ivaretatt på en forsvarlig måte.