delta | EN ARBEIDSTAKER-ORGANISASJON I YS

DEN NORSKE KIRKE

HOVEDTARIFFAVTALEN

for Den norske kirke

Tariffperioden: 01.05.2018 - 30.04.2020

#deltaduogså

Hovedtariffavtalen

for Den norske kirke

01.05.2018 - 30.04.2020

FORORD

Kjære medlem

Enighet etter forhandlinger og mekling
Hovedtariffavtalen (HTA) gjelder for arbeidsgivere som er organer i Den norske kirke. Vi gjør oppmerksom på at andre medlemmer i KA («organisasjonsmedlemmer») fra og med 01.01.2018 har en egen HTA.

Siden forrige avtale har rettssubjektet Den norske kirke (rDnk) blitt medlem i KA. I forbindelse med overgangen fra staten hadde rDnk en egen tilleggsavtale til HTA. Tilleggsavtalen er nå fjernet, og bestemmelsene er enten bortfalt eller integrert i HTA. Dette har medført at avtalen nå inneholder noen bestemmelser som gjelder kun for enten rDnk eller for fellesråd/menighetsråd. I avtalen er dette markert slik at enkeltbestemmelser som gjelder kun for rDnk er kursivert. Dessuten er det øverst i samtlige bestemmelser/kapitler som gjelder kun for rDnk eller kun for fellesråd/menighetsråd angitt en forklarende setning om dette.

I mekling 19. september 2018, ble partene i KA (Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter) enige om ny hovedtariffavtale. Etter forhandlinger i flere runder ble det forhandlingsbrudd mellom Delta og KA før sommeren. Uenighet rundt omfanget av lederlønnsbestemmelsene var viktigste årsak til bruddet.

Lønnsoppgjøret gikk derfor til mekling, og etter enighet i mekling ble Riksmeklerens forslag til løsning sendt medlemmene til uravstemning. Et stort flertall svarte JA til meklingsresultatet.
Der hvor det gjelder egne eller supplerende bestemmelser i kapittel 1 for virksomheter i Oslo som tidligere fulgte Oslo kommunes tariffavtale, er dette markert med symbolet ⊗ ved det aktuelle punktet/den aktuelle paragrafen.

Kostnadsrammen
Kostnadene for lønnsoppgjøret i år ble den samme i dette oppgjøret som i de øvrige lønnsoppgjørene i landet, med en kostnadsramme på om lag 2,8%. Dette tilsvarer frontfagsrammen fra industrien i privat sektor. Det er viktig å merke seg at kostnadsrammen er et gjennomsnittstall. Kostnadene er fordelt på mange økonomiske elementer i tariffavtalen.

Fordelingen av kostnadsrammen
Kostnadene i et lønnsoppgjør fordeles på flere økonomiske elementer. Det er derfor slik at noen ansatte vil oppleve å få ut noe mer enn rammen, mens andre igjen vil oppleve å få ut noe mindre. I dette oppgjøret ble det gitt generelle tillegg på lønnstabellen avhengig av hvilken lønnsgruppe man er i, og etter hvilken ansiennitet man har. I tillegg er ubekvemstilleggene økt.

Videre er det innført en ny bestemmelse (Kap.3.4.2) for andre ledere enn øverste leder. Bestemmelsen gjelder fra 1. mai 2019. For å kunne ha en god oversikt og et oppsyn med bruken av denne nye bestemmelsen er de sentrale partene enige om å følge utviklingen i bruken av denne bestemmelsen gjennom et parts-sammensatt utvalg/nemnd.

For øvrige endringer henvises det til tariffavtalen.

Ta kontakt med din tillitsvalgt eller Delta Direkte om du har behov for råd eller veiledning knyttet til tariffavtalens innhold.

Med vennlig hilsen
Delta
Februar 2019
Lizzie Ruud Thorkildsen

Parter

Den enkelte arbeidstakerorganisasjon er part i Hovedtariffavtalen. Følgende 22 arbeidstakerorganisasjoner er parter i denne avtalen pr. 01.05.2018:

Akademikerforbundet
Arkitektenes fagforbund
Creo
Delta
Den norske kirkes presteforening
Det Norske Diakonforbund
Econa
Fagforbundet
Fellesorganisasjonen
Forskerforbundet
Kirkelig Undervisningsforbund
Lederne
Naturviterne
NITO
Norges Juristforbund
Norsk Lektorlag
Norsk Sykepleierforbund
Parat
Samfunnsviterne
Samfunnsøkonomene
Tekna
Utdanningsforbundet

INNHOLD

KAPITTEL 0 HOVEDAVTALENS DEL A....9
KAPITTEL 1 FELLESBESTEMMELSER....9
§ 1 Innledende bestemmelser....9
§ 2 Tilsetting....9
§ 3 Oppsigelse, omplassering....10
§ 4 Arbeidstid....11
§ 5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid m.m....13
§ 6 Overtid - forskjøvet arbeidstid....16
§ 7 Ferie....18
§ 8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon....19
§ 9 Lønn under avtjening av verneplikt....23
§ 10 Ytelser etter dødsfall/gruppelivsforsikringer....24
§ 11 Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom....26
§ 12 Lønnsansiennitet og andre lønnsbestemmelser....29
§ 13 Stedfortredertjeneste/konstituering....31
§ 14 Permisjon....32
§ 15 Lønnsutbetaling....33
KAPITTEL 2 PENSJONSFORHOLD....34
2.0 Definisjon....34
2.1 Tjenestepensjonsordning....34
2.2 Avtalefestet pensjon (AFP)....37
2.3 Tilleggslønn og forholdet til pensjonsgivende inntekt....37
2.4 Arbeidstakere med særaldersgrenser....38
KAPITTEL 3 GENERELLE LØNNS- OG STILLINGSBESTEMMELSER....40
3.0 Bruttolønn....40
3.1 Endret plassering i lønnskapittel....40
3.2 Lokal lønnspolitikk....40
3.3 Kompetanse – læring og utvikling....42
3.4 Ledere....43
3.5 Hovedtillitsvalgt/områdetillitsvalgt/fellestillitsvalgt – avlønning....45
3.6 Tilleggslønn....45
KAPITTEL 4 SENTRALT LØNNS- OG STILLINGSREGULATIV....47
4.1 Lokale forhandlinger....47
4.2 Særskilte forhandlinger....48
4.3 Beholde og rekruttere arbeidstakere....48
4.4 Regulering 2. avtaleår....48
4.5 Innledende merknader....49
4.6 Lønnsgrupper, stillingskoder, garantilønn....49
4.7 Lønnsgrupper, stillingskoder, garantilønn rDnk....53
4.8 Unge arbeidstakere....58
KAPITTEL 5 LOKALT LØNNS- OG STILLINGSREGULATIV....59
5.0 Innledende merknader....59
5.1 Stillinger....59
5.2 Årlig lønnsforhandling....59
5.3 Annen lønnsregulering....60
5.4 Prinsipper for lønnsfastsettelse....60

KAPITTEL 6 LÆRLINGER 61
KAPITTEL 7 VARIGHET 64

VEDLEGG 1 Stillingskoder 67
VEDLEGG 2 Vedtekter for Tjenestepensjonsordning – TPO 73
Kapittel 1 Pensjonsordningens formål og organisasjon, ...73
Kapittel 2 Hvem pensjonsordningen omfatter 74
Kapittel 3 Unntak fra medlemskap 75
Kapittel 4 Pensjonsgrunnlaget 76
Kapittel 5 Medlemstid 77
Kapittel 6 Aldersgrense 78
Kapittel 7 Alderspensjon 78
Kapittel 8 Midlertidig uførepensjon og uførepensjon 80
Kapittel 9 Ektefellepensjon 84
Kapittel 10 Barnepensjon 86
Kapittel 11 Fratreden før aldersgrensen 87
Kapittel 12 Utbetaling, tilbakekreving og krav om folketrygdytelser 89
Kapittel 13 Premie 90
Kapittel 14 Opphør og flytting 92
Kapittel 15 Anke 92
Kapittel 16 Styre og administrasjon 93
VEDLEGG 3 Vedtekter for Avtalefestet pensjon – AFP 94
VEDLEGG 4 Retningslinjer for lokale forhandlinger - god forhandlingsskikk 98
VEDLEGG 5 Lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid 100
VEDLEGG 6 Avtale om OU-arbeid 101
VEDLEGG 7 Om kompetanseutvikling 103
VEDLEGG 8 Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak) 105
VEDLEGG 9 Hjelpetabell med lønnssatser 106
VEDLEGG 10 Tariffavtale om avtalefestet pensjon (AFP) 117

HOVEDTARIFFAVTALEN

Kapittel 0 - 7

KAPITTEL 0 HOVEDAVTALENS DEL A

KAPITTEL 1 FELLESBESTEMMELSER

§ 1 Innledende bestemmelser

1.0 Omfang
Denne hovedtariffavtale gjelder for arbeidsgivere som er organer i Den norske kirke.

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

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

1.3 Ekstraordinært arbeid
Settes det i gang ekstraordinære arbeider for å avhjelpe arbeidsløshet, skal det være adgang til å opprette egen tariffavtale for disse arbeiderne.

1.4 ***Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:***
Lønn
Definisjon av lønn: Lønn omfatter avtalt lønn i stillingen og faste månedlige tillegg dersom annet ikke er avtalt i denne avtale, eller i særavtale inngått mellom KA og arbeidstakerorganisasjonene.

Månedslønn er årslønn dividert med 12. Daglønn er månedslønn dividert med 30. Med timelønn forstås årslønn dividert med 1850 hvis ikke annet er avtalt.

§ 2 Tilsetting

2.1 Formkrav
Tilsetting skal skje skriftlig, jf. arbeidsmiljøloven.

2.2 Kvalifikasjoner
Ved tilsetting og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkernes kvalifikasjoner (teoretisk og praktisk utdanning samt skikkethet for stillingen).

Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt eller tilnærmet likt, kan søker hvis kjønn er underrepresentert foretrekkes når dette er i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven. Når søkere for øvrig står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes den søker som har lengst tjeneste i virksomheten.

2.3 Heltid/deltid/midlertidig tilsatt

2.3.1 Heltids-/deltidsstillinger

Det skal som hovedregel tilsettes i heltidsstilling, med mindre omfanget av arbeidet eller en vurdering av arbeidssituasjonen tilsier noe annet. Ved ledighet foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenslåing av deltidsstillinger.

Arbeidsgiver skal informere og drøfte prinsippene for bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte. Ved ledig stilling skal deltidstilsatte ved intern utlysning tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen.

De lokale parter skal drøfte utarbeidelsen av retningslinjer for hvordan det kan tilstrebes redusert bruk av deltidsstillinger. Det vises til vedlegg 5: «Lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid».

2.3.2 Midlertidig tilsetting – innleie

Arbeidsgiver skal informere og drøfte prinsippene for bruk av oppdragstakere, innleid arbeidskraft og midlertidige tilsettinger. Unntatt herfra er vikariater. Arbeidsmarkedstiltak forutsettes behandlet etter de regler som gjelder for disse.

2.4 Helseopplysninger

Se arbeidsmiljøloven § 9-3.

§ 3 Oppsigelse, omplassering

3.1 Formkrav

Oppsigelse skal skje skriftlig.

3.2 Oppsigelsesfrister

3.2.1 Hovedregel

Som hovedregel gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra oppsigelsestidspunktet.

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

3.2.2 Prøvetid mm

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

3.2.3 Andre frister

Ved oppsigelse av arbeidsavtaler i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-9 før avtalens utløp, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned regnet fra oppsigelsestidspunktet.

3.3 Innskrenkning/rasjonalisering

Ved innskrenkning/rasjonalisering skal, under ellers like vilkår, de med kortest tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde i virksomheten sies opp først, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7 (2) og Hovedavtalen § 9-4.

3.4 Omplassering

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

Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:
For stillinger i lønnsgruppe omfattes de til enhver tid gjeldende opprykks-bestemmelser hvis omplassering skyldes sykdom eller yrkesskade.

3.4.2 Andre forhold

Arbeidstaker som etter avtale med menighetsrådet/fellesrådet/virksomheten* går over til lavere lønnet stilling i virksomheten, kan som en personlig ordning beholde inntil sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet når dette er en del av avtalen.

** virksomhet i denne sammenheng: selvstendig juridisk enhet*

§ 4 Arbeidstid

4.1 Definisjon

Arbeidstid er den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeids-giver. Aktivt arbeid regnes i sin helhet med i arbeidstiden, mens hjemmevakt medregnes forholdsmessig, jf. pkt. 4.3.

4.2 37,5 t.

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-4 og 10-12.

4.2.1 Kontoradministrasjon

Kontoradministrasjonens ordinære arbeidstid skal være den som nå gjelder i den enkelte virksomhet, dog ikke ut over hva som følger av pkt. 4.2.

4.2.2 35,5 t.

Ukentlig arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer i følgende tilfelle:

1 I turnusordninger hvor ordinært arbeid må utføres mellom kl. 20.00 og kl. 06.00.
2 Ved arbeid minst hver 3. søndag.
3 Ved døgnkontinuerlig skiftarbeid.

4.2.3 33,6 t.

Ukentlig arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 33,6 timer ved helkontinuer-lig skiftarbeid eller i sammenlignbare turnusordninger.

4.2.4 Tredelt skift- og turnusarbeid

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 pr. uke.

4.3 Beredskap/vaktordninger/hjemmevakt

1. Behovet for beredskap/vaktordninger/hjemmevakt drøftes med arbeidstakerens tillitsvalgte før ordningen iverksettes, jf. aml §§ 10-3, 10 4 og 10-5.
2. Vaktordningen skal innarbeides i en plan. Beregning av arbeidstiden følger bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.
3. Arbeidstakeren plikter å delta i den vaktordningen som blir etablert.
4. Arbeidsplaner med beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet må utarbeides i samsvar med arbeidsmiljølovens krav om arbeidsfrie perioder, jf. aml § 10-8.
5. Ved beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet må arbeidstakeren være tilgjengelig slik at vedkommende kan varsles på den måten virksomheten finner formålstjenlig.
6. Arbeidstaker som er eller blir syk på det tidspunkt han etter arbeidsplanen skulle hatt beredskapsvakt, har krav på den fritid han normalt ville ha opptjent i henhold til arbeidsplanen. Om arbeidstaker er eller blir syk på det tidspunkt han etter arbeidsplanen normalt skulle hatt fri, vil han ikke ha krav på å få fridagene erstattet.
7. Vikar som går inn i oppsatt arbeidsplan, gis ubekvemstillegg og fritid etter samme regler som den arbeidstaker han erstatter.
8. Godtgjøring for særskilt arbeidstid etter § 5, pkt. 5.2, 5.3 og 5.4 betales for det beregnede antall timer og endres ikke om det inntreffer utrykninger som medfører aktivt arbeid. Tilleggene utbetales ikke til arbeidstakere som kommer inn under § 5, pkt. 5.1.3.
9. Ved utrykning på vakt betales overtidsgodtgjøring for faktisk medgått tid, jf. pkt. 6.5 og 6.6. Utgifter til reise ved utrykning på hjemmevakt godtgjøres etter reiseregulativet.

4.4 Hvilepauser/spisepauser, jf. arbeidsmiljøloven § 10-9.

4.5 Arbeidstidens inndeling

Arbeidstidens inndeling, herunder eventuell innføring av fleksibel arbeidstid, fastsettes etter drøftinger med vedkommende organisasjons tillitsvalgte uavhengig av eldre lokale avtaler om arbeidstidens inndeling.

4.6 Helgeaftener o.l.

Arbeidstakere med ordinær dagarbeidstid slutter arbeidet, uten trekk i lønn, kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften. Ovennevnte arbeidstakere med tjeneste på lørdag gis fri påskeaften uten trekk i lønn.

Betalingsbestemmelse
Beordret tjeneste på nevnte dager/aftener godtgjøres i henhold til pkt. 6.5.1. Dette punktet gjelder også for deltidstilsatte.

4.7 Reisetid utenom ordinær arbeidstid (tjenestereiser)

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.

Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:
** For ansatte som er omfattet av særavtalen om arbeidstid for prester og lederavtale for prester erstattes § 4.7 nr. 6, samt §§ 5 og 6 av HTA i staten §§ 13-16, likevel slik at § 14 nr. 1 andre setning ikke gjelder.*

§ 5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid m.m.

5.1 Avgrensninger

5.1.1 ⊗ Godtgjøring etter § 5 betales ikke under overtidsarbeid, med unntak av smusstillegg.

5.1.2 Sammenfall
Det kan ikke betales flere tillegg etter § 5 for sammenfallende tidsrom, dog betales tillegg etter pkt. 5.4 for samme tidsrom som det betales etter pkt. 5.2 eller 5.3.

5.1.3 Arbeid i ledende stilling/særlig uavhengig stilling
Tilleggene kommer som hovedregel ikke til anvendelse for arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling.

5.2 Lørdags- og søndagstillegg
For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på minst kr 50,00* pr. arbeidet time.
* Merknad: minst kr 53,00 fra 01.01.2019.

5.3 Helge- og høytidstillegg

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

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

5.4 Kvelds- og nattillegg

5.4.1 ⊗For arbeidstakere som arbeider etter skift eller turnusplan (skiftende arbeidstid fra dag til dag og/eller fra uke til uke) betales et tillegg pr. time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00. Tillegget betales også til arbeidstakere ved helse-institusjoner som dekker en del av en turnusplan, selv om vedkommende utelukkende har kvelds- eller nattjeneste.

Tillegget utbetales etter følgende tabell:

Grunnlønn		Tillegg minst kr
fra	til	
-	289 999	45,-
290 000	349 999	54,-
350 000	-	56,-

* Merknad: Med virkning fra 01.01.2019 bortfaller tabellen, og tillegget justeres med det til minst kr. 56,00 pr. time for alle som er omfattet av bestemmelsen.

5.4.2 Arbeidstakere som ikke kommer inn under pkt. 5.4.1, tilstås minst kr 25,00* pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.
* Merknad: minst kr. 28,00 fra 01.01.2019.

5.5 Delt dagsverk
Delt dagsverk benyttes kun når det er nødvendig for å opprettholde en forsvarlig drift. Dersom delt dagsverk er nødvendig, utbetales 1 timelønn pr. arbeidsdag. Hvis arbeidstakeren må møte fram flere enn 2 ganger hver arbeidsdag, er godtgjø-relsen ytterligere 1½ timelønn pr. arbeidsdag.

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

Tillegget utbetales uavhengig av andre tillegg etter § 5.

5.6 Erstatning av fridag

Dersom fridag som er erstatning for arbeid på søndag (ukentlig fridag, jf. arbeidsmiljøloven § 10-8) faller på helge- eller høytidsdag, skal det gis 1 ekstra fridag innen 1 måned. Kan slik fridag ikke gis, skal det utbetales ordinær daglønn. Dersom turnus- eller arbeidsplanen i en uke hvor søndag er arbeidsdag inneholder 2 eller flere fridager, skal den første av dem anses som erstatning for arbeid på søndag. Dette så fremt ikke annet er konkret fastslått i turnus- eller arbeidsplanen. Tilsvarende gjelder også for beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet der vakten er innarbeidet i arbeidstiden i henhold til oppsatt plan, jf. § 4.3.

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

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

5.7.2 Forsømmelse/fravær

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

5.8 Tilleggene betales for hele timer. Ved vakttjeneste betales tillegget for beregnet tid, jf. reglene i § 4, pkt. 4.3, og endres ikke om det inntreffer utrykninger som medfører aktivt arbeid på vakten. Tiden for utbetaling av tilleggene legges sammen pr. oppgjørsperiode og avrundes slik at 30 min eller mer forhøyes til hel time, mens 29 min eller mindre faller bort.

5.9 Smusstillegg

Hvis en arbeidstaker blir satt til å utføre arbeid som er spesielt ubehagelig, f.eks. på grunn av lukt, støy, varme eller håndtering av tilsmusset eller farlig materiale, tilstås vedkommende smusstillegg på minst kr 3 pr. time.

Nærmere om størrelse, innretning og hvem som skal tilstås tillegg fastsettes etter drøftinger lokalt.

Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:
For ansatte som er omfattet av særavtalen om arbeidstid for prester og lederavtale for prester erstattes § 4.7 nr. 6, samt §§ 5 og 6 av HTA i staten §§ 13-16, likevel slik at § 14 nr. 1 andre setning ikke gjelder.

§ 6 Overtid - forskjøvet arbeidstid

6.1 Definisjon
Pålagt arbeid utover den ordinære arbeidstid er overtidsarbeid.

6.2 Avgrensning
Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig.

Bestemmelsene gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstillinger. Deltidstilsatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide utover det som er fastsatt for full stilling pr. dag (dog minimum 6 timer dersom arbeidstiden varierer fra dag til dag) eller pr. uke. Deltidstilsatte utbetales godtgjøring for forskjøvet arbeidstid, jf. pkt. 6.8.

For øvrig vises til pkt. 6.3 og arbeidsmiljøloven § 10-6.

6.3 Arbeidstakere som er unntatt fra overtidsbestemmelsene
§ 6 gjelder ikke for arbeidstakere som er omfattet av
– arbeidsmiljøloven § 10-12 og/eller
– HTA kapittel 3 pkt. 3.4

Virksomheten skal foreta en konkret vurdering av hvilke ledere i HTA kapittel 3, pkt. 3.4 som ikke omfattes av overtidsbestemmelsene.

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

Kompensasjon for møtevirksomhet/annen særlig belastning

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

6.4 Divisor
Overtidstillegg utregnes etter 1.850 timer pr. år. Ved akkord beregnes prosenttillegget av den ordinære lønn.

6.5 Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid

6.5.1 133 1/3 %
For overtidsarbeid utført på helge- og høytidsdager og påskeaften, samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag.

6.5.2 100 %
1 For overtidsarbeid utført mellom kl. 21.00 og kl. 06.00. For overtidsarbeid påbegynt før kl. 06.00 som varer fram til arbeidstidens begynnelse.
2 For overtidsarbeid på lørdager og søndager.
3 For overtidsarbeid utført etter den ordinære arbeidstids slutt på dager før helgedager.

6.5.3 50 %
For overtidsarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

6.6 Prosenttillegg for arbeidstakere med skift-/turnusarbeid

6.6.1 133 1/3 %
For overtidsarbeid utført på helge- og høytidsdager og påskeaften, samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag.

6.6.2 50 %
1 For overtidsarbeid utført de 2 første timer umiddelbart før det ordinære skift begynner.
2 For overtidsarbeid utført de 4 første timer umiddelbart etter det ordinære skift slutter (jf. pkt. 6.6.3).
3 For overtidsarbeid i forbindelse med forskjøvet arbeidstid forskyves tidspunktet for 100%-tillegget tilsvarende.

6.6.3 100 %
1 For overtidsarbeid som sammenlagt overstiger 4 timer utført umiddelbart før eller etter ordinært skift.
2 For overtidsarbeid utført til andre tider enn de som framgår av pkt. 6.6.1 og 6.6.2.

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

6.8 Forskjøvet arbeidstid

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

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

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

Medfører forskjøvet arbeidstid overtidsarbeid gjelder bestemmelsene i §§ 6.5 og 6.6.

6.8.2 Forskjøvet arbeidstid foreligger ikke hvor det på grunn av forholdene etter drøftinger, jf. pkt. 4.5, er fastsatt en særskilt inndeling av arbeidstiden for enkelte arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-3 og 10-5.

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

Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:
For ansatte som er omfattet av særavtalen om arbeidstid for prester og lederavtale for prester erstattes § 4.7 nr. 6, samt §§ 5 og 6 av HTA i staten §§ 13-16, likevel slik at § 14 nr. 1 andre setning ikke gjelder.

§ 7 Ferie

I tillegg til ferieloven gjelder:

7.1 Erstatning av ferie

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

7.2 Feriepengetillegg i juni

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

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

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

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

7.3 Avtalefestet ferie

7.3.1 Arbeidstaker har rett til fem virkedager, jf. ferieloven § 5 (1), fri hvert kalenderår. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

Dersom myndighetene beslutter å iverksette den resterende del av den femte ferieuken, skal disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede ordningen.

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

7.3.3 Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie.

Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avvikling, med mindre særlige grunner er til hinder for det.

7.3.4 Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepenger.

Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjeningen av feriepenger.

7.3.5 Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferieloven § 7 (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.

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

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

§ 8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon

I tillegg til folketrygdloven med forskrifter gjelder følgende:

8.1 Utbetaling av lønn

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

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

8.1.1 Fradrag for trygd

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

8.1.2 Full lønn

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

8.2 Sykdom

8.2.1 Retten til sykelønn

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

8.2.2 Omfang/lønnens størrelse

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

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

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

8.2.3 Meldinger/dokumentasjon/kontroll

8.2.3.1 Egenmelding/legeerklæring

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

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

8.2.3.2 Friskmelding

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

8.2.3.3 Kontroll

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

8.2.4 Erstatningskrav

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

8.3 Svangerskap, fødsel og adopsjon

8.3.1 Opptjeningstid

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

8.3.2 Rett til fødselspermisjon

Dersom moren har vært i virksomhetens tjeneste i et sammenhengende tidsrom av 9 måneder, har hun rett til fødselspermisjon med lønn selv om hun ikke har omsorg for barnet. Når denne rett til lønn under fødselspermisjon er opparbeidet i offentlig tjeneste, beholdes den ved direkte overgang til stilling i virksomhet som omfattes av denne avtale når stillingen er tiltrådt.

8.3.3 Arbeid under svangerskapet

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

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

8.3.4 Amming

Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn frem til barnet fyller to år.

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, eller er samboere i ekteskapslignende forhold, hvis det av folkeregisteret fremgår at de har hatt samme adresse de siste to årene.

8.3.6 Fedrekvote

Faren har rett til full lønn på de vilkår og i det omfang som fremgår av folketrygdloven § 14-12.

8.3.7 Varslingsplikt

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

8.3.8 Ny permisjon

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

8.4 Barns og barnepassers sykdom

Rett til permisjon jf. arbeidsmiljøloven § 12-9.

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

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

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

8.6 ***Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:***
Forutsatt rett til tjenestefri med lønn etter § 8.3.1, har foreldrene i tillegg rett til sammenlagt å ha inntil 3 års tjenestefri uten lønn. Får foreldrene på nytt barn og de på det tidspunkt har benyttet mer enn to år av retten til tjenestefri uten lønn etter første ledd, har foreldrene samlet likevel rett til tjenestefri uten lønn i ett år for hvert barn, dersom rett til tjenestefri med lønn etter § 8.3.1 er opptjent på nytt. Tar ikke begge foreldrene omsorg for barnet, kan hele eller deler av retten til tjenestefri uten lønn overføres til en annen som tar omsorg for barnet. Dersom en arbeidstaker gjør bruk av sin rett til delvis permisjon, skal den del av permisjonsperioden som går utover det tidsrom vedkommende har rett til tjenestefri med full lønn eller 80 % lønn etter § 8.3.1 gå til fradrag i de 3 årene foreldrene har rett til tjenestefri uten lønn etter denne bestemmelse.

Permisjonen(e) må tas før barnet fyller 12 år. En arbeidstaker kan ikke kreve å ta ut permisjon som deltid, eller for kortere tidsrom enn 6 måneder. Slik permisjon kan imidlertid gis dersom tjenesten tillater det.

Arbeidstakers rett etter § 8.3.5 kommer i tillegg.

8.7 ***Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:***
Arbeidstakere som har omsorg for barn under 18 år med livstruende eller annen svært alvorlig sykdom eller skade, har til sammen rett til tjenestefri med full lønn i inntil 3 år for det enkelte barn. Vilkårene for slik tjenestefri følger reglene i arbeidsmiljøloven § 12-9 og folketrygdloven kapittel 9.

8.8 ***Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:***
Arbeidstaker som har omsorg for langvarig syke barn eller barn med nedsatt funksjonsevne har innenfor tidsrammene etter statens Hovedtariffavtale av 1.12.2016 § 20 nr. 3 i paragrafen rett til tjenestefri med lønn dersom vedkommende må delta i kurs eller annen opplæring ved godkjent helseinstitusjon for å kunne ta seg av og behandle barnet, jf. folketrygdloven §§ 9-13 til 9-16. Det samme gjelder ved deltakelse på foreldrekurs ved godkjente offentlige kompetansesentra.

8.9 ***Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:***
Arbeidstaker som pleier nærstående i hjemmet i livets sluttfase, har krav på tjenestefri med lønn i inntil 60 dager for hver pasient.

8.10 ***Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:***
I den lønn og eventuelt tillegg til lønn som arbeidstakeren får utbetalt etter § 8.6, § 8.7, § 8.8 og § 8.9, skal det gjøres fradrag for offentlige pensjons- eller trygdeytelser. Dersom slike pensjons- eller trygdeytelser blir innvilget for et tidsrom tilbake, hvor lønn allerede er utbetalt, kan arbeidsgiver for dette tidsrommet kreve overført til seg så stor del av pensjons- eller trygdeytelsene som trengs til dekning av lønn som er utbetalt under fraværet. Arbeidstaker har plikt til å søke om slike ytelser der de finnes, og ytelsene er kjent for vedkommende.

§ 9 Lønn under avtjening av verneplikt

9.1 Førstegangstjeneste/repetisjonsøvelser
Arbeidstakere med minst 6 måneders sammenhengende tjeneste i virksomheten, har rett til slik lønn som nevnt i pkt. 9.2 ved tvungen militærtjeneste, sivil tjenesteplikt, plikttjeneste i sivilforsvaret, i politireserven og i heimevernet. Ved tvungne repetisjonsøvelser gis tilsvarende lønn for inntil 1 måned i kalenderåret.

9.2 Lønnens størrelse

9.2.1 Forsørger
Arbeidstakere med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under 18 år. Det samme gjelder dersom ektefelle/ samboer har lavere inntekt enn 3 G. For definisjon av samboer, se pkt. 10.3 B. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig.

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

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

9.3 ***Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:***
Ferie opptjenes under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt som om arbeidstakeren var i ordinært arbeid, dersom arbeidstakeren utbetales lønn etter §§ 9.1, 9.2.1 og 9.2.2 ovenfor.

Opptjent ferie kan anses avviklet under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt med maksimum 3 uker i tiden 1. juni - 30. september og resten innenfor ferieåret. Det utbetales i tilfelle feriepenger for denne tiden. Trekk etter § 9.2.1 og § 9.2.2 faller da bort. For en arbeidstaker som ikke har lønn etter § 9.1 og § 9.2.1 gjelder ferieloven § 10 nr. 5.

§ 10 Ytelser etter dødsfall/gruppelivsforsikringer

Pkt. 10.1 til 10.5 gjelder kun for kirkelig fellesråd og menighetsråd.

10.1 Etterlatte

For arbeidstaker, herunder arbeidstakere som går på arbeidsavklarings-penger eller uføretrygd, utbetales ved dødsfall et engangsbeløp til ektefelle/partner iht. Lov om registrert partnerskap/samboer/andre som for en vesentlig del ble forsørget av arbeidstakeren.

Beløpet fastsettes slik:

10.2 Ytelser

Under	51 år	10,0 G	(G= grunnbeløpet i folketrygden)
	51 år	9,5 G	
	52 år	9,0 G	
	53 år	8,5 G	
	54 år	8,0 G	
	55 år	7,5 G	
	56 år	7,0 G	
	57 år	6,5 G	
	58 år	6,0 G	
	59 år	5,5 G	
Over	59 år	5,0 G	

10.3 ⊗ Forsikringssummens begunstigelse

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

A Avdødes ektefelle (se dog bokstav C).
Likt med ekteskap etter denne bestemmelse regnes registrert partnerskap etter lov av 30.04.1993.

B Samboer (se dog bokstav C).
Som samboer regnes person avdøde levde sammen med på dødsfalls-tidspunktet og som ved bekreftelse fra folkeregisteret kan dokumentere at samboerforholdet har bestått de siste 2 år. Dette gjelder likevel ikke dersom det på dødsfallstidspunktet forelå hindringer for at lovlig ekteskap/partnerskap kunne inngås.

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

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

10.4 Begravelsesbidrag

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

10.5 Forsikring

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

10.6 ***Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke***

Ektefelle er definert i ekteskapsloven §§ 1 og 95.

Som samboere regnes:

- *To personer som har levd sammen i ekteskapslignende forhold hvis det i folkeregisteret framgår at de har hatt samme bolig de siste to årene, eller*
- *To personer med felles barn og felles bolig.*

Ytelser ved dødsfall - Gruppelivsordning

1. *Dersom det utbetales erstatning etter yrkesskadeforsikringsloven ved dødsfall, skal det ikke utbetales ytelse etter denne bestemmelsen. Dersom erstatningen etterlatte har krav på etter yrkesskadeforsikringsloven er lavere enn ytelsene etter denne bestemmelsen utbetales differansen i tillegg til utbetalingen etter loven.*

2. *Når en arbeidstaker dør, utbetales de etterlatte et engangsbeløp som fastsettes slik (G = grunnbeløpet i folketrygden):*
   A. *Ektefelle, registrert partner eller samboer: 10 G.*
   B. *Hvert barn under 25 år: 4 G.*
   C. *Dersom det ikke er etterlatte som nevnt i pkt. A, utbetales i tillegg 1 G til hvert barn under 25 år.*
   D. *Dersom det ikke er etterlatte etter pkt. A og/eller B, utbetales andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde, til sammen 4 G. Beløpene beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.*

3. *Til etterlatte etter arbeidstaker som dør innen ett år etter påbegynt permisjon - og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløpet etter vanlige regler.*

4. *Til etterlatte etter arbeidstaker som har omsorgspermisjon etter tilleggsavtalens § 8-6 - og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløpet etter vanlige regler.*

5. *Dersom det ikke finnes etterlatte som nevnt i nr. 2 ovenfor, utbetales 3 G til dødsboet.*

6. *Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) fastsetter nærmere regler.*

7. *Etterlatte, eventuelt dødsboet, etter heltidsansatte og deltidsansatte arbeidstakere utbetales samme engangsbeløp etter denne bestemmelsen.*

   Etterlatte, eventuelt dødsboet, etter arbeidstakere med flere stillingsforhold i rettssubjektet Den norske kirke, utbetales likevel ikke mer enn ett fullt engangsbeløp, jf. Bestemmelsen om gruppeliv.

8. *Virksomheten plikter å tegne gruppelivsforsikring til dekning av ovennevnte ytelser.*

§ 11 ⊗Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom

Pkt. 11.1-11.9 gjelder kun for kirkelig fellesråd og menighetsråd

11.1 Yrkesskade

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

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

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

11.2 Skade på reise

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

11.3 Alle tilsatte / tidligere tilsatte

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

11.4 Tap i fremtidig erverv

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

11.5 Menerstatning

Ved varig medisinsk invaliditet på minst 15 % ytes i tillegg menerstatning på følgende måte:

15-29%	medisinsk invaliditet:	1 G
30-70%	medisinsk invaliditet:	2 G
Over 70%	medisinsk invaliditet:	3 G

11.6 Død

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

11.7 Samordning av §§ 10 og 11

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

11.8 Samordning av reglene med Lov om yrkesskadeforsikring

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

I de tilfeller der den skadelidte eller etterlatte vil oppnå høyere samlet erstatning etter § 11, pkt. 11.1 – 11.7 enn etter Lov om yrkesskadeforsikring, utbetales differansen i tillegg til erstatning etter Lov om yrkesskadeforsikring.

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

11.10 ***Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:***
Ektefelle er definert i ekteskapsloven §§ 1 og 95.

Som samboere regnes:
- *To personer som har levd sammen i ekteskapslignende forhold hvis det i folkeregisteret framgår at de har hatt samme bolig de siste to årene, eller*
- *To personer med felles barn og felles bolig.*

Ytelser ved yrkesskade

1. *Med yrkesskade forstås skade eller sykdom som anses som yrkesskade etter folketrygdloven § 13-3 «Yrkesskade», § 13-4 «Yrkessykdommer som likestilles med yrkesskade» og § 13-15 «Forholdet til krigspensjonslovgivningen».*

   Erstatning ytes også når arbeidstakeren skades ved ulykke på direkte reise mellom hjem og oppdragssted (uten at arbeidstakeren har vært innom sitt faste arbeidssted) og på tjenestereise.

2. *Rammes en arbeidstaker av en yrkesskade, skal arbeidsgiveren bære utgiftene ved sykebehandling og helbredelse samt andre utgifter forårsaket av yrkesskaden i den utstrekning utgiftene ikke dekkes av det offentlige.*

3. *En arbeidstaker som ikke kan utføre sitt arbeid som følge av yrkesskade, har rett til tjenestefri med full lønn inntil 49 uker og 5 kalenderdager. I tillegg kommer arbeidsgiverperioden.*

   Kirkerådet eller den det bemyndiger, kan tilstå ytterligere tjenestefri med lønn hvis det er grunn til å tro at arbeidstakeren innen rimelig tid kan gjenoppta arbeidet.

   Ved overføring til lavere stilling som følge av yrkesskade, beholder arbeidstakeren den tidligere stillings lønn etter reglene i § 3.4.1.

4. *Retten til tjenestefri med lønn opphører ved utløpet av eventuell oppsigelsesfrist. For arbeidstakere som er antatt til tidsbegrensede arbeidsforhold, utløper retten når ansettelsesforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunktet over på folketrygden.*

5. *Hvis en arbeidstaker dør som følge av yrkesskade, utbetales de etterlatte, jf. nr. 6, en engangserstatning tilsvarende 15 G (G = grunnbeløpet i folketrygden).*

Beløpene beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.

6. *Engangserstatningen utbetales i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge de er nevnt):*
   A. *Ektefelle, registrert partner, eller samboer, jf. ovenfor (se dog bokstav B).*
   B. *Barn under 20 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle/ registrert partner eller samboer, jf. bokstav A.*
   C. *Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde. KMD fastsetter nærmere regler.*

7. *Ved yrkesskade som fører til ervervsmessig uførhet på 100 %, settes erstatningssummen til 15 G. Har skadelidte bare tapt deler av sin ervervsevne, reduseres erstatningen tilsvarende.*

Beløpet beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.

8. *Ved varig medisinsk invaliditet på 15 % eller mer ytes i tillegg ménerstatning på følgende måte:*

   15-29 % medisinsk invaliditet 1 G.
   30-70 % medisinsk invaliditet 2 G.
   Over 70 % medisinsk invaliditet 3 G.

9. *Det totale erstatningsbeløpet etter nr. 7 og 8 kan ikke overstige 15 G. Ved beregningen legges grunnbeløpet på oppgjørstidspunktet til grunn.*

10. *Erstatning etter ovennevnte regler tilstås dersom skaden eller sykdom ble konstatert etter 1. mai 1996. Dersom skaden er inntrådt eller sykdommen konstatert på et tidligere tidspunkt følges de tariffbestemmelser som gjaldt på det tidspunkt. Ved definisjon av begrepet konstatert legges yrkesskade-forsikringsloven § 5 til grunn.*

    Med virkning fra 1. november 1998 er deltidsansatte omfattet av bestemmelsene her på lik linje med tilsatte i heltidsstilling. Dette innebærer at ved yrkesskade eller yrkessykdom som anses som yrkesskade konstatert 1. november 1998 eller senere, utbetales deltidsansatte erstatning etter de samme regler som for heltidsansatte. Dersom skaden er inntrådt eller sykdommen konstatert på et tidligere tidspunkt, følges de regler som gjaldt for deltidsansatte på det tidspunkt.

11. *Den samlede utbetaling til etterlatte etter ytelser etter bestemmelser om yrkesskade og gruppeliv kan ikke overstige 18 G. Begrensningen gjelder ikke hvis ytelsen ved gruppeliv alene gir høyere utbetaling. I slike tilfeller utbetales ytelsene etter bestemmelsen om gruppeliv.*

    Deltidsansatte med flere stillingsforhold i rettssubjektet Den norske kirke eller deres etterlatte, utbetales ikke mer enn den tilsvarende utbetaling til ansatte i heltidsstilling eller deres etterlatte.

12. *I de tilfeller der arbeidstakeren eller de etterlatte vil oppnå høyere erstatning etter yrkesskadeforsikringsloven med forskrifter, utbetales erstatning etter lovens regler.*

Dersom erstatningen etter bestemmelsen om yrkesskade er høyere enn etter yrkesskadeforsikringsloven med forskrifter, utbetales differansen i tillegg til utbetalingen etter loven.

13. Virksomheten plikter å tegne forsikring til dekning av ovennevnte ytelser.

§ 12 Lønnsansiennitet og andre lønnsbestemmelser

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.

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

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

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

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

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

12.4 Avlønning av vikarer

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

Har en særlige vansker med å rekruttere til vikariatet, kan det gis en særskilt lønnskompensasjon, jf. kapittel 4 pkt. 4.3 og kapittel 5 pkt. 5.3, ved vikariater på inntil 1/2 års varighet.

12.5 Avlønning av alderspensjonister

Alderspensjonister kan engasjeres på pensjonistvilkår herunder AFP-pensjonister som mottar AFP etter pensjonsordningens ordinære regler jf. vedlegg 3 § 5 pkt. 5.2. Ordningen gjelder ikke AFP-pensjonister, jf. vedlegg 3 § 5 pkt. 5.1 (folketrygd-beregnet AFP).

Timelønn er kr 201,00 pr. faktisk arbeidet time. Utover dette utbetales lørdags- og søndagstillegg, helge- og høytidstillegg og kvelds- og nattillegg slik det fremgår av § 5. Personer som er engasjert etter denne bestemmelsen beholder pensjonen uforandret og skal ikke meldes inn i pensjonsordningen (TPO).

Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:

§ 12 Lønnsansiennitet og andre lønnsbestemmelser

Godskriving av lønnsansiennitet etter reglene i denne paragraf kan ikke overstige 100 % for samme tidsrom.

Lønnsansiennitet er:
- *Tjenestetid som opparbeides i stilling(er).*
- *Eventuell tidligere annen tjeneste som godskrives etter reglene i § 12.1.1.*
- *Tilleggsansiennitet som gis etter reglene under.*
- *Permisjoner etter § 12.1.2.*

Tilleggsansiennitet er:
- *Ansiennitet som arbeidstakeren kan gis ved ansettelse utover det vedkommende etter gjeldende godskrivingsregel har krav på.*
- *Bedret ansiennitet som arbeidstakeren gis ved lokale forhandlinger.*
- *Tilleggsansienniteten faller bort ved overgang til annen stilling.*

Ved ansettelse innplasseres arbeidstaker med høyere akademisk utdanning med

laveste garantilønn/laveste årslønn på minst 415.200 kroner, og gis tilsvarende fiktiv lønnsansiennitet. Den lønnsansiennitet arbeidstakeren har krav på etter de generelle godskrivingsreglene kommer i tillegg.

Ved ansettelse godskrives tre år av utdanningstiden som bachelorgrad eller tilsvarende i lønnsansienniteten.

§ 12.1.1 siste ledd erstattes med:
All yrkespraksis av mer enn tre mnd. sammenhengende varighet godskrives fullt ut.

Tillegg til § 12.1.1
Følgende gis også lønnsansiennitet ved tilsetting:
All militærtjeneste, sivilforsvarstjeneste, og siviltjeneste godskrives fullt ut. Permisjon ved oppdrag i tjenestemannsorganisasjon og for å utføre offentlige verv.

Tillegg § 12.1.2
Følgende permisjoner avbryter ikke lønnsansienniteten:
1. *Permisjon med hel eller delvis lønn.*
2. *Permisjon ved oppdrag i tjenestemannsorganisasjon og for å utføre offentlig verv.*
3. *Permisjon uten lønn ved militærtjeneste, sivilforsvarstjeneste, og ved arbeid i internasjonale operasjoner, hjelpeorganisasjoner, misjonsorganisasjoner og lignende.*
4. *Permisjon uten lønn for omsorgsarbeid.*
5. *Permisjon uten lønn for å utdanne seg videre for tjenesten med inntil 3 år. En arbeidstaker som på grunn av omsorgsarbeid har fått sin utdannelse forsinket eller utsatt, kan få medregnet inntil 1 år.*

§ 13 Stedfortredertjeneste/konstituering

13.1 Plikt til å utføre stedfortredertjeneste

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

13.2 Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling for en periode utover en uke sammenhengende, utbetales den høyere lønnede stillings lønn fra første dag, når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde. Ved beordring til høyere lønnet stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele det ansvar som er tillagt stillingen, kan det etter drøftinger med tillitsvalgte avtales en passende godtgjøring.

13.3 Ferie/ferievikariat

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

** Merknad: Bestemmelsen gjelder ikke for rettssubjektet Den norske kirke.*

13.4 Konstituering

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

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

§ 14 Permisjon

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 arbeidsdager pr. kalenderår. Det kan avtales fleksibelt uttak av permisjonsdagene.

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 ukefridag, gis ny fridag 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 Lønnsutbetaling

1. Når ikke annet er bestemt, utbetales lønn den 12. i måneden. Dette gjelder også faste lønnstillegg og variable lønnstillegg for foregående måned hvis det er praktisk mulig.
2. Lønn utbetales til konto i bank eller ved utbetalingsanvisning.
3. Faller lønningsdagen på lørdag, søndag, helgedag eller offisiell fridag, skal lønnen utbetales siste virkedag før slike dager.
4. I særskilte tilfeller kan arbeidstakeren få inntil 2 måneders lønn utbetalt på forskudd. Det skal inngås skriftlig avtale med arbeidstakeren om tilbakebetalingen.
5. Når en sykmeldt arbeidstaker fratrer med alders- eller uførepensjon, skal lønnen løpe til utgangen av vedkommende kalendermåned.
6. Ved dødsfall utbetales lønn til og med den måneden arbeidstakeren dør.

KAPITTEL 2 PENSJONSFORHOLD

Kapittel 2 gjelder kun for kirkelig fellesråd og menighetsråd*.

2.0 Definisjon

Med tjenestepensjonsordning, 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. Henvisninger til lov og forskrifter innebærer de til enhver tid gjeldende.

Tjenestepensjonen samordnes etter bestemmelsene i Lov 6. juli 1957 nr. 26 om samordning av pensjons- og trygdeytelser, jf. TPO-vedtektene § 1-3.

2.1 Tjenestepensjonsordning

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

2.1.1 Pensjonsordningen skal omfatte alle tilsatte (faste og midlertidige).

2.1.2 Pensjonsordningen skal garantere medlemmene en samlet alderspensjon på minst 66 % av pensjonsgrunnlaget ved full opptjening. Pensjonsordningen skal også gi rett til uføre-, ektefelle- og barnepensjon.

Pensjonsopptjeningen skal skje lineært, dvs. at 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 punkt 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.

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

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

2.1.4 Garantibestemmelsen

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

Garantien gjelder tidligst fra 67 år og anvendes på summen av

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

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

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

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

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

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

2.1.5 Fastsettelse av aldersgrenser og regler om rett til å ta ut alderspensjon før nådd aldersgrense skal følge de samme prinsipper som gjelder i Statens Pensjonskasse. 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. Barnepensjon reguleres etter første punktum i leddet her.

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

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

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

Når en arbeidstaker har gått over fra et høyere til et lavere samlet pensjonsgrunnlag, skal pensjonsgrunnlaget slik det fremkommer av 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.

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

2.1.8 Pensjonsrettighetene, herunder lineært beregnede og regulerte oppsatte pensjonsrettigheter, skal for alle 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.

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

2.1.10 Ved skifte av selskap/pensjonskasse skal dette drøftes med de tillitsvalgte. Drøftingsplikten inntrer tidligst mulig og senest før oppsigelse er vedtatt og levert dagens leverandør av tjenestepensjonsforsikring.

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

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

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

Uttalelse fra tillitsvalgte som representerer de aktive arbeidstakere som er omfattet av pensjonsordningen skal følge saken fram til endelig avgjørelse i virksomhetens øverste organ.

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 lønnsplassering 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

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

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

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

2.3.3 Nedgang i pensjonsgrunnlaget

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

Pensjonen beregnes i så fall slik:

– Det høyere pensjonsgrunnlaget (gjennomsnittsgrunnlaget i toårsperioden) medregnes for så mange pensjonsgivende tjenesteår som vedkommende i alt hadde opptjent fram til slutten av denne perioden.

– I tillegg kommer pensjon beregnet etter det nye (lavere) pensjonsgrunnlag for de tjenesteår vedkommende har opptjent etter nevnte tidspunkt, likevel ikke for flere år enn at det til sammen blir full tjenestetid.

2.4 Arbeidstakere med særaldersgrenser

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

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

Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:

ERSTATNING TIL KAPITTEL 2

For ansatte i rettssubjektet Den norske kirke fastsettes pensjonsordningen i avtaleperioden etter lov om Statens pensjonskasse, samt de til enhver tid gjeldende forskrifter til loven.

For arbeidstakere som fratrer med rett til straks begynnende pensjon, skal pensjonen minst svare til en pensjon basert på et pensjonsgrunnlag beregnet etter lov

om Statens pensjonskasse kapittel 3, måneden før siste regulering av grunnbeløpet i folketrygden og tillagt denne regulering.

Vedtekter for tjenestepensjonsordningen (TPO) gjelder ikke for rettssubjektet Den norske kirke.

*****Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:***
Ansatte i rettssubjektet Den norske kirke ansatt 1. Januar 2017 eller senere, har krav på AFP, jf. vedlegg 10.

KAPITTEL 3 GENERELLE LØNNS- OG STILLINGSBESTEMMELSER

3.0 Bruttolønn

Lønnssystemet er et bruttolønnssystem.

3.1 Endret plassering i lønnskapittel

Innplassering i kapittel 3 pkt. 3.4, kapittel 4 eller kapittel 5 skjer ved tilsetting. Endring av kapitteltilhørighet kan skje dersom det har saklig grunn i stillingens oppgaver og ansvar, jf. dog pkt 3.4.0 (3). Før slik endring skal arbeidsgiver drøfte med den berørte arbeidstakerorganisasjon.

3.2 Lokal lønnspolitikk

Lønnssystemet forutsetter en lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte, slik at det skapes forutsigbarhet og mulighet for den ansatte til å innrette seg i henhold til lønnspolitikken. Arbeidsgiver tar initiativ til regelmessig revidering av lokal lønnspolitikk, for å sikre seg at det er sammenheng med virksomhetens mål. Den lokale lønnspolitikken og kriterier for lokale lønnstillegg utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner.

Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:
Det skal tilstrebes enighet om lokal lønnspolitikk.

Det forutsettes at lønn benyttes som et personalpolitisk virkemiddel.

Lønnspolitikken skal blant annet bidra til å:
- Motivere til kompetanseutvikling
- Beholde, utvikle og rekruttere
- Sikre kvalitativt gode tjenester

Lokal lønnspolitikk utformes slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement for arbeid av lik verdi.

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling. Arbeidstakere i adopsjons-, fødsels-, og andre lønnede permisjoner skal gis muligheter for lønnsutvikling gjennom lokale forhandlinger.

Der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn kjønn, skal arbeidsgiver i samråd med de tillitsvalgte rette opp lønnsforskjellene i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven § 34.

3.2.1 Lokale drøftinger

De lokale parter skal årlig, etter initiativ fra arbeidsgiver, avholde ett eller flere lønnspolitiske drøftingsmøter som samlet omfatter alle lønnskapitlene. Det anbefales at det også avholdes særskilte drøftingsmøter for de årlige forhandlingene for henholdsvis kapittel 3.4, 4 og 5. Drøftingene tar utgangspunkt i virksomhetens totale situasjon, lokal lønnspolitikk, lønnspolitiske retningslinjer for lokale forhandlinger og bruk av Hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser. Videre drøfter

partene kriterier for lokale lønnstillegg.

Arbeidsgiver skal hvert år legge fram tallmateriale som viser lønnsnivå og lønnsutvikling bl.a. fordelt på kjønn som grunnlag for også å kunne drøfte likelønn.

De sentrale parter forutsetter at de lokale forhandlinger gjennomføres på en rasjonell og hensiktsmessig måte. De lokale parter oppfordres til å finne praktiske arbeidsformer ved f.eks. å samordne forhandlingene. Det skal føres referat fra drøftingsmøtet hvor det skal framgå enighet mellom partene om dette.

Vedlegg 4: «Retningslinjer for lokale forhandlinger – god forhandlingsskikk» gjelder, med mindre partene lokalt etter drøftinger blir enige om noe annet.

3.2.2 Lønnssamtale

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

Ved gjeninntreden etter foreldrepermisjon med varighet utover 6 måneder skal arbeidstakeren tilbys en samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling.

Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:
Arbeidsgiver skal inntil 12 måneder etter ansettelse, og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse, vurdere arbeidstakerens lønnsplassering på ny innenfor stillingens lønnsalternativer. Tillitsvalgte orienteres årlig om bruken av bestemmelsen.

3.2.3 Livsfase- og seniorpolitikk

Virksomheten skal ta helhetlige hensyn i sin personalpolitikk. Virksomheten bør legge til rette for en aktiv livsfasepolitikk, herunder seniorpolitiske tiltak og holdningsskapende arbeid.

Virksomheten skal utvikle virkemidler for å motivere seniorarbeidstakere til å stå lenger i arbeid. Slike virkemidler kan være:
- tilpasset arbeidstid,
- tilrettelegging av arbeidsoppgaver,
- tilbud om fysisk trening
- tilbud om vedlikehold og videreutvikling av kompetanse
- tjenestefri med lønn eller utbetaling av seniortillegg

Arbeidsgiver kan avtale virkemiddelbruk med den enkelte arbeidstaker. Arbeidsgiver drøfter med de tillitsvalgte alternative virkemidler og orienterer om inngåtte avtaler.

Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:
For å motivere eldre arbeidstakere til å stå lenger i arbeid, gis tjenestefri med lønn tilsvarende åtte dager pr. år fra det kalenderåret man fyller 62 år. Arbeidsgiver kan avtale ytterligere virkemiddelbruk med de tillitsvalgte.

3.2.4 Rett og plikt til forhandlinger

De lokale parter har en gjensidig plikt til, etter skriftlig krav fra den annen part, å gjennomføre forhandlinger etter hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser. Dersom annet ikke er avtalt, skal partene innen 14 dager ha avtalt møtetidspunkt for gjennomføring av forhandlingene.

3.3 Kompetanse – læring og utvikling

3.3.1 Kompetanseutvikling

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

Kirkelige virksomheter 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 og prestetjeneste. Partene vil derfor understreke det verdifulle at arbeidstakerne stimuleres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, samt at de kirkelige arbeidsgiverne 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 kompetansehevende 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 kompetansehevende tiltak.

3.3.3 Samarbeidsorganer

Samarbeidet mellom partene om kompetanseutvikling foregår på ulike nivåer:

I virksomheten skal saker knyttet til etter- og videreutdanning normalt behandles i arbeidsmiljøutvalget, eventuelt i andre samarbeidsorganer partene blir enige om. Dersom det ikke er etablert arbeidsmiljøutvalg, skal slike saker behandles i administrasjonsutvalget der dette finnes.

Partene lokalt kan opprette partssammensatte samarbeidsorganer mellom flere fellesråd 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

3.4 Ledere

3.4.0 Innledende merknader

1. Lederstrukturen fastsettes lokalt.
2. Lønnsfastsettelsen for ledere skjer lokalt gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelser i Hovedtariffavtalen.
3. Virksomhetens øverste leder(e) får lønn fastsatt etter kapittel 3, pkt. 3.4.1. Øvrige ledere får lønn fastsatt etter bestemmelsene i hhv. kapittel 3.4.2, kapittel 4 eller kapittel 5. Ved uenighet avgjør virksomheten innplasseringen i tråd med vedtatt organisasjonsstruktur, dog med begrensningen i 3.4.2 siste setning.

3.4.1 Lederavlønning – øverste leder(e)

Lønn til daglig leder av virksomheten, og lederstillinger på tilsvarende nivå og/eller med sammenlignbart arbeids- og ansvarsnivå, fastsettes etter forhandlinger. Vurdering av lederlønninger kan foretas en gang i året.

Grunnlaget for vurderingene er ett eller flere av følgende kriterier:

- Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens målrettede aktiviteter
- Utøvelse av lederskap i forhold til virksomhetens mål
- Betydelige organisatoriske endringer
- Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft.

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

Stillingskoder	
4950	Daglig leder/kirkeverge
4955	Leder (hovedbenevnelse)
4955	Assisterende leder
4955	Bygg- og anleggssjef
4955	Direktør
4955	Generalsekretær
4955	Gravlundssjef
4955	Personalsjef
4955	Økonomisjef

Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:

1170	*Biskop*
1061	*Assisterende direktør*
1062	*Direktør*
1060	*Avdelingsdirektør*

3.4.2 Lederavlønning – andre ledere*

Lønn til ledere som i sin stilling innehar delegert budsjett-, økonomi- eller personalansvar, fastsettes etter forhandlinger lokalt.

4810	Leder (hovedbenevnelse)
4810	Leder
4810	Domprost

Bruk av 3.4.2 i virksomhetene skal godkjennes av en sentral partssammensatt nemnd.

*Merknad: Innføres med virkning fra 01.05.2019.

3.4.3 Forhandlingsbestemmelser og tvisteløsning for kapittel 3.4.2*

Forhandlingene gjennomføres en gang pr. år. Det kan ved forhandlinger avtales at hele eller deler av lønnsfastsettelsen foretas av arbeidsgiver. Virkningsdato for lønnsendringer er 1.5. med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato for iverksetting. Forhandlinger etter denne bestemmelsen bør gjennomføres i tidsrommet mellom 1.5 og 1.10 hvert år.

Grunnlaget for forhandlingene er blant annet ett eller flere av følgende kriterier:
- endret ansvarsområde
- oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål
- utøvelse av lederskap
- betydelige organisatoriske endringer
- behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft
- kompetanse

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

Dersom ingen av disse løsningene fører fram kan det benyttes voldgift. De sentrale parter, KA og den angjeldende arbeidstakerorganisasjon, avgjør hvilken type voldgift som skal benyttes. Ved uenighet gjelder Hovedavtalen § 4-3. Lønnstvister bør være avgjort innen to måneder etter gjennomførte forhandlinger. Denne bestemmelsen om anke gjelder ikke avgjørelser når lønnsreguleringen etter avtale fordeles av arbeidsgiver, jf. første ledd.

Ved behov kan partene oppta forhandlinger i tillegg til de årlige lønnsforhandlingene. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste

tilbud skal da vedtas.

*Merknad: Innføres med virkning fra 01.05.2019.

3.4.4 Forholdet til øvrige forhandlingsbestemmelser*
Pkt. 3.4.1, 3.4.2 og 3.4.3 erstatter øvrige forhandlingsbestemmelser i Hovedtariffavtalen for berørte stillinger. Ledere omfattet av 3.4.1 og 3.4.2 skal normalt være sikret en årlig lønnsutvikling.

*Merknad: Innføres med virkning fra 01.05.2019.

3.5 Hovedtillitsvalgt/områdetillitsvalgt/fellestillitsvalgt – avlønning

De arbeidstakere som er innvilget hel permisjon for å fungere som hovedtillitsvalgt/ områdetillitsvalgt/fellestillitsvalgt, avlønnes med minimum kr 430 000,00 uten tilståelse av eventuelle tillegg. Avlønningen er pensjonsgivende og vurderes en gang i året.

Hovedtillitsvalgt/områdetillitsvalgt/fellestillitsvalgt som er innvilget permisjon minst 2 dager pr. uke som en fast ordning, skal ha lønn etter samme bestemmelse for den tiden vedkommende fungerer som sådan.

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).

Hovedtillitsvalgt/områdetillitsvalgt/fellestillitsvalgt som helt eller delvis fritas for arbeid, tjener opp lønnsansiennitet etter de vanlige reglene.

3.6 Tilleggslønn

Gjelder kun for kirkelig fellesråd og menighetsråd*:

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

- Kapittel 1, § 5, pkt. 5.2 Lørdags- og søndagstillegg
- Kapittel 1, § 5, pkt. 5.4 Kvelds- og nattillegg

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

Dersom partene lokalt er enige om det, kan også tillegg etter § 5.3 og 5.5 utbetales som pensjonsgivende tilleggslønn.

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

Midlertidige avvik fra gjeldende arbeidsplan for kortere tidsrom enn 6 uker skal ikke

medføre endring i utbetaling av faste tillegg til månedslønn. Ved faktiske merbelastninger i form av flere kvelds- og nattevakter og lørdags- og søndagsvakter i avviksperioden, utbetales differansen i forhold til det beregnede faste tillegget.

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

Deltidsansatte, vikarer og ansatte med tidsbegrenset tilsetting som får månedslønn, får tillegget beregnet på samme måte som for faste heltidstilsatte.

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

Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:

Tilleggslønn

Pkt. 3.6 Tilleggslønn erstattes av bestemmelser i vedlegg 4 i HTA i staten for LO/YS/UNIO og Akademikerne (om Pensjonsgivende variable tillegg).

KAPITTEL 4 SENTRALT LØNNS- OG STILLINGSREGULATIV

Sentralt lønns- og stillingsregulativ inneholder de ulike stillingsgruppenes garantilønn ved 0 års lønnsansiennitet, lønnstillegg på bakgrunn av fastsatt ansiennitet, lokale forhandlingsbestemmelser, innledende merknader og stillingskoder med hovedbenevnelse.

Virkemidler

Med hjemmel i punkt 4.1 kan følgende virkemidler brukes:

a) Fast kronetillegg
b) Kun for rettssubjektet Den norske kirke: Arbeidstaker i stilling plassert i lønnsgruppe, kan få endret plassering innenfor lønnsgruppens alternativer.

Med hjemmel i punkt 4.2 og 4.3 kan følgende virkemidler brukes:

a) Fast kronetillegg
b) Tidsavgrenset kronetillegg
c) Arbeidstaker i stilling plassert i lønnsgruppe, kan få endret plassering innenfor lønnsgruppens alternativer.
d) Arbeidstaker kan plasseres i en annen lønnsgruppe
e) Arbeidstaker kan overføres til annen stillingskode.
f) Unormerte stillingskoder kan lokalt knyttes til en bestemt lønnsgruppe.

4.1 Lokale forhandlinger

Partene sentralt kan avsette en viss andel av den økonomiske rammen til lokale forhandlinger etter denne bestemmelsen.

Partene sentralt fastsetter virkningstidspunkt og tidspunkt for når de lokale forhandlingene må være sluttført.

Partene lokalt fastsetter den totale pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av forhandlingene etter dette punkt.

Kravene fremmes overfor den enkelte arbeidsgiver.

Alle endringer må skje innenfor rammen av Hovedtariffavtalens bestemmelser. Det skal skje en gjensidig økonomisk kontroll av forhandlingsresultatene.

Forhandlingene etter pkt. 4.1 kan etter avtale mellom partene lokalt delegeres i virksomheten og potten oppdeles tilsvarende. Uenighet på delegert nivå behandles av partene på virksomhetsnivå før tvistebestemmelsene nedenfor kan benyttes. Dersom partene ikke blir enige om delegasjon, benyttes tvisteløsningsbestemmelsene i HA § 4-3.

Uenighet om lønnsregulering/anke

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

Dersom ingen av disse løsningene fører fram, gjelder Hovedavtalen § 4-3 med

mindre de sentrale parter blir enige om en annen tvisteløsningsordning.

4.2 Særskilte forhandlinger

Partene lokalt kan uavhengig av det som er nevnt under pkt. 4.1 og 4.3 ta opp forhandlinger om omgjøring av stillinger, alternative lønnsplasseringer og/eller annen godtgjøring innenfor Hovedtariffavtalens bestemmelser når:

- det er foretatt betydelige organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringer
- det er skjedd betydelige endringer i en stillings arbeids- og ansvarsområde
- 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.

Uenighet om lønnsregulering/anke
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.

4.3 Beholde og rekruttere arbeidstakere

I de tilfeller det er spesielle problemer med å beholde eller rekruttere kvalifiserte arbeidstakere, vil partene etter forhandlinger kunne inngå avtale om endret lønns- plassering for den enkelte arbeidstaker. Til en arbeidstaker eller grupper av arbeidstakere som har gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats kan partene etter forhandlinger inngå avtale om tidsavgrenset eller varig lønnsendring.

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

4.4 Regulering 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom KA og arbeidstakerorganisasjonene om eventuelle lønnsendringer for 2. avtaleår.

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, offentlig ansatte og i andre sammenliknbare tariffområder.

Det føres forhandlinger om ny offentlig tjenestepensjon, basert på Pensjonsavtalen

av 3. mars 2018, dersom en av partene krever det.

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 2019.

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

4.5 Innledende merknader

1. Lønnsfastsettelsen lokalt skjer gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i Hovedtariffavtalen.
2. Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting, jf. kapittel 1, § 12.
3. Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.
4. Ledere og arbeidsledere med direkte lederansvar skal avlønnes høyere enn dem de er satt til å lede. Unntak fra dette vil eksempelvis være underordnet som har stilling med selvstendig fagansvar i hht. Tjenesteordning, særskilt avlønning på grunn av spesial/spisskompetanse, retrettstilling eller andre særskilte forhold.
5. Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens formal- og realkompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.
6. Det er anledning til å avtale plassering i en høyere lønnsgruppe enn det som framgår av pkt 4.6.
7. Stillingskoder uten fastsatt minstelønn kan lokalt knyttes til en bestemt lønnsgruppe 1 til 5.

4.6 Lønnsgrupper, stillingskoder, garantilønn

Gjelder kun for kirkelig fellesråd/meninghetsråd
Se også Vedlegg 1: Stillingskoder med hovedbenevnelse, rapporteringsbenevnelser og garantilønn.

Lønnsgruppe 1:
Stillinger uten særskilt krav om utdanning.
5111 Arbeider
5117 Assistent
5137 Kirketjener *
5139 Klokker
5222 Klubbleder
5142 Kontormedarbeider
5228 Menighetsarbeider
5147 Organist
5149 Renholder
5103 Sanger
5155 Vaktmester

Garantilønn pr. 01.08.2018:

0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
291 000	296 500	299 300	302 300	310 400	356 700	393 700

*5137 Kirketjener som har fullført Kirketjenerskolen (modulene I, II og III) lønnes tilsvarende som fagarbeider (lønnsgruppe 2).

Lønnsgruppe 2:
Stillinger med krav om fagbrev eller tilsvarende.
5122 Barnepleier
5124 Fagarbeider
5249 Menighetsarbeider
5144 Menighetssekretær
5133 Miljøterapeut/-arbeider
5244 Organist
5151 Sekretær

Garantilønn pr. 01.08.2018:

0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
336 100	342 500	345 700	349 200	360 600	399 000	404 000

*5124 Fagarbeider som har fullført Kirketjenerskolen skal gis et tillegg på kr 10 000.

Lønnsgruppe 2B:
Stillinger med krav om fagbrev og ytterligere ett års relevant fagskoleutdanning.

5254 Fagarbeider med fagskoleutdanning

Garantilønn pr. 01.08.2018:

0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
356 500	362 900	366 100	369 600	381 000	419 400	424 400

Lønnsgruppe 3:
Stillinger med krav om 3-årig universitets- eller høyskoleutdanning (bachelorgrad eller tilsvarende).
5165 Barnevernspedagog
5243 Diakonimedarbeider
5169 Barnehagelærer
5172 Ingeniør
5188 Konsulent
5237 Menighetsarbeider
5235 Menighetspedagog**
5183 Organist
5198 Pedagogisk leder*
5185 Saksbehandler
5195 Sykepleier

Garantilønn pr. 01.08.2018:

0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
381 900	389 200	396 700	401 700	423 600	445 100	456 100

*5198 Pedagogisk leder skal lokalt avlønnes høyere enn garantilønn for 5169 barnehagelærer.

**5235 Menighetspedagog må ha minimum 30 studiepoeng pedagogikk og 30 studiepoeng kristendom/teologi.

Lønnsgruppe 4:
Stillinger med krav om 4-årig universitets- eller høyskoleutdanning (spesialutdanning). Gjelder også stillinger med krav om utdanning i samsvar med tjenesteordning for kantorer, samt for utdanning i samsvar med tjenesteordningene før 2005 for kateketer og diakoner.

5167 Diakon
5175 Kantor
5176 Kateket
5248 Menighetspedagog*
5206 Rådgiver
5192 Spesialpedagog
5251 Organist

Garantilønn pr. 01.08.2018:

0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
412 500	420 900	429 200	434 800	443 900	476 100	493 700

*5248 Menighetspedagog må ha minimum 30 studiepoeng pedagogikk og 30 studiepoeng kristendom/teologi.

Ny lønnsgruppe 4B:
Stillinger med krav om 4-årig universitets- eller høyskoleutdanning (spesialutdanning) med 1 års nødvendig tilleggsutdanning*.

*Merknad: Lønnsgruppe 4B innføres tom, og partene er enige om at den skal forbli tom i tariffperioden 2018-2020.

0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år

Lønnsgruppe 5:
Stillinger med krav om 5-årig universitets- eller høyskoleutdanning (mastergrad eller tilsvarende). Gjelder også 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.

5107 Diakon
5200 Domkantor*
5202 Kantor
5204 Kateket
5250 Menighetspedagog**
5226 Prest
5247 Rådgiver
5252 Organist
5253 Domorganist*

Garantilønn pr. 01.08.2018:

0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
472 500	482 200	487 800	492 600	512 600	540 400	559 900

*5200 Domkantor / 5253 Domorganist skal lønnes minimum kr 25 000 høyere enn garantilønn for 5202 Kantor.

**5250 Menighetspedagog må ha minimum 30 studiepoeng pedagogikk og 30 studiepoeng kristendom/teologi.

Merknad til lønnsgruppe 5:
Med virkning fra 1. mai 2009 får stillingsinnehavere som har 4-årig kirkemusikk-faglig profesjonsutdanning på bachelornivå, samt fordypning i kirkemusikk på hovedfag/diplom-/mastergradsnivå et tillegg på minst kr 12 000.

		Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet pr 01.08.2018						
		0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Lønnsgruppe 1	Tillegg for ansiennitet		5 500	2 800	3 000	8 100	46 300	37 000
	Laveste årslønn	291 000	296 500	299 300	302 300	310 400	356 700	393 700
Lønnsgruppe 2	Tillegg for ansiennitet		6 400	3 200	3 500	11 400	38 400	5 000
	Laveste årslønn	336 100	342 500	345 700	349 200	360 600	399 000	404 000
Lønnsgruppe 2B	Tillegg for ansiennitet		6 400	3 200	3 500	11 400	38 400	5 000
	Laveste årslønn	356 9500	362 900	366 100	369 600	381 000	419 400	424 400
Lønnsgruppe 3	Tillegg for ansiennitet		7 300	7 500	5 000	21 900	21 500	11 000
	Laveste årslønn	381 900	389 200	396 700	401 700	423 600	445 100	456 100
Lønnsgruppe 4	Tillegg for ansiennitet		8 400	8 300	5 600	9 100	32 200	17 600
	Laveste årslønn	412 500	420 900	429 200	434 800	443 900	476 100	493 700
Lønnsgruppe 5	Tillegg for ansiennitet		9 700	5 600	4 800	20 000	27 800	19 500
	Laveste årslønn	472 500	482 200	487 800	492 600	512 600	540 400	559 900

Ansiennitetstillegget legges i sin helhet til den enkeltes årslønn.

Stillinger uten fastsatt garantilønn
5160 Arbeidsleder
5242 Ass. styrer v/barnehage
5241 Daglig leder i menighet*
5246 Dirigent/korleder
5104 Forsker
5219 Fritidsleder
5201 Institusjons-/sykehusprest
5102 Kirketolk
5224 Leder
5245 Prosjektleder
5260 Seniorrådgiver
5199 Styrer v/barnehage

* 5241 Daglig leder i menighet som har utdanning på høgskolenivå skal lønnes minst som høyeste garantilønnssats i lønnsgruppe 3.

Daglig ledere i menighet som har lavere utdanning enn på høgskolenivå skal lønnes minst som høyeste garantilønnssats i lønnsgruppe 2.

4.7 Lønnsgrupper, stillingskoder, garantilønn Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke

Se også Vedlegg 1: Stillingskoder med hovedbenevnelse, rapporterings-benevnelser og garantilønn.

0922 Kapellan

Tj.ans	0	1	2	4	6	8	9	10	16
Alt.1	447 700	454 800	462 400	470 500	478 100	486 400	494 400	503 000	521 300
Alt.2	454 800	462 400	470 500	478 100	486 400	494 400	503 000	512 000	530 500
Alt.3	462 400	470 500	478 100	486 400	494 400	503 000	512 000	521 300	540 500
Alt.4	470 500	478 100	486 400	494 400	503 000	512 000	521 300	530 500	550 900
Alt.5	478 100	486 400	494 400	503 000	512 000	521 300	530 500	540 500	561 800
Alt.6	486 400	494 400	503 000	512 000	521 300	530 500	540 500	550 900	572 400
Alt.7	494 400	503 000	512 000	521 300	530 500	540 500	550 900	561 800	583 000
Alt.8	503 000	512 000	521 300	530 500	540 500	550 900	561 800	572 400	593 600
Alt.9	521 300	-	-	-	-	-	-	-	-

1555 Sokneprest

Tj.ans	-	2	4	6	8	9	10	13	14	15	16	20	24	28
Alt.1	478 100	486 400	494 400	503 000	512 000	521 300	530 500	540 500	550 900	561 800	572 400	583 000	593 600	604 600
Alt.2	486 400	494 400	503 000	512 000	521 300	530 500	540 500	550 900	561 800	572 400	583 000	593 600	604 600	615 000
Alt.3	494 400	503 000	512 000	521 300	530 500	540 500	550 900	561 800	572 400	583 000	593 600	604 600	615 000	626 800
Alt.4	503 000	512 000	521 300	530 500	540 500	550 900	561 800	572 400	583 000	593 600	604 600	615 000	626 800	639 300
Alt.5	512 000	521 300	530 500	540 500	550 900	561 800	572 400	583 000	593 600	604 600	615 000	626 800	639 300	654 400
Alt.6	521 300	530 500	540 500	550 900	561 800	572 400	583 000	593 600	604 600	615 000	626 800	639 300	654 400	666 300
Alt.7	530 500	540 500	550 900	561 800	572 400	583 000	593 600	604 600	615 000	626 800	639 300	654 400	666 300	678 000
Alt.8	540 500	550 900	561 800	572 400	583 000	593 600	604 600	615 000	626 800	639 300	654 400	666 300	678 000	690 400
Alt.9	604 600	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

1537 Prostiprest

Tj.ans	0	1	2	4	6	8	9	10	16
Alt.1	447 700	454 800	462 400	470 500	478 100	486 400	494 400	503 000	521 300
Alt.2	454 800	462 400	470 500	478 100	486 400	494 400	503 000	512 000	530 500
Alt.3	462 400	470 500	478 100	486 400	494 400	503 000	512 000	521 300	540 500
Alt.4	470 500	478 100	486 400	494 400	503 000	512 000	521 300	530 500	550 900
Alt.5	478 100	486 400	494 400	503 000	512 000	521 300	530 500	540 500	561 800
Alt.6	486 400	494 400	503 000	512 000	521 300	530 500	540 500	550 900	572 400
Alt.7	494 400	503 000	512 000	521 300	530 500	540 500	550 900	561 800	583 000
Alt.8	503 000	512 000	521 300	530 500	540 500	550 900	561 800	572 400	593 600
Alt.9	521 300	-	-	-	-	-	-	-	-

0937 Kateket

Tj.ans	0	1	3	5	7	8	9	10	16	20	24	28
Alt.1	390 300	396 200	401 800	407 900	414 000	420 200	426 800	433 600	440 800	447 700	454 800	470 500
Alt.2	396 200	401 800	407 900	414 000	420 200	426 800	433 600	440 800	447 700	454 800	462 400	478 100
Alt.3	401 800	407 900	414 000	420 200	426 800	433 600	440 800	447 700	454 800	462 400	470 500	486 400
Alt.4	407 900	414 000	420 200	426 800	433 600	440 800	447 700	454 800	462 400	470 500	478 100	494 400
Alt.5	414 000	420 200	426 800	433 600	440 800	447 700	454 800	462 400	470 500	478 100	486 400	503 000
Alt.6	420 200	426 800	433 600	440 800	447 700	454 800	462 400	470 500	478 100	486 400	494 400	512 000
Alt.7	426 800	433 600	440 800	447 700	454 800	462 400	470 500	478 100	486 400	494 400	503 000	521 300
Alt.8	433 600	440 800	447 700	454 800	462 400	470 500	478 100	486 400	494 400	503 000	512 000	530 500
Alt.9	470 500	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

1065 Konsulent 0936 Kateket

Tj.ans	0	1	2	3	4	6	8	10	16	24
Alt.1	345 300	349 300	353 200	357 500	361 500	365 900	370 600	375 500	380 200	396 200
Alt.2	349 300	353 200	357 500	361 500	365 900	370 600	375 500	380 200	385 300	401 800
Alt.3	353 200	357 500	361 500	365 900	370 600	375 500	380 200	385 300	390 300	407 900
Alt.4	357 500	361 500	365 900	370 600	375 500	380 200	385 300	390 300	396 200	414 000
Alt.5	361 500	365 900	370 600	375 500	380 200	385 300	390 300	396 200	401 800	420 200
Alt.6	365 900	370 600	375 500	380 200	385 300	390 300	396 200	401 800	407 900	426 800
Alt.7	370 600	375 500	380 200	385 300	390 300	396 200	401 800	407 900	414 000	433 600
Alt.8	375 500	380 200	385 300	390 300	396 200	401 800	407 900	414 000	420 200	440 800
Alt.9	396 200	-	-	-	-	-	-	-	-	-

1408 Førstekonsulent 0950 Prestevikar

Tj.ans	0	1	3	5	7	9	10
Alt.1	370 600	375 500	380 200	385 300	390 300	396 200	420 200
Alt.2	375 500	380 200	385 300	390 300	396 200	401 800	426 800
Alt.3	380 200	385 300	390 300	396 200	401 800	407 900	433 600
Alt.4	385 300	390 300	396 200	401 800	407 900	414 000	440 800
Alt.5	390 300	396 200	401 800	407 900	414 000	420 200	447 700
Alt.6	396 200	401 800	407 900	414 000	420 200	426 800	454 800
Alt.7	401 800	407 900	414 000	420 200	426 800	433 600	462 400
Alt.8	407 900	414 000	420 200	426 800	433 600	440 800	470 500
Alt.9	420 200	-	-	-	-	-	-

1129 Renholdsbetjent 1116 Spesialarbeider

Tj.ans	0	1	3	5	7	9	10	16	20	24	28
Alt.1	298 400	301 900	305 700	309 500	313 300	317 400	325 800	329 700	333 700	337 500	345 300
Alt.2	301 900	305 700	309 500	313 300	317 400	321 600	329 700	333 700	337 500	341 500	349 300
Alt.3	305 700	309 500	313 300	317 400	321 600	325 800	333 700	337 500	341 500	345 300	353 200
Alt.4	309 500	313 300	317 400	321 600	325 800	329 700	337 500	341 500	345 300	349 300	357 500
Alt.5	313 300	317 400	321 600	325 800	329 700	333 700	341 500	345 300	349 300	353 200	361 500
Alt.6	317 400	321 600	325 800	329 700	333 700	337 500	345 300	349 300	353 200	357 500	365 900
Alt.7	321 600	325 800	329 700	333 700	337 500	341 500	349 300	353 200	357 500	361 500	370 600
Alt.8	325 800	329 700	333 700	337 500	341 500	345 300	353 200	357 500	361 500	365 900	375 500
Alt.9	345 300	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

1069 Førstefullmektig 1130 Renholder 1126 Husholdsbestyrer

Tj.ans	0	1	3	5	7	9	10	16	20	24
Alt.1	301 900	305 700	309 500	313 300	317 400	321 600	329 700	333 700	337 500	349 300
Alt.2	305 700	309 500	313 300	317 400	321 600	325 800	333 700	337 500	341 500	353 200
Alt.3	309 500	313 300	317 400	321 600	325 800	329 700	337 500	341 500	345 300	357 500
Alt.4	313 300	317 400	321 600	325 800	329 700	333 700	341 500	345 300	349 300	361 500
Alt.5	317 400	321 600	325 800	329 700	333 700	337 500	345 300	349 300	353 200	365 900
Alt.6	321 600	325 800	329 700	333 700	337 500	341 500	349 300	353 200	357 500	370 600
Alt.7	325 800	329 700	333 700	337 500	341 500	345 300	353 200	357 500	361 500	375 600
Alt.8	329 700	333 700	337 500	341 500	345 300	349 300	357 500	361 500	365 900	380 200
Alt.9	349 300	-	-	-	-	-	-	-	-	-

1011 Førsteamanuensis 1198 Førstelektor

Tj.ans	0	1	2	3	5	7	9	11
Alt.1	503 000	512 000	521 300	530 500	540 500	550 900	561 800	583 000
Alt.2	512 000	521 300	530 500	540 500	550 900	561 800	572 400	593 600
Alt.3	521 300	530 500	540 500	550 900	561 800	572 400	583 000	604 600
Alt.4	530 500	540 500	550 900	561 800	572 400	583 000	593 600	615 000
Alt.5	540 500	550 900	561 800	572 400	583 000	593 600	604 600	626 800
Alt.6	550 900	561 800	572 400	583 000	593 600	604 600	615 000	639 300
Alt.7	561 800	572 400	583 000	593 600	604 600	615 000	626 800	654 400
Alt.8	572 400	583 000	593 600	604 600	615 000	626 800	639 300	666 300
Alt.9	583 000	-	-	-	-	-	-	-

Unormerte stillinger

Stillingskode	Stillingsbenevnelse	Garantilønn pr. 01.05.2018
0935	Domprost	678 000
0933	Prost	593 600
1465	Spesialprest	494 400
1466	Seniorprest	494 400
1055	Personalsjef	426 800
1056	Økonomisjef	426 800
1072	Arkivleder	396 200
1211	Seksjonssjef	454 800
1407	Avdelingsleder	440 800
1409	Sekretær	361 500
1433	Seniorsekretær	380 200
1363	Seniorkonsulent	440 800
1364	Seniorrådgiver	530 500
1434	Rådgiver	414 000
1091	Tekniker	361 500
1113	Prosjektleder	414 000
1071	Kontorleder	396 200
1420	Kandidat i stiftspraksis	380 200

4.8 Unge arbeidstakere

Unge arbeidstakere (st.kode 5380) har garantilønn fastsatt i forhold til alder.

Garantilønn pr. 01.08.2018:

Alder	Pr. år	Pr. mnd	Ord. timelønn	
			35,5 t/u	*37,5 t/u*
→ 14 år	145 500	12 125	78,82	74,62
15 år	203 700	16 975	110,35	104,46
16 år	232 800	19 400	126,11	119,38
17 år	261 900	21 825	141,87	134,31

KAPITTEL 5 LOKALT LØNNS- OG STILLINGSREGULATIV

5.0 Innledende merknader

1. Lønnsfastsettelsen for stillinger i kapittel 5 foregår i sin helhet lokalt i den enkelte virksomhet.
2. Lønnsfastsettelsen lokalt skjer gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i hovedtariffavtalen.
3. Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.

5.1 Stillinger

3241	Daglig leder i menighet
3104	Forsker I
3104	Forsker II
3104	Forsker III
3201	Institusjons-/sykehusprest
3224	Leder
3226	Prest
3206	Rådgiver

5.2 Årlig lønnsforhandling

De lokale partene gjennomfører forhandlinger etter denne bestemmelsen innen 1. oktober hvert år.

Ved lønnsregulering for disse stillingene tas det hensyn til lønnsutviklingen i tariffområdet, virksomhetens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet.

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

Virkningsdato for lønnsendringer er 1. mai med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato for iverksetting.

Anke

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

Dersom ingen av disse løsningene fører fram kan det benyttes voldgift. De sentrale parter, KA og den angjeldende arbeidstakerorganisasjon, avgjør hvilken type voldgift som skal benyttes. Ved uenighet gjelder Hovedavtalen § 4-3. Lønnstvister bør være avgjort innen 2 måneder etter gjennomførte forhandlinger.

Denne bestemmelsen om anke gjelder ikke avgjørelser når lønnsreguleringen etter avtale fordeles av arbeidsgiver, jf. pkt. 5.2, tredje ledd.

5.3 Annen lønnsregulering

Der det foreligger spesielle behov for å beholde og rekruttere arbeidstakere, kan det foretas lønnsregulering ut over hva som følger av pkt. 5.2.

Ved skifte av stilling eller vesentlig endring av stillingens arbeidsområde skal det foretas en lønnsvurdering for stillingsinnehaver basert på ny eller endret stilling.

Lønnsregulering etter denne bestemmelsen skjer etter drøftinger mellom de berørte parter.

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

5.4 Prinsipper for lønnsfastsettelse

Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte tilsattes kompetanse, ansvar, innsats, resultatoppnåelse og behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere.

Det kan avtales lokalt at ulempetilleggene inkluderes i stillingens lønn.

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens formal- og realkompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

KAPITTEL 6 LÆRLINGER

Fagopplæring skjer i samsvar med de bestemmelser som til enhver tid gjelder i opplæringslova, Hovedtariffavtalen og Hovedavtalen. Arbeidsgiver vurderer muligheten for å tilby, ev. utvide antall læreplasser i virksomheten.

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

Definisjoner:

- Lærling: har undertegnet en lærekontrakt med sikte på fag- eller svenneprøve i fag som har læretid i virksomhet, jf. opplæringslova § 4-1 og forskriften § 1-3.

- Lærekandidat: har undertegnet en opplæringskontrakt med sikte på en mindre omfattende prøve enn fag-/svenneprøve, jf. opplæringslova § 4 1.

- Praksiskandidat: har meldt seg til fag-/svenneprøve eller opplæringslova § 3-5 uten å være elev eller lærling.

6.1.1 Læretiden består av opplæringstid og verdiskapingstid. Lønn utbetales bare for verdiskapingstiden. Lønnen til lærlinger fastsettes som en prosentvis andel av minstelønn for fagarbeider (stillingskode 5124), eksklusive tillegg. Lønn til lærekandidater, se pkt. 6.1.5

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

6.1.2 Fag som følger hovedmodellen

Fag som følger hovedmodellen har 2 år i opplæring i skole og 2 år i bedrift/virksomhet. Læretiden i bedrift/virksomhet består av 50 % opplæring og 50 % verdiskapning. I denne tiden lønnes lærlingen slik:

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

6.1.3 Fag som ikke følger hovedmodellen

<u>1 års læretid i virksomheten</u>:

1. halvår: 50%
2. halvår: 80%

<u>1 ½ års læretid i virksomheten</u>:

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

2 ½ års læretid i virksomheten:
1. halvår: 30%
2. halvår: 35%
3. halvår: 40%
4. halvår: 65%
5. halvår: 80%

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

Dersom partene lokalt er enige, kan en annen prosentvis fordeling av lønn enn den som framgår av 6.1.2 og 6.1.3 avtales, innenfor den gitte totalramme for hvert enkelt lærlingeløp.

6.1.4 Lærlinger med full praktisk opplæring i virksomheten
Lærlinger uten grunnkurs (VG1) og videregående kurs (VG2) i videregående skole etter Reform '94 skal ha en samlet lønn under læreperioden, som tilsvarer den totale lærlingelønn som følger hovedmodellen (1 årslønn).

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

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

6.1.7 Prøveavleggelse
Arbeidsgiver dekker lønn ved prøveavleggelse for lærlinger.

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

6.1.9 Ubekvemstillegg
Lærlingen og lærekandidaten utbetales ubekvemstillegg etter kapittel 1, § 5.

6.1.10 Begrensninger i arbeidstid for barn og unge
Arbeidstiden for lærlinger under 18 år fastsettes innenfor de rammer som følger av arbeidsmiljøloven §§ 11-2 og 11-3.

6.1.11 Annet arbeid

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

6.1.12 Sykelønn og foreldrepenger

Lærlingen og lærekandidaten gis rett til sykelønn og 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.

6.1.13 Gruppelivsforsikring

Lærlingen og lærekandidaten omfattes av gruppelivsforsikringen i kapittel 1, § 10 med rettigheter som tilsvarer 50 % av det beløp som framgår av pkt. 10.2.

6.1.14 Bruttolønn

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

KAPITTEL 7 VARIGHET

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til 30.04.2020.

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.

HOVEDTARIFFAVTALEN

Vedlegg 1 - 10

VEDLEGG 1

A. Stillingskoder for kirkelig fellesråd og menighetsråd:

Stillingskoder i kapittel 3 med hovedbenevnelse og rapporteringsbenevnelse. Andre rapporteringsbenevnelser kan benyttes lokalt.

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenevnelse	
4950	Daglig leder/kirkeverge	4950	Daglig leder/kirkeverge
4955	Leder (hovedbenevnelse)	4955	Leder
4810	Leder (hovedbenevnelse)	4810 4810	Leder Domprost
4955	Assisterende leder	4955	Assisterende leder
4955	Bygg- og anleggssjef	4955	Bygg- og anleggssjef
4955	Direktør	4955	Direktør
4955	Generalsekretær	4955	Generalsekretær
4955	Gravlundssjef	4955	Gravlundssjef
4955	Personalsjef	4955	Personalsjef
4955	Økonomisjef	4955	Økonomisjef

Stillingskoder i kapittel 4 med hovedbenevnelse, rapporteringsbenevnelser og garantilønn. Andre rapporteringsbenevnelser kan benyttes lokalt.

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenevnelse		Lønns-gruppe
5111	Arbeider	5111 5111	Arbeider Arbeider I	1
5160	Arbeidsleder	5160 5160 5160 5160	Arbeidsleder Avdelingsleder Formann Oppsynsmann	–
5117	Assistent	5117 5117 5117	Assistent Assistent I Assistent ved barnehage	1
5242	Assisterende styrer v/barnehage	5242	Assisterende styrer v/barnehage	–
5122	Barnepleier (65)	5122	Barnepleier (65)	2
5165	Barnevernspedagog	5165	Barnevernspedagog	3
5241	Daglig leder i menighet	5241	Daglig leder i menighet	–
5200	Domkantor	5200	Domkantor	5
5253	Domorganist	5253	Domorganist	5
5167	Diakon	5167	Diakon	4
5107	Diakon	5107	Diakon	5
5243	Diakonimedarbeider	5243	Diakonimedarbeider	3
5246	Dirigent/korleder	5246	Dirigent/korleder	–

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenevnelse		Lønns-gruppe
5124	Fagarbeider	5124	Fagarbeider	2
		5124	Fagarbeider I	
		5124	Barne- og ungdomsarbeider (m/fagbrev)	
		5124	Frisør	
		5124	Håndverker/fagarbeider	
		5124	Håndverksmester	
		5124	Omsorgsarbeider	
		5124	Renholdsoperatør (65)	
5254	Fagarbeider med fagskoleutdanning	5254	Fagarbeider med fagskoleutdanning	2B
5360	Folkevalgt	5360	Folkevalgt	–
5104	Forsker	5104	Forsker	–
		5104	Forsker I	
		5104	Forsker II	
		5104	Forsker III	
5219	Fritidsleder	5219	Fritidsleder	–
5169	Barnehagelærer	5169	Barnehagelærer	3
5172	Ingeniør	5172	Ingeniør	3
5201	Institusjons-/sykehusprest	5201	Institusjons-/sykehusprest	–
5175	Kantor	5175	Kantor	4
5202	Kantor	5202	Kantor	5
5176	Kateket	5176	Kateket	4
5204	Kateket	5204	Kateket	5
5137	Kirketjener	5137	Kirketjener	1
		5137	Kirketjener I	
		5137	Kirketjener/kirkegårdsarbeider	
		5137	Kirkegårdsarbeider	
		5137	Kirkegård-/krematoriearbeider	
		5137	Spesialarbeider	
5102	Kirketolk	5102	Kirketolk	–
5139	Klokker	5139	Klokker	1
		5139	Klokker I	
5222	Klubbleder	5222	Klubbleder	1
5188	Konsulent	5188	Konsulent	3
		5188	Kulturkonsulent	
5142	Kontormedarbeider	5142	Kontormedarbeider	1
		5142	Kontormedarbeider I	
5224	Leder	5224	Leder	–
		5224	Avdelingsleder	
		5224	Driftsleder	
5390	Lærling	5390	Lærling	–
5228	Menighetsarbeider	5228	Menighetsarbeider	1
		5228	Menighetsarbeider I	
		5228	Aktivitetsleder	

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenevnelse		Lønns-gruppe
5249	Menighetsarbeider	5249	Menighetsarbeider	2
5237	Menighetsarbeider	5237	Menighetsarbeider	3
5235	Menighetspedagog	5235	Menighetspedagog	3
5248	Menighetspedagog	5248	Menighetspedagog	4
5250	Menighetspedagog	5250	Menighetspedagog	5
5144	Menighetssekretær	5144 5144	Menighetssekretær Menighetssekretær I	2
5133	Miljøterapeut/-arbeider (65)	5133 5133	Miljøterapeut/-arbeider (65) Miljøterapeut/-arbeider I (65)	2
5147	Organist	5147 5147	Organist Organist I	1
5244	Organist	5244	Organist	2
5183	Organist	5183	Organist	3
5251	Organist	5251	Organist	4
5252	Organist	5252	Organist	5
5198	Pedagogisk leder	5198	Pedagogisk leder	3
5226	Prest	5226	Prest	5
5245	Prosjektleder	5245	Prosjektleder	–
5149	Renholder (65)	5149 5149	Renholder (65) Renholder I (65)	1
5206	Rådgiver	5206	Rådgiver	4
5247	Rådgiver	5247	Rådgiver	5
5185	Saksbehandler	5185	Saksbehandler	3
5103	Sanger	5103	Sanger	1
5151	Sekretær	5151 5151 5151	Sekretær Sekretær I Konsulent	2
5260	Seniorrådgiver	5260	Seniorrådgiver	—
5192	Spesialpedagog	5192	Spesialpedagog	4
5199	Styrer v/barnehage	5199	Styrer v/barnehage	—
5195	Sykepleier (65)	5195	Sykepleier (65)	3
5370	Tillitsvalgt	5370	Tillitsvalgt	—
5380	Unge arbeidstakere	5380	Unge arbeidstakere	—
5155	Vaktmester	5155 5155 5155	Vaktmester Vaktmester I Kirkevaktmester	1
(65) = Stilling med særaldersgrense 65 år				

Stillingskoder i kapittel 5 med hovedbenevnelse med rapporteringsbenevnelse. Andre rapporteringsbenevnelser kan benyttes lokalt.

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenevnelse	
3241	Daglig leder i menighet	3241	Daglig leder i menighet
3104	Forsker I	3104	Forsker I
3104	Forsker II	3104	Forsker II
3104	Forsker III	3104	Forsker III
3201	Institusjons-/sykehusprest	3201	Institusjons-/sykehusprest
3224	Leder	3224	Leder
3226	Prest	3226	Prest
3206	Rådgiver	3206	Rådgiver

B. Stillingskoder for rettssubjektet Den norske kirke

Stillingskoder i kapittel 3 med hovedbenevnelse og rapporteringsbenevnelse. Andre rapporteringsbenevnelser kan benyttes lokalt

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenevnelse	
4950	Daglig leder/kirkeverge	4950	Daglig leder/kirkeverge
4955	Leder (hovedbenevnelse)	4955	Leder
4810	Leder (hovedbenevnelse)	4810	Leder
		4810	Domprost
4955	Assisterende leder	4955	Assisterende leder
4955	Bygg- og anleggssjef	4955	Bygg- og anleggssjef
4955	Direktør	4955	Direktør
4955	Generalsekretær	4955	Generalsekretær
4955	Gravlundsjef	4955	Gravlundsjef
4955	Personalsjef	4955	Personalsjef
4955	Økonomisjef	4955	Økonomisjef

Stillingskoder rDnk med hovedbenevnelse		**Rapporteringsbenevnelse**		**Lønns-gruppe**
1072	Arkivleder	1072	Arkivleder	—
1407	Avdelingsleder	1407	Avdelingsleder	—
0935	Domprost	0935	Domprost	—
1011	Førsteamanuensis	1011	Førsteamanuensis	1011
1408	Førstekonsulent	1408	Førstekonsulent	1408
1069	Førstefullmektig	1069	Førstefullmektig	1069
1198	Førstelektor	1198	Førstelektor	1198
1126	Husholdsbestyrer	1126	Husholdsbestyrer	1126
1420	Kandidat i stiftspraksis	4120	Kandidat i stiftspraksis	4120
0922	Kapellan	0922	Kapellan	0922
0936	Kateket	0936	Kateket	0936
0937	Kateket	0937	Kateket	0937
1065	Konsulent	1065	Konsulent	1065
1071	Kontorleder	1071	Kontorleder	—
1055	Personalsjef	1055	Personalsjef	—
0950	Prestevikar	0950	Prestevikar	0950
1113	Prosjektleder	1113	Prosjektleder	—
0933	Prost	0933	Prost	—
1537	Prostiprest	1537	Prostiprest	1537
1130	Renholder	1130	Renholder	1130
1129	Renholdsbetjent	1129	Renholdsbetjent	1129
1434	Rådgiver	1434	Rådgiver	—
1409	Sekretær	1409	Sekretær	—
1211	Seksjonssjef	1211	Seksjonssjef	—
1363	Seniorkonsulent	1363	Seniorkonsulent	—
1466	Seniorprest	1466	Seniorprest	—
1364	Seniorrådgiver	1364	Seniorrådgiver	—
1433	Seniorsekretær	1433	Seniorsekretær	—
1555	Sokneprest	1555	Sokneprest	1555
1116	Spesialarbeider	1116	Spesialarbeider	1116
1465	Spesialprest	1465	Spesialprest	—
1091	Tekniker	1091	Tekniker	—
1056	Økonomisjef	1056	Økonomisjef	—

Stillingskoder i kapittel 5 med hovedbenevnelse med rapporteringsbenevnelse. Andre rapporteringsbenevnelser kan benyttes lokalt

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenevnelse	
3241	Daglig leder i menighet	3241	Daglig leder i menighet
3104	Forsker I	3104	Forsker I
3104 3104	Forsker II Forsker III	3104 3104	Forsker II Forsker III
3201	Institusjons-/sykehusprest	3201	Institusjons-/sykehusprest
3224	Leder	3224	Leder
3226	Prest	3226	Prest
3206	Rådgiver	3206	Rådgiver

VEDLEGG 2 Vedtekter for Tjenestepensjonsordning – TPO

*Gjelder kun for kirkelig fellesråd/menighetsråd**

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

§ 1-1 Om ordningen

Disse vedtekter gjelder tjenestepensjonsordninger 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 tjenestepensjon 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).

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

§ 2-2 Fast ansettelse

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

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

Samlet stillingsprosent kan likevel ikke overstige 100 %.

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

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

§ 2-4 Risikodekning før innmelding

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

§ 2-5 Avtalte opptaksvilkår

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

§ 2-6 Uførepensjonister

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

§ 2-7 Endring/utmelding ved gjennomsnittsberegnede 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 forsikrings-

giver melding om de arbeidstakere som skal tas opp i pensjonsordningen.

§ 2-9 Forsikringsdekning og frivillig medlemskap under permisjon

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

Et medlem har rett til å betale premie til TPO i inntil 2 år under permisjon uten lønn eller med delvis lønn for å få tiden medregnet som pensjonsgivende ved beregning av alderspensjon og eventuell etterlattepensjon eller uførepensjon som kommer til utbetaling først etter at permisjonstiden er utløpt. Inntrer 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 midlertidig uførepensjon og 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. 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 midlertidig uførepensjon eller uførepensjon, likevel slik at pensjonsgrunnlaget fastsettes i forhold til uføregraden i nevnte tidsrom. Dette kan fravikes ved tilståelsen av midlertidig uførepensjon eller uførepensjon.

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

§ 5-2 Medregning av medlemstid i annen ordning

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

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

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

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

§ 5-3 Fremtidig medlemstid

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

§ 5-4 Avrundingsregler

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

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 aldergrense 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 e) dersom

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

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

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

Medlemmer og andre arbeidstakere ansatt hos arbeidsgiver tilsluttet TPO har rett til alderspensjon etter § 7-4 f) dersom de er omfattet av tariffavtale om AFP, og fyller kravene i nummer 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 og HTA kap. 2 pkt. 2.3.2.

§ 7-4 Beregning av alderspensjon

Den årlige alderspensjon beregnes slik:

a) Har medlemmet en medlemstid på 30 år eller mer, får vedkommende full alderspensjon. Denne skal være 66 % av pensjonsgrunnlaget.
b) Har medlemmet en medlemstid på mindre enn 30 år, skal vedkommende ha avkortet alderspensjon som utgjør så mange trettideler av full pensjon som medlemmet har medlemsår.
c) Ved delvis fratreden (jf. § 7-1) kan det utbetales gradert alderspensjon. Dersom arbeidstakeren har opptjent all pensjon i full stilling, settes pensjonsgraden lik nedgangen i stillingsprosent. Har arbeidstakeren opptjent pensjon i stilling med deltid, beregnes først en nedgang med utgangspunkt i gjennomsnittlig stillingsprosent (jf. § 4-3). Deretter settes pensjonsgraden lik nedgangen i prosent av gjennomsnittlig stillingsprosent. Ved endelig fratreden regnes den resterende pensjon for seg.
d) Alderspensjonen skal levealdersjusteres etter bestemmelsene i HTA, kap. 2, § 2.1.3.
e) Forsørger medlemmet barn under 18 år, skal det for hvert barn ytes et barnetillegg på 10 % av alderspensjonen etter levealdersjustering. Alderspensjonen med barnetillegg må likevel ikke overstige 90 % av pensjonsgrunnlaget etter levealdersjustering når pensjonen er beregnet etter full tjenestetid. Er pensjonen redusert etter bokstav b) eller gradert etter bokstav c), reduseres maksimumsbeløpet tilsvarende.
f) Medlem eller arbeidstaker som fratrer etter fylte 65 år eller går direkte over fra avtalefestet pensjon, skal ha en alderspensjon som inntil 67 år minst utgjør pensjonen beregnet etter vedtektene for AFP i 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 sykepenger

Sykepenger fra folketrygden, beregnet av samme inntekter som har vært pensjonsgivende for alderspensjonen, går til fradrag i sin helhet dersom alders-

pensjonen 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. kapittel 2. 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 – Midlertidig uførepensjon og uførepensjon

§ 8-1 Vilkår for midlertidig uførepensjon og uførepensjon

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

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

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

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

Rett til uførepensjon etter kapitlet her har også den som har fratrådt stillingen etter

1. januar 1967 med rett til oppsatt alderspensjon, og som senere blir innvilget uføretrygd fra folketrygden. Uførepensjonen gis fra samme tidspunkt og med samme uføregrad som ytelsen fra folketrygden.

§ 8-2 Beregning av midlertidig uførepensjon og uførepensjon

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

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

Dersom inntektsevnen er nedsatt, men ikke i en slik grad at medlemmet har rett til arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd fra folketrygden, beregnes pensjonen etter første ledd og tillegges 66 prosent av pensjonsgrunnlaget opp til 6 ganger grunnbeløpet. Det samme gjelder når medlemmet får avtalefestet pensjon som omfattes av samordningsloven § 1 nr. 1 første ledd bokstav a og ikke lenger har rett til arbeidsavklaringspenger fra folketrygden. Dersom medlemmet får avtalefestet pensjon som omfattes av samordningsloven § 1 nr. 1 første ledd bokstav d første punktum, skal pensjonen likevel beregnes etter første ledd i paragrafen her, jf. tredje til sjuende ledd.

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

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

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

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

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

§ 8-2 a Barnetillegg

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 8-4 Krav om uførepensjon

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

Et medlem som gjør krav på midlertidig uførepensjon eller uførepensjon, plikter å gi de opplysninger og levere de dokumenter som er nødvendig for at forsikringsgiver skal kunne vurdere om vedkommende har rett til pensjon. Dersom forsikringsgiver finner det nødvendig, kan den som søker pensjon, pålegges å la seg

undersøke av en lege etter forsikringsgivers bestemmelse. Forsikringsgiver dekker utgiftene ved undersøkelsen.

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

§ 8-5 Utbetaling av midlertidig uførepensjon og uførepensjon

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

Retten til midlertidig uførepensjon og uførepensjon faller bort fra og med måneden etter at medlemmet når aldersgrensen for stillingen, men senest fra måneden etter fylte 67 år. Ved dødsfall utbetales pensjonen til og med måneden etter dødsmåneden. Dersom avdøde etterlater seg ektefelle, løper pensjonen ytterligere en måned.

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

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

Dersom medlemmet beholder retten til opprinnelig uføregrad etter folketrygdloven § 12-10 tredje ledd (hvilende rett), beholder medlemmet også retten til opprinnelig uføregrad etter bestemmelsene her i samme tidsrom. Medlemmet må gi forsikringsgiver melding om at retten til opprinnelig uføregrad fra folketrygden er i behold.

§ 8-6 Revurdering

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

§ 8-7 Fritak for medlemsinnskudd

Så lenge det løper uførepensjon, har medlemmet rett til å bli helt eller delvis fritatt for å betale det innskudd som er fastsatt for vedkommende. Innskuddsfritakets

grad retter seg etter graden av arbeidsuførheten. Denne paragrafen kan fravikes ved innvilgelsen av uførepensjon.

§ 8-8 Tilsvarende anvendelse av forskrifter

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

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.

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

§ 9-2 Beregning av ektefellepensjon

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 tjenesteår.

   Dersom den avdøde mottok avtalefestet pensjon eller alderspensjon legges samlet faktisk medlemstid til grunn ved beregning av pensjonen. Ellers skal den medlemstiden den avdøde ville ha fått ved å fortsette i stillingen fram til aldersgrensen legges til grunn, men ikke ut over 67 år. Ved fastsettelse av fremtidig stillingsprosent tas utgangspunkt i stillingsprosent ved utløpet av siste kvartal før dødsfallet.

b) Når den gjenlevende ektefellen er født før 1. juli 1950, og avdøde ble medlem i pensjonsordningen første gang før 1. juli 2000, ytes det ektefellepensjon etter denne bestemmelsen. Det samme gjelder når gjenlevende ektefelle er født før 1. januar 1955, og den avdøde ble medlem av 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, tredje til åttende punktum gjelder tilsvarende. Pensjonen reduseres ev. etter reglene i § 9 3. Dette gjelder likevel ikke for pensjon til enke etter mannlig medlem omfattet av andre punktum. Det gjelder heller ikke for annen gjenlevende ektefelle etter andre punktum for tjenestetid opptjent etter 1. januar 1994.

Merknad: Forskrift av 06.07.2010 nr 1075 gjelder tilsvarende.

§ 9-3 Reduksjon ved inntekt og annen pensjon

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 9-4 Opphør ved gjengifte

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

Når en ektefellepensjon er opphørt fordi gjenlevende ektefelle har inngått nytt ekteskap, kan forsikringsgiver bestemme at vedkommende skal få sin pensjon helt eller delvis tilbake dersom ektefellene 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 medlemstid etter den ektefelle som hadde det høyeste pensjonsgrunnlag.

§ 9-6 Fraskilt ektefelle

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

§ 9-7 Registrert partner

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

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

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 dødsmåneden.

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

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

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

Rett til ektefellepensjon og barnepensjon inntrer når vilkårene i hhv. kapittel 9 og 10 er oppfylt.

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

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

§ 11-4 Beregning av pensjon

Den oppsatte pensjonen beregnes av pensjonsgrunnlaget på fratredelsestidspunktet. Pensjonen skal levealdersjusteres etter bestemmelsene i 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 inntrer 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. Ektefellepensjon og barnepensjon løper fra og med den måned medlemmet dør. Barnetillegg til alderspensjon utbetales tidligst fra den dag barnet blir født.

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

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

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

§ 12-3 Opplysningsplikt

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

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

§ 12-4 Tilbakekreving

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

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

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

Det feilutbetalte kan trekkes i fremtidige ytelser fra TPO.

§ 12-5 Renter

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

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

§ 12-6 Foreldelse

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

§ 12-7 Krav etter folketrygdloven

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

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 inntrer for de ytelser som ikke lar seg forsikringsteknisk beregne før forsikringstilfellet inntrer, 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. Med partenes samtykke kan forsikringsgiver skille ut bedriftskunder organisert som egne juridiske subjekter, som sysselsetter arbeidstakere med aldersgrense 60 år, i en egen utjevningsordning.

Egne pensjonskasser skal utjevne premieelementene innen sitt dekningsområde.

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

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 – oppebærer bare en del av lønnen, betales premie (arbeidsgivers andel og medlemsinnskudd) bare av denne del. Under pliktig militærtjeneste eller siviltjeneste med delvis lønn betales arbeidsgiverens andel ut fra full lønn.

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

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

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

4. Premieforfall – mislighold
Arbeidsgiver betaler premien til forsikringsgiver. Premien forfaller til betaling med en forholdsmessig andel, første gang ved inngangen til det kvartal avtale om deltakelse i fellesordningen, eller individuell TPO etter 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 felles-ordningen 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. 2.1.10, 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 aktører innenfor områdene AFP og TPO, så som kommunale pensjonskasser, livsforsikringsselskap 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.

**Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:*

Vedlegg 2 - Vedtekter for tjenestepensjonsordningen (TPO) gjelder ikke for rettssubjektet Den norske kirke.

VEDLEGG 3
Vedtekter for Avtalefestet pensjon – AFP

*Vedlegg 3 gjelder kun for kirkelig fellesråd/menighetsråd**

§ 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 tjenestepensjons-ordningen. 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 tjenestepensjons-ordningen 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 § 3, 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 uttaks-tidspunktet. 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 pensjonsgivende inntekt som på årsbasis overstiger grunnbeløpet i folketrygden jf. § 4, hos samme arbeidsgiver eller annen arbeidsgiver med pensjonsordning om-fattet av overføringsavtalen mellom offentlige tjenestepensjonsordninger de siste 3 år. Sammenhengende medlemskap i arbeidsgivers tjenestepensjonsordning 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 velferds-permisjon 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 tjenestepensjon eller andre ytelser som er finansiert av arbeidsgiver på uttakstidspunktet, uten motsvarende arbeidsplikt.

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

Se § 8, pkt. 8.2 og 8.3 vedrørende de som får utbetalt ytelser fra folketrygden.

3.4 Arbeidstakeren må oppfylle opptjeningskravene i § 4.

3.5 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/særtillegg og et AFP-tillegg som utgjør kr 20.400 pr. år, samt eventuelt et tillegg for forsørget ektefelle. Full pensjon tilsvarer ugradert uførepensjon som pensjonisten ville fått beregnet

etter reglene i folketrygdloven kapittel 3, slik de lød før lov 16. desember 2011 nr. 59 om endringer i folketrygdloven trådte i kraft. Det gis ikke poengtillegg etter § 7-3 nr. 3 i tidligere lov 17. juni 1966 nr. 12 om folketrygd. Det skal heller ikke tas hensyn til en avdød ektefelles poengopptjening eller trygdetid. Forsørgingstillegg ytes etter reglene for alderpensjon i folketrygdloven § 3-24, men slik at det bare ytes tillegg for forsørging av ektefelle som er 60 år eller eldre.

5.2 Pensjonen kan ikke overstige 70 % av tidligere pensjonsgivende inntekt i folketrygden på årsbasis ved fratredelsen, jf. forskrift av 30.11.2010 nr. 1493 om kombinasjon av avtalefestet pensjon for medlemmer av Statens pensjonskasse og arbeidsinntekt (pensjonsgivende inntekt) § 3.

Fra den første i måneden etter fylte 65 år beregnes AFP etter reglene i pensjonsordningen dersom vilkårene for dette i § 2, 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 reguleringstidspunkt etter pensjonsuttak i månedene juni til april settes fratrekket forholdsmessig ned ut fra når i denne perioden pensjonen ble tatt ut. Ved regulering av forsørgingstillegg legges reguleringsfaktoren etter folketrygdloven § 19-14 tredje ledd til grunn.

§ 7 *AFP og arbeidsinntekt*

Dersom pensjonisten har 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. Dersom pensjonisten har fått utbetalt for mye eller for lite pensjon, skal det foretas et etteroppgjør. Forskrift av 30.11.2010 nr. 1493 om kombinasjon av avtalefestet pensjon for medlemmer av Statens pensjonskasse og arbeidsinntekt (pensjonsgivende inntekt) gjelder tilsvarende.

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

§ 8 *Virkningstidspunkt m.v.*

8.1 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.

8.2 Dersom vedkommende mottar arbeidsavklaringspenger, uføretrygd eller etterlattepensjon fra folketrygden, inntrer 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.

8.5 Med arbeidsgivers samtykke kan arbeidstakere ta ut delpensjon.

§ 9 *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.

Tvist 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.

§ 10 *Styre*

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

§ 11 *Administrasjon*

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

Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:

Ansatte i rettssubjektet Den norske kirke ansatt 1. januar 2017 eller senere, har krav på AFP, jf. vedlegg 10.

VEDLEGG 4
Retningslinjer for lokale forhandlinger – god forhandlingsskikk

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

Lønnspolitiske drøftinger
Drøftingsmøtet etter HTA kapittel 3 pkt. 3.2.1 er et lønnspolitisk drøftingsmøte og partene drøfter bruken av alle forhandlingsbestemmelsene. Det anbefales at det også avholdes særskilte drøftingsmøter for de årlige forhandlingene etter kapittel 3, pkt. 3.4 og kapittel 5, pkt. 5.2. Arbeidsgiver har ansvar for gjennomføring av lønnspolitiske drøftinger og forhandlinger. Det er arbeidsgiver som innkaller partene til drøftings- og forhandlingsmøter.

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

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

Lokale lønnsforhandlinger
Dersom de lokale parter blir enige om det, kan arbeidstakerorganisasjoner samordne forhandlingene, jf. kapittel 3, pkt. 3.2.1, tredje ledd. Arbeidsgivere i et område (f.eks. et prosti) oppfordres til å vurdere teknisk samarbeid for å rasjonalisere arbeidet med forhandlingene.

Følgende legges til grunn ved gjennomføring av lokale forhandlinger etter kapittel 4, pkt. 4.1 dersom partene lokalt ikke blir enige om noe annet:

- Partene lokalt nedsetter et beregningsutvalg som fastsetter pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av forhandlingene etter pkt. 4.1.
- Partene lokalt berammer tidspunkt for oversendelse av krav fra arbeidstaker-organisasjonene til arbeidsgiver.
- Organisasjonene gis anledning til å begrunne sine krav før arbeidsgiver i felles møte legger fram første tilbud.
- Første tilbud bør gjenspeile krav både fra organisasjonene og arbeidsgiver og ikke omfatte for stor del av den samlede pott.
- Tilbudet skal også omfatte eventuelle tilbud til uorganiserte, angitt på stillingskategori.
- Organisasjonene argumenterer for sine gjenstående krav før det gis ytterligere tilbud.
- Organisasjonene gis mulighet til å være oppdatert om tilbud som gis underveis, ved at også påfølgende tilbud presenteres i fellesmøter.

- Underskriving av protokoller utstår til hele potten er fordelt og organisasjonene har fått oversikt over samlet bruk av potten.

- Arbeidstakere som før virkningsdato har gjeninntrådt etter foreldrepermisjon uten lønn, jf. arbeidsmiljøloven § 12-5, eller omsorgspermisjon uten lønn, skal også vurderes lønnsmessig.

Tillitsvalgtes rett til å få faktiske opplysninger om lønnsvilkår ved lokale forhandlinger
I forbindelse med lokale lønnsforhandlinger etter HTA kapittel 3, 4 og 5 har tillitsvalgte rett til innsyn i lønnsopplysninger som er relevant for forhandlingene.

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

VEDLEGG 5 Lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid

Lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid bør inneholde:

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

VEDLEGG 6 Avtale om OU-arbeid

Del A Avtale om OU-arbeid for fellesråd og menighetsråd

Avtale om partssammensatt arbeid med opplæring og utvikling (OU) i KA-området

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

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

Trekk
Det foretas årlig et trekk fra alle arbeidsforhold som omfattes av KAs tariffavtaler. Det samlede trekket utgjør 0,15 % pr. år av den registrerte grunnlønnsmassen, på tidspunktet for innsamling av data til KAs sentrale lønns- og personalregister (normalt pr. 01.12). Arbeidstakernes andel er kr 210 pr. årsverk pr. år, og blir trukket av lønn i november 2018. Fra 01.01 2019 foretas OU-trekket månedlig med 1/12 pr måned. Alle fastlønte og timelønte inkludert vikariater og engasjementer av mer enn 6 mnd varighet skal trekkes.

OU-styret
Midlene forvaltes av et styre på vegne av KA og alle arbeidstakerorganisasjonene som er parter i KAs tariffområde.

Styret er sammensatt slik:

- 4 representanter fra KA. En av disse er styrets leder
- 4 representanter fra arbeidstakerorganisasjonene:
- en representant fra Fagforbundet med varamedlem
- en representant fra Delta med varamedlem
- en representant fra MFO med varamedlem
- en representant fra Utdanningsforbundet/Kirkelig Undervisningsforbund/ Diakonforbundet med varamedlem

Mandat
Styret skal følge utviklingen i sektoren og forvalte midlene i samsvar med formålet innenfor følgende hovedområder:

- nasjonale opplæringstiltak
- forberedelse, tilrettelegging og utvikling av tiltak som kan stimulere de lokale partene til å følge opp kompetanseutvikling i virksomheten
- omstilling i kirkelig område særlig aktualisert i kjølvannet av pågående endringer i relasjonen mellom stat og kirke med fokus på informasjon, motivasjon og bred medvirkning i prosessene
- utvikling i kirkelig område med fokus på erfaringsutveksling og kvalitetssikring
- informasjon om lov- og tariff-forhold
- tiltak som kan fremme samarbeid mellom partene.

Styret utarbeider for tariffperioden
- planer for sitt arbeid
- budsjett for de inntrukne midlene
- rapport og regnskap for styrets arbeid

Styret skal holde tariffpartene løpende informert om sitt arbeid.

Administrasjon
KA administrerer innkreving og regnskapsføring av midlene, og utfører sekretærfunksjon for styret. For dette arbeidet beregnes 15 % av den samlede årlige innbetalingen, som anslås å dekke de reelle kostnadene. Dersom KA eller andre påtar seg oppdrag som en del av de konkrete tiltakene som styret setter i verk, avtales særskilt honorar for dette.

Del B Avtale om OU-arbeid for rettssubjektet Den norske kirke

Avtale om OU-arbeid for rettssubjektet Den norske kirke:

Følgende gjelder særskilt for rettssubjektet Den norske kirke og dets arbeidstakere, og erstatter vedlegg 6 i KAs HTA:

Trekk:
Det foretas OU-trekk for rettssubjektet Den norske kirke. Trekket utgjør 0,22% av den registrerte lønnsmassen per 1. januar og fakturereres 1. juni. Arbeidstakernes andel er kr 400 per årsverk per år som trekkes 1/12 månedlig. Alle fastlønte og timelønte inkludert vikariater og engasjementer av mer enn 6 måneder varighet skal trekkes.

KA administrerer innkreving av OU-midlene. Et partssammensatt styre bestående av tre representanter fra KA og tre representanter fra arbeidstakerorganisasjonene vedtar plan og budsjett og har ansvaret for ordningen. KA har sekretærfunksjon for ordningen.

Midlene som kreves inn fra det sentrale rettssubjektet skal fordeles og anvendes slik:

1. Tretti prosent skal benyttes til partssammensatt opplæring om lov og nye tarifforhold.

2. Sytti prosent benyttes til tillitsvalgtopplæring i regi av arbeidstakerorganisasjonene. Midlene utbetales forholdsvis til de aktuelle organisasjonene på bakgrunn av fremlagt budsjett og plan.

Midler som ikke er utbetalt ved årets slutt, tilfaller det sentrale budsjettet for ordningen. Det utarbeides en kort årsrapport til styret om bruken av midlene innen 1. mars.

VEDLEGG 7 Om kompetanseutvikling

Arbeidsmiljøloven regulerer rett til utdanningspermisjon i § 12-11:

> ***Aml. § 12-11 (nr. 1 og 2)***
> *Arbeidstaker som har vært i arbeidslivet i minst tre år og som har vært ansatt hos arbeidsgiveren de siste to år, har rett til hel eller delvis permisjon i inntil tre år for å delta i organiserte utdanningstilbud. Utdanning ut over grunnskole eller videregående opplæringsnivå må være yrkesrelatert for å gi rett til permisjon. Yrkesrelatert utdanning omfatter alle typer arbeidsmarkedsrelevant etter- og videreutdanning. Permisjon kan likevel ikke kreves når det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.*

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 offentleglovas 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 prosten
- 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.

VEDLEGG 8
Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak)

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

Virksomheten skal i avtaler om innleie av arbeidskraft sikre at de innleide, så lenge innleieforholdet varer, minst følger lønns- og arbeidsvilkårene i virksomheten i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-12a og hovedtariffavtalen kapittel 1 §§ 4-15, kapittel 3, pkt 3.4 og 3.6, kapittel 4, pkt 4.6 med vedlegg 1, kapittel 5 pkt. 5.0 og 5.1 og kapittel 6, samt særavtaler i KA-tariffområde.

Virksomheten skal gi bemanningsforetak/vikarbyrå opplysninger som er nødvendige for at vilkåret om likebehandling kan oppfylles i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14 12b, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret i innleiekontrakten. På anmodning fra tillitsvalgte skal innleievirksomheten dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innenfor hovedtariffavtalens virkeområde, i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-12b (4).

Tillitsvalgte i virksomheten har rett til å representere innleid arbeidskraft overfor innleievirksomheten. Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået er bundet av tariffavtale med en av hovedorganisasjonene, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i bemanningsvirksomheten. Tillitsvalgte og arbeidsgiverrepresentant fra innleievirksomheten kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om tariffavtalene i KAs tariffområde.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleievirksomheten.

Partene skal informere og drøfte prinsippene for bruk av innleie i virksomheten, jf. HTA kapittel 1 § 2 pkt. 2.3.2. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgte.

Vedlegg 9
Hjelpetabell med lønnssatser

Lønnssats hel stilling	Brutto lønn		Ord. timelønn		Overtid pr. time		Helge- og høytidstill	
	Årslønn	Månedslønn	35,5 t/u	37,5 t/u	50 %	100 %	35,5 t/u	37,5 t/u
291	291 000	24 250,00	157,64	149,23	235,95	314,59	210,18	198,97
292	292 000	24 333,33	158,18	149,74	236,76	315,68	210,91	199,66
293	293 000	24 416,67	158,72	150,26	237,57	316,76	211,63	200,34
294	294 000	24 500,00	159,26	150,77	238,38	317,84	212,35	201,03
295	295 000	24 583,33	159,80	151,28	239,19	318,92	213,07	201,71
296	296 000	24 666,67	160,35	151,79	240,00	320,00	213,80	202,39
297	297 000	24 750,00	160,89	152,31	240,81	321,08	214,52	203,08
298	298 000	24 833,33	161,43	152,82	241,62	322,16	215,24	203,76
299	299 000	24 916,67	161,97	153,33	242,43	323,24	215,96	204,44
300	300 000	25 000,00	162,51	153,85	243,24	324,32	216,68	205,13
301	301 000	25 083,33	163,06	154,36	244,05	325,41	217,41	205,81
302	302 000	25 166,67	163,60	154,87	244,86	326,49	218,13	206,50
303	303 000	25 250,00	164,14	155,38	245,68	327,57	218,85	207,18
304	304 000	25 333,33	164,68	155,90	246,49	328,65	219,57	207,86
305	305 000	25 416,67	165,22	156,41	247,30	329,73	220,30	208,55
306	306 000	25 500,00	165,76	156,92	248,11	330,81	221,02	209,23
307	307 000	25 583,33	166,31	157,44	248,92	331,89	221,74	209,91
308	308 000	25 666,67	166,85	157,95	249,73	332,97	222,46	210,60
309	309 000	25 750,00	167,39	158,46	250,54	334,05	223,19	211,28
310	310 000	25 833,33	167,93	158,97	251,35	335,14	223,91	211,97
311	311 000	25 916,67	168,47	159,49	252,16	336,22	224,63	212,65
312	312 000	26 000,00	169,01	160,00	252,97	337,30	225,35	213,33
313	313 000	26 083,33	169,56	160,51	253,78	338,38	226,07	214,02
314	314 000	26 166,67	170,10	161,03	254,59	339,46	226,80	214,70
315	315 000	26 250,00	170,64	161,54	255,41	340,54	227,52	215,38
316	316 000	26 333,33	171,18	162,05	256,22	341,62	228,24	216,07
317	317 000	26 416,67	171,72	162,56	257,03	342,70	228,96	216,75
318	318 000	26 500,00	172,26	163,08	257,84	343,78	229,69	217,44
319	319 000	26 583,33	172,81	163,59	258,65	344,86	230,41	218,12
320	320 000	26 666,67	173,35	164,10	259,46	345,95	231,13	218,80
321	321 000	26 750,00	173,89	164,62	260,27	347,03	231,85	219,49
322	322 000	26 833,33	174,43	165,13	261,08	348,11	232,57	220,17
323	323 000	26 916,67	174,97	165,64	261,89	349,19	233,30	220,85
324	324 000	27 000,00	175,51	166,15	262,70	350,27	234,02	221,54
325	325 000	27 083,33	176,06	166,67	263,51	351,35	234,74	222,22
326	326 000	27 166,67	176,60	167,18	264,32	352,43	235,46	222,91
327	327 000	27 250,00	177,14	167,69	265,14	353,51	236,19	223,59

Lønnssats hel stilling	Brutto lønn		Ord. timelønn		Overtid pr. time		Helge- og høytidstill	
	Årslønn	Månedslønn	35,5 t/u	37,5 t/u	50 %	100 %	35,5 t/u	37,5 t/u
328	328 000	27 333,33	177,68	168,21	265,95	354,59	236,91	224,27
329	329 000	27 416,67	178,22	168,72	266,76	355,68	237,63	224,96
330	330 000	27 500,00	178,76	169,23	267,57	356,76	238,35	225,64
331	331 000	27 583,33	179,31	169,74	268,38	357,84	239,08	226,32
332	332 000	27 666,67	179,85	170,26	269,19	358,92	239,80	227,01
333	333 000	27 750,00	180,39	170,77	270,00	360,00	240,52	227,69
334	334 000	27 833,33	180,93	171,28	270,81	361,08	241,24	228,38
335	335 000	27 916,67	181,47	171,79	271,62	362,16	241,96	229,06
336	336 000	28 000,00	182,02	172,31	272,43	363,24	242,69	229,74
337	337 000	28 083,33	182,56	172,82	273,24	364,32	243,41	230,43
338	338 000	28 166,67	183,10	173,33	274,05	365,41	244,13	231,11
339	339 000	28 250,00	183,64	173,85	274,86	366,49	244,85	231,79
340	340 000	28 333,33	184,18	174,36	275,68	367,57	245,58	232,48
341	341 000	28 416,67	184,72	174,87	276,49	368,65	246,30	233,16
342	342 000	28 500,00	185,27	175,38	277,30	369,73	247,02	233,85
343	343 000	28 583,33	185,81	175,90	278,11	370,81	247,74	234,53
344	344 000	28 666,67	186,35	176,41	278,92	371,89	248,47	235,21
345	345 000	28 750,00	186,89	176,92	279,73	372,97	249,19	235,90
346	346 000	28 833,33	187,43	177,44	280,54	374,05	249,91	236,58
347	347 000	28 916,67	187,97	177,95	281,35	375,14	250,63	237,26
348	348 000	29 000,00	188,52	178,46	282,16	376,22	251,35	237,95
349	349 000	29 083,33	189,06	178,97	282,97	377,30	252,08	238,63
350	350 000	29 166,67	189,60	179,49	283,78	378,38	252,80	239,32
351	351 000	29 250,00	190,14	180,00	284,59	379,46	253,52	240,00
352	352 000	29 333,33	190,68	180,51	285,41	380,54	254,24	240,68
353	353 000	29 416,67	191,22	181,03	286,22	381,62	254,97	241,37
354	354 000	29 500,00	191,77	181,54	287,03	382,70	255,69	242,05
355	355 000	29 583,33	192,31	182,05	287,84	383,78	256,41	242,74
356	356 000	29 666,67	192,85	182,56	288,65	384,86	257,13	243,42
357	357 000	29 750,00	193,39	183,08	289,46	385,95	257,85	244,10
358	358 000	29 833,33	193,93	183,59	290,27	387,03	258,58	244,79
359	359 000	29 916,67	194,47	184,10	291,08	388,11	259,30	245,47
360	360 000	30 000,00	195,02	184,62	291,89	389,19	260,02	246,15
361	361 000	30 083,33	195,56	185,13	292,70	390,27	260,74	246,84
362	362 000	30 166,67	196,10	185,64	293,51	391,35	261,47	247,52
363	363 000	30 250,00	196,64	186,15	294,32	392,43	262,19	248,21
364	364 000	30 333,33	197,18	186,67	295,14	393,51	262,91	248,89
365	365 000	30 416,67	197,72	187,18	295,95	394,59	263,63	249,57
366	366 000	30 500,00	198,27	187,69	296,76	395,68	264,36	250,26
367	367 000	30 583,33	198,81	188,21	297,57	396,76	265,08	250,94

Lønnssats hel stilling	Brutto lønn		Ord. timelønn		Overtid pr. time		Helge- og høytidstill	
	Årslønn	Månedslønn	35,5 t/u	37,5 t/u	50 %	100 %	35,5 t/u	37,5 t/u
368	368 000	30 666,67	199,35	188,72	298,38	397,84	265,80	251,62
369	369 000	30 750,00	199,89	189,23	299,19	398,92	266,52	252,31
370	370 000	30 833,33	200,43	189,74	300,00	400,00	267,24	252,99
371	371 000	30 916,67	200,98	190,26	300,81	401,08	267,97	253,68
372	372 000	31 000,00	201,52	190,77	301,62	402,16	268,69	254,36
373	373 000	31 083,33	202,06	191,28	302,43	403,24	269,41	255,04
374	374 000	31 166,67	202,60	191,79	303,24	404,32	270,13	255,73
375	375 000	31 250,00	203,14	192,31	304,05	405,41	270,86	256,41
376	376 000	31 333,33	203,68	192,82	304,86	406,49	271,58	257,09
377	377 000	31 416,67	204,23	193,33	305,68	407,57	272,30	257,78
378	378 000	31 500,00	204,77	193,85	306,49	408,65	273,02	258,46
379	379 000	31 583,33	205,31	194,36	307,30	409,73	273,75	259,15
380	380 000	31 666,67	205,85	194,87	308,11	410,81	274,47	259,83
381	381 000	31 750,00	206,39	195,38	308,92	411,89	275,19	260,51
382	382 000	31 833,33	206,93	195,90	309,73	412,97	275,91	261,20
383	383 000	31 916,67	207,48	196,41	310,54	414,05	276,63	261,88
384	384 000	32 000,00	208,02	196,92	311,35	415,14	277,36	262,56
385	385 000	32 083,33	208,56	197,44	312,16	416,22	278,08	263,25
386	386 000	32 166,67	209,10	197,95	312,97	417,30	278,80	263,93
387	387 000	32 250,00	209,64	198,46	313,78	418,38	279,52	264,62
388	388 000	32 333,33	210,18	198,97	314,59	419,46	280,25	265,30
389	389 000	32 416,67	210,73	199,49	315,41	420,54	280,97	265,98
390	390 000	32 500,00	211,27	200,00	316,22	421,62	281,69	266,67
391	391 000	32 583,33	211,81	200,51	317,03	422,70	282,41	267,35
392	392 000	32 666,67	212,35	201,03	317,84	423,78	283,13	268,03
393	393 000	32 750,00	212,89	201,54	318,65	424,86	283,86	268,72
394	394 000	32 833,33	213,43	202,05	319,46	425,95	284,58	269,40
395	395 000	32 916,67	213,98	202,56	320,27	427,03	285,30	270,09
396	396 000	33 000,00	214,52	203,08	321,08	428,11	286,02	270,77
397	397 000	33 083,33	215,06	203,59	321,89	429,19	286,75	271,45
398	398 000	33 166,67	215,60	204,10	322,70	430,27	287,47	272,14
399	399 000	33 250,00	216,14	204,62	323,51	431,35	288,19	272,82
400	400 000	33 333,33	216,68	205,13	324,32	432,43	288,91	273,50
401	401 000	33 416,67	217,23	205,64	325,14	433,51	289,64	274,19
402	402 000	33 500,00	217,77	206,15	325,95	434,59	290,36	274,87
403	403 000	33 583,33	218,31	206,67	326,76	435,68	291,08	275,56
404	404 000	33 666,67	218,85	207,18	327,57	436,76	291,80	276,24
405	405 000	33 750,00	219,39	207,69	328,38	437,84	292,52	276,92
406	406 000	33 833,33	219,93	208,21	329,19	438,92	293,25	277,61
407	407 000	33 916,67	220,48	208,72	330,00	440,00	293,97	278,29

Lønnssats hel stilling	Brutto lønn		Ord. timelønn		Overtid pr. time		Helge- og høytidstill	
	Årslønn	Månedslønn	35,5 t/u	37,5 t/u	50 %	100 %	35,5 t/u	37,5 t/u
408	408 000	34 000,00	221,02	209,23	330,81	441,08	294,69	278,97
409	409 000	34 083,33	221,56	209,74	331,62	442,16	295,41	279,66
410	410 000	34 166,67	222,10	210,26	332,43	443,24	296,14	280,34
411	411 000	34 250,00	222,64	210,77	333,24	444,32	296,86	281,03
412	412 000	34 333,33	223,19	211,28	334,05	445,41	297,58	281,71
413	413 000	34 416,67	223,73	211,79	334,86	446,49	298,30	282,39
414	414 000	34 500,00	224,27	212,31	335,68	447,57	299,02	283,08
415	415 000	34 583,33	224,81	212,82	336,49	448,65	299,75	283,76
416	416 000	34 666,67	225,35	213,33	337,30	449,73	300,47	284,44
417	417 000	34 750,00	225,89	213,85	338,11	450,81	301,19	285,13
418	418 000	34 833,33	226,44	214,36	338,92	451,89	301,91	285,81
419	419 000	34 916,67	226,98	214,87	339,73	452,97	302,64	286,50
420	420 000	35 000,00	227,52	215,38	340,54	454,05	303,36	287,18
421	421 000	35 083,33	228,06	215,90	341,35	455,14	304,08	287,86
422	422 000	35 166,67	228,60	216,41	342,16	456,22	304,80	288,55
423	423 000	35 250,00	229,14	216,92	342,97	457,30	305,53	289,23
424	424 000	35 333,33	229,69	217,44	343,78	458,38	306,25	289,91
425	425 000	35 416,67	230,23	217,95	344,59	459,46	306,97	290,60
426	426 000	35 500,00	230,77	218,46	345,41	460,54	307,69	291,28
427	427 000	35 583,33	231,31	218,97	346,22	461,62	308,41	291,97
428	428 000	35 666,67	231,85	219,49	347,03	462,70	309,14	292,65
429	429 000	35 750,00	232,39	220,00	347,84	463,78	309,86	293,33
430	430 000	35 833,33	232,94	220,51	348,65	464,86	310,58	294,02
431	431 000	35 916,67	233,48	221,03	349,46	465,95	311,30	294,70
432	432 000	36 000,00	234,02	221,54	350,27	467,03	312,03	295,38
433	433 000	36 083,33	234,56	222,05	351,08	468,11	312,75	296,07
434	434 000	36 166,67	235,10	222,56	351,89	469,19	313,47	296,75
435	435 000	36 250,00	235,64	223,08	352,70	470,27	314,19	297,44
436	436 000	36 333,33	236,19	223,59	353,51	471,35	314,92	298,12
437	437 000	36 416,67	236,73	224,10	354,32	472,43	315,64	298,80
438	438 000	36 500,00	237,27	224,62	355,14	473,51	316,36	299,49
439	439 000	36 583,33	237,81	225,13	355,95	474,59	317,08	300,17
440	440 000	36 666,67	238,35	225,64	356,76	475,68	317,80	300,85
441	441 000	36 750,00	238,89	226,15	357,57	476,76	318,53	301,54
442	442 000	36 833,33	239,44	226,67	358,38	477,84	319,25	302,22
443	443 000	36 916,67	239,98	227,18	359,19	478,92	319,97	302,91
444	444 000	37 000,00	240,52	227,69	360,00	480,00	320,69	303,59
445	445 000	37 083,33	241,06	228,21	360,81	481,08	321,42	304,27
446	446 000	37 166,67	241,60	228,72	361,62	482,16	322,14	304,96
447	447 000	37 250,00	242,15	229,23	362,43	483,24	322,86	305,64

Lønnssats hel stilling	Brutto lønn		Ord. timelønn		Overtid pr. time		Helge- og høytidstill	
	Årslønn	Månedslønn	35,5 t/u	37,5 t/u	50 %	100 %	35,5 t/u	37,5 t/u
448	448 000	37 333,33	242,69	229,74	363,24	484,32	323,58	306,32
449	449 000	37 416,67	243,23	230,26	364,05	485,41	324,30	307,01
450	450 000	37 500,00	243,77	230,77	364,86	486,49	325,03	307,69
451	451 000	37 583,33	244,31	231,28	365,68	487,57	325,75	308,38
452	452 000	37 666,67	244,85	231,79	366,49	488,65	326,47	309,06
453	453 000	37 750,00	245,40	232,31	367,30	489,73	327,19	309,74
454	454 000	37 833,33	245,94	232,82	368,11	490,81	327,92	310,43
455	455 000	37 916,67	246,48	233,33	368,92	491,89	328,64	311,11
456	456 000	38 000,00	247,02	233,85	369,73	492,97	329,36	311,79
457	457 000	38 083,33	247,56	234,36	370,54	494,05	330,08	312,48
458	458 000	38 166,67	248,10	234,87	371,35	495,14	330,81	313,16
459	459 000	38 250,00	248,65	235,38	372,16	496,22	331,53	313,85
460	460 000	38 333,33	249,19	235,90	372,97	497,30	332,25	314,53
461	461 000	38 416,67	249,73	236,41	373,78	498,38	332,97	315,21
462	462 000	38 500,00	250,27	236,92	374,59	499,46	333,69	315,90
463	463 000	38 583,33	250,81	237,44	375,41	500,54	334,42	316,58
464	464 000	38 666,67	251,35	237,95	376,22	501,62	335,14	317,26
465	465 000	38 750,00	251,90	238,46	377,03	502,70	335,86	317,95
466	466 000	38 833,33	252,44	238,97	377,84	503,78	336,58	318,63
467	467 000	38 916,67	252,98	239,49	378,65	504,86	337,31	319,32
468	468 000	39 000,00	253,52	240,00	379,46	505,95	338,03	320,00
469	469 000	39 083,33	254,06	240,51	380,27	507,03	338,75	320,68
470	470 000	39 166,67	254,60	241,03	381,08	508,11	339,47	321,37
471	471 000	39 250,00	255,15	241,54	381,89	509,19	340,20	322,05
472	472 000	39 333,33	255,69	242,05	382,70	510,27	340,92	322,74
473	473 000	39 416,67	256,23	242,56	383,51	511,35	341,64	323,42
474	474 000	39 500,00	256,77	243,08	384,32	512,43	342,36	324,10
475	475 000	39 583,33	257,31	243,59	385,14	513,51	343,08	324,79
476	476 000	39 666,67	257,85	244,10	385,95	514,59	343,81	325,47
477	477 000	39 750,00	258,40	244,62	386,76	515,68	344,53	326,15
478	478 000	39 833,33	258,94	245,13	387,57	516,76	345,25	326,84
479	479 000	39 916,67	259,48	245,64	388,38	517,84	345,97	327,52
480	480 000	40 000,00	260,02	246,15	389,19	518,92	346,70	328,21
481	481 000	40 083,33	260,56	246,67	390,00	520,00	347,42	328,89
482	482 000	40 166,67	261,11	247,18	390,81	521,08	348,14	329,57
483	483 000	40 250,00	261,65	247,69	391,62	522,16	348,86	330,26
484	484 000	40 333,33	262,19	248,21	392,43	523,24	349,58	330,94
485	485 000	40 416,67	262,73	248,72	393,24	524,32	350,31	331,62
486	486 000	40 500,00	263,27	249,23	394,05	525,41	351,03	332,31
487	487 000	40 583,33	263,81	249,74	394,86	526,49	351,75	332,99

Lønnssats hel stilling	Brutto lønn		Ord. timelønn		Overtid pr. time		Helge- og høytidstill	
	Årslønn	Månedslønn	35,5 t/u	37,5 t/u	50 %	100 %	35,5 t/u	37,5 t/u
488	488 000	40 666,67	264,36	250,26	395,68	527,57	352,47	333,68
489	489 000	40 750,00	264,90	250,77	396,49	528,65	353,20	334,36
490	490 000	40 833,33	265,44	251,28	397,30	529,73	353,92	335,04
491	491 000	40 916,67	265,98	251,79	398,11	530,81	354,64	335,73
492	492 000	41 000,00	266,52	252,31	398,92	531,89	355,36	336,41
493	493 000	41 083,33	267,06	252,82	399,73	532,97	356,09	337,09
494	494 000	41 166,67	267,61	253,33	400,54	534,05	356,81	337,78
495	495 000	41 250,00	268,15	253,85	401,35	535,14	357,53	338,46
496	496 000	41 333,33	268,69	254,36	402,16	536,22	358,25	339,15
497	497 000	41 416,67	269,23	254,87	402,97	537,30	358,97	339,83
498	498 000	41 500,00	269,77	255,38	403,78	538,38	359,70	340,51
499	499 000	41 583,33	270,31	255,90	404,59	539,46	360,42	341,20
500	500 000	41 666,67	270,86	256,41	405,41	540,54	361,14	341,88
501	501 000	41 750,00	271,40	256,92	406,22	541,62	361,86	342,56
502	502 000	41 833,33	271,94	257,44	407,03	542,70	362,59	343,25
503	503 000	41 916,67	272,48	257,95	407,84	543,78	363,31	343,93
504	504 000	42 000,00	273,02	258,46	408,65	544,86	364,03	344,62
505	505 000	42 083,33	273,56	258,97	409,46	545,95	364,75	345,30
506	506 000	42 166,67	274,11	259,49	410,27	547,03	365,47	345,98
507	507 000	42 250,00	274,65	260,00	411,08	548,11	366,20	346,67
508	508 000	42 333,33	275,19	260,51	411,89	549,19	366,92	347,35
509	509 000	42 416,67	275,73	261,03	412,70	550,27	367,64	348,03
510	510 000	42 500,00	276,27	261,54	413,51	551,35	368,36	348,72
511	511 000	42 583,33	276,81	262,05	414,32	552,43	369,09	349,40
512	512 000	42 666,67	277,36	262,56	415,14	553,51	369,81	350,09
513	513 000	42 750,00	277,90	263,08	415,95	554,59	370,53	350,77
514	514 000	42 833,33	278,44	263,59	416,76	555,68	371,25	351,45
515	515 000	42 916,67	278,98	264,10	417,57	556,76	371,98	352,14
516	516 000	43 000,00	279,52	264,62	418,38	557,84	372,70	352,82
517	517 000	43 083,33	280,07	265,13	419,19	558,92	373,42	353,50
518	518 000	43 166,67	280,61	265,64	420,00	560,00	374,14	354,19
519	519 000	43 250,00	281,15	266,15	420,81	561,08	374,86	354,87
520	520 000	43 333,33	281,69	266,67	421,62	562,16	375,59	355,56
521	521 000	43 416,67	282,23	267,18	422,43	563,24	376,31	356,24
522	522 000	43 500,00	282,77	267,69	423,24	564,32	377,03	356,92
523	523 000	43 583,33	283,32	268,21	424,05	565,41	377,75	357,61
524	524 000	43 666,67	283,86	268,72	424,86	566,49	378,48	358,29
525	525 000	43 750,00	284,40	269,23	425,68	567,57	379,20	358,97
526	526 000	43 833,33	284,94	269,74	426,49	568,65	379,92	359,66
527	527 000	43 916,67	285,48	270,26	427,30	569,73	380,64	360,34

Lønnssats hel stilling	Brutto lønn		Ord. timelønn		Overtid pr. time		Helge- og høytidstill	
	Årslønn	Månedslønn	35,5 t/u	37,5 t/u	50 %	100 %	35,5 t/u	37,5 t/u
528	528 000	44 000,00	286,02	270,77	428,11	570,81	381,37	361,03
529	529 000	44 083,33	286,57	271,28	428,92	571,89	382,09	361,71
530	530 000	44 166,67	287,11	271,79	429,73	572,97	382,81	362,39
531	531 000	44 250,00	287,65	272,31	430,54	574,05	383,53	363,08
532	532 000	44 333,33	288,19	272,82	431,35	575,14	384,25	363,76
533	533 000	44 416,67	288,73	273,33	432,16	576,22	384,98	364,44
534	534 000	44 500,00	289,27	273,85	432,97	577,30	385,70	365,13
535	535 000	44 583,33	289,82	274,36	433,78	578,38	386,42	365,81
536	536 000	44 666,67	290,36	274,87	434,59	579,46	387,14	366,50
537	537 000	44 750,00	290,90	275,38	435,41	580,54	387,87	367,18
538	538 000	44 833,33	291,44	275,90	436,22	581,62	388,59	367,86
539	539 000	44 916,67	291,98	276,41	437,03	582,70	389,31	368,55
540	540 000	45 000,00	292,52	276,92	437,84	583,78	390,03	369,23
541	541 000	45 083,33	293,07	277,44	438,65	584,86	390,75	369,91
542	542 000	45 166,67	293,61	277,95	439,46	585,95	391,48	370,60
543	543 000	45 250,00	294,15	278,46	440,27	587,03	392,20	371,28
544	544 000	45 333,33	294,69	278,97	441,08	588,11	392,92	371,97
545	545 000	45 416,67	295,23	279,49	441,89	589,19	393,64	372,65
546	546 000	45 500,00	295,77	280,00	442,70	590,27	394,37	373,33
547	547 000	45 583,33	296,32	280,51	443,51	591,35	395,09	374,02
548	548 000	45 666,67	296,86	281,03	444,32	592,43	395,81	374,70
549	549 000	45 750,00	297,40	281,54	445,14	593,51	396,53	375,38
550	550 000	45 833,33	297,94	282,05	445,95	594,59	397,26	376,07
551	551 000	45 916,67	298,48	282,56	446,76	595,68	397,98	376,75
552	552 000	46 000,00	299,02	283,08	447,57	596,76	398,70	377,44
553	553 000	46 083,33	299,57	283,59	448,38	597,84	399,42	378,12
554	554 000	46 166,67	300,11	284,10	449,19	598,92	400,14	378,80
555	555 000	46 250,00	300,65	284,62	450,00	600,00	400,87	379,49
556	556 000	46 333,33	301,19	285,13	450,81	601,08	401,59	380,17
557	557 000	46 416,67	301,73	285,64	451,62	602,16	402,31	380,85
558	558 000	46 500,00	302,28	286,15	452,43	603,24	403,03	381,54
559	559 000	46 583,33	302,82	286,67	453,24	604,32	403,76	382,22
560	560 000	46 666,67	303,36	287,18	454,05	605,41	404,48	382,91
561	561 000	46 750,00	303,90	287,69	454,86	606,49	405,20	383,59
562	562 000	46 833,33	304,44	288,21	455,68	607,57	405,92	384,27
563	563 000	46 916,67	304,98	288,72	456,49	608,65	406,64	384,96
564	564 000	47 000,00	305,53	289,23	457,30	609,73	407,37	385,64
565	565 000	47 083,33	306,07	289,74	458,11	610,81	408,09	386,32
566	566 000	47 166,67	306,61	290,26	458,92	611,89	408,81	387,01
567	567 000	47 250,00	307,15	290,77	459,73	612,97	409,53	387,69

Lønnssats hel stilling	Brutto lønn		Ord. timelønn		Overtid pr. time		Helge- og høytidstill	
	Årslønn	Månedslønn	35,5 t/u	37,5 t/u	50 %	100 %	35,5 t/u	37,5 t/u
568	568 000	47 333,33	307,69	291,28	460,54	614,05	410,26	388,38
569	569 000	47 416,67	308,23	291,79	461,35	615,14	410,98	389,06
570	570 000	47 500,00	308,78	292,31	462,16	616,22	411,70	389,74
571	571 000	47 583,33	309,32	292,82	462,97	617,30	412,42	390,43
572	572 000	47 666,67	309,86	293,33	463,78	618,38	413,15	391,11
573	573 000	47 750,00	310,40	293,85	464,59	619,46	413,87	391,79
574	574 000	47 833,33	310,94	294,36	465,41	620,54	414,59	392,48
575	575 000	47 916,67	311,48	294,87	466,22	621,62	415,31	393,16
576	576 000	48 000,00	312,03	295,38	467,03	622,70	416,03	393,85
577	577 000	48 083,33	312,57	295,90	467,84	623,78	416,76	394,53
578	578 000	48 166,67	313,11	296,41	468,65	624,86	417,48	395,21
579	579 000	48 250,00	313,65	296,92	469,46	625,95	418,20	395,90
580	580 000	48 333,33	314,19	297,44	470,27	627,03	418,92	396,58
581	581 000	48 416,67	314,73	297,95	471,08	628,11	419,65	397,26
582	582 000	48 500,00	315,28	298,46	471,89	629,19	420,37	397,95
583	583 000	48 583,33	315,82	298,97	472,70	630,27	421,09	398,63
584	584 000	48 666,67	316,36	299,49	473,51	631,35	421,81	399,32
585	585 000	48 750,00	316,90	300,00	474,32	632,43	422,54	400,00
586	586 000	48 833,33	317,44	300,51	475,14	633,51	423,26	400,68
587	587 000	48 916,67	317,98	301,03	475,95	634,59	423,98	401,37
588	588 000	49 000,00	318,53	301,54	476,76	635,68	424,70	402,05
589	589 000	49 083,33	319,07	302,05	477,57	636,76	425,42	402,74
590	590 000	49 166,67	319,61	302,56	478,38	637,84	426,15	403,42
591	591 000	49 250,00	320,15	303,08	479,19	638,92	426,87	404,10
592	592 000	49 333,33	320,69	303,59	480,00	640,00	427,59	404,79
593	593 000	49 416,67	321,24	304,10	480,81	641,08	428,31	405,47
594	594 000	49 500,00	321,78	304,62	481,62	642,16	429,04	406,15
595	595 000	49 583,33	322,32	305,13	482,43	643,24	429,76	406,84
596	596 000	49 666,67	322,86	305,64	483,24	644,32	430,48	407,52
597	597 000	49 750,00	323,40	306,15	484,05	645,41	431,20	408,21
598	598 000	49 833,33	323,94	306,67	484,86	646,49	431,92	408,89
599	599 000	49 916,67	324,49	307,18	485,68	647,57	432,65	409,57
600	600 000	50 000,00	325,03	307,69	486,49	648,65	433,37	410,26
601	601 000	50 083,33	325,57	308,21	487,30	649,73	434,09	410,94
602	602 000	50 166,67	326,11	308,72	488,11	650,81	434,81	411,62
603	603 000	50 250,00	326,65	309,23	488,92	651,89	435,54	412,31
604	604 000	50 333,33	327,19	309,74	489,73	652,97	436,26	412,99
605	605 000	50 416,67	327,74	310,26	490,54	654,05	436,98	413,68
606	606 000	50 500,00	328,28	310,77	491,35	655,14	437,70	414,36
607	607 000	50 583,33	328,82	311,28	492,16	656,22	438,43	415,04

Lønnssats hel stilling	Brutto lønn		Ord. timelønn		Overtid pr. time		Helge- og høytidstill	
	Årslønn	Månedslønn	35,5 t/u	37,5 t/u	50 %	100 %	35,5 t/u	37,5 t/u
608	608 000	50 666,67	329,36	311,79	492,97	657,30	439,15	415,73
609	609 000	50 750,00	329,90	312,31	493,78	658,38	439,87	416,41
610	610 000	50 833,33	330,44	312,82	494,59	659,46	440,59	417,09
611	611 000	50 916,67	330,99	313,33	495,41	660,54	441,31	417,78
612	612 000	51 000,00	331,53	313,85	496,22	661,62	442,04	418,46
613	613 000	51 083,33	332,07	314,36	497,03	662,70	442,76	419,15
614	614 000	51 166,67	332,61	314,87	497,84	663,78	443,48	419,83
615	615 000	51 250,00	333,15	315,38	498,65	664,86	444,20	420,51
616	616 000	51 333,33	333,69	315,90	499,46	665,95	444,93	421,20
617	617 000	51 416,67	334,24	316,41	500,27	667,03	445,65	421,88
618	618 000	51 500,00	334,78	316,92	501,08	668,11	446,37	422,56
619	619 000	51 583,33	335,32	317,44	501,89	669,19	447,09	423,25
620	620 000	51 666,67	335,86	317,95	502,70	670,27	447,82	423,93
621	621 000	51 750,00	336,40	318,46	503,51	671,35	448,54	424,62
622	622 000	51 833,33	336,94	318,97	504,32	672,43	449,26	425,30
623	623 000	51 916,67	337,49	319,49	505,14	673,51	449,98	425,98
624	624 000	52 000,00	338,03	320,00	505,95	674,59	450,70	426,67
625	625 000	52 083,33	338,57	320,51	506,76	675,68	451,43	427,35
626	626 000	52 166,67	339,11	321,03	507,57	676,76	452,15	428,03
627	627 000	52 250,00	339,65	321,54	508,38	677,84	452,87	428,72
628	628 000	52 333,33	340,20	322,05	509,19	678,92	453,59	429,40
629	629 000	52 416,67	340,74	322,56	510,00	680,00	454,32	430,09
630	630 000	52 500,00	341,28	323,08	510,81	681,08	455,04	430,77
631	631 000	52 583,33	341,82	323,59	511,62	682,16	455,76	431,45
632	632 000	52 666,67	342,36	324,10	512,43	683,24	456,48	432,14
633	633 000	52 750,00	342,90	324,62	513,24	684,32	457,20	432,82
634	634 000	52 833,33	343,45	325,13	514,05	685,41	457,93	433,50
635	635 000	52 916,67	343,99	325,64	514,86	686,49	458,65	434,19
636	636 000	53 000,00	344,53	326,15	515,68	687,57	459,37	434,87
637	637 000	53 083,33	345,07	326,67	516,49	688,65	460,09	435,56
638	638 000	53 166,67	345,61	327,18	517,30	689,73	460,82	436,24
639	639 000	53 250,00	346,15	327,69	518,11	690,81	461,54	436,92
640	640 000	53 333,33	346,70	328,21	518,92	691,89	462,26	437,61
641	641 000	53 416,67	347,24	328,72	519,73	692,97	462,98	438,29
642	642 000	53 500,00	347,78	329,23	520,54	694,05	463,71	438,97
643	643 000	53 583,33	348,32	329,74	521,35	695,14	464,43	439,66
644	644 000	53 666,67	348,86	330,26	522,16	696,22	465,15	440,34
645	645 000	53 750,00	349,40	330,77	522,97	697,30	465,87	441,03
646	646 000	53 833,33	349,95	331,28	523,78	698,38	466,59	441,71
647	647 000	53 916,67	350,49	331,79	524,59	699,46	467,32	442,39

Lønnssats hel stilling	Brutto lønn		Ord. timelønn		Overtid pr. time		Helge- og høytidstill	
	Årslønn	Månedslønn	35,5 t/u	37,5 t/u	50 %	100 %	35,5 t/u	37,5 t/u
648	648 000	54 000,00	351,03	332,31	525,41	700,54	468,04	443,08
649	649 000	54 083,33	351,57	332,82	526,22	701,62	468,76	443,76
650	650 000	54 166,67	352,11	333,33	527,03	702,70	469,48	444,44
651	651 000	54 250,00	352,65	333,85	527,84	703,78	470,21	445,13
652	652 000	54 333,33	353,20	334,36	528,65	704,86	470,93	445,81
653	653 000	54 416,67	353,74	334,87	529,46	705,95	471,65	446,50
654	654 000	54 500,00	354,28	335,38	530,27	707,03	472,37	447,18
655	655 000	54 583,33	354,82	335,90	531,08	708,11	473,09	447,86
656	656 000	54 666,67	355,36	336,41	531,89	709,19	473,82	448,55
657	657 000	54 750,00	355,90	336,92	532,70	710,27	474,54	449,23
658	658 000	54 833,33	356,45	337,44	533,51	711,35	475,26	449,91
659	659 000	54 916,67	356,99	337,95	534,32	712,43	475,98	450,60
660	660 000	55 000,00	357,53	338,46	535,14	713,51	476,71	451,28
661	661 000	55 083,33	358,07	338,97	535,95	714,59	477,43	451,97
662	662 000	55 166,67	358,61	339,49	536,76	715,68	478,15	452,65
663	663 000	55 250,00	359,15	340,00	537,57	716,76	478,87	453,33
664	664 000	55 333,33	359,70	340,51	538,38	717,84	479,60	454,02
665	665 000	55 416,67	360,24	341,03	539,19	718,92	480,32	454,70
666	666 000	55 500,00	360,78	341,54	540,00	720,00	481,04	455,38
667	667 000	55 583,33	361,32	342,05	540,81	721,08	481,76	456,07
668	668 000	55 666,67	361,86	342,56	541,62	722,16	482,48	456,75
669	669 000	55 750,00	362,41	343,08	542,43	723,24	483,21	457,44
670	670 000	55 833,33	362,95	343,59	543,24	724,32	483,93	458,12
671	671 000	55 916,67	363,49	344,10	544,05	725,41	484,65	458,80
672	672 000	56 000,00	364,03	344,62	544,86	726,49	485,37	459,49
673	673 000	56 083,33	364,57	345,13	545,68	727,57	486,10	460,17
674	674 000	56 166,67	365,11	345,64	546,49	728,65	486,82	460,85
675	675 000	56 250,00	365,66	346,15	547,30	729,73	487,54	461,54
676	676 000	56 333,33	366,20	346,67	548,11	730,81	488,26	462,22
677	677 000	56 416,67	366,74	347,18	548,92	731,89	488,99	462,91
678	678 000	56 500,00	367,28	347,69	549,73	732,97	489,71	463,59
679	679 000	56 583,33	367,82	348,21	550,54	734,05	490,43	464,27
680	680 000	56 666,67	368,36	348,72	551,35	735,14	491,15	464,96
681	681 000	56 750,00	368,91	349,23	552,16	736,22	491,87	465,64
682	682 000	56 833,33	369,45	349,74	552,97	737,30	492,60	466,32
683	683 000	56 916,67	369,99	350,26	553,78	738,38	493,32	467,01
684	684 000	57 000,00	370,53	350,77	554,59	739,46	494,04	467,69
685	685 000	57 083,33	371,07	351,28	555,41	740,54	494,76	468,38
686	686 000	57 166,67	371,61	351,79	556,22	741,62	495,49	469,06
687	687 000	57 250,00	372,16	352,31	557,03	742,70	496,21	469,74

Lønnssats hel stilling	Brutto lønn		Ord. timelønn		Overtid pr. time		Helge- og høytidstill	
	Årslønn	Månedslønn	35,5 t/u	37,5 t/u	50 %	100 %	35,5 t/u	37,5 t/u
688	688 000	57 333,33	372,70	352,82	557,84	743,78	496,93	470,43
689	689 000	57 416,67	373,24	353,33	558,65	744,86	497,65	471,11
690	690 000	57 500,00	373,78	353,85	559,46	745,95	498,37	471,79
691	691 000	57 583,33	374,32	354,36	560,27	747,03	499,10	472,48
692	692 000	57 666,67	374,86	354,87	561,08	748,11	499,82	473,16
693	693 000	57 750,00	375,41	355,38	561,89	749,19	500,54	473,85
694	694 000	57 833,33	375,95	355,90	562,70	750,27	501,26	474,53
695	695 000	57 916,67	376,49	356,41	563,51	751,35	501,99	475,21
696	696 000	58 000,00	377,03	356,92	564,32	752,43	502,71	475,90
697	697 000	58 083,33	377,57	357,44	565,14	753,51	503,43	476,58
698	698 000	58 166,67	378,11	357,95	565,95	754,59	504,15	477,26
699	699 000	58 250,00	378,66	358,46	566,76	755,68	504,88	477,95
700	700 000	58 333,33	379,20	358,97	567,57	756,76	505,60	478,63

Vedlegg 10 Tariffavtale om avtalefestet pensjon (AFP)

Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke

Tariffavtale om avtalefestet pensjon (AFP)

For rettssubjektet Den norske kirke er det inngått en tariffavtale om AFP mellom representanter for henholdsvis arbeidsgiver- og arbeidstakersiden.

Avtalen er inngått i medhold av lov om Statens pensjonskasse § 21 tredje ledd og lov om avtalefestet pensjon for medlemmer av Statens pensjonskasse § 2.

Partene er enige om at følgende skal gjelde:

1. Omfang
Avtalen gjelder for arbeidstakere i alderen fra 62 til og med 66 år som tjenestegjør i en stilling med rett til medlemskap i Statens pensjonskasse.

2. Vilkår
Vilkårene i den avtalte AFP-ordningen er de samme som dem som til enhver tid gjelder i AFP-ordningen for statsansatte, jf. den statlige hovedtariffavtalen og lov om avtalefestet pensjon for medlemmer av Statens pensjonskasse.

3. Endringer
Dersom vilkårene i AFP-ordningen for statsansatte endres, og en av partene krever det, kan avtalen tas opp til revisjon.

4. Startdato
Denne avtalen trer i kraft fra 1. januar 2017, med mindre Statens pensjonskasses fagdepartement bestemmer noe annet.

..... (sted), ... (dato)

(underskrifter (og arbeidsgivers stempel)

For arbeidsgiversiden

For arbeidstakersiden

KALENDER 2018

JANUAR 2018

M	T	O	T	F	L	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

FEBRUAR 2018

M	T	O	T	F	L	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28				

MARS 2018

M	T	O	T	F	L	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

APRIL 2018

M	T	O	T	F	L	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

MAI 2018

M	T	O	T	F	L	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

JUNI 2018

M	T	O	T	F	L	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

JULI 2018

M	T	O	T	F	L	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

AUGUST 2018

M	T	O	T	F	L	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

SEPTEMBER 2018

M	T	O	T	F	L	S
					1	2
*3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

OKTOBER 2018

M	T	O	T	F	L	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

NOVEMBER 2018

M	T	O	T	F	L	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

DESEMBER 2018

M	T	O	T	F	L	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

* Uke 36 (Delta-uka): Mandag 3. september - søndag 9. september.

KALENDER 2019

JANUAR 2019

M	T	O	T	F	L	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

FEBRUAR 2019

M	T	O	T	F	L	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28			

MARS 2019

M	T	O	T	F	L	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

APRIL 2019

M	T	O	T	F	L	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

MAI 2019

M	T	O	T	F	L	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

JUNI 2019

M	T	O	T	F	L	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

JULI 2019

M	T	O	T	F	L	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

AUGUST 2019

M	T	O	T	F	L	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

SEPTEMBER 2019

M	T	O	T	F	L	S
						1
*2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

OKTOBER 2019

M	T	O	T	F	L	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

NOVEMBER 2019

M	T	O	T	F	L	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

DESEMBER 2019

M	T	O	T	F	L	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

* Uke 36 (Delta-uka): Mandag 2. september - søndag 8. september.

delta

KALENDER 2020

JANUAR 2020

M	T	O	T	F	L	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

FEBRUAR 2020

M	T	O	T	F	L	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	

MARS 2020

M	T	O	T	F	L	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

APRIL 2020

M	T	O	T	F	L	S
	1	2	3	4	5	
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

MAI 2020

M	T	O	T	F	L	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

JUNI 2020

M	T	O	T	F	L	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

JULI 2020

M	T	O	T	F	L	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

AUGUST 2020

M	T	O	T	F	L	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
*31						

SEPTEMBER 2020

M	T	O	T	F	L	S
	*1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

OKTOBER 2020

M	T	O	T	F	L	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

NOVEMBER 2020

M	T	O	T	F	L	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

DESEMBER 2020

M	T	O	T	F	L	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

* Uke 36 (Delta-uka): Mandag 31. august - søndag 6. september.

KALENDER 2021

JANUAR 2021

M	T	O	T	F	L	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

FEBRUAR 2021

M	T	O	T	F	L	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28

MARS 2021

M	T	O	T	F	L	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

APRIL 2021

M	T	O	T	F	L	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

MAI 2021

M	T	O	T	F	L	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

JUNI 2021

M	T	O	T	F	L	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

JULI 2021

M	T	O	T	F	L	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

AUGUST 2021

M	T	O	T	F	L	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

SEPTEMBER 2021

M	T	O	T	F	L	S
		1	2	3	4	5
*6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

OKTOBER 2021

M	T	O	T	F	L	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

NOVEMBER 2021

M	T	O	T	F	L	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

DESEMBER 2021

M	T	O	T	F	L	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

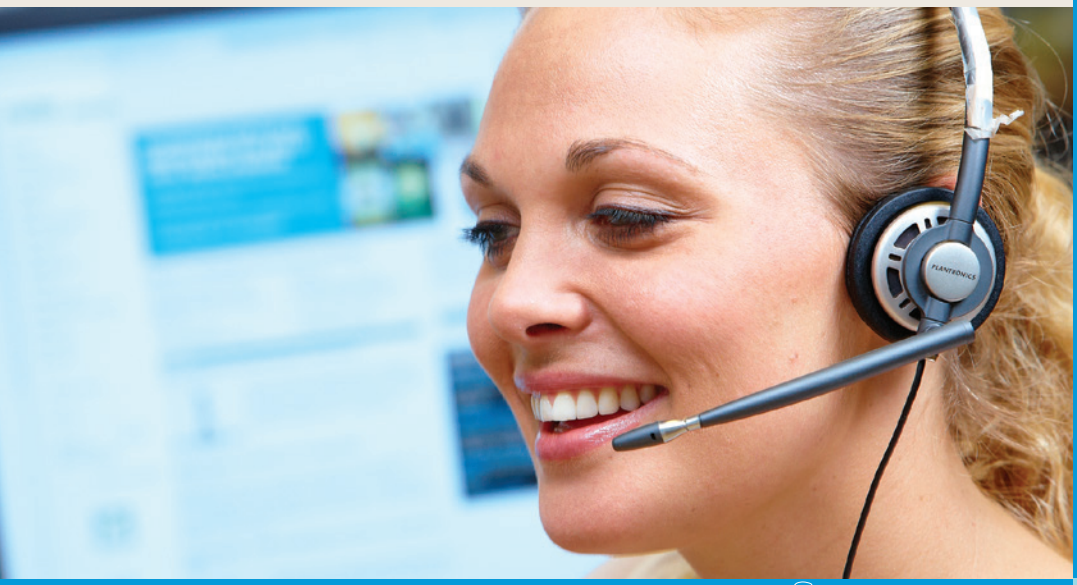
* Uke 36 (Delta-uka): Mandag 6. september - søndag 12. september.

delta

NOTATER

NOTATER

Adresse: Lakkegata 23, Pb. 9202 Grønland, 0134 Oslo.
Tlf: 02125 eller 987 02 125. **E-post:** direkte@delta.no.
www.delta.no



MEDLEMSTELEFONEN:

DIREKTE 02125 **DIREKTE CHAT**

SVARENE DU TRENGER NÅR DET PASSER DEG
Ring hverdager kl. 08:00 – 20:00 eller send en e-post til **direkte@delta.no**

DELTA REGIONKONTORER

REGION NORD:

Nordland, Troms, Finnmark, Svalbard
Regionkontor Tromsø
E-post: post-tromso@delta.no

Avdeling Bodø
E-post: post-bodo@delta.no

REGION MIDT:

Trøndelag, Møre og Romsdal
Regionkontor Trondheim
E-post: post-trondheim@delta.no

Avdeling Ålesund
E-post: post-trondheim@delta.no

REGION VEST:

Hordaland, Sogn og Fjordane
Regionkontor Bergen
E-post: post-bergen@delta.no

REGION SØRVEST:

Aust-Agder, Vest-Agder, Rogaland
Regionkontor Kristiansand
E-post: post-kristiansand@delta.no

Avdeling Stavanger
E-post: post-kristiansand@delta.no

REGION SØRØST:

Vestfold, Telemark, Buskerud
Regionkontor Tønsberg
E-post: post-tonsberg@delta.no

REGION ØST:

Oslo, Akershus, Østfold
Regionkontor Oslo
E-post: post-oslo@delta.no

REGION INNLANDET:

Oppland, Hedmark
Regionkontor Lillehammer
E-post: post-lillehammer@delta.no

Se vår nettside delta.no/kontakt-oss/regionkontorer for besøksadresser.

46.432.A.500.1903.Losdigital.Frozt