

delta

KA-OMRÅDET

SENTRALE SÆRAVTALER

Tariffperioden: 01.01.2021 - 31.12.2022

En arbeidstakerorganisasjon i YS

Forord:

Dette heftet inneholder sentrale særavtaler i KA-området. Avtalene gjelder for perioden 1.1.2021 – 31.12.2022. Flere av særavtalene er videreført uten endringer.

I særavtale for reiseregulativet er satsen for bruk av egen bil i tjenesten oppjustert til kr 14 300 pr år. Videre er det i særavtale for kirkelige stillinger oppjustert sats fra det åttende leirdøgnet på kr 820 pr. døgn. Ellers er avtalene i hovedtrekk videreført uten endringer.

For forklaring eller mer informasjon vises det til de sentrale partenes felles veiledning til avtalene.

Med vennlig hilsen
Delta
Juni 2021



Trond Ellefsen
1. nestleder

Sentrale særavtaler

med felles veiledninger for KAs tariffområde
01.01.2021 - 31.12.2022

INNHOOLD

DEL 1 – Særavtalene, oppdatert mars 2021	Side 5
Særavtale om reiseregulativet	Side 7
Særavtale om arbeidstøy	Side 9
Særavtale for ledere.....	Side 10
Særavtale om kirkelige stillinger	Side 12
Særavtale for barnehager og skolefritidsordninger	Side 15
Særavtale for barnehager – Oslo	Side 18
Særavtale om arbeidstid og fritid for prester i rettssubjektet Dnk (arbeidstidsavtalen)	Side 20
Særavtale om fridager for proster og enkelte sokneprester og spesialprester i rettssubjektet Dnk (lederavtalen).....	Side 22
Særavtale om pensjonsordninger for Den norske kirke	Side 24
DEL 2 – Statens reiseregulativ	Side 67
DEL 3 – Felles veiledninger, oppdatert mars 2021	Side 75
Veiledning til Særavtale om reiseregulativet	Side 76
Veiledning til Særavtale om arbeidstøy	Side 79
Veiledning til Særavtale for kirkelige stillinger	Side 82
Veiledning til arbeidstidsavtalen og lederavtalen i rettssubjektet Dnk	Side 89
VEDLEGG: Partsforhold i særavtalene	Side 99

DEL 1 – Særavtalene

SÆRAVTALE OM REISEREGULATIVET

1 Forankring, ikrafttredelse og varighet

Denne særavtale er inngått med hjemmel i Hovedavtalen del A.

Særavtalen gjelder for arbeidstakere tilsatt i virksomheter innenfor KAs tariffområde.

Særavtalen gjøres gjeldende fra 01.01.2021 - 31.12.2022.

Hvis særavtalen ikke er skriftlig sagt opp av noen av partene innen en måned før utløpstid, anses avtalen fornyet for 1 - ett - år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

2 Utgiftsdekning på tjenestereiser

Tjenestereiser innenlands

De til enhver tid gjeldende regler for statens tjenestemenn i «Særavtale om dekning av utgifter til reise og kost innenlands», med hensyn til skyssutlegg, nattillegg og kostgodtgjøring, gjøres gjeldende for arbeidstakere i KAs tariffområde for tjenestereiser innenlands.

Tjenestereiser i utlandet

De til enhver tid gjeldende regler for statens tjenestemenn i «Særavtale om dekning av utgifter til reise og kost utenfor Norge», med hensyn til skyssutlegg, nattillegg, og kostgodtgjøring gjøres gjeldende for arbeidstakere i KAs tariffområde for tjenestereiser utenlands.

3 Kompensasjon for bruk av egen bil i tjenesten

Der arbeidsgiver vurderer det som nødvendig for å kunne utføre arbeidet at arbeidstaker jevnlig stiller bil til disposisjon for arbeidsgiver i forbindelse med utførelsen av sine arbeidsoppgaver, bør arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker inngå avtale om kompensasjon for dette. Som kompensasjon for ovennevnte forpliktelse avtales en godtgjøring på inntil kr 14 300 pr. år.

Størrelsen på beløpet vurderes ut fra lokale forhold.

Arbeidstakeren forplikter seg til å tegne forsikring slik at leiebil kan disponeres når egen bil ikke er disponibel. Arbeidsgiver dekker dokumentert tilleggspremie utover normalforsikringen.

4 Anvendelse av reiseregulativet

I KA-området skiller det normalt ikke mellom

- a) reiser innen tjenestedistriktet som utføres som en fast del av arbeidet og som inngår som faste rutinemessige oppdrag, og
- b) reiser innen tjenestedistriktet av ikke-fast karakter.

Alle slike reiser som er pålagt eller godkjent av arbeidsgiver godtgjøres som tjenestereiser etter Særavtale om reiseregulativet med følgende presisering:

1. For alle arbeidstakere fastsettes det et hovedarbeidssted. Reise til/fra hjem og hovedarbeidsstedet er arbeidsreise og dekkes av arbeidstaker.
2. For alle tjenestereiser forutsettes det at arbeidstaker selv dekker utgifter tilsvarende en strekning tur/retur hjem-hovedarbeidssted.
3. Dersom arbeidsdagen deles, vil de samme reglene gjelde for annet oppmøte, dersom dette er planlagt og ikke et ekstraordinært frammøte. Det er likevel ikke til hinder for at arbeidsgiver yter skyssgodtgjøring for reiser hjem-arbeidssted av personalpolitiske grunner. Slik godtgjøring vil da være en skatte- og avgiftspliktig ytelse.
4. Pkt. 1-3 gjelder også for reiser hjemlet i Særavtale for kirkelige stillinger pkt. 2.4.
5. For tjenestereiser innenfor tjenstedistriktet gjelder ikke Statens reiseregulativ § 9 om kostgodtgjørelse. For ansatte som har tjenstedistrikt som er større enn ett fellesråd, skal det likevel ved tjenestereiser utenfor fellesrådsområdet hvor vedkommende arbeidstaker har hovedarbeidssted, som er over 15 km og varer utover 6 timer, dekkes utgifter til måltider etter regning inntil satsene i §9.
6. For tjenestereiser utenfor tjenstedistriktet, unntatt reiser etter pkt. 4, gjelder reiseregulativets alminnelige bestemmelser.

SÆRAVTALE OM ARBEIDSTØY

1 Forankring, ikrafttredelse og varighet

Denne særavtale er inngått med hjemmel i Hovedavtalen del A.

Særavtalen gjelder for arbeidstakere tilsatt i virksomheter innenfor KAs tariffområde.

Særavtalen gjøres gjeldende fra 01.01.2021 til 31.12.2022.

Hvis særavtalen ikke er skriftlig sagt opp av noen av partene innen en måned før utløpstid, anses avtalen fornyet for 1 – ett – år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

2 Hovedregel

Arbeidstaker får som hovedregel utlevert arbeidstøy etter behov. Behovet avgjøres av partene lokalt.

3 Refusjon

I de tilfeller det er behov for arbeidstøy, jf. pkt. 2, men partene er enige om at det er mest hensiktsmessig at arbeidstaker selv skaffer arbeidstøy, skal det gis refusjon for de faktiske utgiftene.

4 Særskilt om gudstjenester/kirkelige handlinger

De lokale behov for arbeidstøy regulert i pkt. 2 og 3 omfatter særskilt følgende:

Arbeidsgiver skal enten sørge for å anskaffe, vedlikeholde og fornye, eller refundere de faktiske utgiftene ved slik anskaffelse/vedlikehold/fornyelse

1) * der hvor det er bestemt (iht. gjeldende retningslinjer for bruk av liturgiske klær, fastsatt av Kirkemøtet, eller ved lokalt vedtak) at arbeidstakeren skal bruke liturgiske klær/tjenesteskjorte,

2) der hvor det ut fra lokale forhold forutsettes bruk av eget, pent antrekk (dress/drakt/kjole el. lign) ved gudstjenester/kirkelige handlinger.

* Merknad: For liturgiske klær vises det til egne administrative bestemmelser om arbeidstøy hos Kirkerådet.

5 Uenighet om behovet

Ved uenighet om behovet, kan uenigheten bringes inn for organisatorisk behandling mellom de sentrale parter. De sentrale parter kan anbefale eller fastsette en løsning på tvisten. Dersom tvisten ikke løses, gjelder Hovedavtalen § 3-2, jf. § 4-2

SÆRAVTALE FOR LEDERE

1 Forankring, ikrafttredelse og varighet

Denne særavtale er inngått med hjemmel i Hovedavtalen del A.

Særavtalen gjøres gjeldende fra 01.01.2021 til 31.12.2022.

Hvis særavtalen ikke er skriftlig sagt opp av noen av partene innen en måned før utløpstid, anses avtalen fornyet for 1 – ett – år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

2 Avtalens omfang

Særavtalen omfatter arbeidstakere som kommer innunder Hovedtariffavtalen kapittel 3 pkt. 3.4.1.

3 Tilsetting

Ved tilsetting av ledere, jf. pkt. 2, skal denne særavtale legges til grunn ved inngåelse av individuell arbeidsavtale (jf. arbeidsmiljøloven §§ 14-5, 14-6 og 14-8). Bestemmelsene i avtalen skal være vurdert, og tilpasses den enkelte individuelle arbeidsavtale.

4 Lønssystem

Lønn skal fastsettes innenfor Hovedtariffavtalens bestemmelser.

Avløningen skal gjenspeile lederstillingens totale innhold, oppgaver og tilsettingsforhold. I denne forbindelse skal overtid og ubekvem arbeidstid inngå i lønnsvurderingen. All lønn skal være pensjonsgivende.

Stillingsinnehavere som er omfattet av denne avtale kan ikke i tillegg få utbetalt godtgjøring for overtid mv., jf. Hovedtariffavtalen kapittel 1 § 6 pkt. 6.3.

Eventuelle fridager som gis iht. Hovedtariffavtalen kapittel 1 § 6 pkt. 6.3 skal framgå av arbeidsavtalen.

5 Resultatansvar og resultatvurdering

Det skal foretas en resultatvurdering på bakgrunn av fastsatte mål og resultatkrav som er tillagt stillingen. Dette skal inngå i grunnlaget for lønnsvurdering etter Hovedtariffavtalen kapittel 3 pkt. 3.4.1.

6 Opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid

Ledere skal gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i samsvar med arbeidsmiljøloven § 3-5.

7 Egenutvikling/faglig ajourhold

Arbeidsgiver plikter å legge forholdene til rette for lederens faglige ajourhold og kompetanseheving. Dette skal inngå som en del av virksomhetens plan for

gjennomføring av kompetansehevende tiltak. Det skal i denne sammenheng gis permisjon med rett til lønn iht. Hovedtariffavtalen kapittel 1 § 14.

Opplæringsavtalen skal inngå som en del av den samlede virksomhetsplan og ajourføres samtidig med denne. Det vises til Hovedtariffavtalen kapittel 3 pkt. 3.3.2.

8 Dekning av utgifter

Det skal framgå av arbeidsavtalen hvilke utgiftsrefusjoner stillingsinnehaveren til enhver tid har krav på.

9 Verv/bistillinger

Dersom arbeidstaker ønsker å påta seg lønnede styreverv og/eller annet lønnet arbeid som kan få betydning for arbeidsforholdet/arbeidsytelsen, må dette skje etter avtale med arbeidsgiver og iht. gjeldende arbeidsreglement.

10 Oppsigelsesfrister

For lederstillinger gjelder de alminnelige bestemmelser om oppsigelsesfrister i arbeidsmiljøloven og Hovedtariffavtalen.

SÆRAVTALE OM KIRKELIGE STILLINGER

1 Forankring, ikrafttredelse og varighet

Denne særavtale er inngått med hjemmel i Hovedavtalen del A.

Særavtalen gjelder for arbeidstakere tilsatt i virksomheter innenfor KAs tariffområde med unntak av arbeidstakere som kommer innunder Hovedtariffavtalen kapittel 3 pkt. 3.4.1.

Særavtalen gjøres gjeldende fra 01.01.2021 til 31.12.2022.

Hvis særavtalen ikke er skriftlig sagt opp av noen av partene innen en måned før utløpstid, anses avtalen fornyet for 1 – ett – år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

2 Fritid

2.1 Arbeidstaker skal som hovedregel gis to fridager i uken. I deltidstillinger bør arbeidet konsentreres, slik at det oppnås flere fridager pr. uke.

2.2 Minst én gang pr. måned skal den ukentlige arbeidsfrie perioden iht. aml. § 10-8 legges til søndag. Forutgående lørdag skal da være tjenestefri.

2.3 Det bør legges til rette for at fritid etter pkt. 2.1, 2.2 og 2.5 kan legges til hellig- eller høytidsdag. Arbeidsgiver bør særlig vurdere muligheten for fri jul eller påske for de som ikke har hatt det på flere år.

2.4 For å legge til rette for at den fritiden som er regulert i pkt. 2.1 og 2.2 blir realisert, kan tilsatt i kirkelig fellesråd pålegges tjeneste hos annet fellesråd ved gudstjenester og kirkelige handlinger etter avtale mellom fellesrådene.

2.5 Arbeidstaker som har en arbeidstidsordning i virksomheten som medfører at vedkommende får fri sjeldnere enn hver 3. søn- og helgedag i snitt pr. år, har rett til fem dager ekstra fri uten trekk i lønn hvert år. Dersom arbeidstakeren har hatt lengre fravær i løpet av året, kan dagene beregnes forholdsmessig.

Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for avvikling av fridagene etter drøfting med den enkelte arbeidstaker. Arbeidsgiver fastsetter etter drøfting med tillitsvalgte hvilke arbeidstakere som omfattes av bestemmelsen.

3 Særlige bestemmelser for kirkemusikere

3.1 Vikarer lønnes ordinært for avtalt arbeidstid/stillingsstørrelse, jf. også HTA kapittel 1 § 12 pkt. 12.4.

For arbeidstakere som engasjeres for enkelttjenester legges følgende timetall til grunn, dersom partene lokalt ikke blir enige om en annen måte å fastsette tidsomfanget på:

- Gudstjeneste 7 timer pr. tjeneste
- Kirkelig handling 4 timer pr. tjeneste

Timetallene inkluderer tid til forberedelser, øving og gjennomføring av tjenesten, og nødvendig administrasjon/samarbeid i den forbindelse. For påfølgende gudstjenester med lignende innhold lønnes for halvparten av tiden fra og med gudstjeneste nr. 2. Påfølgende kirkelige handlinger lønnes fullt ut.

- 3.2** Dersom det må brukes egne instrumenter/eget utstyr i tjenesten, skal det inngås skriftlig avtale om dette. Avtalen skal dekke godtgjøring for bruken av instrumentene/utstyret, samt dekning av faktiske utgifter til stemming/vedlikehold og forsikring. Innkjøp av noter til bruk i tjenesten dekkes av arbeidsgiver innenfor fastsatt budsjett, og forblir normalt arbeidsgivers eiendom.

4 Leirarbeid og liknende

4.1.1 Lokal avtale - gjelder ikke for prester i rettssubjektet Den norske kirke

For leiroppholdet skal det inngås lokal avtale mellom partene. Avtalen skal inngås innenfor rammen av bestemmelsene i Hovedtariffavtalen og arbeidsmiljøloven. Avtalen skal inneholde arbeids- og bemanningsplan, bestemmelser om gjennomsnittsberegning og hviletider mv., samt opplysninger om ev. fravik fra arbeidsmiljølovens bestemmelser.

4.1.2 Samordning av arbeidsplaner

Det skal utarbeides en særskilt arbeidsplan for leir, jf. aml. § 10-3. Arbeidsgiver skal sørge for at den særskilte arbeidsplanen samordnes med planene for andre kirkelige tilsattes leiropphold. Det skal til enhver tid være en person som har det overordnede ansvaret for leiren.

4.2.1 Arbeidstid - gjelder ikke for prester i rettssubjektet Den norske kirke

Det må sørges for at leiropphold er bemannet på en slik måte at arbeidsmiljølovens krav til daglig og ukentlig arbeidstid og arbeidsfri overholdes. Inntil 9 timer pr. døgn regnes som ordinær arbeidstid.

Arbeidsmiljøloven §§ 10-4, 10-8 og 10-12 gir bestemmelser om fravik fra de alminnelige arbeidstidsbestemmelsene. Avtale om fravik etter aml. § 10-12 (4) skal inngås med de sentrale arbeidstakerorganisasjoner etter søknad, og arbeidsgiver har ansvar for at søknad om fravik sendes. Det kan søkes om inntil 16 timer arbeidstid pr. døgn, hvor det samtidig sikres minimum 8 timer sammenhengende hvile pr. døgn. Reise til og fra leirsted og liknende inngår i arbeidstiden.

4.2.2 Arbeidstid - gjelder kun for prester i rettssubjektet Den norske kirke

Inntil 16 timer arbeidstid pr. døgn regnes som godkjent etter arbeidsmiljøloven § 10-12 (4), og trenger ikke godkjenning for hver enkelt leir. Reise til og fra leirsted og liknende inngår i arbeidstiden.

4.3 Godtgjøring

- For hviletid som tilbringes på leirstedet utbetales 1/3 timelønn for hver time. Dersom arbeidsgiver og arbeidstaker er enige om det, kan det i stedet for denne gis 1/3 times fri for hver time. Det gis ikke godtgjøringer for særskilt arbeidstid etter HTA kapittel 1 § 5 for hviletiden. Ved eventuell overtid for ekstraordinært arbeid faller ytelsen på 1/3 timelønn bort for den aktuelle tidsperioden.
- Det ytes en godtgjøring på kr 820 pr. døgn fra og med det 8. leirdøgnet pr. kalenderår pr. arbeidstaker som deltar på leir. For leir som varer mer enn ett døgn, regnes 6 timer eller mer inn i det nye døgnet som et helt nytt døgn.

5 Andre bestemmelser

- 5.1** For prester og diakoner ved institusjoner og sykehus som på grunn av bemanningssituasjonen ikke kan få etablert en beredskapsordning fordelt på flere etter Hovedtariffavtalens bestemmelser, skal det ytes en godtgjøring som fastsettes lokalt.
- 5.2** Planer for kompetanseutvikling og faglig veiledning utarbeides av arbeidsgiver og innarbeides som en del av den samlede plan for gjennomføring av kompetansehevende tiltak, jf. Hovedtariffavtalen kapittel 3 pkt. 3.3.2.
- 5.3** Kirkelig tilsatt i fellesråd kan pålegges å tjenestegjøre etter behov på alle tjenestesteder innenfor fellesrådets tjenesteområde.
- 5.4** HTA kapittel 1 § 5 pkt. 5.3.2 annet punktum gjelder ikke for arbeidstakere som er omfattet av unntak fra aml. § 10-8 fjerde ledd, jf. forskrift om unntak fra arbeidsmiljøloven for visse typer arbeid og arbeidstakergrupper 2005-12-16 nr. 1567 § 5.
- 5.5** For åpning av tidligere brukt grav og arbeid ved krematorieovner kommer HTA kapittel 1 § 5 pkt. 5.9 om smusstillegg til anvendelse.
- 5.6** Det legges til rette for at 20 % av arbeidstiden for kirkemusikere og prester ikke bindes i arbeidsplanen, men disponeres av arbeidstakeren selv. Denne tiden utløser ikke godtgjøringer etter §§ 5 og 6 i HTA kapittel 1, men behandles for øvrig som ordinær arbeidstid.

SÆRAVTALE FOR BARNEHAGER OG SKOLEFRITIDSORDNINGER

1 Forankring, ikrafttredelse og varighet

Denne særavtale er inngått med hjemmel i Hovedavtalen del A.

Særavtalen gjelder for arbeidstakere ansatt i barnehager og skolefritidsordninger innenfor KAs tariffområde. Avtalen gjelder ikke for virksomheter i Oslo.

Særavtalen gjøres gjeldende fra 01.01.2021 til 31.12.2022.

Hvis særavtalen ikke er skriftlig sagt opp av noen av partene innen en måned før utløpstid, anses avtalen fornyet for 1 – ett – år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

2 Særbestemmelser

2.0 Generelt

Tilsatte med stillingskombinasjoner innenfor områdene barnehage, skolefritidsordning og assistent-/miljøarbeid skal ha sine stillinger betraktet som ett arbeidsforhold.

2.1 Styre/daglige ledere

2.1.1 Styre i barnehage

En barnehage skal som hovedregel ha styrer i hel stilling, jf. HTA kapittel 1 § 2 pkt. 2.3.

I barnehage med plass til 42 barn eller mer, skal det avsettes hel stilling til lederoppgaver.

I store barnehager bør det opprettes stilling som assisterende styrer.

Styrer i mindre barnehager kan også utføre andre arbeidsoppgaver enn dem som naturlig tilligger styrer (for eksempel arbeid i barnegruppe). Disse oppgavene tidsdimensjoners etter drøftinger lokalt, likevel slik at tid til lederoppgaver skal utgjøre minimum 35 % av styrers stilling.

HTA kapittel 1 § 6 pkt. 6.3 gjøres gjeldende for styrer i barnehager, men for styrer som har over halve stillingen i avdeling/sammen med barna kan det i stedet gis overtidsgodtgjøring for pålagt møtevirksomhet på lik linje med det øvrige personalet.

Merknad, sikringsbestemmelse:

Styrer som pr 1. januar 1996 hadde fått fastsatt høyere andel tid til lederoppgaver, bibeholder rett til slik tidsavsetning så lenge de er i styrerstillingen.

2.1.2 Daglig leder i skolefritidsordningen

I skolefritidsordninger som samlet har innskrevet 60 barn eller mer skal det som hovedregel tilsettes daglig leder i hel stilling. I mindre skolefritidsordninger kan daglig

leder også utføre arbeidsoppgaver utover funksjonen som daglig leder. Det foretas en forholdsmessig reduksjon av tid til ledelse, dog slik at minimum 20 % av helstilling skal avsettes til ledelse.

Merknad, sikringsbestemmelse:

Daglig leder som pr 1. august 1999 hadde fått fastsatt høyere andel tid til lederoppgaver, bibeholder rett til slik tidsavsetting så lenge de er i stillingen som daglig leder.

2.2 Pedagogisk personale

Den ordinære arbeidstid er 37,5 timer pr. uke, hvorav 33,5 timer pr. uke skal være lagt til institusjonen.

For- og etterarbeid samt foreldrekontakt som ikke kan utføres innenfor rammen av de 33,5 timene, gir ikke rett til overtidsgodtgjørelse.

I den utstrekning foreldremøter eller andre møter pålegges utenfor arbeidstiden, skal medgått tid enten kompenseres med tilsvarende fritid eller med overtidsbetaling. I de tilfeller det kompenseres med fritid, skal overtidstillegget utbetales.

2.3 Det øvrige personalet

2.3.1 Barnehager

Det øvrige personalet som gis ansvar for gjennomføring av aktiviteter, skal gis nødvendig tid til planlegging/tilrettelegging. Slik tilrettelegging/planleggingstid skal inngå i ukeplanene.

Planlegging/tilrettelegging skal foregå innenfor den ordinære arbeidstiden.

2.3.2 Skolefritidsordninger

Det øvrige personalet som gis ansvar for gjennomføring av aktiviteter, skal gis nødvendig tid til planlegging/tilrettelegging. Slik tilrettelegging/planleggingstid skal inngå i ukeplanene og utgjøre gjennomsnittlig minst 5 % av arbeidstiden.

Planlegging/tilrettelegging skal foregå innenfor den ordinære arbeidstid.

2.4 Planlegging/samarbeid

Det avsettes 37,5 timer pr. år til planlegging og samarbeid for personalet ved den enkelte barnehage/skolefritidsordning.

2.5 Ferie

I tillegg til HTA kapittel 1 § 7 gjelder følgende:

Barnehagelærer som i dag har gunstigere ordninger, beholder disse så lenge vedkommende er i samme stilling, dog kommer HTA kapittel 1 § 7 pkt. 7.1 bare til anvendelse for den ferietid som følger av ferielovens bestemmelser.

Der barnehagen/skolefritidsordningen er stengt utover ferielengde iht. lov og avtaleverk, skal de tilsatte beholde full lønn. De kan i denne tiden pålegges annet tilsvarende arbeid for virksomheten.

For arbeidstakere i barnehager/skolefritidsordninger som følger skoleåret kan partene lokalt avtale at lønnen i stedet reduseres med 11 %. Det kan også lokalt avtales annen prosentvis lønnsreduksjon der arbeidsårets lengde tilsier dette.

SÆRAVTALE FOR BARNEHAGER – OSLO

1 Forankring, ikrafttredelse og varighet

Denne særavtale er inngått med hjemmel i Hovedavtalen del A.

Særavtalen gjelder for arbeidstakere tilsatt i barnehager i Oslo innenfor KAs tariffområde.

Særavtalen gjøres gjeldende fra 01.01.2021 til 31.12.2022.

Hvis særavtalen ikke er skriftlig sagt opp av noen av partene innen en måned før utløpstid, anses avtalen fornyet for 1 – ett – år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

2 Styreere, barnehagelærere og pedagogiske ledere

Den ordinære arbeidstid er 37,5 timer pr. uke. For barnehagelærere og pedagogiske ledere skal 33,5 timer være bundet til barnehagen. Ubunden arbeidstid gjelder ikke for styrer. Inndelingen av arbeidstiden fastsettes lokalt etter drøftinger med tillitsvalgte. For- og etterarbeid samt foreldrekontakt som ikke kan utføres innenfor rammen av den bundne arbeidstid, gir ikke rett til overtidsgodtgjørelse.

For de barnehagelærere som har gjennomgått 3-årig førskolelærerutdanning/ barnehagelærerutdanning med et mellomliggende praksisår, godkjennes også praksisåret i lønnsansienniteten.

Lønn til styrer

Styrer av barnehage skal være sikret en lønn som ligger minst 3 lønnstrinn (etter Oslo kommunes regulativ) over hva vedkommende ville hatt som grunninnplassert i kode 237 Pedagogisk leder med 16 års ansiennitet.

Styrer ved spesialinstitusjon med 2-årig spesialpedagogisk tilleggsutdanning lønnes 2 lønnstrinn (etter Oslo kommunes regulativ) høyere enn den vedkommende ville hatt som barnehagelærer dog minst 2 lønnstrinn høyere enn den høyest lønte barnehagelærer ved institusjonen.

3 Øvrig barnehagepersonale

Arbeidstiden er 37,5 timer pr. uke. Inndelingen av arbeidstiden fastsettes av virksomheten etter konferanse med de tillitsvalgte.

4 Generelt

Den daglige arbeidstid er 7,5 timer innenfor tidsrommet kl. 07.00 – kl. 17.00. Spisepausen er inkludert under forutsetning av at tilsatte er tilgjengelige for arbeidsgiver. Tilsatte i barnehager med lenger/annen driftstid følger Hovedtariffavtalen for øvrig.

I den utstrekning foreldremøter, personalmøter eller andre møter i regi av arbeidsgiver/virksomheten pålegges utenfor arbeidstiden, skal medgått tid

enten avspaseres eller betales med overtidsbetaling etter Hovedtariffavtalens bestemmelser. Avspaseringen skjer time for time og overtidstillegget utbetales. Det samme gjelder dugnad som er godkjent av arbeidsgiver/virksomheten.

Jul- og nyttårsaften er fridager uten trekk i lønn.

Tilsatte som får ordinær timebetaling for deltakelse i personalmøter/foreldremøter gis et tillegg på kr 50,- pr. dag når oppholdet mellom arbeidsperioder er av minst 2 ½ timers varighet.

Protokolltilførsel

Der barnehagene er stengt ut over lovens ferielengde, skal barnehagelærerne beholde full lønn. De kan i denne tid pålegges annet tilsvarende arbeid. Hvis det gis fri med lønn, skal fritiden fordeles på de enkelte barnehagelærere så likt som mulig. Ved delvis belegg kan betjeningen reduseres tilsvarende. Barnehagelærere kan gis permisjon med hel eller delvis lønn etter arbeidsgiveres vurdering i det enkelte tilfelle for å gjennomgå kurser m.v. med sikte på videre opplæring for yrket.

SÆRAVTALE OM ARBEIDSTID OG FRITID FOR PRESTER I RETTSSUBJEKTET DEN NORSKE KIRKE (ARBEIDSTIDSAVTALEN)

§ 1 Forankring, ikrafttredelse og varighet

Denne særavtale er inngått med hjemmel i Hovedavtalen del A. Avtalen skal legge tydelige rammer for prestens arbeidstid og fritid, samtidig som virksomhetens behov og prestedtjenestens egenart skal ivaretas.

Avtalen gjøres gjeldende fra 01.01.2021 til 31.12.2022.

Hvis særavtalen ikke er skriftlig sagt opp av noen av partene innen en måned før utløpstid, anses avtalen fornyet for 1 – ett – år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

§ 2 Avtalens omfang

Denne avtalen gjelder for kapellan, sokneprest, prostiprest, spesialprest, seniorprest og prestevikar i rettssubjektet Den norske kirke. Arbeidsgiver fastsetter etter drøfting med de tillitsvalgte om en konkret stilling som sokneprest eller spesialprest faller inn under denne avtalen, jf. arbeidsmiljøloven § 10-12 første og andre ledd og særavtalen om fridager for proster og enkelte sokneprester og spesialprester i Den norske kirke (lederavtalen) § 2.

§ 3 Gjennomsnittsberegning av arbeidstid

Arbeidstiden skal gjennomsnittsberegnes, jf. arbeidsmiljøloven § 10-5 andre ledd.

§ 4 Arbeidsplan

Presten skal arbeide etter en oppsatt arbeidsplan som skal vise arbeidstakerens arbeidstid og fritid. Arbeidsplanen skal dekke prestens oppgaver i henhold til § 2 i tjenesteordning for menighetsprester. Arbeidsgiver, normalt prosten, skal i samråd med arbeidstaker utarbeide arbeidsplanen. Planene i tjenestedistriktet skal fordele tjenesteansvar mellom arbeidstakerne.

Planen skal gi rom for nødvendige forberedelser. Det skal tas hensyn til reisetid ut fra lokale forhold i arbeidsplanen.

Planperioden og oppsett av arbeidsplan skal fastsettes etter drøftinger, normalt på prostnivå.

Arbeidsgiver, normalt soknepresten, utarbeider i samråd med de andre berørte prestene forslag til arbeidsplaner når flere prester har særskilt arbeidsområde i samme sokn, og soknepresten sender utkast til arbeidsplaner for soknet til prosten.

Hvis det ikke oppnås enighet om oppsett av arbeidsplaner, treffer biskopen avgjørelse etter drøfting på bispedømmenivå.

Vesentlige endringer i arbeidsplanen fra arbeidsgivers side skal varsles minst 14 dager i forveien.

§ 5 Timeoversikt og avspasering

Arbeidstaker skal føre oversikt over medgått arbeidstid. Arbeidsgiver skal legge til rette for at plusstid skal kunne avspaseres. Det skal inngås lokal særavtale om avspasering/fleksitid.

Det skal oversendes bispedømmevise rapporter om avspaseringsregnskapet til AMU minst to ganger i året.

§ 6 Tilleggslønn

Med grunnlag i gjeldende arbeidsplan og omfanget av arbeid på særskilte tidspunkter skal det beregnes tillegg for den enkelte arbeidstaker på årsbasis som omregnes til månedlige beløp. Følgende ytelser skal godtgjøres som årsbeløp som omregnes til månedlige beløp og utbetales på samme måte som ordinær lønn:

- kvelds-, natt-, lørdags- og søndagstillegg

Etter at spørsmålet er drøftet mellom partene i virksomheten, kan også tillegg for helge- og høytidsdager og beredskap utbetales som pensjonsgivende tilleggslønn i form av årsbeløp som omregnes til månedlige beløp.

Tilleggslønnen er pensjonsgivende innenfor de vilkår som fremgår av vedlegg 4 og 5 til HTA i staten for LO/YS/UNIO og Akademikerne (om pensjonsgivende variable tillegg).

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

Midlertidige avvik fra gjeldende arbeidsplan for kortere tidsrom enn seks uker skal ikke medføre endring i utbetaling av faste tillegg til månedslønn. Ved endring av arbeidsplanene og avvik som varer mer enn seks uker, skal det foretas en ny beregning av fast tilleggslønn.

§ 7 Delt dagsverk

Det gis ikke kompensasjon for delt dagsverk.

§ 8 Overflytting av arbeidstaker mellom lederavtalen og arbeidstidsavtalen

En arbeidstaker skal flyttes fra lederavtalen til arbeidstidsavtalen, dersom plassering i lederavtalen ikke lenger har saklig grunn i stillingens oppgaver og ansvar, jf. aml § 10-12 første og andre ledd. Før slik endring skal arbeidsgiver drøfte overføringen med den berørte arbeidstakerorganisasjon.

En arbeidstaker kan flyttes fra arbeidstidsavtalen til lederavtalen dersom det har saklig grunn i stillingens oppgaver og ansvar, jf. aml § 10-12 første og andre ledd. Før slik endring skal arbeidsgiver drøfte overføringen med den berørte arbeidstakerorganisasjon, og forhandle eventuell endret lønnplassering iht. HTA kap. 4 pkt. 4.2 Særskilte forhandlinger.

SÆRAVTALE OM FRIDAGER FOR PROSTER OG ENKELTE SOKNEPRESTER OG SPESIALPRESTER I RETTSSUBJEKTET DEN NORSKE KIRKE (LEDERAVTALEN)

§ 1 Forankring, ikrafttredelse og varighet

Denne særavtale er inngått med hjemmel i Hovedavtalen del A. Avtalen skal legge til rette for at proster, sokneprester og spesialprester som ikke har en timeregulert arbeidstid, skal sikres forutsigbar fritid, samtidig som virksomhetens behov og tjenestens egenart skal ivaretas.

Avtalen gjøres gjeldende fra 01.01.2021 til 31.12.2022.

Hvis særavtalen ikke er skriftlig sagt opp av noen av partene innen en måned før utløpstid, anses avtalen fornyet for 1 – ett – år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

§ 2 Avtalens omfang

Denne avtalen omfatter proster og sokneprester og spesialprester som har ledende eller særlig uavhengig stilling i rettssubjektet Den norske kirke, jf. arbeidsmiljøloven § 10-12 første og andre ledd. Arbeidsgiver fastsetter etter drøfting med de tillitsvalgte om en konkret stilling som sokneprest eller spesialprest faller inn under denne avtalen, jf. også særavtalen om arbeidstid og fritid for prester i rettssubjektet Den norske kirke (arbeidstidsavtalen) § 2.

§ 3 Fridager

Arbeidstaker skal som hovedregel gis to fridager i uken. Minst én gang hver måned skal den ukentlige arbeidsfrie perioden iht. aml. § 10-8 (2) legges til søndag og forutgående lørdag.

Tjeneste som utføres på helge- og høytidsdager (1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. påskedag, 2. påskedag, 1. pinsedag, 2. pinsedag, 1. mai, 17. mai, Kristi Himmelfartsdag, 1. juledag og 2. juledag), kompenseres med fridager.

Arbeidstaker skal føre oversikt over medgått arbeidstid. Arbeidsgiver skal legge til rette for at opparbeidede fridager skal kunne avspaseres. Det skal inngås lokal særavtale om avspasering.

§ 4 Overtid

Arbeidstaker har som hovedregel ikke rett til overtidsgodtgjøring.

Dersom arbeidstaker blir pålagt oppgaver i tjenestedistriktet som medfører at arbeidstakers samlede tjeneste får et vesentlig omfang ut over normalarbeidstiden, skal det kompenseres for dette etter bestemmelsene i den til enhver tid gjeldende hovedtariffavtale. I forståelse med den enkelte arbeidstaker kan det i stedet for, eller i kombinasjon med, godtgjøring tilstås uttak av ekstra fritid.

§ 5 Leirarbeid og lignende

Arbeidstakers arbeid på leir og lignende som medfører overnatting, forutsetter en særskilt arbeidsplan for deltakelsen. Det skal sørges for at den særskilte arbeidsplanen samordnes med planene for andre kirkelig tilsattes leiropphold.

Eventuell godtgjøring for leirarbeid vurderes etter § 4 annet ledd.

Kurs/stabsturer mv. for ansatte hvor arbeidstakerens eget forhold er sentralt for formålet med reisen omfattes ikke av denne bestemmelse.

§ 6 Overflytting av arbeidstaker mellom arbeidstidsavtalen og lederavtalen

En arbeidstaker kan flyttes fra arbeidstidsavtalen til lederavtalen dersom det har saklig grunn i stillingens oppgaver og ansvar, jf. aml § 10-12 første og andre ledd. Før slik endring skal arbeidsgiver drøfte overføringen med den berørte arbeidstakerorganisasjon, og forhandle eventuell endret lønns plassering iht. HTA kap. 4 pkt. 4.2 Særskilte forhandlinger.

En arbeidstaker skal flyttes fra lederavtalen til arbeidstidsavtalen, dersom plassering i lederavtalen ikke lenger har saklig grunn i stillingens oppgaver og ansvar, jf. aml § 10-12 første og andre ledd. Før slik endring skal arbeidsgiver drøfte overføringen med den berørte arbeidstakerorganisasjon.

SÆRAVTALE OM PENSJONSORDNINGER FOR DEN NORSKE KIRKE 16.09.2020 – 31.12.2021

Den enkelte arbeidstakerorganisasjon er part i særavtalen. Dette gjelder følgende arbeidstakerorganisasjoner:

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

INNHOOLD

DEL 0 Forankring, ikrafttredelse og varighet	29
DEL 1 Tjenestepensjon	29
Kapittel 1 Gjennomgående bestemmelser	29
Innledende bestemmelser	29
§ 1-1 Definisjon	29
§ 1-2 Avtale om tilslutning.....	29
§ 1-3 Lovregulering	29
§ 1-4 Pensjonsytelser i krig.....	30
Hvem pensjonsordningen omfatter.....	30
§ 2-1 Ved inngåelse av avtaler	30
§ 2-2 Fast ansettelse	30
§ 2-3 Timelønne, midlertidig ansatte, og arbeid ut over fast ansettelse mv.	30
§ 2-4 Risikodekning før innmelding.....	30
§ 2-5 Avtale opptaksvilkår	30
§ 2-6 Uførepensjonister	31
§ 2-7 Endring/utmelding ved gjennomsnittsberegnete medlemskap	31
§ 2-8 Når forsikringsgivers ansvar begynner å løpe og forsikringstakers ansvar	31
§ 2-9 Forsikringsdekning og frivillig medlemskap under permisjon	31
§ 2-10 Fortsettelse av medlemskap.....	32
§ 2-11 Melding om rettigheter	32
Unntak fra medlemskap	32
§ 3-1 Medlemskap i folketrygden.....	32
§ 3-2 Avlønning av alderspensjonister.....	32
Pensjonsgrunnlaget	32
§ 4-1 Fastsettelse av pensjonsgrunnlag.....	32
§ 4-2 Faste tillegg.....	33
§ 4-3 Utgår.....	33
§ 4-4 Øvre grenser for pensjonsgrunnlaget.....	33
§ 4-5 Samtidige stillinger	33
§ 4-6 Regulering av pensjonsgrunnlag.....	33
Medlemstid.....	33
§ 5-1 Tid som medregnes	33
§ 5-2 Medregning av medlemstid i annen ordning	34
§ 5-3 Fremtidig medlemstid.....	34
§ 5-4 Avrundingsregler	34
Aldersgrense.....	34
§ 6-1 Aldersgrense.....	34
§ 6-2 Overgang til stilling med annen aldersgrense	35
§ 6-3 Overgang til stilling med høyere aldersgrense	35
Forsikringsmessig dekning.....	35
§ 7-1 Forsikringsdekning for pensjonsforpliktelser.....	35
Opphør og flytting.....	35
§ 8-1 Opphører eller flytting av pensjonsavtale.....	35
§ 8-2 Drøftingsplikt	36
§ 8-3 Finansieringssystem	36

Utbetaling, tilbakekreving og krav om folketrygdytelse	36
§ 9-1 Betalingsmottaker	36
§ 9-2 Opplysningsplikt	36
§ 9-3 Tilbakekreving	36
§ 9-4 Renter	37
§ 9-5 Foreldelse	37
§ 9-6 Krav etter folketrygden	37
Premie	37
§ 10-1 Ansvar for betaling av premie	37
§ 10-2 Premiebetaling	38
Tvisteløsning	39
§ 11-1 Tvist om forståelse av bestemmelsene	39
§ 11-2 Anke til Trygderetten	39
Styre og administrasjon for tjenstepensjonsordningen (TPO)	39
§ 12-1 Styret og administrasjon	39
§ 12-2 Utgår	40
§ 12-3 Utgår	40
§ 12-4 Informasjonsplikt for forsikringsgivere	40
Kapittel 2 Alderspensjon – Bruttopensjon for medlemmer født 1962 eller tidligere	40
Alderspensjon - Bruttopensjon	40
§ 13-1 Virkeområde	40
Alderspensjon	41
§ 14-1 Vilkår for alderspensjon, start og opphør	41
§ 14-2 Arbeidstakere med særaldersgrenser	41
§ 14-3 Pensjonsgrunnlag	41
§ 14-4 Gjennomsnittlig stillingsprosent	42
§ 14-5 Lønnsforhøyelse kort tid før pensjonsalder	42
§ 14-6 Nedgang i pensjonsgrunnlag	42
§ 14-7 Beregning av alderspensjon	43
§ 14-8 Samtidige arbeidsforhold	43
§ 14-9 Fradrag for sykepenges	43
§ 14-10 Ny innskuddspliktig stilling	43
Garantibestemmelser	44
§ 15-1 Garanti til medlemmer født 1958 eller tidligere	44
§ 15-2 Garanti til medlemmer født 1959, 1960, 1961 eller 1962	44
Levealdersjustering	45
§ 16-1 Levealdersjustering av alderspensjon	45
§ 16-1 a Levealdersjustering av alderspensjon for årskullene 1954 til 1962	45
Regulering av alderspensjon	46
§ 17-1 Regulering av alderspensjon	46
Fratreden før aldersgrensen. Oppsatt alderspensjon	46
§ 18-1 Vilkår for oppsatt alderspensjon	46
§ 18-2 Utbetaling av oppsatt alderspensjon	46
§ 18-3 Beregning av oppsatt alderspensjon	47
§ 18-4 Bortfall av rett til oppsatt alderspensjon	47
Kapittel 3 Alderspensjon – Påslagspensjon mv. til medlemmer født 1963 eller senere	47

Alderspensjon – påslagspensjon, betinget tjenestepensjon, 2011 tillegg og overgangstillegg.....	47
§ 19-1 Virkeområde.....	47
Alderspensjon - påslagspensjon.....	47
§ 20-1 Opptjening av påslagspensjon - påslagsbeholdning	47
§ 20-2 Uttak av alderspensjon.....	48
§ 20-3 Levealdersjustering	48
§ 20-4 Ny opptjening.....	49
2011 tillegg.....	49
§ 21-1 Tillegg for opptjening før 2011	49
Betinget tjenestepensjon.....	49
§ 22-1 Betinget tjenestepensjon - opptjening	49
§ 22-2 Betinget tjenestepensjon - uttak.....	50
Regulering av påslagspensjon, betinget tjenestepensjon og 2011-tillegg mv.	50
§ 23-1 Regulering av påslagspensjon, betinget tjenestepensjon og 2011-tillegg....	50
Oppsatt pensjon	51
§ 24-1 Oppsatt pensjon for medlemstid etter 2019	51
§ 24-2 Oppsatt pensjon for medlemstid før 2020	51
Overgangstillegg	52
§ 25-1 Overgangstillegg	52
Opphør av pensjon	52
§ 26-1 Opphør av pensjon.....	52
Kapittel 4 – Uføre- og etterlattepensjoner.....	52
Midlertidig uførepensjon og uførepensjon	52
§ 27-1 Vilkår for midlertidig uførepensjon og uførepensjon	52
§ 27-2 Beregning av midlertidig uførepensjon og uførepensjon	53
§ 27-3 Barnetillegg.....	54
§ 27-4 Avkortning av midlertidig uførepensjon og uførepensjon ved arbeidsinntekt	54
§ 27-5 Krav om uførepensjon	55
§ 27-6 Utbetaling av midlertidig uførepensjon og uførepensjon	55
§ 27-7 Revurdering.....	56
§ 27-8 Tilsvarende anvendelse av forskrifter	56
Ektefellepensjon (enkepensjon eller enkemannspensjon).....	56
§ 28-1 Vilkår for ektefellepensjon	56
§ 28-2 Beregning av ektefellepensjon	56
§ 28-3 Reduksjon ved inntekt og annen pensjon	57
§ 28-4 Opphør ved gjengifte.....	58
§ 28-5 Ektefellepensjon etter flere.....	58
§ 28-6 Fraskilt ektefelle.....	58
§ 28-7 Registrert partner	58
Barnepensjon	59
§ 29-1 Vilkår for barnepensjon.....	59
§ 29-2 Beregning av barnepensjon.....	59
Regulering av midlertidig uføre-, uføre-, ektefelle- og barnepensjon.....	59
§ 30-1 Regulering av midlertidig uføre-, uføre-, ektefelle- og barnepensjon	59
Fratreden før aldersgrensen. Oppsatt uføre-, ektefelle- og barnepensjon.....	60

§ 31-1 Vilkår for oppsatt uføre-, ektefelle- og barnepensjon.....	60
§ 31-2 Utbetaling for oppsatt uføre-, ektefelle- og barnepensjon	60
§ 31-3 Beregning av oppsatt uføre-, ektefelle- og barnepensjon.....	60
§ 31-4 Bortfall av rett til oppsatt uføre-, ektefelle- og barnepensjon	61
DEL 2 Avtalefestet pensjon.....	61
Kapittel 1 Avtalefestet pensjon for årskull 1962 og eldre	61
§ 1 Innledende bestemmelser	61
§ 2 Pensjonsalder	61
§ 3 Vilkår.....	61
§ 4 Opptjeningskrav.....	62
§ 5 Pensjonens sammensetning	62
§ 6 Regulering av pensjonen.....	63
§ 7 AFP og arbeidsinntekt.....	63
§ 8 Virkningstidspunkt mv.	63
§ 9 Anke	64
§ 10 Styre	64
§ 11 Administrasjon	64
Kapittel 2 Avtalefestet pensjon for årskull 1963 og yngre	64
DEL 3 Pensjon og AFP for rettssubjektet Den norske kirke.....	64
Kapittel 1 Merknader.....	64
Kapittel 2 Avtalefestet pensjon for rDnk	65

DEL 0 – FORANKRING, IKRAFTTREDELSE OG VARIGHET

Denne særavtale er inngått med hjemmel i Hovedavtalen del A.

Særavtalen gjelder for medlemsvirksomheter som er bundet av HTA for Den norske kirke.

Særavtalen del I og del II gjelder ikke for rettssubjektet Den norske kirke (rDnk).

Særavtalen del III gjelder kun for rDnk.

Særavtalen gjøres gjeldende fra 16.09.2020 til 31.12.2021.

Hvis særavtalen ikke er skriftlig sagt opp av noen av partene innen en måned før utløpstid, anses avtalen fornyet for 1 – ett – år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

Partene er enige om at en eventuell uenighet i forbindelse med reforhandling av avtalen kan bringes inn i Hovedtariffoppgjøret pr. 1.5.2022.

DEL I – TJENESTEPENSJON

KAPITTEL 1 – GJENNOMGÅENDE BESTEMMELSER

Innledende bestemmelser

§ 1-1 Definisjon

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

Forbehold inntatt i SGS 2020 Pensjonsordninger § 1-1, annet ledd gjelder tilsvarende i KA-området.

§ 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 tariffbestemmelser.

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 06.07.1957 - i det følgende kalt samordningsloven - og forskrifter gitt med hjemmel i loven. Dette innebærer at de pensjoner som er fastsatt i disse tariffbestemmelser, bl.a. skal samordnes med annen tjenestepensjon og pensjon fra folketrygden.

Videre gjelder lov av 10.6.2005 nr. 44 om forsikringsselskaper, pensjonsforetak og deres virksomhet mv. (forsikringsvirksomhetsloven), forskrifter om pensjonsordninger for kommunalt og fylkeskommunalt ansatte av 22.4.1997.

§ 1-4 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 tariffbestemmelser dersom de tap forsikringsgiver har hatt på grunn av krigen gjør dette nødvendig.

Hvem pensjonsordningen omfatter

§ 2-1 Ved inngåelse av avtaler

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

Pensjonsordningen skal omfatte alle tilsatte (faste og midlertidige).

Pensjonsordningen skal garantere medlemmene alderspensjon etter disse tariffbestemmelser. Pensjonsordningen skal også gi rett til uføre-, ektefelle- og barnepensjon.

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.

Den oppsatte pensjon arbeidstaker har rett på etter §§ 18-1, 24-1 og 31-1 omfatter uføre-, alders-, ektefelle- og barnepensjon.

§ 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 i § 2-3. Samlet stillingsprosent kan likevel ikke overstige 100 prosent.

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

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

Lærlinger og lærekandidater meldes inn i pensjonsordningen for verdiskapningstiden, jf. HTA kapittel 6, pkt. 6.1.14.

§ 2-4 Risikodekning før innmelding

Midlertidig ansatte er risikodekket fram 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 4 er medlemmer i pensjonsordningen så lenge de mottar slike ytelser.

§ 2-7 Endring/utmelding ved gjennomsnittsberegnete medlemskap

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

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

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

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

§ 2-9 Forsikringsdekning og frivillig medlemskap under permisjon

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

Et medlem har rett til å betale premie til TPO i inntil 2 år under permisjon uten lønn eller med delvis lønn for å få tiden medregnet som pensjongivende ved beregning av alderspensjon og eventuell etterlattepensjon eller uførepensjon som kommer til utbetaling først etter at permisjonstiden er utløpt. Inntre uforheten under permisjonen, skal medlemstiden 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 §§ 18-1, 24-1 og 31-1.

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.

§ 2-10 Fortsettelse av medlemskap

Se forsikringsavtaleloven § 19-7.

§ 2-11 Melding om rettigheter

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

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

Unntak fra medlemskap

§ 3-1 Medlemskap i folketrygden

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

§ 3-2 Avlønning av alderspensjonister

Alderspensjonister født 1962 eller tidligere kan engasjeres på pensjonistvilkår herunder AFP-pensjonister som mottar AFP etter pensjonsordningens ordinære regler jf. Avtalefestet pensjon kapittel 1 § 5, tredje ledd. Ordningen gjelder ikke AFP-pensjonister, jf. Avtalefestet pensjon kapittel 1, § 5 første og annet ledd (folketrygdberegnet AFP).

Timelønn pr. faktisk arbeidet time skal tilsvare timelønn fastsatt for tilsatte på pensjonistvilkår i staten. Utover dette utbetales lørdags- og søndagstillegg, helge- og høytidstillegg og kvelds- og nattillegg slik det framgår av kapittel 1, § 5 i Hovedtariffavtalen.

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

Pensjonsgrunnlaget

§ 4-1 Fastsettelse av pensjonsgrunnlag

Pensjonsgrunnlaget fastsettes i hovedsak på samme måte som i lov om Statens pensjonskasse, ut fra fast lønn og pensjongivende tillegg i det arbeidsforhold som gir rett til medlemskap. Inntekt må være godtgjøring for arbeidsytelse for å kunne medregnes i pensjonsgrunnlaget.

All godtgjøring i tillegg til vanlig lønns plassering kan kun gjøres pensjonsgivende når den er godtgjort gjennom tilleggs lønn som årsbeløp etter HTA kap. 3, pkt. 3.6, og blir utbetalt på samme måte som regulativlønnen.

Godtgjøringer som pr. 30.4.2002 regnes med i pensjonsgrunnlaget, skal likevel fortsatt være pensjonsgivende.

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 Utgår

§ 4-4 Øvre grenser for pensjonsgrunnlaget

Pensjonsgrunnlaget begrenses slik at den del av lønnen inklusive tillegg som overstiger 12 ganger folketrygdens grunnbeløp (12 G) likevel ikke medregnes. Pensjon på grunnlag av fratreden før 1.5.2000 skal likevel beregnes av et pensjonsgrunnlag hvor bare 1/3 av lønn mellom 8 og 12 G er medregnet.

Pensjonsgrunnlaget for beregning av betinget tjenestepensjon etter § 22-1 begrenses til 7,1 ganger grunnbeløpet.

§ 4-5 Samtidige stillinger

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

Dette gjelder ikke pensjon etter kapittel 3, med unntak av pensjon etter § 24-2.

§ 4-6 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. §§ 17-1, 23-1 og 30-1. Normeringer og justeringer før medlemmets endelige pensjonering, men etter at lønnen opphørte, får ikke betydning for pensjonsgrunnlaget.

Medlemstid

§ 5-1 Tid som medregnes

Når medlemstid inngår i beregningen av pensjon, skal den tiden arbeidstakeren har vært medlem av pensjonsordningen legges til grunn.

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

Som medlemstid regnes også den tid medlemmet har oppbeåret 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

Pensjonsrettighetene skal være omfattet av overføringsavtale mellom lovfestede tjenstepensjonsordninger, offentlige pensjonskasser og livselskap som forvalter offentlige tjenstepensjonsordninger.

For dem som er omfattet av avtalen, medregnes medlemstiden i de pensjonsordninger det er inngått avtale med. 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. kapittel 4 §§ 27-2, 28-2 og 29-2.

§ 5-4 Avrundingsregler

Ved beregning av pensjon etter kapittel 2 og 4 avrundes samlet medlemstid slik at brøkdel av et år mindre enn en halv ikke regnes med. En større brøkdel regnes som et helt år. Medlemstid benyttet i kapittel 3 fastsettes i antall år, avrundet til én desimal.

Aldersgrense

§ 6-1 Aldersgrense

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. § 12-1.

Dagens særaldersgrenser opprettholdes uendret, jf. første ledd.

Aldersgrensen er 70 år, eller den aldersgrense som til enhver tid gjelder i staten for tilsvarende stilling dersom særaldersgrensen i staten er 65 år eller lavere. I tvilstilfelle, eller hvis det ikke er tilsvarende stilling i staten, kan tariffpartene fastsette aldersgrense for stillingen. For arbeidstakere som har forskjellige funksjoner eller stillinger hos samme arbeidsgiver er

det hovedfunksjonen som avgjør hvilken aldersgrense vedkommende skal ha.

§ 6-2 Overgang til stilling med annen aldersgrense

Ved overgang til stilling med annen aldersgrense legges den nye aldersgrensen til grunn etter 1 års tjeneste i den nye stillingen. Se likevel § 6-3.

§ 6-3 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.

Forsikringsmessig dekning

§ 7-1 Forsikringsdekning for pensjonsforpliktelser

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

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

Opphør og flytting

§ 8-1 Opphør eller flytting av pensjonsavtale

a. Oppsigelsesfrist

Den enkelte forsikringstaker kan si opp avtalen om tilslutning til fellesordningen med tre måneders frist til opphør ved kalenderårets slutt. Endelig vedtak om flytting skal skje senest innen 1.12.

b. Flytting av pensjonsavtale

Når oppsigelse skjer i forbindelse med flytting av forsikringsavtalen til annen pensjonsinnretning gjelder forsikringsvirksomhetslovens kapittel 6.

c. Etterberegnet premie

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

d. Midler som overføres - fortsatte rettigheter hos forsikringsgiver

I den grad de rettigheter som er sikret hos forsikringsgiver ikke tilfredsstillers det krav som følger av overføringsavtalen, jf. § 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 tariffbestemmelsene, før fortsatt regulering.

§ 8-2 Drøftingsplikt

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

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

§ 8-3 Finansieringssystem

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 av KAs medlemmer som er kunder. En arbeidsgiver kan, uavhengig av foranstående, opprette egen pensjonskasse.

Utbetaling, tilbakekreving og krav om folketrygdytelse

§ 9-1 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.

§ 9-2 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 framsetting 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.

§ 9-3 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.

§ 9-4 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 framsatt, jf. forsinkelsesrenteloven § 2.

§ 9-5 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.

§ 9-6 Krav etter folketrygdloven

Forsikringsgiver kan pålegge den pensjonsberettigede å søke om de ytelser vedkommende er berettiget til etter folketrygdloven. Dersom slik søknad ikke umiddelbart framsettes 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.

Bestemmelsene i første ledd gjelder ikke for pensjon etter kapittel 3, med unntak av pensjon etter § 24-2.

Hvis departementet fastsetter nærmere regler for krav etter folketrygden i Statens pensjonskasse, gjøres tilsvarende bestemmelser gjeldende for denne pensjonsordningen.

Premie

§ 10-1 Ansvar for betaling av premie

Forsikringstaker skal betale premien i henhold til forsikringsvirksomhetsloven kapittel 4 og tariffbestemmelsene i denne avtale.

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

§ 10-2 Premiebetaling

1 Premie

Pensjonsrettighetene skal i sin helhet være forsikringsmessig dekket i et forsikringssselskap eller en pensjonskasse, jf. § 7-1. 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 inntre for de ytelser som ikke lar seg forsikringsteknisk beregne før forsikringstilfellet inntre, 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 av KAs medlemmer som er kunder. 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 for TPO 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 én måned betales full premie. Ved lengre permisjon uten lønn stopper premiebetalingen. Ved ulønnet utdanningspermisjon som arbeidsgiver vurderer er relevant for stillingen betales likevel full premie i inntil 4 år. Opptjeningen skjer på grunnlag av pensjonsgrunnlaget i stillingen som medlemmet har permisjon fra.

Ved delvis permisjon skjer opptjeningen forholdsmessig.

Ved permisjon skal arbeidstaker likevel meldes ut av pensjonsordningen dersom 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 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 bestemmelsen kan fravikes ved innvilgelsen av uførepensjon.

5 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 § 4-5 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 for TPO, jf. § 12-1. Betales ikke premien innen denne fristen, bortfaller forsikringsgivers ansvar, jf. forsikringsavtaleloven § 14-2 og forsikringsvirksomhetsloven § 4-9. 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 blitt kjent med forholdet, jf. forsikringsavtaleloven § 19-6 annet ledd.

Twisteløsning

§ 11-1 Tvist om forståelse av bestemmelsene

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

§ 11-2 Anke til Trygderetten

Vedtak om ytelser fra TPO kan ankes inn for Trygderetten, jf. lov av 16.12.1966, nr. 9.

Styre og administrasjon for tjenstepensjonsordningen (TPO)

§ 12-1 Styret og administrasjon

Styret har følgende sammensetning:

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 medlemmene som er til stede.

Styrets oppgaver:

- Avgjøre tvist om forståelsen av bestemmelsene etter § 11-1.
- Foreta justeringer av bestemmelsene som følge av endringer i lovverk og/eller tilsvarende ordninger i KS-området, privat og statlig sektor.
- Utarbeide forslag for tariffpartene til endringer i bestemmelsene som styret finner hensiktsmessig.
- Følge utviklingen og forvaltningen av reglene, samt de økonomiske konsekvensene av ordningene i KA-området.
- Vedta opplærings- og andre utviklingstiltak som styret finner hensiktsmessig innen pensjonsområdet.
- Ha adgang til å avgi uttalelse i flyttesaker.

Henvendelser til styret sendes via KA.

§ 12-2 Utgår

§ 12-3 Utgår

§ 12-4 Informasjonsplikt for forsikringsgivere

Alle aktører innenfor områdene AFP og TPO, så som kommunale pensjonskasser, livsforsikringselskap med tilhørende datterselskap, skal ved henvendelse fra styret for TPO vederlagsfritt innen oppgitte frister gi forespurt informasjon på oppgitt format og i ønsket omfang og detaljeringsgrad. Tilsvarende gjelder for aktører relatert til kapitalforvaltning av pensjonsinnetninger.

KAPITTEL 2 – ALDERSPENSJON - BRUTTOPENSJON FOR MEDLEMMER FØDT 1962 ELLER TIDLIGERE

Alderspensjon - bruttopensjon

§ 13-1 Virkeområde

Kapitlet gjelder for medlemmer født i 1962 eller tidligere.

Kapitlet gjelder også for medlemmer født i 1963 eller senere som fratrer stilling med lavere aldersgrense enn den alminnelige aldersgrensen med rett til pensjon, i perioden fram til og med måneden medlemmet fyller 67 år. Alderspensjonen faller bort ved uttak av pensjon etter kapittel 3 før fylte 67 år.

Alderspensjon

§ 14-1 Vilkår for alderspensjon, start og opphør

Fratrer et medlem helt eller delvis, og stillingsreduksjonen utgjør minst 10 % av full stilling, har det rett til alderspensjon beregnet etter § 14-7 a) til e) dersom

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

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 § 14-7 f) dersom de er omfattet av tariffavtale om AFP, og fyller kravene i nummer 5 eller 6 ovenfor.

Alderspensjon løper fra den dag medlemmet ikke lenger oppebærer lønn. Barnetillegg til alderspensjon, jf. § 14-7 e), utbetales tidligst fra den dag barnet blir født.

Alderspensjon 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.

Barnetillegg som skal opphøre pga. barnets alder, løper ut den måned hvor alderen nås.

§ 14-2 Arbeidstakere med særaldersgrenser

Arbeidstakere med særaldersgrenser under 67 år, og som ikke har opptjent fulle pensjonsrettigheter, jf. § 14-7 bokstav a), kan fortsette i stilling til fylte 67 år dersom vedkommende ønsker det.

§ 14-3 Pensjonsgrunnlag

Pensjonen beregnes av medlemmets pensjonsgrunnlag når det fratrer stillingen, jf. likevel bestemmelsene i §§ 14-4 til 14-6.

§ 14-4 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.

§ 14-5 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 pensjonsberegningen.

Dersom lønnsforhøyelse utover 1,25 G de siste 2 år, likevel skal inngå i pensjonsberegningen, skal merspensionen 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.

§ 14-6 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.

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

Pensjonen beregnes i så fall slik:

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

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

Minstegrensen legges til grunn selv om ikke forsikringstaker følger tariffavtalen.

§ 14-7 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. § 14-1, 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. § 14-4). 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 §§ 16-1 og 16-1 a.
- 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 medlemstid. 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.

§ 14-8 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.

§ 14-9 Fradrag for sykepenges

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

§ 14-10 Ny innskuddspliktig stilling

Løpende alderspensjon reduseres eller faller bort dersom pensjonisten på ny tar innskuddspliktig stilling, jf. §§ 2-1 til 2-9. 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 for fratreden og ny stillingsprosent er mindre enn 10 prosentenheter.

Er forskjellen minst 10 prosentenheter, utbetales fortsatt pensjon beregnet etter reglene i § 14-7 c).

Garantibestemmelser

§ 15-1 Garanti til medlemmer født 1958 eller tidligere

Medlemmer som er født i 1958 eller tidligere, skal ha et garantert pensjonsnivå etter reglene i paragrafen her.

Garantien gjelder tidligst fra fylte 67 år og skal anvendes på summen av

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

Alderspensjon fra folketrygden som inngår i beregningen etter annet ledd bokstav b, fastsettes slik:

- a) Dersom pensjonene tas ut samtidig, anvendes alderspensjonen fra folketrygden.
- b) Dersom alderspensjonen fra folketrygden er tatt ut før pensjon etter denne ordning, benyttes det en alderspensjon fra folketrygden beregnet som om den var tatt ut på samme tidspunkt som tjenstepensjonen.
- c) For medlemmer som har fratrudd sin stilling med alderspensjon etter denne ordning før fylte 67 år, skal denne pensjonen anses å være tatt ut ved fylte 67 år ved anvendelse av bokstavene a og b.

For medlemmer som har 30 års medlemstid eller mer, utgjør det garanterte pensjonsnivået 66 prosent av pensjonsgrunnlaget. For medlemmer som har mindre enn 30 års medlemstid, jf. § 14-7 bokstav b, utgjør det garanterte pensjonsnivået et forholdsmessig beløp.

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

Ved gradert uttak av alderspensjon skal garantitillegget beregnes som om tjenstepensjonen var ugradert. Garantitillegget skal deretter graderes tilsvarende uttaksgraden for tjenstepensjonen.

Bestemmelsene i paragrafen her gjelder tilsvarende for oppsatt alderspensjon, likevel slik at medlemstiden etter fjerde ledd fastsettes etter bestemmelsene i § 18-3.

§ 15-2 Garanti til medlemmer født i 1959, 1960, 1961 eller 1962

Medlemmer som er født i 1959, 1960, 1961 eller 1962, får en andel av garantitillegget som er gitt til medlemmer født i 1958 eller tidligere etter § 15-1. Andelene bestemmes av forholdet mellom medlemstid før 2011 og samlet medlemstid, begge begrenset til full medlemstid. 1959-kullet får 90 prosent av tillegget, 1960-kullet får 80 prosent av tillegget, 1961-kullet får 70 prosent av tillegget og 1962-kullet får 60 prosent av tillegget.

Levealdersjustering

§ 16-1 Levealdersjustering av alderspensjon

Alderspensjonen skal levealdersjusteres, slik at den enkeltes pensjon justeres for endringer i befolkningens levealder. Levealdersjusteringen gjennomføres ved hjelp av justeringstall, som fastsettes slik:

- a) For årskull fra og med 1943-kullet til og med 1953-kullet tilsvarer justeringstallene de forholdstallene som fastsettes av Arbeids- og velferdsdirektoratet, jf. folketrygdløven §§ 19-6 og 19-7.
- b) For årskull fra og med 1963-kullet beregnes det justeringstall med utgangspunkt i delingstall fastsatt av Arbeids- og velferdsdirektoratet, jf. folketrygdløven §§ 20-12 og 20-13. Justeringstallene framkommer ved å dividere delingstallene med 13,42.
- c) For årskull fra og med 1954-kullet til og med 1962-kullet benyttes det justeringstall både etter bokstav a og bokstav b, se § 16-1 a.

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

Dersom medlemmet fratrer stillingen etter fylte 67 år, skal pensjonen divideres med justeringstallet på uttakstidspunktet. Det skal ikke benyttes et lavere justeringstall enn 1,000, slik at pensjonen ved full medlemstid ikke blir høyere enn 66 prosent av pensjonsgrunnlaget. For årskullene fra og med 1954-kullet til og med 1962-kullet skal det likevel kunne benyttes et lavere justeringstall enn 1,000 for justeringstall etter første ledd bokstav a. Den nedre grensen for justeringstallet settes lik forholdstallet ved den laveste alder som gir et justeringstall etter første ledd bokstav b lik 1,000 for det aktuelle årskullet.

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

Hvis departementet gir nærmere forskrifter om anvendelsen av justeringstall i Statens pensjonskasse, gjøres tilsvarende bestemmelser gjeldende for denne pensjonsordningen.

§ 16-1 a Levealdersjustering av alderspensjon for årskullene 1954 til 1962

Dersom pensjonisten er født i årene fra 1954 til 1962, skal levealdersjusteringen gjennomføres slik:

- a) Det skal foretas en beregning etter § 16-1 med justeringstall fastsatt henholdsvis etter § 16-1 første ledd bokstav a og § 16-1 første ledd bokstav b.
- b) Personer som er født i 1954, får 9/10 av pensjonen levealdersjustert ved bruk av justeringstallet etter § 16-1 første ledd bokstav a og 1/10 etter § 16-1 første ledd bokstav b. Andelen beregnet etter § 16-1 første ledd bokstav a reduseres med 1/10 for hvert senere årskull, slik at personer født i 1962 får 1/10 av pensjonen levealdersjustert etter § 16-1 første ledd bokstav a og 9/10 levealdersjustert etter § 16-1 første ledd bokstav b.

Regulering av alderspensjon

§ 17-1 Regulering av alderspensjon

Regulering av alderspensjon under utbetaling foretas ved at pensjonsgrunnlaget reguleres årlig fra 1.5. i samsvar med lønnsveksten og fratrekkes deretter 0,75 prosentpoeng. Ved første reguleringstidspunkt etter pensjonsuttak i månedene juni til april settes fratrekket forholdsmessig ned ut fra når i perioden pensjonen ble tatt ut.

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 § 14-1 nummer 4, 5 og 6 får alderspensjon fra fylte 65 år, skal omregnes på tilsvarende måte.

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

Pensjonsgrunnlaget for medlemmer som fratrer sin stilling uten rett til straks å få pensjon eller avtalefestet pensjon fra arbeidsgiver, jf. § 18-1, 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 framkommer av § 14-6 reguleres tilsvarende.

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

Fratreden før aldersgrensen. Oppsatt alderspensjon.

§ 18-1 Vilkår for oppsatt alderspensjon

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.

§ 18-2 Utbetaling av oppsatt alderspensjon

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

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

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

§ 18-3 Beregning av oppsatt alderspensjon

Den oppsatte alderspensjonen beregnes av pensjonsgrunnlaget på fratredelsestidspunktet. Pensjonen skal levealdersjusteres etter bestemmelsene i §§ 16-1 og 16-1 a. Senere regulering skjer i samsvar med § 17-1.

Pensjonsopptjeningen skal skje lineært, dvs. man skal opptjene like store deler av full pensjon for hvert år man er medlem.

Ville medlemmet oppnådd mindre enn 30 års medlemstid ved aldersgrensen, avkortes pensjonen etter reglene i § 14-7 bokstav b).

Ville medlemmet oppnådd mer enn 30 års medlemstid, avkortes pensjonen etter forholdet mellom, jf. § 5-1, 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 § 14-7 bokstav b), eventuelt etter samme paragrafs bokstav a).

§ 18-4 Bortfall av rett til oppsatt alderspensjon

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 alderspensjon 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 framgår av § 14-10.

KAPITTEL 3 – ALDERSPENSJON - PÅSLAGSPENSJON MV. TIL MEDLEMMER FØDT 1963 ELLER SENERE

Alderspensjon – påslagspensjon, betinget tjenestepensjon, 2011-tillegg og overgangstillegg

§ 19-1 Virkeområde

Kapitlet gjelder for medlemmer født i 1963 eller senere.

Alderspensjon - påslagspensjon

§ 20-1 Opptjening av påslagspensjon - påslagsbeholdning

Alderspensjon tjenes opp fra og med 1. januar 2020 med en grunnsats på 5,7 prosent av pensjonsgrunnlaget opp til 12 ganger folketrygdens grunnbeløp og en tilleggssats på 18,1 prosent av pensjonsgrunnlaget mellom 7,1 og 12 ganger grunnbeløpet. Det er gjeldende grunnbeløp som legges til grunn. Ved deltidsstilling utgjør opptjeningen en forholdsmessig

del av opptjeningen for en fulltidsstilling. Det gis pensjonsopptjening fram til og med måneden medlemmet fyller 75 år.

Det gis pensjonsopptjening for den tid det er betalt medlemsinnskudd for, jf. § 10-2.

Det gis pensjonsopptjening for tiden med midlertidig uførepensjon og uførepensjon etter kapittel 4. Opptjeningen skjer på grunnlag av pensjonsgrunnlaget som uførepensjonen er beregnet av. For perioder hvor et medlem har hatt annen opptjening etter første og andre ledd, skal opptjening på grunnlag av uførepensjonen reduseres med slik opptjening. Dersom uføregraden er lavere enn 100 prosent, skal opptjening etter dette leddet ikke overstige opptjening basert på pensjonsgrunnlaget uførepensjonen er beregnet av, justert for uføregraden.

Opptjeningen skjer løpende, slik at endringer får effekt fra virkningstidspunktet. Pensjonsopptjeningen akkumuleres i en påslagsbeholdning.

§ 20-2 Uttak av alderspensjon

Alderspensjon gis tidligst fra og med måneden etter den måneden melding om uttak av pensjon blir gitt, likevel tidligst fra og med måneden etter fylte 62 år. Dersom pensjonen ikke er tatt ut innen medlemmet fyller 75 år, utbetales pensjonen fra og med måneden etter fylte 75 år.

Alderspensjonen fastsettes på grunnlag av påslagsbeholdningen på uttakstidspunktet. Beholdningen gjøres om til årlig pensjon ved å dividere med delingstallet på uttakstidspunktet for pensjonen, jf. § 20-3.

Alderspensjonen kan tas ut helt eller delvis. Pensjonen graderes med 20, 40, 50, 60, 80 eller 100 prosent. Årlig pensjon må på uttakstidspunktet minst utgjøre 30 prosent av folketrygdens grunnbeløp for at pensjonen kan tas ut gradert. Dersom medlemmet mottar midlertidig uførepensjon eller uførepensjon, kan ikke summen av uføregrad og uttaksgrad for alderspensjon overstige 100 prosent.

Pensjonsgraden kan endres eller oppdateres når det har gått ett år fra uttakstidspunktet eller ett år fra tidspunktet da uttaksgraden sist ble endret eller oppdatert. Medlemmet kan likevel ta ut full pensjon eller stanse pensjonen uavhengig av bestemmelsene i første punktum. Ved fylte 75 år utbetales full pensjon.

Dersom pensjonsgraden endres eller oppdateres, skal pensjonen gjøres om til en beholdning ved å multiplisere pensjonen med delingstallet på endrings- eller oppdateringstidspunktet. Dette beløpet legges sammen med eventuell beholdning som ikke er tatt ut. Pensjonen beregnes deretter etter bestemmelsene i paragrafen her.

Pensjonen kan kombineres med arbeidsinntekt uten at pensjonen blir avkortet.

§ 20-3 Levealdersjustering

Levealdersjustering skjer ved hjelp av delingstall fastsatt av Arbeids- og velferdsdirektoratet, jf. folketrygdloven §§ 20-12 og 20-13.

§ 20-4 Ny opptjening

Ved uttak av hel alderspensjon skal pensjonsopptjening som tilføres påslagsbeholdningen etter uttak, regnes om til årlig pensjon ved hjelp av delingstallet på omregningstidspunktet, og legges til pensjonen som allerede er tatt ut. Omregningen foretas med virkning fra 1. januar året etter at opptjeningen fant sted.

Ved gradert uttak av pensjon skal pensjonsopptjening som tilføres påslagsbeholdningen etter uttak, omregnes til pensjon etter § 20-2 femte ledd når uttaksgraden endres eller oppdateres.

Hvis departementet gir nærmere forskrifter for ny opptjening etter uttak til lov om Statens pensjonskasse, gjøres tilsvarende bestemmelser gjeldende for denne pensjonsordningen.

2011-tillegg

§ 21-1 Tillegg for opptjening før 2011

Medlem født i årene 1963–1967, og som har opptjening før 2011 som gir rett til oppsatt alderspensjon etter § 24-2, gis et tillegg til alderspensjonen. Fullt tillegg utgjør 1,5 prosent av pensjonsgrunnlaget for den oppsatte alderspensjonen. Tillegget beregnes forholdsmessig dersom tjenestetiden før 2011 er kortere enn 30 år. 1963-kullet får 100 prosent av tillegget, 1964-kullet får 80 prosent, 1965-kullet får 60 prosent, 1966-kullet får 40 prosent og 1967-kullet får 20 prosent av tillegget.

Tillegget kommer til utbetaling ved uttak av oppsatt alderspensjon etter § 24-2. Tillegget kan ikke graderes eller stanses. Ved uttak multipliseres tillegget med delingstallet ved 67 år og divideres med delingstallet på uttakstidspunktet.

Tillegget kan kombineres med arbeidsinntekt uten at tillegget blir avkortet.

Betinget tjenestepensjon

§ 22-1 Betinget tjenestepensjon - opptjening

Medlemmer som ikke har rett til privat eller offentlig avtalefestet pensjon (AFP), gis betinget tjenestepensjon som et tillegg til alderspensjonen.

Betinget tjenestepensjon tjenes opp fra og med 1. januar 2020 med 3,0 prosent av pensjonsgrunnlaget opp til 7,1 ganger folketrygdens grunnbeløp. Det er gjeldende grunnbeløp som legges til grunn. Ved deltidsstilling utgjør opptjeningen en forholdsmessig del av opptjeningen for en fulltidsstilling. Det gis pensjonsopptjening fram til og med måneden medlemmet fyller 62 år.

Det gis pensjonsopptjening for tid med midlertidig uførepensjon og uførepensjon etter kapittel 4. Opptjeningen skjer på grunnlag av pensjonsgrunnlaget som uførepensjonen er beregnet av. For perioder hvor et medlem har hatt annen opptjening etter andre ledd, skal opptjening på grunnlag av uførepensjonen reduseres med slik opptjening. Dersom uføregraden er lavere enn 100 prosent, skal opptjening etter dette leddet ikke overstige opp-tjening basert på pensjonsgrunnlaget uførepensjonen er beregnet av, justert for uføregraden.

Opptjeningen skjer løpende, slik at endringer får effekt fra virkningstidspunktet. Opptjening av betinget tjenestepensjon akkumuleres i en betingetbeholdning.

§ 22-2 Betinget tjenestepensjon - uttak

Betinget tjenestepensjon gis tidligst fra og med måneden etter den måneden melding om uttak blir gitt, likevel tidligst fra og med måneden etter fylte 62 år. Dersom det innvilges betinget tjenestepensjon etter at et medlem har fylt 70 år, skal årlig pensjon beregnes som om uttaket skjedde ved 70 år.

Betingetbeholdningen gjøres om til årlig pensjon ved å dividere med delingstallet på uttakstidspunktet for pensjonen.

Betinget tjenestepensjon kan ikke tas ut gradert eller stanses. Pensjonen kan kombineres med arbeidsinntekt uten at pensjonen blir avkortet.

Regulering av påslagspensjon, betinget tjenestepensjon og 2011-tillegg mv.

§ 23-1 Regulering av påslagspensjon, betinget tjenestepensjon og 2011-tillegg

Påslagsbeholdningen etter § 20-1 og betingetbeholdningen etter § 22-1 reguleres årlig fra 1. mai i samsvar med lønnsveksten. Ved reduksjon av uttaksgrad eller stans av påslagspensjon skal reguleringen av påslagsbeholdningen ta hensyn til når i året endringen fant sted.

Regulering av alderspensjon etter kapittel 3 under utbetaling foretas ved at pensjonen reguleres årlig fra 1. mai i samsvar med lønnsveksten og fratrekkes deretter 0,75 prosentpoeng, likevel slik at alderspensjon etter § 24-2 reguleres ved at pensjonsgrunnlaget reguleres årlig fra 1. mai i samsvar med lønnsveksten og fratrekkes deretter 0,75 prosentpoeng. Ved førstegangsuttak og ved økning av uttaksgrad skal reguleringen ta hensyn til når i året uttaket eller gradsendingen fant sted. Overgangstillegg etter § 25-1 beregnes av det til enhver tid gjeldende grunnbeløpet i folketrygden.

Bestemmelsen i andre ledd andre punktum gjelder tilsvarende ved første regulering etter 67 år.

Pensjonsgrunnlaget for oppsatt alderspensjon etter § 24-2 reguleres med lønnsveksten fram til tidspunktet det ytes pensjon etter § 24-2. Når en arbeidstaker har gått over fra et høyere til et lavere samlet pensjonsgrunnlag, jf. § 14-6, skal det tidligere grunnlaget som har betydning for pensjonsberegningen reguleres tilsvarende.

Ved regulering av beholdninger, pensjoner og pensjonsgrunnlag etter første til femte ledd benyttes de reguleringsfaktorer Kongen fastsetter etter folketrygdloven § 19-14 åttende ledd og § 20-18 åttende ledd.

Hvis departementet gir nærmere forskrifter om regulering av pensjoner etter denne paragrafen, gjøres tilsvarende bestemmelser gjeldende for denne pensjonsordningen.

Oppsatt pensjon

§ 24-1 Oppsatt pensjon for medlemstid etter 2019

Fratrer et medlem sin stilling med minst ett års samlet medlemstid, men uten rett til straks å få pensjon etter dette kapitlet, har medlemmet rett til oppsatt påslagspensjon og oppsatt betinget tjenestepensjon. Pensjonen beregnes etter reglene i kapitlet her.

§ 24-2 Oppsatt pensjon for medlemstid før 2020

Medlemmer med medlemstid før 2020 har rett til oppsatt alderspensjon dersom samlet medlemstid er minst tre år.

Pensjonen beregnes av medlemmets pensjonsgrunnlag 31. desember 2019. Har medlemmet 31. desember 2019 lenger medlemstid enn 30 år, skal gjennomsnittlig stillingsandel beregnes med utgangspunkt i de 30 årene med høyest stillingsandel.

Den årlige alderspensjonen beregnes slik:

- a) Har medlemmet 31. desember 2019 full medlemstid, eller mer, får medlemmet full alderspensjon. Full medlemstid er den medlemstiden medlemmet ville hatt fra den dagen vedkommende ble medlem av pensjonsordningen og fram til aldersgrensen, likevel ikke mer enn 40 år og ikke mindre enn 30 år. Pensjonen skal utgjøre 66 prosent av pensjonsgrunnlaget.
- b) Har medlemmet 31. desember 2019 ikke full medlemstid, skal medlemmet ha en avkortet alderspensjon som utgjør en så stor andel av full pensjon som medlemstiden 31. desember 2019 utgjør av full medlemstid.

Forsørger medlemmet barn under 18 år, skal det for hvert barn ytes et barnetillegg på 10 prosent av alderspensjonen etter levealdersjustering. Alderspensjonen med barnetillegg må likevel ikke overstige 90 prosent av pensjonsgrunnlaget etter levealdersjustering når pensjonen er beregnet etter full medlemstid. Er pensjonen beregnet etter kortere enn full medlemstid, skal det foretas en forholdsmessig avkorting. Barnetillegg betales ut den måneden barnet fyller 18 år eller i tilfelle måneden etter barnets død.

Alderspensjonen skal levealdersjusteres ved hjelp av justeringstall fastsatt med utgangspunkt i delingstall fastsatt av Arbeids- og velferdsdirektoratet, jf. folketrygdloven §§ 20-12 og 20-13. Justeringstallet framkommer ved å dividere delingstallene med 13,42. Justeringstallet ved uttak av pensjonen legges til grunn.

Alderspensjonen gis tidligst fra og med måneden etter den måneden melding om uttak blir gitt, likevel tidligst fra og med måneden etter fylte 62 år. Dersom pensjonen ikke er tatt ut innen medlemmet fyller 75 år, utbetales pensjonen fra og med måneden etter fylte 75 år. Det er et vilkår at medlemmet mottar alderspensjon fra folketrygden på uttakstidspunktet. Pensjonen kan ikke tas ut gradert eller stanses. Barnetillegg etter tredje ledd gis tidligst fra måneden etter fylte 65 år.

Alderspensjonen kan kombineres med arbeidsinntekt uten at pensjonen blir avkortet.

Overgangstillegg

§ 25-1 Overgangstillegg

Medlem født i årene 1963–1970 som fratrer medlemspliktig stilling helt i perioden mellom fylte 62 og 67 år, og som har minst 15 års samlet medlemstid, gis et overgangstillegg fra og med måneden etter den måneden medlemmet fratrer. Tillegget opphører ved gjeninntreden i medlemspliktig stilling. Medlemmet gis tillegget på nytt ved senere hel fratreden. Tillegget opphører senest måneden etter at medlemmet fyller 67 år.

Fullt overgangstillegg er 0,15 ganger folketrygdens grunnbeløp og ytes til medlem født i 1963. Tillegget beregnes forholdsmessig for medlemmer med medlemstid mindre enn 40 år og for gjennomsnittlig stillingsandel lavere enn 100 prosent. Dersom samlet medlemstid er over 40 år, skal gjennomsnittlig stillingsandel beregnes med utgangspunkt i de 40 årene med høyest stillingsandel.

1964-kullet får 87,5 prosent av overgangstillegget som 1963-kullet får, 1965-kullet får 75 prosent osv. til 1970-kullet, som får 12,5 prosent av tillegget.

Tillegget skal ikke levealdersjusteres. Det avkortes ikke mot arbeidsinntekt fra stilling som ikke er medlemspliktig. Tillegget kan ikke tas ut gradert.

Opphør av pensjon

§ 26-1 Opphør av pensjon

Pensjon etter kapitlet her opphører ved utgangen av måneden etter måneden medlemmet døde. Pensjon etter §§ 24-2 og 21-1, løper ytterligere en måned dersom avdøde etterlater seg ektefelle.

Dersom et medlem dør uten at pensjon etter § 24-2 er begynt å løpe, og medlemmet ved dødsfallet heller ikke hadde midlertidig uførepensjon eller uførepensjon, skal det, dersom medlemmet etterlater seg ektefelle, utbetales et beløp svarende til en måneds pensjon etter § 24-2, beregnet med et justeringstall lik 1,000.

KAPITTEL 4 – UFØRE- OG ETTERLATTEPENSJONER

Midlertidig uførepensjon og uførepensjon

§ 27-1 Vilkår for midlertidig uførepensjon og uførepensjon

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

Det er et vilkår for uførepensjon at inntektsevnen er varig nedsatt, se folketrygdloven § 12-7

første ledd. Midlertidig uførepensjon gis når det ikke er avklart om inntektsevnen er varig nedsatt. Et medlem som er innvilget arbeidsavklaringspenger fra folketrygden, får midlertidig uførepensjon. Et medlem som er innvilget uføretrygd fra folketrygden, får uførepensjon.

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

Retten til midlertidig uførepensjon og uførepensjon inntreffer ikke når inntektsevnen blir nedsatt innen to år etter at medlemmet tiltrådte stillingen, og nedsettelsen skyldes en sykdom eller et lyte som medlemmet led av eller hadde symptomer på ved tiltredelsen, og som det må antas at han eller hun da kjente til. Det samme gjelder dersom et medlem som har deltidsstilling, får økt 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 minst 3 års samlet medlemstid og 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.

§ 27-2 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 §§ 4-1 til 4-6. 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, jf. § 5-3.

Det medregnes ikke framtidig medlemstid dersom pensjonen er innvilget etter § 27-1 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.

§ 27-3 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.

§ 27-4 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 pr. kalenderår.

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

Som inntekt etter første og andre ledd regnes pensjonsgivende inntekt etter folketrygdloven § 3-15 eller inntekt av samme art fra utlandet. Det kan gjøres unntak for inntekt som skriver seg fra en 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 § 27-3 reduseres i samme forhold som pensjonen er redusert etter første og andre ledd.

§ 27-5 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 termintelser er gjenstand for foreldelse i henhold til bestemmelsen i forsikringsavtaleloven § 18-6, jf. også disse tariffbestemmelser § 9-5.

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 engangsbetrag. For mye utbetalt uførepensjon kan inndrives uten hensyn til skyld og kan avregnes ved å trekke i framtidige utbetalinger av uførepensjon og alderspensjon fra forsikringsgiveren.

§ 27-6 Utbetaling av midlertidig uførepensjon og uførepensjon

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

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

Dersom arbeidsavklaringspenger etter folketrygdloven kapittel 11 er redusert eller stanset av andre grunner enn ved samtidig arbeid etter folketrygdloven § 11-23, 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 opptre 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.

§ 27-7 Revurdering

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

§ 27-8 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 gjeldende for denne pensjonsordningen.

Ektefellepensjon (enkepensjon eller enkemannspensjon)

§ 28-1 Vilkår for ektefellepensjon

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

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

Ektefellepensjon løper fra og med den måned medlemmet dør.

Ektefellepensjon løper ut måneden etter den måned den berettigede dør.

§ 28-2 a Beregning av ektefellepensjon (nettopensjon)

Full årlig ektefellepensjon skal utgjøre 9 prosent av den pensjonsgrunnlaget som det avdøde medlemmet hadde (nettopensjon). Se likevel overgangsregler i § 28-2 b. Med pensjonsgrunnlag menes pensjonsgrunnlag fastsatt etter reglene i §§ 4-1 til 4-6. Bestemmelsene i §§ 14-4 og 14-6 gjelder tilsvarende. 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 tredjedeler av full pensjon som den avdøde har medlemsår. Dersom den avdøde mottok avtalefestet pensjon, alderspensjon eller en tidligere oppsatt alders- eller uførepensjon legges samlet faktisk medlemstid til grunn ved beregning av pensjonen. Det samme gjelder dersom den avdøde hadde rett til en oppsatt pensjon. 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.

§ 28-2 b Beregning av ektefellepensjon (bruttopenisjon)

Det ytes ektefellepensjon til gjenlevende ektefelle etter denne paragrafen når:

- a) medlemmet døde før 1. januar 2001,
- b) medlemmet døde mellom 1. januar 2001 og 1. februar 2010 og gjenlevende er enke eller enkemann etter medlem med medlemskap før 1. oktober 1976, og ellers når gjenlevende er født før 1. juli 1950 og avdøde ble medlem før 1. juli 2000, eller
- c) medlemmet døde etter 31. januar 2010 og gjenlevende er født før 1. januar 1955 og avdøde ble medlem første gang før 1. oktober 1976 (de pensjonskasser som pr. 30.4.2004 har annen dato beholder denne) og ekteskapet ble inngått før 1. januar 2010, og ellers når gjenlevende er født før 1. juli 1950 og avdøde ble medlem før 1. juli 2000.

Full årlig ektefellepensjon skal utgjøre 39,6 prosent av det pensjonsgrunnlaget som det avdøde medlemmet hadde (bruttopenisjon). Bestemmelsene i punkt a), tredje til åttende punktum gjelder tilsvarende. Pensjonen reduseres ev. etter reglene i § 28-3. 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 medlemstid opptjent etter 1.1.1994.

Gjenlevende ektefelle som er født i 1954 eller senere, og som omfattes av paragrafen her, skal fra måneden etter fylte 67 år helt eller delvis få ektefellepensjonen beregnet etter § 28-2 a. Andelen av pensjonen som beregnes etter § 28-2 a, skal tilsvare andelen alderspensjon som gjenlevende vil motta etter folketrygdloven kapittel 20. For den delen av pensjonen som er ikke-behovsprøvd etter andre ledd tredje punktum, skal ektefellepensjonen beregnet etter § 28-2 a utgjøre 27 prosent av pensjonsgrunnlaget i stedet for 9 prosent.

Merknad:

Forskrift av 06.07.2010 nr 1075 gjelder tilsvarende.

§ 28-3 Reduksjon ved inntekt og annen pensjon

Enkemannspensjon fastsatt etter reglene i § 28-2 b skal reduseres i henhold til reglene i punkt a) og b) nedenfor, i nevnte rekkefølge. Det samme gjelder enkepensjoner fastsatt etter reglene i § 28-2 b i de tilfeller medlemmet er innmeldt første gang 01.10.1976 eller seinere.

- a) Dersom den gjenlevende ektefellen samtidig har alderspensjon etter kapittel 2, midlertidig uførepensjon eller uførepensjon etter kapittel 4 eller fra en annen tjenstepensjonsordning, skal enke- eller enkemannspensjonen 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. § 28-2 b, reduseres etter samordningslovens bestemmelser.

§ 28-4 Opphør ved gjengifte

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

Når en ektefellepensjon er opphørt fordi gjenlevende ektefelle har inngått nytt ekteskap, kan forsikringsgiver bestemme at vedkommende skal få sin pensjon helt eller delvis tilbake dersom ektefellene ikke samlet har tilstrekkelige eksistensmidler. Stans og igangsetting av pensjon i henhold til denne paragraf skjer fra og med måneden etter at den begivenhet fant sted som betinget stansen eller igangsettingen.

§ 28-5 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.

§ 28-6 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 framgår av ekteskapsloven §§ 86-89.

§ 28-7 Registrert partner

Gjenlevende registrerte partner, jf. ekteskapsloven § 95, har samme rett til ytelser etter dette kapittel som gjenlevende ektefelle og fraskilt ektefelle.

For ektefellepensjon beregnet etter § 28-2 b gjelder reduksjonsreglene i § 28-3.

Barnepensjon

§ 29-1 Vilkår for barnepensjon

Når et medlem dør, har gjenlevende barn rett til barnepensjon. Forsikringsgiver kan tilstå barnepensjon også til stebarn og pleiebarn som avdøde forsørget. Pensjonen løper til utløpet av den måneden barnet fyller 20 år. Barnepensjon etter medlem som er død før 1.1.2001 løper likevel bare til utløpet av den måned barnet fyller 18 år. For disse kan forsikringsgiver tilstå hel eller delvis pensjon inntil 21 år dersom omsynet til barnets utdanning gjør det rimelig og barnet ikke forsørger seg selv og ikke har midler til det. Dør barnet tidligere, betales pensjonen til og med måneden etter døds måneden.

Barnepensjon løper fra og med den måned medlemmet dør.

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

§ 29-2 Beregning av barnepensjon

Full årlig barnepensjon skal utgjøre 15 prosent av det pensjonsgrunnlaget som det avdøde medlemmet hadde (nettopensjon). Med pensjonsgrunnlag menes pensjonsgrunnlag fastsatt etter reglene i §§ 4-1 til 4-6. Bestemmelsene i §§ 14-4 og 14-6 gjelder tilsvarende.

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

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, men ikke ut over 67 år.

Barnepensjon etter medlem som er død før 1.1.2001 beregnes likevel etter de satser og regler som gjaldt ved dødsfallet.

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

Regulering av midlertidig uføre-, uføre-, ektefelle- og barnepensjon

§ 30-1 Regulering av midlertidig uføre-, uføre-, ektefelle- og barnepensjon

Regulering av uførepensjon og enke- og enkemannspensjon under utbetaling foretas ved at pensjonsgrunnlaget reguleres årlig fra 1.5. i samsvar med lønnsveksten fram til fylte 67 år. Deretter reguleres pensjonsgrunnlaget i samsvar med lønnsveksten og fratrekkes deretter 0,75 prosentpoeng. Ved første reguleringstidspunkt etter pensjonsuttak i månedene juni til april settes fratrukket forholdsmessig ned ut fra når i perioden pensjonen ble tatt ut. Barnepensjon reguleres etter første punktum i leddet her.

Dersom medlemmet dør før omregningstidspunktet ved 65 eller 67 år, jf. § 17-1, skal

pensjonsgrunnlaget ved beregning av enke- eller enkemannspensjon og barnepensjon etter dette kapittel omregnes ved at det oppreguleres med lønnsveksten fra fratredelsestidspunktet og fram til virkningstidspunktet for pensjonen.

Bestemmelsen i første ledd tredje 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. § 31-1, reguleres med lønnsveksten fram til tidspunktet det ytes pensjon etter denne pensjonsordningen.

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

Fratreden før aldersgrensen. Oppsatt uføre-, ektefelle- og barnepensjon.

§ 31-1 Vilkår for oppsatt uføre-, ektefelle- og barnepensjon

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.

§ 31-2 Utbetaling av oppsatt uføre-, ektefelle- og barnepensjon

Rett til uføre-, ektefelle- og barnepensjon inntreer når vilkårene i hhv. §§ 27-1, 28-1 og 29-1 er oppfylt.

Pensjonen løper fra måneden etter at retten har oppstått, jf. første ledd. Dette gjelder ikke for oppsatt uførepensjon som gis fra samme tidspunkt som ytelser fra folketrygden, se § 27-1, femte ledd jf. 27-6, første ledd.

§ 31-3 Beregning av oppsatt uføre-, ektefelle- og barnepensjon

Den oppsatte uføre-, ektefelle og barnepensjonen beregnes av pensjonsgrunnlaget på fratredelsestidspunktet. Senere regulering skjer i samsvar med § 30-1.

Pensjonsopptjeningen skal skje lineært, dvs. man skal opptjene like store deler av full pensjon for hvert år man er medlem.

Ville medlemmet oppnådd mindre enn 30 års medlemstid ved aldersgrensen, avkortes pensjonen etter reglene i § 27-2 femte og sjette ledd, § 28-2 bokstav a) og § 29-2 andre ledd.

Ville medlemmet oppnådd mer enn 30 års medlemstid, avkortes pensjonen etter forholdet mellom, jf. § 5-1, 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 § 14-7 bokstav b), eventuelt etter samme paragrafs bokstav a).

§ 31-4 Bortfall av rett til oppsatt uføre-, ektefelle- og barnepensjon

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 uføre-, ektefelle- og barnepensjon bort. Medlemstiden medregnes som pensjongivende i den nye stillingen.

DEL II – AVTALEFESTET PENSJON

KAPITTEL 1 – AVTALEFESTET PENSJON FOR ÅRSKULL 1962 OG ELDRE

§ 1 Innledende bestemmelser

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

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

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

§ 2 Pensjonsalder

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

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

§ 3 Vilkår

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

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

Sammenhengende medlemskap i arbeidsgivers tjenstepensjonsordning regnes i denne forbindelse som sammenhengende tjeneste.

De som permitteres i samsvar med permitteringsloven av 6.5.1988 beholder retten til AFP i den tiden de er permittert. Det samme gjelder de som har velferdspemisjon i inntil 3 måneder og de som har permisjon i medhold av Hovedavtalen eller Hovedtariffavtalen for å inneha offentlig verv eller tillitsverv.

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

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

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

Arbeidstakeren må oppfylle opptjeningskravene i § 4.

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

§ 4 Opptjeningskrav

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

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

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

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

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

§ 5 Pensjonens sammensetning

Fra 62 til 67 år består AFP av grunnpensjon, tilleggspensjon/sært tillegg og et AFP-tillegg

som utgjør kr 20 400 pr. år, samt eventuelt et tillegg for forsørget ektefelle. Full pensjon, før AFP-tillegget, tilsvarer ugradert uførepensjon som pensjonisten ville fått beregnet etter reglene i folketrygdloven kapittel 3, slik de lød før lov 16. desember 2011 nr. 59 om endringer i folketrygdloven trådte i kraft, likevel slik at grunnpensjon fastsettes etter reglene i folketrygdloven § 3-2. Det gis ikke poengtillegg etter § 7-3 nr. 3 i tidligere lov 17.6.1966 nr. 12 om folketrygd. Det skal heller ikke tas hensyn til en avdød ektefelles poengopptjening eller trygdetid. Forsørgingstillegg ytes etter reglene for alderspensjon i folketrygdloven § 3-24, men slik at det bare ytes tillegg for forsørging av ektefelle som er 60 år eller eldre.

Pensjonen kan ikke overstige 70 % av tidligere pensjonsgivende inntekt i folketrygden på årsbasis ved fratredelsen, jf. forskrift av 30.11.2010 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, annet ledd er til stede og dersom det gir en høyere utbetaling enn etter § 5, første ledd.

§ 6 Regulering av pensjonen

Pensjonen reguleres årlig med virkning fra 1.5. 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 fratrukket forholdsmessig ned ut fra når i denne perioden pensjonen ble tatt ut. Ved regulering av forsørgingstillegg legges reguleringsfaktoren etter folketrygdloven § 19-14 tredje ledd til grunn.

§ 7 AFP og arbeidsinntekt

Dersom pensjonisten har pensjonsgivende inntekt etter uttaket av avtalefestet pensjon, skal pensjonen inkludert eventuelle vedtektsfestede tillegg reduseres med samme prosentandel som den nye pensjonsgivende inntekten utgjør av den tidligere pensjonsgivende inntekt. Det gjelder likevel et toleransebeløp på 15.000 kroner. Dersom pensjonisten har fått utbetalt for mye eller for lite pensjon, skal det foretas et etteroppgjør. Forskrift av 30.11.2010 nr. 1493 om kombinasjon av avtalefestet pensjon for medlemmer av Statens pensjonskasse og arbeidsinntekt (pensjonsgivende inntekt) gjelder tilsvarende.

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

§ 8 Virkningstidspunkt mv.

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

Dersom vedkommende mottar arbeidsavklaringspenger, uføretrygd eller etterlattepensjon fra folketrygden, inntretr retten til AFP tidligst fra og med kalendermåneden etter den kalendermåned ytelser som nevnt falt bort. Retten til AFP faller bort fra og med den

kalendermåned vedkommende mottar slike ytelser fra folketrygden. Denne begrensning gjelder likevel ikke for AFP beregnet etter reglene i pensjonsordningen, jf. § 5, tredje ledd.

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

Retten til AFP faller bort fra og med kalendermånedet etter at vedkommende fyller 67 år. Med arbeidsgivers samtykke kan arbeidstakere ta ut delpensjon.

§ 9 Anke

Vedtak om ytelser fra AFP kan ankes inn for Trygderetten, jf. lov av 16.12.1966, nr. 9. Kopi av sakspapirer sendes styret, jf. Del I Tjenestepensjon, kapittel 1 § 12-1.

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

§ 10 Styre

Se Del I Tjenestepensjon, kapittel 1 §§ 12-1 og 12-4.

§ 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.

KAPITTEL 2 - AVTALEFESTET PENSJON FOR ÅRSKULL 1963 OG YNGRE

Her settes inn tariffbestemmelser om Avtalefestet pensjon for årskull 1963 og yngre som bygger på Pensjonsavtalen av 3. mars 2018.

Del III – Pensjon og AFP for rettssubjektet Den norske kirke

Kapittel 1 – Merknader

Denne særavtalen del I og II gjelder ikke for rettssubjektet Den norske kirke (rDnk). For ansatte i rDnk fastsettes pensjonsordningen i avtaleperioden etter lov om Statens pensjonskasse, samt de til enhver tid gjeldende forskrifter til loven. For arbeidstakere i rDnk 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.

Ansatte i rDnk ansatt 1. januar 2017 eller senere, har krav på AFP, jf. del III kapittel 2. Personer som mottar løpende alderspensjon fra Statens pensjonskasse, og som engasjeres i rDnk, kan tilbys godtgjøring på samme vilkår som gjelder for alderspensjonister i staten.

Kapittel 2 – Avtalefestet pensjon for rDnk

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

DEL 2 – Statens reiseregulativ

UTDRAG AV SÆRAVTALE OM DEKNING AV UTGIFTER TIL REISE OG KOST INNENLANDS 18.02.2021 TIL 30.06.2021 (§§ 1-11)

§ 1 Virkeområde og omfang¹

1. Særavtalen gjelder for arbeidstakere som reiser i oppdrag eller i tjeneste for statens regning i Norge.²
2. Ved opphold som på forhånd er fastsatt til å vare ut over 28 døgn på samme sted, skal Særavtale om økonomiske vilkår ved endret tjenestested anvendes fra og med det 29. døgnet.³

Departementets kommentarer:

- 1) *Avtalen gjelder for arbeidstakere i staten. For oppdragstakere og konsulenter fra privat sektor får avtalen anvendelse så langt den passer.*

Særavtalen gjelder også pålagte eller godkjente reiser som ansatte foretar for å presentere egne eller forskningsgruppens/instituttets forskningsresultater.

Avtalen gjelder ikke stipendreiser. Unntak kan likevel gjøres i tilfeller hvor arbeidsgiver har en vesentlig interesse av at reisen utføres. Det er arbeidsgiver som foretar denne vurderingen. I slike tilfeller vil særavtalen helt eller delvis kunne legges til grunn.

- 2) *Særavtalen omfatter også Svalbard, herunder Bjørnøya, Hopen, Jan Mayen, samt biland og krav i Antarktis, samt reiser til/fra og mellom disse områdene. Ved reise til Antarktis, vil et stopp underveis på over 6 timer reguleres av «Særavtale om dekning av utgifter til reise og kost utenfor Norge». Når reisen gjenopptas beregnes godtgjørelsen igjen etter denne særavtalen.*
- 3) *Dersom oppholdet etter et avbrudd, fortsetter, med samme utgifter til hybel og tilsvarende, løper ikke nye 28 dager. For de første 28 dagene utbetales utgifter til kost og overnatting etter denne særavtale, jf. § 1 nr. 2. Med avbrudd menes f.eks. fravær i forbindelse med langhelg, ferie, avspaseringer, delt oppdragssted/ tjenestested o.l.*

I de tilfeller der oppholdet blir noe forlenget pga. uforutsette hendelser, kan denne særavtalen fortsatt benyttes. Blir forlengelse av oppholdet utover 28 dager skal tillatelse innhentes fra arbeidsgiver/oppdragsgiver.

§ 2 Definisjoner

1. Reise: Pålagte eller godkjente reiser av ikke fast karakter, og rutinemessige faste oppdrag som ikke trenger godkjennelse av arbeidsgiver for hvert oppdrag.
2. Arbeidssted: Der arbeidstakeren til daglig arbeider.
3. Døgn: Med døgn menes 24 timer regnet fra det klokkeslett reisen begynner.
4. Natt: Med natt menes tiden mellom kl. 22.00 og kl. 06.00
5. Utgangs- og endepunkt for reisen: Det sted, arbeidssted eller bopel, hvor reisen begynner eller slutter.

Departementets kommentarer:

- 1) Etter tidligere særavtale om rutinemessige faste oppdrag var definisjonen av ett «rutinemessig fast oppdrag» at følgende tre kriterier for reisen var oppfylt samtidig: «1) reisen må være rutinemessig, 2) det må utføres ordinært arbeid og 3) reisen krever ikke spesiell godkjenning». Disse tre kriteriene videreføres. Reisene må være av et visst omfang og hyppighet, dog ikke daglig. Arbeidstakere, som etter arbeidsavtalen, har fast arbeidssted(-er), men utfører enkeltoppdrag utenfor arbeidsstedet(-ene), (f.eks. reiser i forbindelse med tilsyn og kontroll) omfattes av definisjonen av reise.

Det er nærmeste overordnede som avgjør det reisemønster som skal gjennomføres og med eventuelle avvik.

§ 3 Generelt

1. Reisen skal foretas på den for staten hurtigste og rimeligste måte når det samlet tas hensyn til alle utgifter, og til en effektiv og forsvarlig gjennomføring av reisen.¹
2. Arbeidstaker skal benytte arbeidsgivers inngåtte rabattordninger² i forbindelse med reisen så langt det er mulig.

Departementets kommentarer:

- 1) I tvilstilfeller vurderer arbeidsgiver og arbeidstaker sammen hvilken reisemåte som er hurtigst og rimeligst for staten.

Ved bruk av alternativt transportmiddel, der det skulle vært benyttet fly på samme reise, refunderes utgiftene som om fly skulle vært benyttet.

Arbeidstaker som får utsatt hjemreise pga. avlyste tog-, båt- eller flyavganger mv., og dette medfører ekstra overnatting, får godtgjort ekstra utgifter til nattopphold og kostgodtgjørelse etter de satser som gjelder. Avlysing mv. må dokumenteres.

- 2) Arbeidstaker kan ikke privat benytte bonus eller andre lignende fordeler opparbeidet gjennom reiser. Privat bruk anses som brudd på arbeidstakerens tjenesteplikter.

Rabattordninger skal brukes i størst mulig utstrekning, se PM-2005-03. Arbeidsgiver kan ikke pålegge arbeidstakeren å forlenge oppholdet for å oppnå rabatt eller rimeligere reise.

Under oppholdet står arbeidstakeren til arbeidsgivers disposisjon.

Fraværsdager utenom selve tjenesteoppdraget, må på forhånd være klarert mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

§ 4 Rutegående transportmidler

Ved bruk av rutegående transportmidler skal utgifter til rutenfly, beste klasse¹ tog og skip dokumenteres. Øvrige utgifter til rutegående transportmidler kan dekkes uten dokumentasjon.

Departementets kommentarer:

- 1) *Arbeidsgiver må på forhånd godkjenne at beste klasse benyttes, dersom dette vil være hensiktsmessig for utførelse av oppdraget. Etter § 3 nr. 1 skal reiser foretas på den for statens hurtigste og rimeligste måte. Ved valg av reisemåte må det også kunne legges vekt på reisens varighet, sikkerhetsmessige forhold, behov for å arbeide underveis på reisen og om det foreligger særlige krav til fleksibilitet i forhold til å forandre reisetidspunkter.*

§ 5 Ikke-rutegående transportmidler

Det skal som hovedregel innhentes godkjenning¹ til å benytte ikke-rutegående transportmiddel (drosje og andre leide fremkomstmidler mv.). Dersom forhåndssamtykke ikke er innhentet, må det redegjøres² for årsaken til at ikke-rutegående transportmiddel er benyttet. Utgiftene må dokumenteres.

Departementets kommentarer:

- 1) *Forhåndsgodkjenning til å benytte ikke-rutegående transportmidler kan gis generelt for flere reiser eller i hvert enkelt tilfelle.*
- 2) *Der arbeidsgiver mener bruken ikke var forenlig med intensjonen i § 3 nr. 1, kan arbeidsgiver bestemme at utgiften ikke skal dekkes, eventuelt avkortes, jf. også § 14.*

§ 6 Bruk av egen bil

1. Det skal innhentes godkjenning¹ fra arbeidsgiver dersom egen bil, herunder el-bil, skal benyttes som transportmiddel på reisen.
2. Satsen for kilometergodtgjørelse² er: kr 4,03 pr. km³
3. I tillegg til kilometergodtgjørelsen i pkt. 2 gis:
 - a. Kr 1,00 pr. km for kjøring på skogs- og anleggsveier.
 - b. Kr 1,00 pr. km når det er nødvendig med tilhenger for å bringe med utstyr og materiell⁴ som på grunn av sin vekt og beskaffenhet ikke er naturlig å plassere i bagasjerom eller på takgrind.
 - c. Kr 1,00 pr. km når det tas med arbeidstakere⁵ på oppdrag i bilen.

Departementets kommentarer:

- 1) *Godkjenning kan gis for flere reiser eller i hvert enkelt tilfelle. Det må på reiseregningen redegjøres spesifikt for distansen det kreves kilometergodtgjørelse for.*
- 2) *Følgende beregningsmåte gjelder:*
 - a) *Når utgangs- og endepunkt for reisen er egen bolig beregnes kilometergodtgjørelse for hele reisen.*
 - b) *Når utgangs- og endepunkt for reisen er arbeidsstedet beregnes kilometergodtgjørelse fra arbeidsstedet og tilbake til arbeidsstedet. For reisen tur/retur egen bolig tilstås det kilometergodtgjørelse for inntil 20 km hver vei.*

- c) Når utgangspunkt for reisen er egen bolig og endepunkt arbeidsstedet, beregnes ordinær kilometergodtgjørelse for hele reisen frem til arbeidsstedet. For reisen fra arbeidsstedet og til egen bolig tilstås det kilometergodtgjørelse for inntil 20 km.

Arbeidstakere som blir kjørt til eller hentet på flyplass og lignende, får dekket kilometer tur/retur. Den som står for transporten er i slike tilfeller ikke omfattet av denne avtalen.

- 3) For informasjon om den skattefrie delen av kilometergodtgjørelsen for budsjettåret 2018, se informasjon fra skatteetaten her.
- 4) Punktet omfatter f.eks. etsende væsker, tilgrisede eller skitne gjenstander eller utstyr som på grunn av sin beskaffenhet må fraktes i tilhenger. Dette gjelder også utstyr/bagasje som fraktes inne i bilen der samlet vekt er minst 150 kg av det som fraktes og/eller utgjør et volum på minst 0,5 kubikkmeter.
- 5) Med arbeidstaker menes her passasjerer som har oppdrag for det offentlige. For at det skal kreves passasjertillegg for disse, må det innhentes forhåndsgodkjenning fra arbeidsgiver. Det gis kr 1,00 pr. kilometer pr. passasjer.

§ 7 Bruk av andre egne fremkomstmidler

1. Det skal innhentes godkjenning fra arbeidsgiver dersom annet eget fremkomstmiddel¹ benyttes i stedet for rutegående transportmiddel.
2. Satser for kilometergodtgjørelse:
 - a. Motorsykkel over 125 ccm:² kr 2,95 pr. km
 - b. Snøscooter og ATV:³ kr 7,50 pr. km
 - c. Båt med motor: kr 7,50 pr. km
 - d. Moped, motorsykkel opp til og med 125 ccm og andre motoriserte fremkomstmidler: kr 2,00 pr. km.
3. Når det med fremkomstmidlet tas med andre arbeidstakere på oppdrag, gis det et tillegg til kilometergodtgjørelsen på kr 1,00 pr. km pr. arbeidstaker.

Departementets kommentarer:

- 1) Det gis kun godtgjøring for motoriserte fremkomstmidler, ikke el-drevet/elektriske (eksempelvis elektrisk motorsykkel, moped, sykkel el. lignende).
- 2) Satsen gjelder også mopedbil.
- 3) For bruk av snøscooter/ATV kreves også særskilt tillatelse, jf. lov om motorferdsel i utmark og vassdrag.

§ 8 Dekning av andre utgifter¹

I tillegg til utgifter som dekkes etter §§ 4-7, refunderes andre nødvendige utgifter i forbindelse med reisen.

For arbeidstakere som fyller drivstoff hvor bomavgift er inkludert i drivstoffprisen, dekkes et tillegg² på kr 0,10 pr. km i tillegg til kilometersatsen.

Det må redegjøres nærmere for utgiften.

Departementets kommentarer:

- 1) *Arbeidsgiver avgjør hva som er nødvendige utgifter. Der det er mulig skal utgiften dokumenteres. Det er avgift for enkeltpasseringer i bomanlegg/bomstasjoner som dekkes. Dersom arbeidstaker benytter kjøretøy med piggdekk, dekkes utgifter til dagsoblat/enkeltpasseringer.*

§ 9 Utgifter til kost

1. Arbeidstaker får dekket utgifter til kost på reise over 15 km¹ og som varer utover 6 timer. Udokumenterte utgifter til kost dekkes etter følgende satser:
 - a. For reiser over 12 timer med overnatting² dekkes kost med kr 801,-.
 - b. For reiser fra og med 6 timer og til og med 12 timer dekkes kost med kr 315,-.
 - c. For reiser over 12 timer uten overnatting dekkes kost med kr 585,-.
 - d. For reiser som varer ut over hele døgn dekkes kost etter b) eller c).³Dersom enkeltmåltider er dekket av andre enn arbeidstaker selv, foretas det måltidstrekk⁴ tilsvarende 20% for frokost, 30% for lunsj og 50% for middag av døgnsetsen i a). Det foretas også måltidstrekk dersom kost er inkludert i billettutgiftene.
2. Dersom særlige⁵ grunner tilsier det, dekkes måltider etter regning for den enkelte reise.
3. Bestemmelsen i nr. 1. b) og c) gjelder ikke arbeidstakere med mobilt arbeidssted når de utfører ordinært arbeid. Dekning av utgifter til kost kan dekkes etter nr. 2 for reiser uten overnatting.

Departementets kommentarer:

- 1) *Korteste reisestrekning beregnes fra reisens utgangspunkt én vei og ut ifra det eller de transportmidler som faktisk benyttes (bil, båt, tog, osv.). Har arbeidstaker flere oppdragssteder hvor kjørelengden samlet er over 15 km, dekkes ikke utgifter til kost dersom hver av oppdragsstedene ligger nærmere arbeidsstedet enn 15 km. Utgifter til kost dekkes når det ikke er mulig/hensiktsmessig, med bakgrunn i oppdragets karakter, å innta måltidet på eget arbeidssted(-er).*
- 2) *Med overnatting menes at man har arbeidsfri og har mulighet for hvile. Det er den reelle overnattingen som skal vurderes. Overnatting skjer utenfor egen bopel, jf. kommentarer til § 10. Det er i utgangspunktet ikke overnatting dersom man kommer tilbake til sitt eget hjem fra reisen i løpet av natten.*
- 3) *For reiser med flere overnattinger får arbeidstakeren døgnsetsen etter bokstav a.*
- 4) *Det foretas ikke måltidstrekk ved enkel servering. Det foretas ikke måltidstrekk for frokost når ulegitimert nattillegg benyttes. Måltidstrekket kan ikke overstige kostsatsen for den aktuelle dag.*
- 5) *Det er arbeidsgiver som foretar den konkrete vurderingen i det enkelte tilfelle. Som «særlige grunner» kan for eksempel være tilfeller der utgifter til kost er uforholdsmessig høye, eller der arbeidstaker er på reise under 15 kilometer og/eller mindre enn 6 timer og vedkommende ikke blir påspandert måltid osv. Enkelte grensetilfeller kan føre til at arbeidstaker ikke får dekket alle måltider som følge av trekk i døgnsetsen. Slike tilfeller kan regnes som «særlige grunner» etter bestemmelsens nr 2, slik at alle måltider dekkes etter regning for den enkelte reise.*
- 6) *Med mobilt arbeidssted menes for eksempel: flybesetning, sjåfør, mannskap på båter mv.*

§ 10 Utgifter til overnatting

1. Overnatting på hotell og lignende dekkes etter regning.¹ Arbeidsgiver må sørge for at overnattingsstedet tilfredsstillende nødvendige krav til sikkerhet, kommunikasjon og komfort innenfor en forsvarlig kostnadsramme² og tilgjengelige overnattingsmuligheter på stedet.
2. Dersom det ikke er utgifter som nevnt i pkt. 1, og arbeidsgiver ikke sørger for annen overnatting, utbetales et ulegitimert tillegg³ på kr 435,- pr. døgn.

Departementets kommentarer:

- 1) *Det må vedlegges originalbilag fra overnattingsstedet eller bilag fra reisebyrå. Der originalbilag har gått tapt må det dokumenteres på en annen måte hvilken utgift man har hatt.*
- 2) *Se § 3 med kommentarer.*
- 3) *Ulegitimert tillegg utbetales uten at vedkommende arbeidstaker behøver å redegjøre for hvor overnatting har funnet sted. Overnatting kan imidlertid ikke skje i eget hjem, herunder hybel eller hytte.*

Ulegitimert tillegg tilstås ikke når sovekupe/lugar er inkludert i billetten.

Reisetid mellom kl. 22.00-06.00 kompenseres ikke når arbeidstakeren har rett til nattillegg eller benytter soveplass, jf. hovedtariffavtalen § 8 nr. 3.

§ 11 Dagopphold

Ved tjenstlige behov eller i påvente av transport dekkes dokumenterte utgifter til dagopphold på minst 6 timer på hotell eller lignende.

DEL 3 – Felles veiledninger

FELLES VEILEDNING TIL SÆRAVTALE OM REISEREGULATIVET

Innledning

Når det gjelder reiser i forbindelse med et arbeidsforhold, gjelder hovedregelen om at det er arbeidstakeren som har ansvar – både reisemåte, reisekostnader og reisetid – for reisen fra hjem til arbeidssted. Når arbeidstakeren har kommet på arbeid, er det arbeidsgiver som har ansvar for å befordre arbeidstakeren mellom de ulike tjenestesteder innen tjensteddistriktet, eller på tjenestereiser ut over tjensteddistriktet. Tjenestereisene skal foretas på den for arbeidsgiver rimeligste måte. For de fleste arbeidsforholdene innen KAs tariffområde, vil dette i praksis enten være kollektive transportmidler, eller bruk av egen privatbil, hvor reisekostnadene dekkes av arbeidsgiver med satser etter reiseregulativet.

Statens regulativ

Når det gjelder utgiftsdekning på tjenestereiser innenlands, framgår det av særavtalens pkt. 2 at disse dekkes etter «de til enhver tid gjeldende regler for statens tjenestemenn i «Særavtale om dekning av utgifter til reise og kost innenlands», med hensyn til skyss-utlegg, nattillegg og kostgodtgjøring». Det betyr at de endringer som partene i staten gjør i regulativet, gjøres automatisk gjeldende i KA-området fra samme tidspunkt. I pkt. 4 i særavtalen er det fastsatt visse unntak fra statens regler for KA-området. For eksempel gjelder som hovedregel ikke statens regler om kostgodtgjørelse for tjenestereiser innenfor tjeneste-distriktet, jf. pkt. 4 nr. 5. Pr. 01.01.2019 er det gjort et unntak fra dette som innebærer at arbeidstaker som har et tjensteddistrikt som er større enn ett fellesrådsområde likevel kan få kostgodtgjøring for tjenestereiser innenfor tjensteddistriktet på nærmere angitte vilkår.

Et utdrag av statens reiseregulativ er gjengitt i del 2 i dette heftet. Endringer i statens regulativ blir kunngjort gjennom rundskriv.

Tilsvarende gjelder for reiser utenlands. Statens satser for tjenestereiser i utlandet finnes i Statens personalhåndbok, eller på Internett <http://www.regjeringen.no>.

Særskilte regler for anvendelse

Faste og ikke-faste reiser innenfor tjensteddistriktet

Første ledd i Særavtale om reiseregulativet pkt. 4 klargjør at det i KAs tariffområde ikke skilles mellom faste og ikke-faste reiser innen tjensteddistriktet. På den måten har partene sørget for at alle arbeidstakere skal behandles likt, uavhengig av stilling og type tjenesteoppgaver

Hovedarbeidssted

Kirkelige arbeidstakere kan ha arbeidsoppgaver på mange ulike steder innenfor menighetsrådets/fellesrådets område, med store variasjoner ut fra stilling, geografi, demografi og lokale tradisjoner. Særavtalen regulerer at alle arbeidstakere skal ha én (av ev. flere) arbeidsplass som hovedarbeidssted. Normalt vil dette være menighetskontor/fellesrådskontor/kirke. Hva som er hovedarbeidsstedet fastsettes av arbeidsgiver etter drøftinger med de tilsatte og/eller tillitsvalgte. Hovedarbeidsstedet vil enten være der arbeidstakeren normalt møter på arbeid, for ev. å reise videre til andre steder (f.eks. til kirke/kirkegård), eller der arbeidstakeren tilbringer det meste av sin arbeidstid.

Det er arbeidsgivers ansvar å stille til rådighet nødvendig arbeidsplass/kontor/utstyr for at arbeidstakeren skal kunne få utført sitt arbeid i hht. arbeidsavtalens forutsetninger. Hva som er «nødvendig» må vurderes i hvert enkelt tilfelle, og vil bl.a. måtte sees i forhold til stillingens størrelse.

Det anbefales at faste ordninger med hjemmet som hovedarbeidsplass avvikles, og at det fokuseres på samarbeid i arbeidsfelleskapet og på arbeidsplanlegging. Jf. også forskrift til arbeidsmiljøloven 2002-07-05 nr. 715: Forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem. Det er likevel ikke noe til hinder for at kortvarig eller tilfeldig arbeidstid kan legges til hjemmet etter arbeidstakerens eget ønske, dersom partene blir enige om det, jf. forskriften § 1.

Godtgjøring for tjenestereise

- Reise fra hovedarbeidssted til øvrige tjenestesteder godtgjøres av arbeidsgiver med reiseregulativets satser, selv om reisen ikke er definert som «tjenestereise» i regulativets forstand i øvrige henseender.
- Reise tur/retur hjem-hovedarbeidssted vil være arbeidstakerens ansvar, og skal normalt ikke dekkes av arbeidsgiver.
- Uavhengig av hvordan reisene faktisk foretas i forhold til hovedarbeidsstedet, f.eks. at hjemmet ved enkelte anledninger er utgangs- og endepunkt for reise til annet tjenestested enn hovedarbeidsstedet, skal arbeidstakeren alltid dekke utgifter tilsvarende en strekning tur/retur hjem-hovedarbeidssted. Dette innebærer at denne strekningen kommer til fratrukk dersom reiseavstanden måles fra hjemmet.

I de fleste arbeidsforhold vil det være mulig å kjenne på forhånd hvilke reiseavstander det er snakk om, og på den måten gjøre arbeidet med reiseregningene enklere.

Skatte- og avgiftsregler

For alle ytelser etter reiseregulativet gjelder de til enhver tid fastsatte regler for oppgaveplikt, og skatte- og avgiftsplikt. For dekning av skyss for vikarer og andre kortvarige arbeidsforhold gjelder særskilte regler, jf. forskrift til utfylling og gjennomføring mv. av skatteloven 1999-11-19 nr. 1158. Det anbefales å avklare skatte- og avgiftsforholdene med det lokale skattekontor.

Kompensasjon for bruk av egen bil i tjenesten, pkt. 3

Dersom arbeidsgiver vurderer det som nødvendig, åpner bestemmelsen for å inngå individuell avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker om kompensasjon med inntil kr 14 300 pr. år for å stille bil til disposisjon for arbeidsgiver i forbindelse med utførelsen av vedkommendes arbeidsoppgaver. Det er pr. 01.01.2019 gjort noen tekstlige endringer i avtalens pkt. 3 om kompensasjon for bruk av egen bil i tjenesten. Dette for å tydeliggjøre arbeidsgivers plikt til å vurdere om det bør inngås avtale med den enkelte arbeidstaker om kompensasjon «der arbeidsgiver vurderer det som nødvendig for å kunne utføre arbeidet at arbeidstaker jevnlig stiller bil til disposisjon for arbeidsgiver i forbindelse med utførelsen av sine arbeidsoppgaver ...»

Størrelsen på beløpet vurderes ut fra lokale forhold. Kompensasjonen skal i så fall gis for bindingen og ikke bruken av bilen. Godtgjøring for bruk er forutsatt dekket av reiseregulativets satser pr. km.

Bestemmelsen er ingen forhandlingshjemmel til å føre forhandlinger med en arbeidstakerorganisasjon for å inngå en kollektiv avtale om dette. Dette er ikke til hinder for at tillitsvalgte bistår sine medlemmer ved inngåelse av avtale. Det kan uansett utarbeides virksomhetsinterne retningslinjer for praktisering av denne bestemmelsen.

FELLES VEILEDNING TIL SÆRAVTALE OM ARBEIDSTØY

Innledning

Arbeidsplassene på kirkelig sektor spenner over et stort register når det gjelder krav til antrekk: Graving og stell på kirkegård, renhold, vedlikehold på hus og anlegg, arbeid med barn og unge, deltakelse i gudstjenester og kirkelige handlinger, ordinært kontorarbeid, representasjon. Arbeidet foregår både på hverdag og på helg/høytid.

Det grunnleggende også for den kirkelige arbeidsplass, er at enhver arbeidstaker plikter å møte på arbeid i et antrekk som passer til situasjonen og det arbeidet som skal utføres, med mindre dette går ut over det som forventes å finnes i en alminnelig garderobe.

***Eks:** En tilsatt på kontor har også klokkertjeneste på gudstjenester som inkluderer tekstlesing fra lesepulten. Det vil normalt ikke stilles særskilte krav til arbeidsantrekket i kontorsituasjonen, men det vil kunne kreves «vanlig pent antrekk» for tjenesten i gudstjenesten. Det er normalt å forvente at alle besitter et slikt «vanlig pent antrekk» i sin private garderobe. Med mindre denne klokkeren også skal utføre rydding/renhold som medfører særlig slitasje i forbindelse med gudstjenesten, kan arbeidsgiver kreve at arbeidstakeren benytter «vanlig pent antrekk» til oppgavene i gudstjenesten, uten at det utløser ytelser etter Særavtale for arbeidstøy.*

Historikk

Særavtalens hovedinnhold skriver seg fra endringer i kommunalt avtaleverk i 1995. Tidligere regulerte avtalen i detalj om type bekledning/utstyr og slitetermin for de enkelte yrkesgrupper. Fram til 2001 la avtalen til rette for at de tilsatte kunne få en fast godtgjøring som kompensasjon for bruk av særskilt arbeidstøy. Fra 2001 er de sentrale partene enige om at det er arbeidsgiver som skal skaffe arbeidstøyet, eller refundere de faktiske utgiftene på grunnlag av framlagt kvittering.

Anvendelse

Den sentrale bestemmelsen i særavtalen ligger i pkt. 2: «Arbeidstaker får som hovedregel utlevert arbeidstøy etter behov. Behovet avgjøres av partene lokalt».

Hovedregelen er altså at det er arbeidsgiver som utleverer det konkrete arbeidstøyet ut fra det behovet som er skapt gjennom de oppgavene arbeidsgiver skal ha løst. Arbeidstøy inkluderer også skotøy. Avtalen forutsetter videre at partene, dvs. arbeidsgiver og de berørte arbeidstakerorganisasjonene ved de tillitsvalgte er enige etter drøftinger om hvilket behov som eksisterer. Drøftingene bør omhandle både hva slags arbeidstøy som trengs for den enkelte arbeidstaker, og hvilke rutiner som skal gjelde for vedlikehold og fornyelse av det samme arbeidstøyet.

Behov for at arbeidsgiver utleverer arbeidstøy vil eksistere i første rekke innenfor disse områdene:

– Verneklær og -utstyr

Arbeidsgiver har plikt til å sikre sine arbeidstakere mot skader ved risikofylt arbeid. Plikten er nedfelt i arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter. Verneutstyr kan være støvler, hansker, hjelm/visir, og bekledning.

- *Ved særlig slitasje/tilsmussing mv.*
Arbeid med tilrettelegging for gravferd, i barnehage, og rengjørings- og vedlikeholdsarbeid medfører normalt en større slitasje på tøy enn det som kan forventes at arbeidstakeren selv skal dekke. Arbeidstøyet kan variere fra en enkel beskyttelsesfrakk til fullstendig antrekk, varmedress og regntøy, alt etter arbeidets karakter.
- *Flere typer antrekk samme arbeidsdag*
Særlig i forbindelse med gravferd, har noen arbeidstakere behov for å nytte eget, pent antrekk (dress/drakt/kjole el. lign) i tillegg til ordinært arbeidsantrekk, alt etter lokale forhold. Det vanligste forholdet er der hvor en kirketjener/kirkegårdsarbeider/arbeidsleder både har oppgaver ute på kirkegården, og inne i kirken/kapellet og/eller ved jordfestelsen i forbindelse med den liturgiske handlingen, jf. avtalens pkt. 4, 2).
- *Liturgiske klær*
Dersom det framkommer av gjeldende bestemmelser sentralt, eller det lokalt er bestemt at arbeidstakeren skal bære liturgiske klær (alba, stola, tjenesteskjorte/-skjorter), skal arbeidsgiver utlevere dette, jf. avtalens pkt. 4, 1). Slikt utstyr er tilgjengelig i svært ulike prisklasser og kvaliteter. Arbeidsgiver fastsetter etter drøftinger hvilken standard som skal benyttes på de liturgiske klærne.

For noen typer arbeidstøy vil det være nødvendig å iaktta sesongvariasjoner som kan medføre ulikt behov sommer og vinter.

For alle typer arbeidstøy har også arbeidsgiver ansvar for vedlikehold, dvs. vask/rens etc., og fornyelse når det er påkrevd ut fra bruk/slitasje.

For arbeidsplasser av en viss størrelse, vil det normalt være tjenlig å utvikle et lokalt reglement som uttrykker hvilke regler som gjelder for anskaffelse, vedlikehold og fornyelse av arbeidstøy. Dette vil kunne gi arbeidsgiver en forutsigbar økonomi vedr. arbeidstøyet i virksomheten, og sikre lik behandling av de arbeidstakerne som er berørt. Reglementet fastsettes etter drøftinger med arbeidstakerne eller deres tillitsvalgte.

Hvem eier arbeidstøyet?

Når arbeidsgiver utleverer arbeidstøy ut fra det lokale behovet, skal arbeidstøyet benyttes på arbeidsplassen for arbeid som følger av stillingen. Det er arbeidsgiver som da eier arbeidstøyet i rettslig forstand. Av hygieniske grunner, og i forhold til størrelse på tøyet, vil det likevel i noen tilfeller være uaktuelt for arbeidsgiver å beholde arbeidstøyet når en arbeidstaker slutter. Slike spørsmål må løses lokalt ut fra en rimelig hensiktsmessighet. Det er noe praksis på at liturgisk drakt/stola for ansatte som er vigslet forblir den ansattes eiendom. Eiendomsforholdet skal avklares skriftlig mellom de lokale parter før anskaffelse.

Uenighet, tvisteløsninger

Ved tvist om forståelse og gyldighet av særavtalen gjelder bestemmelsene om rettstvist etter Hovedavtalen § 5.

Dersom det lokalt er uenighet om behovet for arbeidstøy, er det lagt opp til en annen tvisteløsning i pkt. 5 med organisatorisk behandling av de sentrale partene. Det er tilstrekkelig at en av partene krever tvisten brakt inn til organisatorisk behandling. De

sentrale partene kan deretter anbefale, eller fastsette endelig løsning på tvisten. Dersom ikke dette fører fram, er det fastsatt at tvisten skal bringes inn i formelle forhandlinger om lokal særavtale etter Hovedavtalen § 3-2. Dersom det fortsatt er uenighet om behovet, løses tvisten endelig i lokal nemnd etter Hovedavtalen § 4-2.

FELLES VEILEDNING TIL SÆRAVTALE FOR KIRKELIGE STILLINGER

Innledning

Med denne felles veiledningen vil de sentrale partene gi felles utfyllende kommentarer til hvordan de enkelte avtalebestemmelsene er å forstå, for å skape klarhet og lette anvendelsen i arbeidsforholdene. Når det gjelder regler for arbeidstid og arbeids-planlegging, vises til bestemmelsene i Hovedtariffavtalen og i arbeidsmiljøloven.

Fritid

Bestemmelsene om fritid bygger på arbeidsmiljøloven kapittel 10. Særavtalen gir like fritidsbestemmelser for alle som er omfattet av avtalen.

Ukentlig fritid

Avtalen legger til grunn at alle kirkelig tilsatte som hovedregel skal ha 5 dagers arbeidsuke iht. pkt. 2.1. Arbeidstaker skal ha en sammenhengende arbeidsfri periode på 35 timer i løpet av sju dager iht. arbeidsmiljøloven § 10-8 nr. 2. For arbeidstakere som er omfattet av særavtalen for prester og lederavtale for prester er denne grensen utvidet til 36 timer, jf. HTA § 4 jf. HTA i staten § 14 nr. 1. I tillegg skal alle arbeidstakere som hovedregel gis ytterligere en dag fri pr. uke. Fridagene bør så vidt mulig legges i sammenheng, og innarbeides i en plan. Det kan likevel være enkelte uker, f.eks. av hensyn til gravferder i forbindelse med kirkelige høytider, da det kun blir mulig å ha den ene, lovbestemte fridagen. Dette må i så fall planlegges i god tid. Avtalen er ikke til hinder for at arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker unntaksvis kan avtale 6 dagers arbeidsuke. Særlig kan dette være aktuelt der arbeidet, når det fordeles på 5 dager, medfører lange arbeidsperioder som oppleves belastende. I deltidstillinger bør arbeidet konsentreres i retning av hele dagsverk, slik at det oppnås flere fridager pr. uke. Avtalen regulerer ikke dette nærmere, her må arbeidstakers og virksomhetens behov avveies.

Månedlig fritid

Avtalen legger videre til grunn i pkt. 2.2 at den sammenhengende arbeidsfrie perioden på 35 timer i løpet av sju dager etter arbeidsmiljøloven § 10 8 nr. 2 legges til søndag minst én gang i måneden. (For prester som er omfattet av arbeidstidsavtalen er det krav om 36 timer, jf. HTA kap. 1 § 4 med henvisning til HTA i stat § 14 nr. 1.) Forutgående lørdag skal da være tjenestefri. Kravet om 35 timers varighet for ukefridagen etter arbeidsmiljøloven vil med dette være oppfylt. Bestemmelsen gir rett til en faktisk fri helg pr. måned uavhengig av bakgrunnen for fritiden. Rett til en fri helg pr. måned er ivaretatt dersom det avvikles ferie eller permisjon mv. i en helg. Bestemmelsen er ikke ment å begrense arbeidsgivers mulighet for å legge til rette for flere enn én fri helg pr. måned.

Eks.: En arbeidstaker som arbeider med gudstjeneste søndager får lagt hovedferien sin, tre uker, i juli måned. Ferien omfatter en helg, og det gis ikke frihelg etter pkt. 2.2 i tillegg. I juni måned er det vanlig drift, og arbeidstakeren får en av helgene i juni som frihelg etter særavtalens pkt. 2.2.

Dersom de tre ukene var blitt lagt slik at den omfattet helg både i juni og juli, ville ferien ivareta oppfyllelsen av bestemmelsen begge månedene. Dette ville i så fall ikke medføre rett til ekstra frihelg verken i juni eller juli.

Fritid på helge- og høytidsdager

Partene har en felles erkjennelse av at arbeid på helge- og høytidsdager representerer kirkelig kjernevirksomhet og er en del av forutsetningene for enkelte yrkesgrupper. Samtidig utgjør arbeid på disse dagene en særskilt belastning for mange, med begrensninger i forhold til f.eks. fritidsaktiviteter/familieliv. De lokale partene oppfordres til å ha en oppmerksomhet på dette, og søke å legge til rette for gode løsninger. Formuleringen «det bør legges til rette for» er ny fra 2017. Det er i særavtalen ikke regulert noen rett til fritid på helge- og høytidsdager. Det er heller ikke noe til hinder for å legge fritid til helge- og høytidsdager, jf. avtalens pkt. 2.3. Bestemmelsen utløser ikke rett til ny erstatningsfri etter HTA kapittel 1 § 5 pkt. 5.6. Nytt i avtalen er at arbeidsgiver bør særlig vurdere muligheten for fri jul eller påske for de som ikke har hatt det på flere år.

Ekstra fridager

En del arbeidstakere har en særskilt belastning ved at de arbeider svært mange søn- og helgedager. Det er i pkt. 2.5 gitt fem ekstra fridager pr. år til arbeidstakere som har en arbeidstidsordning i virksomheten som medfører at vedkommende får fri sjeldnere enn hver 3. søn- og helgedag i snitt pr. år. Søn- og helgedager under ferie er ikke ment å være med i beregningen. Det er arbeidstakere som konkret arbeider ca. 38¹ eller flere søn- og helgedager («røde dager») i snitt pr. år som kommer inn under ordningen. Grensen kan variere etter på hvilke ukedager de bevegelige helge- og høytidsdagene faller. Det er ikke ment at man skal endre på ordningen for den enkelte arbeidstaker dersom vedkommende kun et enkelt år kommer over eller under grensen.

Tidspunktet for avvikling av de ekstra fridagene fastsettes etter drøftinger med de ansatte/ tillitsvalgte. Ved lengre fravær kan dagene beregnes forholdsmessig.

I deltidstillinger vil ikke retten omfatte kun dager hvor det er arbeidsplikt iht. oppsatt arbeidsplan, men dagene fastsettes med tilsvarende avveining som for ferie, jf. ferieloven § 5 nr. 1.

Merknad om ekstra fridager:

Tallet [ca 38 dager] er framkommet slik: Året inneholder normalt 52 søndager. I tillegg er det 10 helge- eller høytidsdager som faller – eller kan falle – på hverdag. Fratrullet 5 søndager ved avvikling av normal ferie gir til sammen 57 «røde dager». En tredel av disse gir 19 dager fri, som innebærer arbeid på 38 «røde dager».

Særlige bestemmelser for kirkemusikere

– Om deltidstillinger

I små deltidstillinger hvor arbeidsoppgavene i hovedsak er knyttet til forberedelse og gjennomføring av gudstjenester/kirkelige handlinger, kan tidsomfanget fastsettes ved hjelp av gjennomsnittlige timetall for arbeidsoppgavene.

¹ Tallet er framkommet slik: Året inneholder normalt 52 søndager. I tillegg er det 10 helge- eller høytidsdager som faller – eller kan falle – på hverdag. Fratrullet 5 søndager ved avvikling av normal ferie gir til sammen 57 «røde dager». En tredel av disse gir 19 dager fri, som innebærer arbeid på 38 «røde dager».

– Om godtgjøring fra pårørende mv.

Alt arbeid som kirkemusikeren utfører knyttet til kirkelige handlinger er på oppdrag av den kirkelige arbeidsgiver. Partene er i protokoll enige om at det derfor ikke skal mottas godtgjøring fra pårørende/begravelsesbyrå o.l. i forbindelse med dette arbeidet.

– Om instrumenter og noter

Det normale er at det er arbeidsgiver som anskaffer og dermed eier instrumenter og noter mv. som er nødvendig for å utføre tjenesten. Likevel kan det i noen sammenhenger være aktuelt at arbeidstaker benytter privateide instrumenter og utstyr i tjenesten, f.eks. cembalo, blåseinstrumenter, elektroniske hjelpemidler etc. I så fall må det inngås skriftlig avtale om slik bruk, jf. avtalens pkt. 3.3. I noen tilfeller kan noter for en kirkemusiker tenkes å bli personlig knyttet til egen musikkutøvelse, og dermed kan det være naturlig at de følger kirkemusikeren dersom vedkommende slutter hos arbeidsgiver. Hvis arbeidstaker skal beholde noter i slike tilfeller, må dette avtales konkret.

– Om normtall for enkelttjenester

For engasjement til enkelttjenester (f.eks. ved vikariat) har partene avtalt timetall i pkt. 3.2 for de vanligste anledningene: arbeid med gudstjeneste og kirkelig handling. For påfølgende gudstjenester med kort pause mellom og som har lignende innhold, lønnes det for halvparten av tiden fra og med gudstjeneste nr. 2. Dersom kirkelige handlinger følger på hverandre, skal disse lønnes som enkelttjenester. De lokale partene kan avtale andre timetall som det skal lønnes for, ut fra arbeidets omfang. Hvis de normerte timetallene benyttes, er det forutsatt at de inkluderer det totale arbeidet i forbindelse med tjenesten: øving, tilrettelegging, samarbeid, administrasjon og ev. andre forberedelser. Godtgjøring for særskilt arbeidstid etter HTA kapittel 1 § 5, f.eks. lørdags- og søndagstillegg og helge- og høytidstillegg utbetales for faktisk arbeidet tid på disse tidspunktene/dagene, uavhengig om normtallene etter pkt. 3.2 benyttes. For andre arbeidsoppgaver må partene avtale omfanget av engasjementet i hvert enkelt tilfelle.

Andre forhold

I forbindelse med utvikling av lokale kompetanseplaner, jf. pkt. 5.2, skal arbeidsgiver også vurdere behovet for arbeidsveiledning/faglig veiledning for aktuelle yrkesgrupper.

Det er vanlig at biskopen inviterer ansatte til felles samlinger i bispedømmet, knyttet til biskopens tilsynsansvar. De sentrale partene legger til grunn at arbeidstakerne så langt det er mulig får anledning til å delta på slike samlinger i arbeidstiden. Dette forutsetter at informasjon om tid og sted for slike samlinger blir kjent for arbeidsgiver så tidlig som mulig, slik at dette kan innpasses i forhold til løpende drift og den enkeltes arbeidsplan.

Tjenestesteder for fellesrådsansatte

Etter at fellesrådene pr. 01.01.1997 overtok arbeidsgiveransvaret for stillinger hvor menighetsrådet tidligere hadde tilsetningsmyndighet, er partene enige om at hele fellesrådsområdet (kommunen) er de tilsattes tjenestedistrikt, jf. særavtalens pkt. 5.3. Det bør likevel iakttas at en del arbeidsoppgaver i enkelte kirkelige stillinger bør knyttes til en fast, eller faste menighet(er) av hensyn til kontinuiteten overfor frivillige i menighetsarbeidet.

Særavtalens pkt. 2.4 åpner for at arbeidsgiver kan pålegge arbeid ved gudstjenester og

kirkelige handlinger hos annet fellelsråd, dvs. annen arbeidsgiver. Dette forutsetter avtale mellom disse fellelsrådene, og er knyttet eksklusivt til gjennomføring av bestemmelsene om ukentlig og månedlig fritid etter pkt. 2.1 og 2.2. Dekning av reise i slike tilfeller er regulert i Særavtale om reiseregulativet pkt. 4.4.

***Eks:** To nabofellelsråd har begge problemer med å disponere kirketjenere/ kirkemusikere til alle begravelser og gudstjenester, ikke fordi arbeidskraftressursen i og for seg er for liten, men fordi det er vanskelig å legge arbeidsplaner når fritidsbestemmelsene skal realiseres sammen med fastsatte tider for de kirkelige tjenestene. Hensikten med bestemmelsen er at de to virksomhetene kan løse dette ved å utveksle arbeidskraft etter en plan, til minst mulig ulempe både for den enkelte virksomhet og for de tilsatte som berøres.*

Særavtalens pkt. 2.4 begrenser ikke muligheten til å inngå arbeidsavtale med den enkelte som innebærer arbeid over fellelsrådsgrenser i et interkommunalt kirkesamarbeid i det omfanget partene blir enige om.

Samarbeid om arbeidskraft som konsekvens av etablert forsøksordning etter Lov om Den norske kirke § 5 fjerde ledd må løses særskilt, og begrenses ikke av Særavtale for kirkelige stillinger.

Leirarbeid og liknende

Med «og liknende» menes weekender, turer og andre samlinger som innebærer at arbeidstakere deltar i et opplegg hvor man er sammen med deltakere over ett eller flere døgn, oftest andre steder enn på den vanlige arbeidsplassen.

Slike arbeidsoppgaver representerer en utfordring mht. å skille mellom arbeidstid og fritid, men de sentrale partene forutsetter at slike opphold gjennomføres innenfor rammen av Hovedtariffavtalen og arbeidsmiljøloven.

Fra 2019 er bestemmelsene om arbeidstid på leir for prester flyttet fra arbeidstidsavtalen for prester og inn i særavtale om kirkelige stillinger. Med unntak av bestemmelsene for arbeidstid på leir i punkt 4.2.2 og lokal avtale i punkt 4.1.1, er bestemmelsene om leir like for alle ansatte i hele Den norske kirke.

1) Samordning av arbeidsplaner – gjelder alle arbeidstakere

Det skal utarbeides en særskilt arbeidsplan, jf. aml § 10-3 og denne skal samordnes med andre planene for andre kirkelige tilsattes leiropphold. Det skal til enhver tid være en person som har det overordnede ansvaret for leiren.

2) Lokal avtale – gjelder ikke for prester i rDnk som er omfattet av arbeidstidsavtalen

Leiropphold må planlegges i god tid, med involvering både fra arbeidstaker og arbeidsgiver, og søknad om fravik fremmes senest fire uker før oppstart av leiren. Det skal inngås en lokal avtale med innhold som angitt i pkt. 4.1.1. Avtalen har til hensikt å klargjøre forhold knyttet til bemanning, daglig ansvarshavende, økonomi og arbeidstid for ansatte (arbeidsplaner). Den må også inneholde ev. avtale om gjennomsnittsberegning etter aml. § 10-5 og om daglig/ukentlig arbeidsfri etter aml. § 10-8. Det er også viktig å ta nødvendige sikkerhetshensyn under planleggingen, både overfor deltakere og ledere/ansatte på leiren.

- 3) *Arbeidstid på leir – gjelder ikke for prester i rDnk som er omfattet av arbeidstidsavtalen*
De sentrale parter ønsker å presisere at dersom det skal arrangeres leir hvor arbeidstiden går ut over maksimumsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven, vil det være nødvendig å på forhånd ha inngått avtale som beskrevet i aml § 10-12 (4).

Dersom leiravviklingen gir behov for arbeidstid for den enkelte utover det som kan bestemmes eller avtales lokalt, må virksomheten søke de sentrale fagforeningene om godkjenning etter først ha inngått avtale med tillitsvalgte i de aktuelle fagforeningene, ev. medlem der det ikke finnes tillitsvalgte, om dette. Det er arbeidsgiver som har ansvaret for at søknad blir sendt til de sentralt berørte parter.

Arbeidsgiver må rette henvendelse til KA for videresending til fagforeningene, senest fire uker før det aktuelle leiroppholdet starter. Henvendelsen skal om mulig omhandle alle leiropphold/weekender mv. for hele kalenderåret/skoleåret.

Nærmere rutiner og beskrivelser av dette finnes på KAs nettsider.

Fra 2019 er skillet mellom ordinær arbeidstid og arbeid av passiv karakter borte. Det kan derfor nå sendes søknad til de sentrale fagforeningene om godkjenning av inntil 16 timer aktiv arbeidstid pr. døgn. Dette innebærer at avtalens tidligere bestemmelser om passiv arbeidstid er tatt ut, jf. nytt punkt 4.2.1. Arbeidstakerne skal som tidligere sikres minimum 8 timer sammenhengende hvile pr. døgn. Det forutsettes at arbeidstakerne sikres en tilsvarende kompenserende hvileperiode, eller hvis det ikke er mulig, annet passende vern.

- 4) *Arbeidstid på leir – prester i rettssubjektet Den norske kirke (rDnk)*
Fra 2019 er også prester som er omfattet av arbeidstidsavtalen inntatt i særavtale om kirkelige stillinger. For prester i rDnk er det videreført en sentral rammeavtale om godkjenning for inntil 16 timer arbeidstid pr. døgn, noe som innebærer at det ikke må søkes om utvidet arbeidstid for den enkelte leir for disse prestene. Bestemmelsene om minimum 8 timer sammenhengende hvile pr. døgn og kompensasjonsbestemmelsen om hviletid som tilbringes på leirstedet, gjelder på vanlig måte også for disse arbeidstakerne.
- 5) *Godtgjøringer for arbeid på leir – gjelder alle arbeidstakere*
For leirarbeid og liknende regulerer særavtalen følgende godtgjøringer:
- a) For ordinær arbeidstid ytes godtgjøringer etter HTA kapittel 1 § 5 på vanlig måte for arbeidet tid. Tilleggene innregnes som tilleggslønn eller utbetales etter timeliste, jf. HTA kapittel 3 pkt. 3.6.
 - b) Hviletid
Dersom denne tiden tilbringes på «leirstedet» ytes en godtgjøring på 1/3 timelønn pr time. Det gis ikke godtgjøringer for særskilt arbeidstid etter HTA kapittel 1 § 5 for hviletiden. Dersom arbeidsgiver og arbeidstaker er enige om det, kan denne godtgjøringen i stedet innveksles med 1/3 times fri for hver time. Ved eventuell overtid for ekstraordinært arbeid faller ytelsen på 1/3 timelønn bort for den aktuelle tidsperioden.
 - c) Innenfor et kalenderår skal det ytes kr 820 pr. døgn fra og med det 8. døgnet. Når antall døgn skal fastsettes, brukes samme beregningsmåte som statens reiseregulativ gjør for kostgodtgjøring ved overnatting: 6 timer eller mer inn i det nye døgnet regnes som et helt nytt døgn, regnet fra leirens/reisens start.

Smusstillegg

Ved bestemmelsen i avtalens pkt. 5.5 legger de sentrale partene til grunn at arbeid med åpning av tidligere brukt grav, og arbeid ved krematorieovner er av en slik karakter at det berettiger smusstillegg etter HTA kapittel 1 § 5 pkt. 5.9. Det er likevel store variasjoner i hvor ubehagelig dette arbeidet er, f.eks. på grunn av grunnforhold på kirkegårdene, behovet for og hyppigheten på gjenbruk av graver, presisjonen på lokalt kartverk, bruk av, og kvalitet på utstyr/maskiner/ovner osv. Slike forhold må få betydning når størrelsen på smusstillegget skal vurderes. Smusstillegget etter HTA er et minimumsbeløp pr. time på kr 3. Ut fra dette må det lokalt fastsettes etter drøfting hvem som skal ha dette tillegget, og i hvilket omfang. F.eks. kan tillegget fastsettes som

- et tillegg pr. time for hele stillingen, dersom det ubehagelige arbeidet forekommer jevnlig
- et tillegg pr. time i et avgrenset omfang som tilsvarer det ubehagelige arbeidet
- et tillegg pr. arbeidsoperasjon, f.eks. pr. grav hvor dette er en aktuell problemstilling.

Stillingsstørrelse og -innhold

For arbeidsgiver som er omfattet av Lov om Den norske kirke, er det noen stillinger som er lovfestet, jf. kirkeloven § 15. Øvrige stillingsoppsettelse gjøres av arbeidsgiver i forhold til det arbeidet som virksomheten ønsker å få utført. I begge tilfeller fastsettes stillingsstørrelsen lokalt av arbeidsgiver, ut fra driftsmessige prioriteringer og vedtatt budsjett, jf. også HTA kapittel 1 § 2 pkt. 2.3.

Når det gjelder stillingsinnhold, må dette for kantor, diakon og kateket fastsettes innenfor rammen av inngått arbeidsavtale og tjenesteordningene fastsatt av Kirkemøtet. For ordinerte prester tilsatt i rettssubjektet Den norske kirke gjelder Tjenesteordning for menighetsprester fastsatt av Kirkemøtet. Samme tjenesteordning gjelder for ordinerte prester tilsatt av fellesråd/menighetsråd. Det er den enkelte virksomhet som prioriterer arbeidsoppgaver, og tilpasser dem til de konkrete, lokale forhold. For øvrige kirkelige stillinger ligger det ingen forskriftsmessig begrensning, stillingsinnholdet fastsettes på ordinært vis gjennom utlysningstekst, arbeidsavtale, stillingsbeskrivelse, og de endringene som løpende gjøres i dialog mellom arbeidsgiver/daglig leder og den enkelte arbeidstaker/tillitsvalgte.

Særavtalen regulerer ikke noen normering for hvor mye tid i stillingen de enkelte oppgaver krever. For alle stillinger må det reelle tidsbehovet for de enkelte oppgavene fastsettes lokalt, ut fra konkrete erfaringer og i en jevnlig kvalitativ og realistisk dialog mellom partene. Dette betyr igjen at det kan bli ulike vurderinger fra arbeidsforhold til arbeidsforhold, avhengig av mål og planer for arbeidet, ulike ressurser i menigheten(e), og ulik kompetanse og faglig profil hos den enkelte arbeidstaker.

Ubundet tid for kirkemusikere og prester

Fra 01.01.2019 er bestemmelsene om 20 % ubunden tid for kirkemusikere og prester flyttet i et nytt punkt 5.6. Dette medfører ingen materielle endringer.

Om 20% ubundet tid

Generelt gjelder at alt det som kan planlegges, bør legges inn i arbeidsplanen. Bakgrunnen for at det skal legges til rette for at 20 % av arbeidstiden ikke bindes i arbeidsplanen, er at en del av kirkemusikerens eller prestens ordinære oppgaver, som følger av arbeidsavtalen og ev. tjenesteordning, er av en slik art at det kan være vanskelig å planlegge disse og innarbeide

dem i arbeidsplanen på forhånd. Det sentrale med bestemmelsen er at tiden er ubundet. De sentrale parter har ikke lagt føringer for hvilke arbeidsoppgaver det kan dreie seg om, men det kan eksempelvis være forberedelser, faglig ajourhold og utvikling. Den ubundne tiden er ordinær arbeidstid, og det må gjøres rede for denne tiden på vanlig vis dersom arbeidsgiveren krever det. Ubunden tid gir ikke rett til ekstra godtgjøringer for arbeid på særskilte tidspunkter.

I stillinger innenfor diakoni og undervisning kan det også være behov for ubundet tid til forberedelser, faglig ajourhold og utvikling. Omfanget fastsettes i så fall lokalt i forbindelse med arbeidsplanleggingen.

FELLES VEILEDNING TIL SÆRAVTALER OM ARBEIDSTID SOM GJELDER PRESTER I RETTSSUBJEKTET DEN NORSKE KIRKE (pr. 29.11.2019)

1 Innledning/grunnlag

Mellom KA og berørte arbeidstakerorganisasjoner (Presteforeningen, Fagforbundet, Akademikerforbundet og Kirkelig undervisningsforbund) er det reforhandlet to særavtaler som gjelder prester i rettssubjektet Den norske kirke (virksomheten):

- Særavtale om arbeidstid og fritid for prester i rettssubjektet Den norske kirke (arbeidstidsavtalen)
- Særavtale om fridager for proster og enkelte sokneprester og spesialprester i rettssubjektet Den norske kirke (lederavtalen) Begge avtalene er gjeldende fra 1. januar 2021 til 31. desember 2022.

KA og de berørte arbeidstakerorganisasjonene vil i denne felles veiledningen gi utfyllende merknader til avtalene for å skape klarhet og lette bruken av avtalene i praksis.

I henhold til arbeidsmiljøloven § 10-8 fjerde ledd, er det kun lov til å jobbe annenhver søndag. Det er imidlertid gjort unntak for prester i forskrift til arbeidsmiljøloven, slik at de likevel kan jobbe flere søndager på rad enn det loven åpner for.

Etter særavtale om kirkelige stillinger skal den ukentlige friperioden etter aml § 10-8 legges til søndag minst en gang pr. måned.

Formålet med arbeidstidsavtalen og lederavtalen er å legge tydelige rammer for prestenes arbeidstid og fritid samtidig som virksomhetens behov og prestedienstens egenart ivaretas. Avtalene skal bidra både til at skillet mellom arbeidstid og fritid blir tydelig, og til god balanse mellom prestens tid til pålagte oppgaver og behovet for frihet og selvstendighet i tjenesten.

Partene er enige om at praktiseringen av avtaleverket må være bygget på tillit mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. For at avtalene skal fungere godt i praksis og ivareta både hensyn til forutsigbarhet og selvstendighet i prestedienstene, må partene lokalt opptre lojalt og ansvarlig. En tett og tillitsfull dialog mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er også nødvendig for å best mulig kunne tilpasse tjenesten til både den enkelte prestens og de enkelte menighetenes særlige behov.

Prestene har prostiet som tjenestedistrikt. Denne organiseringen av prestedienstene skal bidra til å utjevne ulikheter i arbeidsbelastning, utvikling av kollegafelleskap, tilpasning av tjenesten til den enkelte prestens livsfase og kompetanse, bedre konfliktløsning, bedre ressursmobilisering i krevende situasjoner, bedre ledelse, tydelig sammenheng mellom prestedienstene og rådenes virksomhet mv.

Partene vil understreke at arbeidsplanleggingen fortsatt skal innrettes for å ivareta disse overordnede hensynene om blant annet fordeling og utjevning av arbeidsbelastningen i

prostiet. Samtidig skal arbeidstidsavtalen gi et grunnlag for en avlønning av prestene som tydeligere bygger på den enkelte prestens konkrete arbeidsbelastning.

Partene har en felles erkjennelse av at nettopp arbeid på særskilte tidspunkter, herunder kvelds- og nattarbeid, lørdags- og søndagsarbeid og hellig- og høytidsdager, er en forutsetning for prestatjenesten. Samtidig representerer dette en ekstra belastning, særlig i enkelte livsfaser. Tjeneste på slike tidspunkter bør derfor i størst mulig grad være forutsigbar. Denne belastningen gir også et grunnlag for godtgjøring/tilleggs lønn ut fra den til enhver tid gjeldende HTA.

- Bestemmelsene om fritid, ubundet tid og arbeidstid på leir er nå regulert i Særavtale for kirkelige stillinger.

Beredskap

Avtalen inneholder ikke bestemmelser om beredskap, men det er inngått avtale om beredskap i virksomheten.

Særavtale om arbeidstid og fritid for prester i rettssubjektet Den norske kirke (arbeidstidsavtalen)

Til § 1 Forankring, ikrafttredelse og varighet

Avtalen skal sikre at det tas hensyn til både arbeidstakers og arbeidsgivers interesser inn i arbeidstidsreguleringen, når det gjelder forutsigbarhet og ivaretagelse og fordeling av oppgavene. Avtalen gjelder fra 1. januar 2021 til 31. desember 2022.

Til § 2 Avtalens omfang

Avtalen gjelder bare for arbeidstakere/prester i rettssubjektet Den norske kirke. Utgangspunktet er at alle prester i stillingskodene kapellan (0922), sokneprest (1555), prostiprest (1537), spesialprest (1465), seniorprest (1466) og prestevikar (0950) har arbeidstid og omfattes av arbeidstidsavtalen. Partene legger til grunn at avtalen ikke skal gjelde for arbeidstakere som formelt er plassert i en av disse stillingskodene, men som likevel ikke er i ordinær prestatjeneste, for eksempel fordi de arbeider på et bispedømmekontor, i Kirkerådet eller lignende. Vikarer vil normalt være omfattet av avtalen.

Noen sokneprester vil kunne ha en "ledende stilling". Derfor er det åpnet en mulighet for at sokneprester som leder prestatjenesten i et sokn (eller flere), jf. tjenesteordningen for menighetsprester § 10, ikke skal få sitt arbeidsforhold regulert av denne særavtalen. Videre kan det være enkelte spesialprester (studentprester, fengselsprester, døveprester mv.) som enten har en "ledende stilling" eller en "særlig uavhengig stilling", og som derfor heller ikke vil falle inn under denne særavtalens regulering av arbeidstid og fritid. Slike soknepresters og spesialpresters arbeidsforhold vil da være regulert av særavtalen om fridager for proster og enkelte sokneprester og spesialprester i Den norske kirke (lederavtalen), se nærmere nedenfor.

Vurderingen av om en stilling er særlig uavhengig skal skje konkret ut fra det reelle innholdet i den enkeltes stilling. De faktiske oppgavene er avgjørende, men det vil være praktisk å ta utgangspunkt i for eksempel en stillingsbeskrivelse.

For at en stilling skal kunne anses som "ledende" må hovedoppgavene i stillingen være av administrativ og ledende art, men arbeidstakeren kan også utføre arbeidsoppgaver som ikke har et slikt preg. Arbeidstakere i slike stillinger vil ofte ha et lønnsnivå som reflekterer at de har lederoppgaver.

Om en stilling er "særlig uavhengig" må også vurderes konkret, ut fra stillingens faktiske oppgaver og ansvar. Det sentrale i vurderingen er om arbeidstakeren har en tydelig selvstendighet i planlegging, prioritering, organisering og gjennomføring av oppgavene.

Til § 3 Gjennomsnittsberegning av arbeidstid

Prestenes arbeidstid reguleres av bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 10, reguleringen i Hovedtariffavtalen på KAs tariffområde (HTA) og Særavtale om kirkelige stillinger. Den alminnelige arbeidstiden skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke. Mange prester vil imidlertid arbeide minst hver tredje søndag. I slike tilfeller skal den ukentlige arbeidstiden ikke overstige 35,5 timer. Disse timetallene konkretiserer dermed uttrykkene "normal arbeidsuke" og "normalarbeidstid" i tjenesteordningen for menighetsprester §§ 14 og 16 for prester som omfattes av denne avtalen. Arbeidstiden skal gjennomsnittsberegnes etter bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 10-5 andre ledd. Dette betyr at arbeidstiden kan variere fra uke til uke. Etter arbeidsmiljøloven § 10-5 andre ledd, kan den daglige arbeidstiden være inntil 12,5 timer og inntil 54 timer i løpet av sju dager (48 timer i snitt over åtte uker). Perioden for gjennomsnittsberegning kan etter aml. § 10-5 (1) være på høyst/maksimum 52 uker.

Tjenestens egenart innebærer at prestene skal utføre sitt arbeid på forskjellige tider av døgnet, og det skal derfor utarbeides en arbeidsplan som viser den enkeltes arbeids- og fritid, se kommentarer til § 4 nedenfor.

Den enkelte presten har plikt til å føre en løpende oversikt over sin egen arbeidstid. Registreringen vil vise den faktiske arbeidstiden pr. uke og i arbeidsplanperioden. Prestene kan dermed opparbeide seg plusstid, som kan avspaseres etter nærmere regler iht. lokal særavtale i virksomheten. Overtid skal være pålagt og kontrollerbart.

- Bestemmelsene om fritid er erstattet av pkt. 2 i Særavtale om kirkelige stillinger

Til § 4 Arbeidsplan

Arbeidsgiver, normalt prosten, har plikt til å utarbeide arbeidsplaner for alle prestene i prostiet som omfattes av denne avtalen. Bakgrunnen for dette er at prestene skal utføre arbeidet til ulike tider av døgnet. Hovedformålet med arbeidsplanene er derfor å vise når den enkelte presten arbeider og har fri. Planene skal dessuten sørge for at den totale arbeidsbelastningen i prostiet fordeles mellom prestene på en hensiktsmessig måte, jf. også innledningen til denne veiledningen.

På denne bakgrunnen skal arbeidsplanene i det minste vise de ytre rammene for

prestens arbeid, dvs. prestens arbeids- og fritid. Først og fremst må planene i prostiet til sammen fordele ansvaret for gudstjenester og kirkelige handlinger mellom prestene i tjenestedistriktet. Så langt det er mulig, bør planen videre ta høyde for andre rutinemessige og forutsigbare oppgaver – oppgaver som kan tid- og stedfestes. Dette kan for eksempel være konfirmasjonsundervisning og annen trosopplæring, leiropphold mv., institusjonsbesøk, menighetsrådsmøter og andre møter, særskilte beredskapsvakter mv.

Det er prestens oppgaver i henhold til tjenesteordningen for menighetsprester § 2 som arbeidstiden i arbeidsplanen skal dekke. På samme måte må prestens fridager, herunder ferie, permisjoner mv., legges inn i planen.

Utover dette skal det gjøres en konkret vurdering av hvor detaljert arbeidsplanen skal være mht. å angi konkrete arbeidsoppgaver. Behovet og hensynet til den enkelte prest kan spille inn her. Arbeidsplanen bør uansett ikke utformes så detaljert at arbeidsgivers rom for å utøve styringsretten blir snevret inn på en uhensiktsmessig måte. Arbeidsgiver må ha rom til å sørge for mer løpende fordeling og utjevning av arbeidsoppgavene i tjenestedistriktet, også slik at oppgaver som dukker opp i løpet av planperioden, kan ivaretas på en god måte.

Arbeidsplanen bør ikke være uhensiktsmessig detaljert også for å gi den enkelte prest fleksibilitet i stabssamarbeid, fleksibilitet i møte med kirkens medlemmer og kontroll over egen arbeidshverdag. Arbeidsplanen skal gi rom for nødvendige forberedelser.

Partene har ikke lagt opp til en felles, sentral normering av tidsbruk til ulike oppgaver. Det reelle tidsbehovet må fastsettes lokalt – i dialog mellom prosten og den enkelte presten ut fra konkrete erfaringer, personlige forutsetninger osv. Det skal også tas hensyn til reisetid i arbeidsplanen, og denne skal vurderes ut fra de lokale forholdene.

Dersom arbeidsgiver vil gjøre vesentlige endringer i arbeidsplanen, skal de varsles minst 14 dager i forveien. Denne bestemmelsen tar sikte på tilfeller som medfører endringer i rammene for arbeidstid og fritid. Materielle endringer av arbeidsoppgaver, innenfor arbeidstiden som er angitt i arbeidsplanen, kan skje i medhold av styringsretten, og uten at dette utløser noen form for kompensasjon. Dersom arbeidsgiver på den andre siden foretar vesentlige endringer i arbeidsplanen med kortere varsel enn 14 dager, skal arbeidstaker kompenseres. Kompensasjonen må vurderes konkret med grunnlag i bestemmelsene i arbeidstidsavtalen. En endring i arbeidsplan etter varslingsfristen gir grunnlag for overtidsbetaling etter reglene i HTA, dersom endringen medfører arbeid ut over rammene som var angitt i den opprinnelige arbeidsplanen. Dersom arbeidstaker tar initiativ til endring i arbeidsplanen, må spørsmålet om kompensasjon vurderes konkret.

Avtalen har ikke noen normering av hvor mange planperioder det skal være i året. Periodene fastsettes av arbeidsgiver etter drøftinger.

Avtalen har også en særlig prosessregel som involverer sokneprester i arbeidsplanleggingen. Når flere prester har særskilt arbeidsområde i (de) samme sokn(ene) utarbeider soknepresten forslag til arbeidsplaner i samråd med de andre berørte prestene, og sender dette til prosten. Det skal i utgangspunktet også utarbeides arbeidsplaner for

sokneprester med lederansvar og som ikke omfattes av denne arbeidstidsavtalen, se nærmere om lederavtalen nedenfor.

Arbeidsplanene skal utarbeides i samråd med den enkelte presten, og prosten skal drøfte planene i prostiet med de tillitsvalgte jf. aml § 10-3 og erstatning for § 9-4 i tilleggssavtale til hovedavtalen for rDnk. Drøftingene skal forberedes og gjennomføres slik at de tillitsvalgte får reell medbestemmelse. Det innebærer blant annet at drøftingene må være godt forberedt, blant annet ved at de tillitsvalgte får innkalling og andre dokumenter i rimelig tid før drøftingen gjennomføres.

Partene er enige om at det ikke primært er den enkelte prestens plan som bør gjøres til gjenstand for drøfting. Drøftingen bør i stedet ta opp fellesspørsmål i tjenestedistriktet, for eksempel om arbeidsbelastningen er rimelig fordelt, om ordningene for avvikling av ferie og permisjoner er gode osv.

Dersom det ikke oppnås enighet om arbeidsplaner i prostiet, skal saken avgjøres av biskopen etter ny drøfting på bispedømmenivå. Referat fra den lokale drøftingen skal i tilfelle følge saken. Arbeidsplanen som skal utarbeides, viser hvordan den bundne arbeidstiden er planlagt disponert for den enkelte presten. Arbeidstidsregistreringen, som den enkelte presten har ansvaret for, viser hvordan medgått tid forholder seg til planlagt tid.

- Bestemmelsene om ubundet arbeidstid er erstattet av pkt 5.6 i Særavtale om kirkelige stillinger. Det er ikke gjort materielle endringer i bestemmelsen.

Til § 5 Timeoversikt og avspasering

Arbeidstaker har plikt til å føre oversikt over medgått arbeidstid på den måten arbeidsgiver fastsetter. Arbeidstidsavtalen som er inngått av de sentrale tariffparter på KA-sektoren inneholder ikke lenger bestemmelser om avspasering/fleksitid. Det er inngått lokal særavtale om dette innenfor virksomheten, jf. Særavtale om gjennomsnittsberegnet arbeidstid og avspasering for prester. Det skal oversendes bispedømmevisse rapporter om avspaseringsregnskapet til AMU, slik at AMU kan holde oversikt over den totale arbeidsbelastningen i virksomheten.

Til § 6 Tilleggslønn

Prestetjenestens egenart innebærer at mange prester vil måtte utføre kvelds- og nattarbeid, og de må arbeide på lørdager og søndager og på helge- og høytidsdager. Denne belastningen kan av ulike grunner være ulikt fordelt mellom prestene. Med utgangspunkt i arbeidsplanen skal det beregnes et fast tillegg til den enkelte prestens lønn med grunnlag i omfanget av arbeid på tidspunkter som nevnt ovenfor.

Tillegg for beredskapsvakt og arbeid på helge- (dvs. helligdager utenom ordinære søndager) og høytidsdager (1.mai og 17. mai), skal som hovedregel ikke inngå i den faste tilleggslønnen. Avtalen åpner for at man likevel kan avtale at tillegg for helge- og høytidsdager og beredskap kan inngå i den faste tilleggslønnen og utbetales som årsbeløp, som omregnes til månedlige beløp.

Prestene har krav på tillegget etter den til enhver tid gjeldende HTA for arbeid på disse

tidspunktene, men disse tilleggene skal nå som hovedregel beregnes etterskuddsvis basert på den faktiske belastningen for hver prest, og ikke inngå i den månedlige tilleggslønnen. Dette har som konsekvens at disse tilleggene ikke blir pensjonsgivende. Det vises for øvrig til vedlegg 4 til statens HTA om pensjonsgivende tilleggslønn. På grunn av medlemskapet i Statens pensjonskasse må tilleggslønnen være innenfor de beløpsgrenser som angis her for å være pensjonsgivende. (Pr 01.05.2018 må tilleggslønnen være over kroner 6.400 og under 66.000 for å være pensjonsgivende, jf. HTA stat vedlegg 4 pkt. III. Fra 1. januar 2020 erstattes vedlegg 4 i statens HTA av vedlegg 5 for de aldersgruppene som omfattes av ny tjenestepensjon, dvs. arbeidstakere som er født i 1963 eller senere, og beløpsgrensene i pensjonsgivende tilleggslønn for disse aldersgruppene oppheves.) De følgende ytelsene inngår i beregningen av fast tilleggslønn beregnet som årsbeløp som omregnes til månedlige beløp: -kvelds-/natt-, lørdags- og søndagsarbeid, jf. den til enhver tid gjeldende HTA. Det gis ikke kompensasjon for delt dagsverk, verken i tilleggslønnen eller på annen måte.

Partene legger til grunn at tilleggslønnen er en forhåndsberegning med utgangspunkt i arbeidsplanene fram i tid, og at den derfor fastsettes administrativt. Tilleggene faller bort når grunnlaget for dem ikke lenger er tilstede. Arbeidstidsavtalen har egne bestemmelser om når endringer i eller avvik fra arbeidsplanen skal medføre ny beregning av tilleggslønn. Midlertidige avvik fra gjeldende arbeidsplan for kortere tidsrom enn seks uker skal ikke medføre endring i utbetaling av fast tillegg til månedslønn. Ved endring av arbeidsplanene og avvik som varer mer enn seks uker, skal det foretas en ny beregning av fast tilleggslønn.

Partene legger til grunn at forutsigbare tillegg beregnes på årsbasis, ved at det totale beløpet for tilleggslønn deles på 12 måneder og utbetales som et månedlig tillegg til grunnlønn. Deltidsansatte vikarer og ansatte med tidsbegrenset tilsetning som får månedslønn, får tillegget beregnet på samme måte som for faste heltidstilsatte. Ekstrahjelper som ikke får månedslønn, får tilleggsytelsene godtgjort etterskuddsvis i henhold til det faktiske utførte arbeidet som gir rett til tillegg. Arbeidstaker/ekstrahjelper som får etterskuddsbetalt skal sende timeliste/regning med evt. krav om særskilt godtgjørelse så raskt som mulig, og senest innen to måneder etter at forholdet som begrunner kravet er avsluttet.

Om permisjoner

Når arbeidstaker går ut i permisjon med lønn i en planperiode, og det er planlagt arbeid for vedkommende i perioden, skal vedkommende også tilstås tilleggslønnen som genereres av det planlagte arbeidet i perioden. Tilsvarende skal tilleggslønn ikke tilstås for permisjoner som innvilges uten lønn.

Dersom det er kjent for arbeidstaker og arbeidsgiver på planleggingstidspunktet at arbeidstaker skal ha permisjon i planperioden, skal følgende legges til grunn:

i) Ved sykdom/skade og permisjoner ved fødsel, adopsjon, omsorg for sykt barn, pleie av nærstående, velferdspermisjon og yrkesskade, skal arbeidstakeren tilstås tilleggslønn som om vedkommende var i ordinært arbeid i denne perioden. Dette henger blant annet sammen med retten til full lønn under sykdom jf. HTA kap. 1 § 8. Med full lønn i § 8 menes ordinær lønn, faste årsbeløp, variable tillegg etter oppsatt arbeidsplan.

ii) Ved andre planlagte lønnede permisjoner, skal det tilstås tilleggslønn som om vedkommende var i arbeid.

Ved deltakelse i råd og utvalg må det avklares nærmere hva som er permisjon fra tjenesten, og hva som er en del av tjenesten i det enkelte tilfellet. Dersom presten er medlem av menighetsrådet, vil dette som regel være i kraft av prestestillingen, og deltakelse i menighetsrådets møter vil da være en del av prestedtjenesten. Da skal menighetsrådsmøter legges inn i arbeidsplanen, og arbeidstiden genererer ev. tilleggslønn.

Hvis presten derimot er valgt som geistlig representant i bispedømmerådet, vil dette som utgangspunkt være et verv i et lovbestemt kirkelig organ. Presten har da rett til fri fra tjenesten på samme måte som andre som er valgt inn i rådet. Tilsvarende vil være tilfellet for deltakelse i Kirkemøtet. Deltakelsen i bispedømmerådsmøtet og Kirkemøtet skal da ikke legges inn i arbeidsplanen, men vedkommende skal ha tilleggslønn som om presten var i ordinært arbeid. Det skal for eksempel da beregnes tilleggslønn for en ev. planlagt gudstjeneste, mens en faktisk deltar på Kirkemøtet. I slike tilfeller, eller i andre tilfeller hvor det utføres offentlige verv er retten til permisjon med lønn begrenset til 12 arbeidsdager pr. år, jf. tilleggssavtale til HA erstatning for § 9-6 nr. 5.

Arbeidsgiver avgjør om det skal gis permisjon med lønn dersom en overskrider grensen på 12 dager. For tillitsvalgte og verneombud, legges det til grunn at disse beholder tilleggslønn etter oppsatt arbeidsplan, som om arbeidstakeren hadde vært i vanlig tjeneste.

Til § 7 Delt dagsverk

Partene har blitt enige om at det ikke gis godtgjøring/kompensasjon for delt dagsverk.

- Arbeidstid på leir er nå regulert i Særavtale for kirkelige stillinger.

Til § 8 Overflytting av arbeidstaker mellom lederavtalen og arbeidstidsavtalen

Avtalens § 8 gir bestemmelser om situasjonen der en arbeidstaker skal flyttes fra lederavtalen til arbeidstidsavtalen hvis det ikke lenger er saklig grunn for plassering i lederavtalen i stillingens oppgaver og ansvar. Det vil stort sett være de «særlig uavhengige» stillinger som er mest aktuelle for slik overflytting, dersom den ansatte ikke lenger har en slik uavhengig arbeidssituasjon eller oppgaver. Overflyttingen skal drøftes med den berørte arbeidstakerorganisasjon.

Overflytting fra arbeidstidsavtalen til lederavtalen skal også drøftes på samme måte, og evt. endret lønnplassering forhandles iht. HTA kap. 4 pkt. 4.2 «Særskilte forhandlinger», dersom det er grunnlag for det. Begge parter har anledning til å kreve slike forhandlinger.

Særavtale om fridager for proster og enkelte sokneprester og spesialprester i rettssubjektet Den norske kirke (lederavtalen)

Til § 1 Forankring, ikrafttredelse og varighet

Avtalen skal sikre at det tas hensyn til både arbeidstakers og arbeidsgivers interesser inn i arbeidstidsreguleringen når det gjelder forutsigbarhet og ivaretagelse og fordeling av oppgavene.

Avtalen gjelder fra 1. januar 2021 til 31. desember 2022.

Til § 2 Avtalens omfang

Avtalen gjelder bare for arbeidstakere i rettssubjektet Den norske kirke. Det er arbeidsmiljølovens bestemmelser i § 10-12 første og andre ledd som definerer om en stilling er ledende eller særlig uavhengig. Dette er ikke et forhandlingsspørsmål, men arbeidstidsavtalen og lederavtalen fastsetter at det skal være et drøftingstema mellom partene. En slik drøfting vil bidra til at både arbeidsgiver og arbeidstaker får klarhet i stillingens rammer og til at begge parter vet hva som gjelder.

Det er arbeidsgiver som har ansvaret for at loven anvendes riktig, og det er derfor arbeidsgiver som – etter drøftingen – avgjør om en konkret stilling er regulert av den ene eller andre særavtalen. Resultatet av drøftingen bør nedfelles skriftlig i et drøftingsreferat, og man bør også vurdere om arbeidsavtalen for vedkommende bør endres.

Vurderingen av om en stilling er særlig uavhengig skal skje konkret ut fra det reelle innholdet i den enkeltes stilling. De faktiske oppgavene er avgjørende, men det vil være praktisk å ta utgangspunkt i for eksempel en stillingsbeskrivelse.

Om en stilling er "særlig uavhengig" må også vurderes konkret, ut fra stillingens faktiske oppgaver og ansvar. Det sentrale i vurderingen er om arbeidstakeren har en tydelig selvstendighet i planlegging, prioritering, organisering og gjennomføring av oppgavene.

For at en stilling skal kunne anses som "ledende" må hovedoppgavene i stillingen være av administrativ og ledende art, men arbeidstakeren kan også utføre arbeidsoppgaver som ikke har et slikt preg. Arbeidstakere i slike stillinger vil ofte ha et lønnsnivå som reflekterer at de har lederoppgaver.

Partene legger til grunn at alle prostene (stillingskodene 0933 og 0935) har en "ledende stilling" i arbeidsmiljølovens forstand, jf. loven § 10-12 første ledd. De er da unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljølovens kapittel 10. Dermed omfattes de heller ikke av arbeidstidsavtalen for prester.

Også noen sokneprester vil kunne ha en "ledende stilling" i arbeidsmiljølovens forstand. Videre kan det være enkelte spesialprester (studentprester, fengselsprester, døveprester mv.) som enten har en "ledende stilling" eller en "særlig uavhengig stilling", jf. arbeidsmiljøloven § 10-12 andre ledd, og som derfor heller ikke vil falle inn under verken arbeidstidsbestemmelsene i loven eller arbeidstidsavtalen.

Det er arbeidsgiver, som etter drøfting på regionalt nivå, avgjør om en konkret stilling som sokneprest eller spesialprest faller inn under arbeidstidsavtalen eller lederavtalen, jf. § 2 i begge de nevnte avtalene.

Presten i "ledende stilling" eller "uavhengig stilling" har ikke timeregulert arbeidstid. Lederavtalen gir disse gruppene visse rettigheter og plikter som ikke følger av verken arbeidsmiljøloven eller Hovedtariffavtalen på KA-sektoren (HTA). Formålet med avtalen er å legge til rette for at også disse prestene sikres en forutsigbar fritid, samtidig som tjenestens egenart ivaretas. Tjenesten skal innrettes slik at arbeidstakerne blant annet ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, se nærmere arbeidsmiljøloven § 10-2 første, andre og fjerde ledd. Bestemmelsene om fridager i lederavtalen tar sikte på å harmonisere antallet arbeidsdager for disse prestene med antallet som gjelder for andre arbeidstakere.

Om arbeidsplanlegging

Prosten skal sørge for at det utarbeides arbeidsplaner også for soknepresten som er på lederavtalen. Utformingen av slike planer må ta høyde for at stillingene ikke har timeregulert arbeidstid, og være basert på dager, ikke timer.

Prosten må, i samråd med den aktuelle presten, vurdere behovet for arbeidsplaner for spesialprestene konkret. Enkelte av disse prestene kan også helt eller delvis ha prostiet som tjenestedistrikt, for eksempel kan en fengselsprest også ha en del av stillingen definert som prostiprest.

Arbeidsgiver har uansett et ansvar for å sørge for at disse sokneprestene og spesialprestene har en forsvarlig arbeidsbelastning, jf. arbeidsmiljøloven § 10-2 første, andre og fjerde ledd. Biskopen har et tilsvarende ansvar for prosten. Tjenesteordningen for menighetsprester gjelder for alle soknepresten, og for spesialprester og proster så langt den passer, og den inneholder enkelte bestemmelser som skal sikre at prestene nettopp har en forsvarlig arbeidsbelastning.

Tjenesteordningen § 14 siste punktum sier at en prest ikke kan "pålegges gjøremål som samlet inklusive reisetid ikke kan påregnes utført på tilfredsstillende måte innenfor normal arbeidsuke". Bestemmelsene i §§ 15 andre punktum og 16 første punktum skal sørge for dialog mellom presten og prosten om prestens arbeidsbelastning, særlig når presten opplever å måtte arbeide utover "en normal arbeidstid".

Til § 3 Fridager

Også disse prestene har som hovedregel rett til to fridager i uken, og minst en gang i måneden skal den ukentlige arbeidsfrie perioden legges til søndag og forutgående lørdag. Det vises til Særavtale for kirkelige stillinger i tilknytning til den tilsvarende bestemmelsen.

Tjeneste på helge- og høytidsdager (1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. påskedag, 2. påskedag, 1. pinsedag, 2. pinsedag, 1. mai, 17. mai, Kristi Himmelfartsdag, 1. juledag og 2. juledag), kompenseres med fridager.

Arbeidstaker har plikt til å føre oversikt over medgått arbeidstid på den måten arbeidsgiver fastsetter. Arbeidstids- og lederavtalen som er inngått av de sentrale tariffparter på KA-

sektoren inneholder ikke bestemmelser om avspasering/fleksitid. Det er inngått lokal avtale om dette i virksomheten.

Til § 4 Overtid

Disse arbeidstakerne har som hovedregel ikke rett til overtidsgodtgjøring. Lederavtalen bestemmer likevel at en arbeidstaker som blir pålagt oppgaver i eget tjenestedistrikt som medfører at prestens samlede tjeneste får et vesentlig omfang ut over normalarbeidstiden, har krav på kompensasjon etter bestemmelsene i den til enhver tid gjeldende HTA. I forståelse med den enkelte presten kan det i stedet for, eller i kombinasjon med godtgjøring, tilstås uttak av ekstra fritid.

Til § 5 Leirarbeid og lignende

Prester som omfattes av lederavtalen, kan også utføre arbeid på leir og lignende. Dersom det er utarbeidet en arbeidsplan, skal leirdeltakelsen framgå av planen. Arbeidsgiver skal uansett sørge for at det utarbeides en særskilt arbeidsplan for leirdeltakelsen. Det beregnes heller ikke arbeidstid for leirarbeid mv. for disse arbeidstakerne.

Dersom den samlede tjenesten med leirarbeid har medført at den samlede tjenesten får «et vesentlig omfang utover normalarbeidstiden» kan det gis en godtgjøring basert på en konkret vurdering, jf. avtalens § 4.

Leirbestemmelsene omfatter ikke turer/reiser der arbeidstakernes eget forhold står sentralt for formålet med reisen slik som stabsturer, studieturer, etterutdanning osv.

Til § 6 Overflytting av arbeidstaker mellom arbeidstidsavtalen og lederavtalen

Se kommentarer til §§ 2 og 8 under arbeidstidsavtalen og § 2 i lederavtalen ovenfor.

VEDLEGG:

PARTSFORHOLD I SÆRAVTALENE

Oversikt over partsforhold i de sentrale særavtalene i KAs tariffområde for perioden 01.01.2021–31.12.2022 mellom KA og følgende arbeidstakerorganisasjoner på tidspunktet for revisjonen:

	Reise-regulativet	Arbeidstøy	Ledere	Kirkelige stillinger	Barnehager mv. *	Barnehager Oslo	Pensjons-avtalen	Arbeidstids-avtalen	Lederavtalen
Akademikerforbundet	x	x	x	x			x	x	x
Arkitektenes Fagforening	x	x	x	x			x		
Creo	x	x	x	x			x		
Delta	x	x	x	x	x	x	x		
Den norske kirkes presteforening	x	x	x	x			x	x	x
Det Norske Diakonforbund	x	x	x	x			x		
Econa	x	x	x	x			x		
Fagforbundet	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Fellesorganisasjonen	x	x	x	x	x	x	x		
Forskerforbundet	x	x	x	x			x		
Kirkelig undervisningsforbund	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Lederne	x	x	x	x	x	x	x		
Naturviterne	x	x	x	x			x		
NITO	x	x	x				x		
Norges Juristforbund	x	x	x	x			x		
Norsk Lektorlag	x	x	x	x			x		
Norsk Sykepleierforbund	x	x	x	x			x		
Parat	x	x	x	x	x	x	x		
Samfunnsviterne	x	x	x	x			x		
Samfunnsøkonomene	x	x	x	x			x		
Tekna	x	x	x	x			x		
Utdanningsforbundet	x	x	x	x	x	x	x		

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					

DECEMBER 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.

KALENDER 2022

JANUAR 2022

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 2022

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 2022

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 2022

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 2022

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 2022

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						

JULI 2022

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 2022

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 2022

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 2022

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 2022

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				

DECEMBER 2022

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 5. september - søndag 11. september.



KALENDER 2023

JANUAR 2023

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 2023

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 2023

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 2023

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					

MAI 2023

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 2023

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 2023

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 2023

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 2023

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 2023

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 2023

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		

DECEMBER 2023

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 4. september - søndag 10. september.

KALENDER 2024

JANUAR 2024

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 2024

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 2024

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 2024

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 2024

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 2024

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 2024

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 2024

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 2024

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 2024

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 2024

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						

DECEMBER 2024

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.





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



MEDLEMSTELEFONEN:

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

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

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

REGION MIDT

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

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

REGION VEST

Vestland:
Regionkontor i Bergen
E-post: post-bergen@delta.no

REGION SØR-VEST

Agder og Rogaland:
Regionkontor i Kristiansand
E-post: post-kristiansand@delta.no

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

REGION SØR-ØST

Oslo, Viken, Vestfold og
Telemark:
Regionkontor i Oslo
E-post: post-oslo@delta.no

Avdeling Tønsberg
E-post: post-tonsberg@delta.no

REGION INNLANDET

Innlandet:
Regionkontor i Lillehammer
E-post: post-lillehammer@delta.no

Gå inn på delta.no for mer informasjon om regionkontorene.

