delta | EN ARBEIDSTAKER-ORGANISASJON I YS

KS BEDRIFT

ENERGIAVTALE I

HOVEDTARIFFAVTALEN FOR ENERGI-SELSKAPER OG DATTERSELSKAPER MED MEDLEMSKAP I KS BEDRIFT

Tariffperioden: 01.06.2018 - 31.05.2020

#deltaduogså

#deltaduogså

Forord:

30. mai 2018 kom Delta til enighet med KS Bedrift om en ny to-årig tariffavtale for perioden 1.6 2018 – 31.5 2020 for Energibedriftene i KS Bedrift. Delta fikk gjennomslag for vårt krav om ny stillingsgruppe for fagarbeider med fagskoleutdanning og dermed høyere lønn for gruppen. Det er innført to nye stillingskoder som ansatte med relevant fagskoleutdanning kan overføres til, en med og en uten særaldersgrense.

Alle arbeidstakerne fikk et generelt tillegg på 3510 kroner med virkning fra 1. juli 2018 og fra samme dato ble minstelønnen ble hevet med fem prosent.

Kompensasjon for overordnet og underordnet vakt (§§ 5-6.7.og 5-6.8) ble økt med 15,- kroner.

Vi har også fått inn en viktig protokolltilførsel om kompetanseutvikling. Denne lyder:

«Digitalisering gir behov for kompetanseutvikling»

Digitaliseringen skyter fart, og vi er inne i en rivende teknologisk utvikling.

Arbeidsgiver har et særlig ansvar for å legge til rette for kompetanseutvikling og til å ta initiativet til at de lokale parter utvikler målrettede tiltak for dagens ansatte, slik at de settes i stand til å mestre nye arbeidsoppgaver og arbeidsmåter. Det er også viktig at arbeidstakerne tar ansvar for egen kompetanseutvikling og nyttiggjør seg de nye mulighetene teknologiutviklingen gir.

Partene i den enkelte virksomhet må også prioritere oppgaven med å kartlegge det fremtidige kompetansebehovet, slik at man kan identifisere kompetansegap og bygge riktig kunnskap i virksomhetene. I denne sammenheng henvises det til § 15.»

Protokollen fra forhandlingene 30. mai 2018 er vedlagt bak i tariffavtalen.

Erik Kollerud
Leder

KS Bedrift

Energiavtale I

Hovedtariffavtalen for energiselskaper og datterselskaper med medlemskap i KS Bedrift

Inngått mellom KS Bedrift og EL og IT Forbundet, Fagforbundet, Delta, og Parat.

Tariffperioden 01.06.2018 – 31.05.2020

Innhold

Del A Hovedavtalens del A og del C 11

Del B Hovedtariffavtalen for energiselskaper og datterselskaper med medlemskap i KS Bedrift inngått mellom KS Bedrift og EL og IT Forbundet, Fagforbundet, Delta, og Parat. 11

§ 1 Generelt 11

§ 2 Ansettelse og oppsigelse 11

§ 2-1 Ansettelse 11

§ 2-2 Oppsigelse 11

§ 2-3 Omplassering 11

§ 2-4 Innskrenkning, rasjonalisering 12

§ 2-5 Innleie, utleie og bortsetting av arbeid 12

§ 3 Lønnsbestemmelser 13

§ 3-1 Lønnsprinsipper 13

§ 3-2 Minstelønnssatser 14

§ 3-3 Lønnssystem 14

§ 3-4 Tarifforhandlinger 15

§ 3-5 Beholde og rekruttere arbeidstakere 16

§ 3-6 Skifte eller endring av stilling 16

§ 3-7 Anvendelse av resultatbasert avlønning 16

§ 3-8 Avlønning av alderspensjonister 17

§ 4 Diverse bestemmelser 18

§ 4-1 Stedfortredertjeneste 18

§ 4-2 Konstituering 18

§ 4-3 Lagring av personopplysninger 18

§ 4-4 Faglig veileder/instruktør 18

§ 5 Arbeidstid 19

§ 5-1 Definisjon 19

§ 5-2 Ordinær arbeidstid 19

§ 5-3 Arbeidstidens inndeling 20

§ 5-4 Dager før helligdager 20

§ 5-5 Forskjøvet arbeidstid 20

§ 5-6 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet (hjemmevakt) 21

§ 5-7 Elektronisk kommunikasjon 23

§ 5-8 Pålagte møter og kurs 24

§ 6 Overtid 24

§ 6-1 Overtidskompensasjon for ansatte med dag- og skiftarbeid 24

§ 6-2 Vernebestemmelser 25

§ 7 Ferie 25
§ 7-1 Erstatning av ferie, jfr. ferielovens § 9 (1) 25
§ 7-2 Feriepengeutbetaling 25
§ 7-3 Avtalefestet ferie 26
§ 8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon 27
§ 8-1 Utbetaling av lønn 27
§ 8-2 Sykdom 27
§ 8-3 Svangerskap og fødsel mv. 28
§ 8-4 Adopsjon – ett/flere barn 29
§ 8-5 Barns og barnepassers sykdom 29
§ 9 Lønn under avtjening av militærtjeneste o.l. 30
§ 9-1 Gjeninntredelse i stillingen 30
§ 10 Ytelser etter dødsfall / gruppelivsforsikringer 30
§ 10-1 Etterlatte 30
§ 10-2 Beløpsfastsettelse 30
§ 10-3 Forsikringssummens begunstigelse 31
§ 10-4 Samboer 31
§ 10-5 Utbetaling til dødsboet 31
§ 10-6 Forsikring 31
§ 11 Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom 31
§ 11-1 Yrkesskade 31
§ 11-2 Skade på reise 32
§ 11-3 Alle tilsatte/tidligere tilsatte 32
§ 11-4 Tap i fremtidig erverv 32
§ 11-5 Menerstatning 32
§ 11-6 Yrkesskade eller yrkessykdom som medfører død 32
§ 11-7 Samordning av §§ 10 og 11 32
§ 11-8 Samordning av reglene med lov om yrkesskadeforsikring 32
§ 11-9 Forsikringsplikt 33
§ 12 Pensjonsforhold 33
§ 12-0 Definisjon 33
§ 12-1 Tjenestepensjonsordning 33
§ 12-2 Avtalefestet pensjon (AFP) 38
§ 12-3 Tilleggslønn og forholdet til pensjonsgivende inntekt 38
§ 12-4 Arbeidstakere med særaldersgrenser 39
§ 13 Reisebestemmelser 40
§13-1 Tjenestereiser innenlands 40
§ 13-2 Tjenestereiser utenlands 40
§ 13-3 Reiser og opphold på anlegg innenlands - arbeidsreiser 41

§ 13-4 Reiser og opphold på anlegg utenlands 43
§ 13-5 Mønstring og direkte oppmøte 43
§ 14 Lærlingordningen 44
§ 14-1 Lærlinger 44
§ 14-2 Fag som følger hovedmodellen 44
§ 14-3 Fag som ikke følger hovedmodellen 45
§ 14-4 Overtid 46
§ 14-5 Ansiennitet 46
§ 14-6 Skolemateriell 46
§ 14-7 Sykelønn og fødselspenger/adopsjonspenger 47
§ 14-8 Gruppelivsforsikring 47
§ 14-9 Bruttolønn 47
§ 14-10 Spesielt for VG3-kandidater 47
§ 15 Kompetanseutvikling 47
§ 16 OU-MIDLER 48
§ 16-1 Formål 48
§ 16-2 Finansiering 48
§ 16-3 Innkreving av premie 49
§ 16-4 Administrasjon 49
§ 16-5 Fordeling 49
§ 16-6 Oversikt over midlenes anvendelse 50
§ 17 Varighet 50

Vedlegg A Tjenestepensjonsordning – TPO-vedtekter 51
Vedtekter for tjenestepensjonsordning – TPO 51
Kapittel 1 Pensjonsordningens formål og organisasjon. Samordning, regulering av aktuelle pensjoner 51
§ 1-1 Om ordningen 51
§ 1-2 Avtale om tilslutning 51
§ 1-3 Lovregulering 51
§ 1-4 Regulering av pensjoner 52
§ 1-5 Pensjonsytelser i krig 52
Kapittel 2 Hvem pensjonsordningen omfatter 52
§ 2-1 Ved inngåelse av avtalen 52
§ 2-2 Fast ansettelse 52
§ 2-3 Timelønte, midlertidig ansatte, og arbeid ut over fast ansettelse mv. 52
§ 2-4 Risikodekning før innmelding 53
§ 2-5 Avtalte opptaksvilkår 53
§ 2-6 Uførepensjonister 53

§ 2-7 Endring/utmelding ved gjennomsnittsberegnede medlemskap 53
§ 2-8 Når forsikringsgivers ansvar begynner å løpe og forsikringstakers ansvar 53
§ 2-9 Forsikringsdekning og frivillig medlemskap under permisjon 54
Kapittel 3 Unntak fra medlemskap 55
§ 3-1 Tjenestetid under 3 år 55
§ 3-2 Medlemskap i folketrygden 55
Kapittel 4 Pensjonsgrunnlaget 55
§ 4-1 Fastsettelse av pensjonsgrunnlag 55
§ 4-2 Faste tillegg 55
§ 4-3 Gjennomsnittlig stillingsprosent 55
§ 4-4 Lønn over 12 G 56
§ 4-5 Nedgang i pensjonsgrunnlag 56
§ 4-6 Samtidige stillinger 56
§ 4-7 Regulering av pensjonsgrunnlag 56
Kapittel 5 Medlemstid 57
§ 5-1 Tid som medregnes 57
§ 5-2 Medregning av medlemstid i annen ordning 57
§ 5-3 Fremtidig medlemstid 57
§ 5-4 Avrundingsregler 58
Kapittel 6 Aldersgrense 58
§ 6-1 Aldersgrense 58
Kapittel 7 Alderspensjon 58
§ 7-1 Vilkår for alderspensjon 58
§ 7-2 Overgang til stilling med høyere aldersgrense 59
§ 7-3 Pensjonsgrunnlag 59
§ 7-4 Beregning av alderspensjon 59
§ 7-5 Samtidige arbeidsforhold 60
§ 7-6 Fradrag for sykepenger 60
§ 7-7 Ny innskuddspliktig stilling 60
Kapittel 8 Midlertidig uførepensjon og uførepensjon 61
§ 8-1 Vilkår for midlertidig uførepensjon og uførepensjon 61
§ 8-2 Beregning av midlertidig uførepensjon og uførepensjon 62
§ 8-2 a Barnetillegg 63
§ 8-3 Avkortning av midlertidig uførepensjon og uførepensjon ved arbeidsinntekt 63
§ 8-4 Krav om uførepensjon 64
§ 8-5 Utbetaling av midlertidig uførepensjon og uførepensjon 65
§ 8-6 Revurdering 65
§ 8-7 Fritak for medlemsinnskudd 65
§ 8-8 Tilsvarende anvendelse av forskrifter 66

Kapittel 9 Ektefellepensjon (enkepensjon eller enkemannspensjon) 66
§ 9-1 Vilkår for ektefellepensjon 66
§ 9-2 Beregning av ektefellepensjon 66
§ 9-3 Reduksjon ved inntekt og annen pensjon 67
§ 9-4 Opphør ved gjengifte 68
§ 9-5 Ektefellepensjon etter flere 68
§ 9-6 Fraskilt ektefelle 69
§ 9-7 Registrert partner 69
Kapittel 10 Barnepensjon **69**
§ 10-1 Vilkår for barnepensjon 69
§ 10-2 Beregning av barnepensjon 69
Kapittel 11 Fratreden før aldersgrensen. Oppsatt pensjon. Fortsettelse av premiebetaling 70
§ 11-1 Vilkår for oppsatt pensjon 70
§ 11-2 Omfang 70
§ 11-3 Utbetaling av oppsatt pensjon 70
§ 11-4 Beregning av pensjon 71
§ 11-5 Bortfall av rett til oppsatt pensjon 71
§ 11-6 Melding om rettigheter 72
§ 11-7 Fortsettelse av medlemskap 72
§ 11-8 Permisjon uten lønn 72
Kapittel 12 Utbetaling, tilbakekreving og krav om folketrygdytelser 72
§ 12-1 Betalingsmottaker 72
§ 12-2 Start og opphør av utbetaling 73
§ 12-3 Opplysningsplikt 73
§ 12-4 Tilbakekreving 73
§ 12-5 Renter 74
§ 12-6 Foreldelse 74
§ 12-7 Krav etter folketrygdloven 74
Kapittel 13 Premie 75
§ 13-1 Ansvar for betaling av premie 75
§ 13-2 Premiebetaling 75
Kapittel 14 Opphør og flytting 77
§ 14-1 Opphør eller flytting av pensjonsavtale 77
Kapittel 15 Tvisteløsning 77
§ 15-1 Tvist om forståelse av vedtektene 77
§ 15-2 Anke til Trygderetten 77

Kapittel 16 Pensjonskontoret 78
§ 16-1 Styret 78
§ 16-2 Sekretariatet 79
§ 16-3 Kontingent 79
§ 16-4 Informasjonsplikt for forsikringsgivere 80

Vedlegg B
Veileder for ansatte og ledelse i bedrifter som vurderer å endre pensjonsordning 81
1. Medbestemmelse og representasjon 81
2. Beslutning om utredning 81
3. Krav til varsling 81
4. Gjennomføring av utredningsprosessen 82
5. Hva innebærer det å endre bedriftens pensjonsordning? 82
6. Tidsramme for utredningen 83
7. Se på flere alternativer 84
8. Tilleggsytelser 86
9. Særaldersgrenser og tidligpensjon 87
10. Å sikre opptjente rettigheter 87
11. AFP 88
12. Konsernforhold 88
13. Økonomi 88
14. Lovgiving 89
15. Avtale 89

Vedlegg C
Vedtekter avtalefestet pensjon 91
§ 1 Innledende bestemmelser 91
§ 2 Pensjonsalder 91
§ 3 Vilkår 91
§ 4 Opptjeningskrav 92
§ 5 Pensjonens sammensetting 93
§ 6 Regulering av pensjonen 93
§ 7 AFP og arbeidsinntekt 94
§ 8 Virkningstidspunkt m.v. 94
§ 9 Anke 95
§ 10 Styre 95
§ 11 Administrasjon 95

Vedlegg D
Avtalefestet pensjon (AFP) i bedrifter med alternativ pensjonsordning 96
Innledning 96
I Vedtekter 96
II Ny AFP- ordning 96
III Vilkår for å få ny AFP (Hovedpunkter, se for øvrig vedtektene) 97
IV Pensjonsnivået i den nye AFP- ordningen 97
V AFP- ordningen finansieres på følgende måte: 98

Vedlegg E
Ansatte i vikarbyråer 99

Vedlegg F Veileder
Klargjøring av rollene som faglig veileder og/eller instruktør i lærebedrift 100

Protokolltilførsler 102

Del A Hovedavtalens del A og del C

Del B Hovedtariffavtalen for energiselskaper og datterselskaper med medlemskap i KS Bedrift inngått mellom KS Bedrift og EL og IT Forbundet, Fagforbundet, Delta, og Parat.

§ 1 Generelt

Energiavtalen gjelder for ansatte i energiselskaper og datterselskaper med medlemskap i KS Bedrift.

Det skal opprettes særavtaler om eventuelle utfyllende bestemmelser til denne tariffavtalen ved den enkelte bedrift, jfr. Hovedavtalen del A § 4.5.

§ 2 Ansettelse og oppsigelse

§ 2-1 Ansettelse

Ansettelse foretas i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser. Når søkere står kvalifikasjonsmessig likt, prioriteres kjønnsmessig balanse og ansiennitet.

§ 2-2 Oppsigelse

Oppsigelse foretas i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser. Som hovedregel gjelder, for fast ansatte etter prøvetid, en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra oppsigelsestidspunktet.

§ 2-3 Omplassering

Ved omplassering eller overgang til lavere lønnet stilling i samme bedrift pga. skade, sykdom, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes den ansattes forhold, skal den ansatte som hovedregel beholde sin nåværende lønn som personlig ordning.

§ 2-4 Innskrenkning, rasjonalisering

Ved oppsigelse på grunn av innskrenkning/omlegging kan ansienniteten fravikes når det foreligger saklig grunn, jfr. Hovedavtalen del C § 3-1. Ved beregning av ansiennitet legges sammenhengende ansettelsestid i virksomheten/konsernet til grunn. Før innskrenkning/rasjonalisering iverksettes, skal de lokale partene drøfte mulighetene for sluttvederlagsordninger.

§ 2-5 Innleie, utleie og bortsetting av arbeid

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at sektoren skal være attraktiv og seriøs, og at innleide arbeidstakere skal ha ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er videre opptatt av å hindre urimelige lønns- og arbeidsvilkår (sosial dumping).

Bedriften har ansvar for å påse at utleier/underleverandør har ordnede lønns- og arbeidsvilkår for sine ansatte. På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften gi tilgang til relevant dokumentasjon. Dersom de tillitsvalgte oppfatter betingelsene som urimelige i forhold til sentrale tariffavtaler i området kan dette tas opp til drøfting med bedriften. Hvis drøftingene ikke kommer i gang, kan hver av partene be om bistand fra sine respektive sentrale parter.

Ansatte i bemanningsforetak-/vikarbyråer skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften. Bestemmelsene om innleie fra bemanningsforetak/vikarbyrå er nærmere regulert i vedlegg E til denne avtalen.

§ 2-5.1 Innleie og utleie av arbeidskraft

Innleie av arbeidskraft i henhold til arbeidsmiljøloven kapittel 14, § 14-13, skal så tidlig som mulig, og før innleie eller utleie foretas, drøftes med de tillitsvalgte i henhold til Hovedavtalen del C § 3-1-1, og 3-1-2.

Innleid arbeidskraft skal ha gyldige sertifikater når de utfører arbeid der dette er påkrevd.

§ 2-5.2 Bortsetting av arbeid

Før bortsetting av arbeid foretas skal dette drøftes mellom partene, jfr. Hovedavtalens del C § 3-1.

§ 3 Lønnsbestemmelser

§ 3-1 Lønnsprinsipper

De lokale partene avholder lønnspolitiske drøftinger en gang pr. år. På dette møtet skal arbeidsgiver legge fram nødvendig tallmateriale som bedriftens regnskap, økonomisk status og fremtidsutsikter. Bedriften skal på forespørsel fra tillitsvalgte legge fram lønnsdata for alle ansatte iht. lovbestemmelser og anbefalinger fra Datatilsynet.

Lønn fastsettes etter tariffavtalens minstelønnsprinsipp, jfr. § 3-2, og bedriftens lønnssystem, jfr. § 3-3.

Lønnsdifferensiering mellom arbeidstakere i en bedrift skal foretas etter kriterier fastsatt av de lokale parter, jfr. § 3-3.

Alle ubekvemstillegg, vaktgodtgjørelser eller andre ytelser for arbeid basert på satser i tariffavtalen eller lokale særavtaler skal omregnes til faste månedlige beløp og gjøres pensjonsgivende.

Lønn og ytelser gitt etter Energiavtalens §§ 3-7, 3-7.1, og 3-7.1.1 med unntak av rene bonusavtaler, er pensjonsgivende.

Sikringsbestemmelser
Lønn til hovedtillitsvalgt/hovedverneombud skal fastsettes på grunnlag av det ansvar rollen innebærer og med utgangspunkt i gjennomsnittet av de siste to års pensjonsgivende inntekt.

§ 3-2 Minstelønnssatser

Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Minstelønn pr. 01.07.18
4001	Arbeider	372 876
4002	Arbeidsleder	391 776
4003	Avdelingsleder / ledende sekretær	Ingen
4004	Direktør *	Ingen
4005	Elektromaskinist / Energioperatør	416 976
4006	Energiingeniør	Ingen
4007	Energimontør	416 976
4008	Fagarbeider	386 526
4009	Fagsjef	Ingen
4010	Hovedtillitsvalgt	Ingen
4011	Installasjonsinspektør – DLE	Ingen
4012	Kontrollør	Ingen
4013	Konsulent	Ingen
4014	Merkantilmedarbeider	384 426
4015	Lærling	Ingen
4016	Maskinmester	413 826
4017	Sekretær	389 676
4018	Servicemedarbeider	372 876
4019	Tekniker	Ingen
4020	Unge arbeidstakere/ferievikarer	240 886
4021	Verneleder/HMS-leder	Ingen
4022	Fagarbeider med fagskoleutdanning	406 526
4023	Fagarbeider med fagskoleutdanning (særaldersgrense)	406 526

Minstelønnssatsene fremkommer som resultat av sentrale forhandlinger.

Merknad:
* Bedriftens leder lønnsfastsettes av styret.

§ 3-3 Lønnssystem

Ved den enkelte bedrift skal partene utarbeide og vedlikeholde et lønnssystem som viser bedriftens minstelønn for stillingene og generelle kriterier for stillings-/lønnsvurdering.

Ved lønnsfastsettelsen skal det tas hensyn til kompetanse, ansvar, kompleksitet og verdiskaping. Det skal legges vekt på hvordan den enkelte medarbeider fyller disse kriterier.

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse-utvikling og lønnsutvikling. Partene evaluerer og drøfter den videre utvikling av lønnssystemet årlig.

Arbeidstaker i foreldrepermisjon og andre lønnede permisjoner omfattes av lokale forhandlinger.

§ 3-4 Tarifforhandlinger

Tarifforhandlingene består av et sentralt og et lokalt oppgjør. Partene sentralt fastsetter virkningstidspunktet for det sentrale oppgjøret. Lokale forhandlinger avsluttes senest 15. november det aktuelle året.

§ 3-4.1 Lokalt oppgjør

Etter at sentrale forhandlinger er avsluttet, skal det avholdes forhandlinger mellom bedrift og tillitsvalgte om en lokal pott på grunnlag av bedriftens økonomiske forhold. Hvis de lokale partene er enige om det, kan konsernets økonomiske forhold legges til grunn.

Med mindre de lokale partene blir enige om noe annet, gjennomføres de lokale forhandlingene på denne avtalen med utgangspunkt i bedriftens totale lønnsmasse.

De lokale parter skal gjennomføre årlige evalueringsmøter om de lokale lønns-forhandlingene innen to måneder etter at forhandlingene er gjennomført.

§ 3-4.1.1 Lønnsregulering

Det skal forhandles om fordelingen av den lokale potten.

Alternativt kan partene lokalt avtale at hele eller deler av den lokale potten benyttes av arbeidsgiver til lønnsfastsettelse.

§ 3-4.1.2 Uenighet om lokalt oppgjør og lønnsregulering

Oppnås ikke enighet i det lokale oppgjøret, kan hver av partene bringe saken inn for de berørte sentrale partene for organisatorisk behandling.

Frist for å anke uenighet vedr. lokale forhandlinger og årlig lønnsregulering settes til 15. november i det aktuelle året.

De sentrale partene er enige om at det i slike tilfeller ikke kan settes i verk utbetalinger i henhold til §§ 3-4.1 og 3-4.1.1 før en løsning er på plass etter denne paragrafen.

De sentrale partene kan anbefale fornyet lokal forhandling eller definere den endelige løsningen på tvisten. En av de sentrale partene kan kreve saken brakt inn for voldgift dersom organisatorisk behandling ikke fører fram.

Ved uenighet om lønnsfastsettelse jfr. § 3-4.1.1, 2. ledd, kan de tillitsvalgte på den ansattes vegne, ta saken opp etter at arbeidstakeren eventuelt selv har søkt sin sak løst.

§ 3-5 Beholde og rekruttere arbeidstakere

I de tilfeller det er spesielle problemer med å beholde eller rekruttere kvalifiserte arbeidstakere, vil partene etter drøftinger kunne endre lønn for den enkelte arbeidstaker.

Etter prøvetidens slutt skal det gjennomføres en vurdering av lønnsplasseringen.

§ 3-6 Skifte eller endring av stilling

Ved skifte av stilling eller vesentlig endring av stillingens arbeidsområde, herunder også endring av arbeidstidens lengde, skal det foretas en lønnsvurdering for stillingsinnehaver basert på ny eller endret stilling innen 3 uker etter at slik endring har funnet sted.

Endring av lønn etter slik vurdering gis med tilbakevirkende kraft.

§ 3-7 Anvendelse av resultatbasert avlønning

For å bidra til økt verdiskaping, vil KS Bedrift og organisasjonene anbefale, samt bidra til, at det etableres resultatbaserte avlønningsformer i bedriftene.

Alle medarbeidere bidrar i bedriftens verdiskaping. Partene erkjenner derfor bruk av resultatbaserte avlønningsformer som et viktig redskap for utvikling av bedriften og for en sunn lønnsutvikling.

§ 3-7.1 Utvikling av resultatbaserte avlønningsformer

Når det etter drøftinger mellom de lokale partene er besluttet å bruke produktivitets- eller resultatbaserte bonusordninger, akkord eller lignende, skal ordningens innhold avtales mellom de lokale partene. Ved uenighet om ordningens innhold avgjøres dette ved sentral organisatorisk behandling.

De tillitsvalgte kan kreve opptatt forhandlinger om innføring av resultatbaserte bonusordninger med utgangspunkt i produktivitetstiltak og/eller bedriftens økonomi.

Bonusutbetalinger er ikke en del av den årlige lønnsreguleringen etter § 3-4 og skal holdes atskilt fra denne.

§ 3-7.1.1 Bruk av akkord for installasjonsvirksomhet

Ved bruk av akkord for bedriftenes installasjonsvirksomhet gjøres følgende bestemmelser i Landsoverenskomsten mellom EL og IT Forbundet og NELFO for samme tariffperiode gjeldende:
§§ 3 A, C, F, G og H samt §§ 4 A og B

Tvister i forbindelse med akkord:
For å avgjøre tvister i forbindelse med akkordarbeid – unntatt fastsettelse og fortolkning av priser – oppnevnes en nemnd med to representanter fra KS Bedrift og to fra vedkommende arbeidstakerorganisasjon. Oppnås ikke enighet i nemnda om avgjørelsen av en tvist, kan den avgjøres ved tilkalling av oppmann. Denne oppnevnes av Riksmeklingsmannen hvis nemndas medlemmer ikke blir enige om oppnevningen.

§ 3-8 Avlønning av alderspensjonister

Alderspensjonister kan engasjeres på pensjonistvilkår, herunder AFP-pensjonister som mottar AFP etter pensjonsordningens ordinære regler, jfr. vedlegg C § 3. ledd. Ordningen gjelder ikke AFP-pensjonister iht. vedlegg C § 5 1. og 2. ledd (folketrygdberegnet AFP).

Statens satser gjøres gjeldende. Ut over dette betales ubekvemstillegg iht. lokale særavtaler.

Personer som er engasjert etter denne bestemmelsen, beholder pensjonen uforandret og skal ikke meldes inn i tjenestepensjonsordningen.

§ 4 Diverse bestemmelser

§ 4-1 Stedfortredertjeneste

Enhver ansatt plikter å utføre stedfortredertjeneste.

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling utbetales etter en ukes sammenhengende tjeneste den høyere stillings lønn, jfr. § 3-3, når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde. Bestemmelsen gjelder ikke ved ferievikariat.

Dersom stedfortredertjenesten ikke omfatter alle arbeidsoppgaver eller det hele ansvar som er tillagt stillingen, skal det etter drøftinger med tillitsvalgte fastsettes en passende godtgjøring.

§ 4-2 Konstituering

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

§ 4-3 Lagring av personopplysninger

Innføring av systemer som samler og lagrer data om den enkelte arbeidstaker eller dennes bevegelser kan kun skje etter drøftelser mellom lokale parter og i henhold til Hovedavtalens del C § 3- 1 og lovbestemmelser, herunder GDPR. Systemer kan bare benyttes til det formål som er angitt under drøftingene. Det skal avklares hvem som skal ha innsyn i de innsamlede data, hva dataene kan brukes til, hvordan og hvor lenge de skal oppbevares.

§ 4-4 Faglig veileder/instruktør

I godkjente lærebedrifter skal det i henhold til opplæringslovas (LOV-1998-07-17-61) § 4-3 være faglig veileder eller instruktør. Den som utpekes til å være faglig

veileder eller instruktør, og har gjennomført de pålagte kurs, gis et månedlig tillegg på minst kr. 1.000.- i den perioden man har veiledningsansvar for lærling.

§ 5 Arbeidstid

§ 5-1 Definisjon

Med arbeidstid menes den tiden arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver. Aktivt arbeid regnes i sin helhet med i arbeidstiden.

De lokale partene skal definere hvilke stillinger som faller utenfor arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 10, jfr. arbeidsmiljøloven § 10-12. Partene skal som grunnlag for drøftingene ta utgangspunkt i stillingenes selvstendighet og ledende karakter, herunder muligheten for selv å avgjøre tidspunkt for overtidsarbeid.

Dersom arbeidstaker unntas fra arbeidsmiljølovens kap. 10 med referanse til § 10-12 pkt. 1 eller 2, skal det på forespørsel gis en skriftlig begrunnelse. Ved ansettelse av nyutdannede bør begrunnelsen gis uoppfordret.

Dersom kompensasjon for overtid inkorporeres i fastlønn, skal slik kompensasjon defineres beløpsmessig. Hvis overtiden over året skulle vise seg å overstige det grunnlaget godtgjøringen er fastsatt på, har vedkommende arbeidstaker rett til et ytterligere tillegg for den overskytende tid.

Merknad:
Dersom endringer i arbeidsmiljøloven eller dens forskrifter tilsier det, tar partene forbehold om å endre denne bestemmelsen i tariffperioden.

§ 5-2 Ordinær arbeidstid

Ordinær arbeidstid for de ulike arbeidstidskategoriene er basert på definisjonene i arbeidsmiljøloven § 10-4.

A) Ukentlig arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer for ordinært arbeid og normalt legges i tidsrommet 06.00 – 17.00.

B) Ukentlig arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer ved døgnkontinuerlig skiftarbeid.

C) Ukentlig arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 33,6 timer ved helkontinuerlig skiftarbeid.

D) Alt arbeid utenfor ordinær arbeidstid som ikke er ordinært overtidsarbeid, skift/turnus eller reise, omfattes av § 5-5. Dette får ikke virkning for allerede inngåtte avtaler (Inngått før 1.6.12) som regulerer tilsvarende forhold. Slike avtaler virker lokalt inntil utløpsdato.

§ 5-3 Arbeidstidens inndeling

Arbeidstidens inndeling, herunder eventuell innføring av fleksibel arbeidstid, drøftes med vedkommende organisasjons tillitsvalgte.

§ 5-4 Dager før helligdager

Arbeidstakere med ordinær dagarbeidstid slutter arbeidet, uten trekk i lønn, kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jule- og nyttårsaften.

Beordret tjeneste på nevnte dager/aftener godtgjøres i henhold til § 6-1.1.

Dette gjelder også for deltidsansatte.

§ 5-5 Forskjøvet arbeidstid

Under ekstraordinære forhold eller når driftsmessige hensyn gjør det nødvendig, kan partene lokalt avtale forskjøvet arbeidstid.

Det betales 50 % tillegg av vanlig timelønn for den tiden som faller utenom ordinær arbeidstid mellom kl. 06.00 og 21.00. 100 % tillegg betales mellom kl. 21.00 og 06.00 samt på lørdager, søndager og etter ordinær arbeidstids slutt på dager før helgedager.

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

§ 5-6 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet (hjemmevakt)

Med beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet forstås en vaktordning der arbeidstakeren er tilgjengelig og kan varsles på den måten arbeidsgiver finner hensiktsmessig. For beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet gjelder arbeidsmiljølovens § 10-4 (3).

Bedrifter som, uten å ha inngått lokal avtale om det, har en annen omregningsfaktor enn lovens hovedregel, må drøfte endring av denne med tillitsvalgte i bedriften. Det vises til Hovedavtalens del C § 3-1.1.

Dersom en av partene velger å fremme saken for Arbeidstilsynet, og dette gjøres innen tre uker etter drøftingsmøtet, skal eventuell endring utstå til Arbeidstilsynet har truffet vedtak i saken.

Behovet for og omfang av vaktordninger skal drøftes med de tillitsvalgte før vaktordning iverksettes og vaktplan utarbeides. Vaktordningen skal innarbeides i en plan, jfr. arbeidsmiljøloven §§ 10-3, 10-4 og 10-5.

§ 5-6.1 Ukevakt, døgnvakt og helgevakt

Med ukevakt forstås en vakt utenom ordinær arbeidstid fra arbeidstidens slutt på en ukedag til arbeidstidens begynnelse på tilsvarende dag i uken etter. Med døgnvakt forstås en vakt fra arbeidstidens slutt en dag til arbeidstidens begynnelse neste dag. Med helgevakt forstås en vakt fra arbeidstidens slutt dagen før helgedagen til arbeidstidens begynnelse dagen etter helgedagen.

§ 5-6.2 Vakt på vaktrom

Vakt på vaktrom er passiv arbeidstid, jfr. arbeidsmiljøloven § 10-4 (2) og (3). Arbeidstiden regnes som 1:1.

Vakt på vaktrom skal innarbeides i en arbeidsplan og skal bygge på avtale mellom arbeidsgiveren og de tillitsvalgte, jfr. arbeidsmiljøloven §§ 10-3 og 10-5.

Ved hyppige utkallinger på denne type vakt, som medfører at vaktens karakter ikke lenger er i samsvar med arbeidsmiljøloven § 10-4 (2) og (3), skal bruk av vakt på vaktrom revurderes.

En time vakt på vaktrom skal betales med 1/3 timelønn.

§ 5-6.3 Faste inspeksjoner og planlagte arbeider

Faste inspeksjoner og planlagte arbeidsoppgaver som av praktiske eller andre grunner utføres av vakthavende utenom vanlig dagarbeidstid, anses som en del av den ordinære arbeidstiden.

§ 5-6.4 Deltakelse på vakt

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

Arbeidstakere over 60 år bør så vidt mulig fritas for vakt.

Vakten skal fordeles på minst fire. Hvor dette ikke er mulig opptas drøftinger med vedkommende organisasjons tillitsvalgte om alternative, midlertidige løsninger.

Etter gjennomførte drøftinger med de tillitsvalgte fastsetter bedriften instruks for vaktordningen.

§ 5-6.5 Vaktplan – sykdom

Arbeidstaker som er eller blir syk på det tidspunktet han etter arbeidsplanen skulle hatt beredskapsvakt, har krav på den fritiden han normalt ville ha opptjent i henhold til arbeidsplanen.

Om arbeidstaker er eller blir syk på det tidspunkt han etter arbeidsplanen normalt skulle hatt fri, vil han ikke ha krav på å få fridagene erstattet.

§ 5-6.6 Vaktplan – vikar

Vikar som går inn i oppsatt arbeidsplan gis vakttillegg og fritid etter samme regel som den arbeidstakeren vedkommende erstatter.

Dersom vikar går inn i vakt på kort varsel, kan partene lokalt avtale økt kompensasjon.

De lokale parter definerer begrepet kort varsel i lokal særavtale.

§ 5-6.7 Kompensasjon overordnet vakt

Kompensasjon for vaktbelastningen samt kompensasjon for utrykninger og aktivt arbeid på vakten skal være minimum kr. 435,- pr. vaktdøgn etter forhandlinger med de berørte tillitsvalgte.

Under forhandlingene skal det avklares hva kompensasjonen dekker av aktivt arbeid på vakten. Ved fastsettelse av kompensasjonen skal det tas hensyn til feilhyppighet, vaktens karakter og kompleksitet.

Godtgjøringen forhøyes med 100 % for vakt på søn- og helgedager og dager før disse, jule- og nyttårsaften samt 1. og 17.mai. Det samme gjelder for vakt fra fredag til lørdag når vedkommende ikke har ordinært arbeid på lørdag.

§ 5-6.8 Kompensasjon underordnet vakt

Ukevakt kompenseres med min. kr. 260,- pr. vaktdøgn.

Godtgjøringen forhøyes med 100 % for vakt på søn- og helgedager og dager før disse, jule- og nyttårsaften samt 1. og 17. mai. Det samme gjelder for vakt fra fredag til lørdag når vedkommende ikke har ordinært arbeid på lørdag.

Utrykning på vakt godtgjøres iht. eventuelle lokale avtaler/ordninger, dog minimum iht. overtidsbestemmelsene i § 6 for faktisk medgått tid..

§ 5-6.9 Spesielle forhold

Utgifter til reise ved utrykning på hjemmevakt godtgjøres etter reiseregulativ og lokale reisebestemmelser. Dette gjelder også eventuelt ekstramannskap.

§ 5-6.10 Avspasering /økonomisk kompensasjon

Vakt skal avspaseres etter avsluttet vakt i henhold til arbeidsmiljølovens regler. For pålagt arbeid på avspaseringsdag i henhold til arbeidsplanen skal avspaseringsdag erstattes og flyttingen kompenseres med 50 % tillegg. Annet arbeid på avspaseringsdag kan avtales innenfor begrensninger som er gitt i arbeidsmiljøloven § 10-4.

§ 5-6.11 Vaktbil

Når vakten pålegges å bruke bedriftens vaktbil eller arbeidsbil i forbindelse med krav til utrykningstid, er det bedriftens ansvar at ordningen utformes på en slik måte at vakten ikke blir skattemessig belastet.

§ 5-7 Elektronisk kommunikasjon

Når elektroniske kommunikasjonsmidler på arbeidsgivers anmodning må benyttes etter arbeidstidens slutt, skal nødvendige utgifter dekkes av bedriften.

§ 5-8 Pålagte møter og kurs

Når den ansatte pålegges av arbeidsgiver å delta på møter eller kurs, defineres møte-/kurstiden som arbeidstid.

§ 6 Overtid

Overtidskompensasjon ytes for avtalt arbeid utover ordinær arbeidstid.

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer pr. år. Ved akkord beregnes prosent-tillegget av den ordinære lønna.

§ 6-1 Overtidskompensasjon for ansatte med dag- og skiftarbeid

§ 6-1.1 133 1/3 %

For overtidsarbeid utført på helge- og høytidsdager og påskeaften, samt etter kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag og på pinse-, jul- og nyttårsaften.

§ 6-1.2 100 %

For overtidsarbeid utført mellom kl. 21.00 og kl. 06.00.

For overtidsarbeid påbegynt før kl. 06.00 som varer fram til arbeidstidens begynnelse.

For overtidsarbeid på lørdager og søndager.

For overtidsarbeid utført etter den ordinære arbeidstidens slutt på dager før helge-dager.

§ 6-1.3 50 %

For overtidsarbeid utført til annen tid enn nevnt foran.

§ 6-1.4 Overtid etter tilkalling

Overtidsarbeid som etter tilkalling ikke finner sted umiddelbart etter eller før den ordinære arbeidstid, godtgjøres som om arbeidet varte i minst 2 timer. Bestemmelsen gjelder ikke overtidsarbeid som har sammenheng med vakt- eller beredskapstjeneste.

§ 6-2 Vernebestemmelser

I henhold til arbeidsmiljølovens § 10-8 skal arbeidstaker som hovedregel ha minimum 11 timers sammenhengende hvile i løpet av 24 timer, med mindre de lokale partene har avtalt noe annet, dog minimum 8 timer.

Overtidsarbeid etter kl. 23.00 avspaseres time for time den påfølgende arbeidsdagen uten trekk i lønn, med mindre arbeidsmiljølovens § 10-8 gir rett til ytterligere fri. Ved overtidsarbeid som starter før kl. 23.00 og varer til etter kl. 03.00, avspaseres hele den påfølgende arbeidsdagen uten trekk i lønn.

Ovennevnte gjelder ikke ved kortvarige utrykninger i forbindelse med beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet. De lokale parter definerer begrepet kortvarig utrykning i lokal særavtale.

§ 7 Ferie

Bestemmelsene i denne paragrafen kommer i tillegg til ferieloven.

§ 7-1 Erstatning av ferie, jfr. ferielovens § 9 (1)

Arbeidstakere som godtgjør ved legeattest at vedkommende under ferie har vært helt arbeidsufør, kan kreve at et tilsvarende antall virkedager ferie utsettes og gis som ny ferie senere i ferieåret. Kravet må fremsettes uten ugrunnet opphold etter at arbeidet er gjenopptatt.

§ 7-2 Feriepengeutbetaling

Feriepenger kan utbetales i juni måned i ferieåret. Dette gjelder også dersom deler av ferien forskutteres eller overføres.

Benytter arbeidstakeren seg av lovens adgang til å overføre ferie til det følgende ferieår eller til å avvikle forskuddsferie, skal ikke feriepengegrunnlaget av den grunn endres. I slike tilfeller skal det ved sluttoppgjør foretas korrigering i samsvar med faktisk ferieavvikling i opptjeningsår og ferieår.

§ 7-3 Avtalefestet ferie

§ 7-3.1 Antall feriedager

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

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

§ 7-3.2 Feriepenger

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

§ 7-3.3 Fastsetting av tid for ferien

Fastsetting av den avtalefestede ferien og underretning om fastsettelse skjer etter samme regler som for den lovbestemte ferien.

§ 7-3.4 Rett til feriefritid

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

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

§ 7-3.5 Sammenhengende ferie

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

De sentrale partene oppfordrer partene lokalt til å plassere den avtalefestede ferien slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jule- og nyttårs helgen.

§ 7-3.6 Overføring av ferie

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

§ 7-3.7 Skiftarbeidere

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

§ 8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon

Bestemmelsene i denne paragrafen kommer i tillegg til folketrygdloven og arbeidsmiljøloven.

§ 8-1 Utbetaling av lønn

Bedriften utbetaler lønn under sykdom og foreldrepenger til arbeidstakere som omfattes av § 1 hele den tid arbeidstakeren har rett til slik stønad etter folketrygdloven. Refusjonsbeløpet fra folketrygden for tilsvarende periode tilfaller bedriften. Retten til lønn etter denne paragrafen opphører når tilsettingsforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunkt over på folketrygden.

§ 8-1.1 Fradrag for trygd

I ytelsene etter § 8-1 skal det gjøres fradrag for offentlige trygdeytelser som arbeidstakeren mottar i perioden. Dersom det blir innvilget trygdeytelser for et tidsrom tilbake hvor lønn under sykdom eller foreldrepenger allerede er utbetalt, kan bedriften kreve overført en så stor del av trygdeytelsene at lønn under sykdom og foreldrepenger for tilsvarende tidsrom dekkes.

§ 8-2 Sykdom

§ 8-2.1 Retten til sykelønn

Arbeidstakere som omfattes av § 1 har rett til lønn under sykdom i henhold til § 8-2.2 fra første sykedag dersom vedkommende har tiltrådt stillingen.

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

§ 8-2.2 Omfang/lønnens størrelse

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

Med full lønn i denne bestemmelsen menes ordinær lønn, faste årsbeløp og tillegg etter oppsatt plan.

§ 8-2.3 Meldinger/dokumentasjon/kontroll

§ 8-2.3.1 Dokumentasjon

Retten til lønn under sykdom bortfaller dersom fraværet ikke blir tilfredsstillende dokumentert. Tilfredsstillende dokumentasjon er egenmelding i arbeidsgiver-perioden. Egenmelding kan nyttes for inntil 8 kalenderdager om gangen. For fravær ut over arbeidsgiverperioden kreves Medisinsk vurdering av arbeidsmuligheter ved sykdom, og etter 8 uker kreves Utvidet legeerklæring.

§ 8-2.3.2 Friskmelding

Bedriften kan kreve friskmelding fra lege før arbeidet gjenopptas, når sykdommen har vart utover egenmeldingsperioden.

§ 8-3 Svangerskap og fødsel mv.

Lønn (foreldrepenger) beregnes på samme måte som lønn under sykdom for hele permisjonstiden (jfr. § 8-2).

§ 8-3.1 Arbeid under svangerskapet

Hvis arbeidet pga. svangerskapet ikke kan utføres tilfredsstillende, kan arbeidsgiver drøfte med arbeidstakeren og hennes tillitsvalgte at inntil 1 ½ måned av permisjonen skal tas før nedkomstdatoen. Arbeidstakerens ønske skal tillegges avgjørende vekt. Gravid arbeidstaker som etter lov eller forskrift må slutte i arbeidet pga. risikofylt arbeidsmiljø, får en utvidet rett til lønn som svarer til perioden fra fratredelsen og frem til fødselen. Tilsvarende rett til lønn gis arbeidstaker som kan omplasseres. Permitteringen skal ikke berøre de uker kvinnen har rett til som ordinær fødselspermisjon.

§ 8-3.2 Sykdom under svangerskap

Hvis det oppstår sykdom under svangerskap, får arbeidstakeren lønn under sykdom etter § 8-2 inntil nedkomsten, så fremt sykdommen legitimeres ved legeattest.

§ 8-3.3 Ny permisjon

Arbeidstaker som har hatt fødselspermisjon med lønn, må ha gjeninntrådt i stillingen for å få lønn under ny fødselspermisjon.

§ 8-3.4 Amming

Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn.

§ 8-3.5 Omsorgspermisjon for foreldre/partnere

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

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

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

§ 8-4 Adopsjon – ett/flere barn

Ved adopsjon av barn under 15 år gis adoptivforeldre som har vært yrkesaktive med pensjonsgivende inntekt minst 6 av de siste 10 måneder før permisjonen tar til, rett til permisjon med lønn for samme tidsrom som arbeidstakeren får adopsjonspenger etter folketrygdloven kapittel 14.

Lønn beregnes som i § 8-2.

§ 8-5 Barns og barnepassers sykdom

Lønn utbetales etter reglene om egen sykdom; jfr. § 8-2 og folketrygdloven kapittel 9.

Fraværet må legitimeres; jfr. § 8-2.3.

§ 9 Lønn under avtjening av militærtjeneste o.l.

Rett til lønn etter denne paragrafen gjelder for ansatte med minimum 1 års sammenhengende fast ansettelse i bedriften under avtjening av militærtjeneste, sivil tjenesteplikt, samt plikttjeneste i sivilforsvaret, heimevernet eller politireserven.

Arbeidstakere med fast ansettelse utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelse fra militære myndigheter. Deltidsansatte utbetales forholdsmessig.

§ 9-1 Gjeninntredelse i stillingen

Forutsetningen for lønnsutbetaling, er at vedkommende forplikter seg til å gjeninntre i tjenesten for et tidsrom som tilsvarer lønnet permisjon og maksimum 1 år.

§ 10 Ytelser etter dødsfall / gruppelivsforsikringer

§ 10-1 Etterlatte

For arbeidstaker som er tilsatt i virksomheten, herunder arbeidstakere som går på attføring eller uføretrygd, utbetales ved dødsfall et engangsbeløp til ektefelle, partner iht. lov om registrert partnerskap, samboer eller andre som for en vesentlig del ble forsørget av arbeidstakeren.

§ 10-2 Beløpsfastsettelse

Under 51 år	10,0 G
51	9,5 G
52	9,0G
53	8,5 G
54	8,0 G
55	7,5 G
56	7,0 G
57	6,5 G
58	6,0 G
59	5,5 G
60 år og over	5,0 G

(G = grunnbeløpet i henhold til folketrygdloven)

§ 10-3 Forsikringssummens begunstigelse

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

A) Avdødes ektefelle (se dog bokstav C)
B) Samboer (se dog bokstav C)
C) Barn under 25 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle eller samboer.
D) Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.

§ 10-4 Samboer

Som samboer regnes person som har felles bopel og felles barn med arbeidstakeren, eller som kan dokumentere at samboerforholdet har bestått i de siste 2 år. Dette gjelder ikke dersom det på det tidspunktet forsikringstilfellet inntrådte, forelå forhold som var til hinder for at lovlig ekteskap kunne inngås. Likt med ekteskap etter denne bestemmelse regnes registrert partnerskap etter lov av 30.04.1993.

§ 10-5 Utbetaling til dødsboet

Om det ikke finnes etterlatte som nevnt ovenfor, utbetales 1,5 månedslønn, dog minst 1/2 G til dødsboet.

§ 10-6 Forsikring

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

§ 11 Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom

§ 11-1 Yrkesskade

Ved yrkesskade eller yrkessykdom (godkjent av Rikstrygdeverket som yrkesskade) som følge av arbeid i virksomheten, tilstås en engangserstatning utregnet etter grunnbeløpet i henhold til folketrygdloven på skademeldingstidspunktet.

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

§ 11-2 Skade på reise

Tilsvarende erstatning som ytes etter § 11 pkt. 11.1-11.7, utbetales når arbeidstakeren skades ved ulykke på direkte reise mellom hjem og arbeidssted, og på tjenestereise, samt når de lokale partene har inngått avtale om direkte oppmøte, se § 13-5.

§ 11-3 Alle tilsatte/tidligere tilsatte

Alle arbeidstakere tilsatt i virksomheten omfattes av ordningen. Arbeidstakere som har vært tilsatt i virksomheten dekkes også, forutsatt at skaden ble konstatert etter 01.05.86.

§ 11-4 Tap i fremtidig erverv

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

§ 11-5 Menerstatning

Ved varig medisinsk invaliditet på minst 15 % ytes i tillegg menerstatning på følgende måte:
15 % – <30 % medisinsk invaliditet 1 G
30 % –70 % medisinsk invaliditet 2 G
Over 70 % medisinsk invaliditet 3 G

§ 11-6 Yrkesskade eller yrkessykdom som medfører død

Når yrkesskade eller yrkessykdom medfører død, utbetales et beløp på 15 G til de etterlatte som definert i § 10-3.

§ 11-7 Samordning av §§ 10 og 11

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

§ 11-8 Samordning av reglene med lov om yrkesskadeforsikring

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

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

§ 11-9 Forsikringsplikt

Virksomheten plikter å tegne forsikring som dekker ytelsene etter § 11; jfr. for øvrig § 10.

§ 12 Pensjonsforhold

§ 12-0 Definisjon

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

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

Det vises til forbehold i meklingsmannens forslag (2010), pkt. IV, litra a), i meklingen mellom LO Kommune og KS

§ 12-1 Tjenestepensjonsordning

Alle arbeidsgivere skal ha pensjonsordning for sine tilsatte.

Arbeidsgiver og lokale arbeidstakerparter som til sammen representerer mer enn 2/3 av de fagorganiserte arbeidstakerne, kan inngå avtale om endringer i bedriftens gjeldende pensjonsordning.

Før slik avtale kan inngås, skal det gjennomføres en prosess som sikrer at tillitsvalgte og ansatte i bedriften gis grundig informasjon om hva en endring av bedriftens pensjonsordning vil innebære for den enkelte. De sentrale partene skal informeres om at en slik prosess starter. Hvis endringen åpner for valgmuligheter for de ansatte, skal de ulike alternativene belyses tilsvarende.

Vedlegg B gir retningslinjer for gjennomføring av en slik prosess. Disse retningslinjene har samme status som tariffavtale. Ved tvister om gjennomføring av en slik prosess kan ikke en av partene ensidig vedta, iverksette eller gjennomføre en endring.

Bedrifter som ikke har endret fra opprinnelig offentlig tjenestepensjon, er tariffmessig forpliktet etter de øvrige bestemmelsene under §§ 12-1, 12-2 og 12-3.

§ 12-1.1 Pensjonsordningen skal omfatte alle tilsatte (faste og midlertidige).

§ 12-1.2 Pensjonsordningen skal garantere medlemmene en samlet alders/pensjon på minst 66 % av pensjonsgrunnlaget ved full opptjening. Pensjonsordningen skal også gi rett til uføre-, ektefelle- og barnepensjon.

Pensjonsopptjeningen skal skje lineært, dvs. man skal opptjene like store deler av full pensjon for hvert år man er medlem. Kravet til full opptjening settes til 30 år. For de som fratrer med oppsatt pensjon settes kravet til full opptjening til maksimalt 40 år.

Pensjonsgrunnlaget beregnes i samsvar med § 12.1.9 jfr. § 12.3.

§ 12-1.3 Levealdersjustering

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

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

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

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

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

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

§ 12-1.4 Garantibestemmelsen

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

Garantien gjelder tidligst fra 67 år og anvendes på summen av

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

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

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

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

Dersom alderspensjon etter denne ordningen er tatt ut etter 67 år, skal alderspensjon fra folketrygden som inngår i garantiberegningen etter annet ledd bokstav b, beregnes som basispensjon dividert med forholdstallet på det tidspunktet medlemmet fratrer med alderspensjon etter denne ordningen. Eventuelt

basispensjonstillegg etter folketrygdloven § 19-9 tredje ledd og tillegg etter folketrygdloven § 19-14 femte ledd regnes med.

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

§ 12-1.5 Fastsettelse av aldersgrenser og regler om rett til å ta ut alderspensjon før nådd aldersgrense skal følge de samme prinsipper som gjelder i Statens pensjonskasse. Pensjonskontorets styre foretar nødvendige tilpasninger, jfr. TPO-vedtektene § 16-1.

§ 12-1.6 Regulering av alderspensjon

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

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

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

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

Pensjonsgrunnlaget for medlemmer som fratrer sin stilling uten rett til straks å få pensjon eller avtalefestet pensjon fra arbeidsgiver, jfr. TPO-vedtektenes § 11-1,

reguleres med lønnsveksten fram til tidspunktet det ytes pensjon etter denne pensjonsordningen.

Når en arbeidstaker har gått over fra et høyere til et lavere samlet pensjonsgrunnlag, skal pensjonsgrunnlaget slik det fremkommer av § 12-3.3 reguleres tilsvarende.

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

§ 12-1.7 Pensjonsrettighetene skal være omfattet av overføringsavtale mellom lovfestede tjenestepensjonsordninger, offentlige pensjonskasser og livselskap som forvalteroffentlige tjenestepensjonsordninger, slik at samlet pensjon regnes som om den var opptjent i den ordning man sist er medlem av. Det vises til vedtektene for TPO § 5-2.

§ 12-1.8 Pensjonsrettighetene, herunder lineært beregnede og regulerte oppsatte pensjonsrettigheter, skal for alle ytelsers vedkommende være forsikringsmessig dekket i et forsikringsselskap eller en pensjonskasse.

Dersom KS Bedrifts medlemmer ikke har, eller kan ha full forsikringsdekning for pensjonsforpliktelsene, står arbeidsgiver ansvarlig for eventuelle differanseytelser som selvassurandør.

§ 12-1.9 Pensjonsgrunnlaget fastsettes ut fra fast lønn og pensjonsgivende tillegg. Det tas ikke hensyn til lønn inklusive tillegg som overstiger 12 G.

§ 12-1.10 Ved skifte av selskap/pensjonskasse skal dette drøftes med de tillitsvalgte.

Drøftingsplikten inntrer tidligst mulig og senest før oppsigelse er vedtatt og levert dagens leverandør av tjenestepensjonsforsikring.

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

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

Merknad:
De bedriftene som pr. 31.12.1998 hadde tjenestepensjonsordningen sin forsikret i privat livselskap, beholder sin status så lenge de har denne tilknytningen, uavhengig av bestemmelsen om utjevningsfellesskap etter § 12.1.10 annet og tredje ledd, jfr. TPO-vedtektene § 13-2 tredje ledd.

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

§ 12-1.11 Premien

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

§ 12-2 Avtalefestet pensjon (AFP)

Med avtalefestet pensjon – AFP – menes den pensjon en arbeidstaker har rett til i samsvar med denne tariffavtalen og de til enhver tid gjeldende vedtekter for avtalefestet pensjon.

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

§ 12-3 Tilleggslønn og forholdet til pensjonsgivende inntekt

§ 12-3.1 Vilkår for pensjonsgrunnlaget

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

All godtgjøring i tillegg til vanlig lønnsplassering kan kun gjøres pensjonsgivende når den er godtgjort gjennom tilleggslønn som faste og variable tillegg knyttet til arbeidsytelse, og blir utbetalt på samme måte som regulativlønnen.

Dette gjelder følgende ytelser:
– lørdags-, søndags-, kvelds- og nattillegg som er regulert i lokal særavtale
– ytelser som etter sentrale særavtaler er pensjonsgivende

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

§ 12-3.2 Lønnsforhøyelse kort tid før pensjonsalder

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

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

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

§ 12-3.3 Nedgang i pensjonsgrunnlaget

Tillegg i alderspensjon på grunn av tidligere høyere lønnsnivå gis når medlemmet i en sammenhengende periode på 2 år har hatt et gjennomsnittlig pensjonsgrunnlag – målt i antall grunnbeløp (G) – som er høyere enn pensjonsgrunnlaget på fratredelsestidspunktet. (For deltidstilsatte benyttes pensjonsgrunnlaget omregnet til full stilling ved denne sammenligningen.)

Pensjonen beregnes i så fall slik:

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

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

For at en nedgang i lønn pga. redusert tilleggslønn skal få innvirkning på fastsettelse av pensjonsgrunnlaget, må nedgangen utgjøre minst 10 % av folketrygdens grunnbeløp.

§ 12-4 Arbeidstakere med særaldersgrenser

Arbeidstakere med særaldersgrenser under 67 år, og som ikke har opptjent fulle pensjonsrettigheter, jfr. § 12-1.2, kan fortsette i stilling til fylte 67 år dersom vedkommende ønsker det.

§ 12-4.1 Dagens særaldersgrenser opprettholdes uendret, jfr. § 12-1.5.

§ 13 Reisebestemmelser

Bestemmelsene i denne paragrafen gjelder hvis ikke annet avtales lokalt.

§13-1 Tjenestereiser innenlands

De til enhver tid gjeldende bestemmelser for statens tjenestemenn i «Særavtale for reiser innenlands for statens regning» med hensyn til skyssutlegg, nattillegg, kostgodtgjøring og administrativ forpleining, gjøres gjeldende for arbeidstakere i energisektoren for tjenestereiser innenlands.

Med tjenestereiser menes pålagte og/eller godkjente reiser av ikke fast karakter i oppdrag for arbeidsgiver/oppdragsgiver.

Dersom det oppstår en skade eller foreligger et tap som påføres arbeidstaker i forbindelse med tjenestereise for eksempel ved bruk av egen bil, skal arbeidsgiver kompensere evt. tap i henhold til prinsippene i kgl. res. av 27. oktober 2017. Dette gjelder også tap av bonus samt egenandel knyttet til forsikringsoppgjøret ved bruk av bil i tjeneste.

§13-1.1 Tjenestereiser innenlands

Ved pålagt reisevirksomhet som faller utenfor den ordinære arbeidstiden, skal det forhandles lokalt om kompensasjon.

Dette gjelder ikke for arbeidstakere som er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

§ 13-2 Tjenestereiser utenlands

De til enhver tid gjeldende bestemmelser for statens tjenestemenn i «Særavtale for reiser utenlands for statens regning» med hensyn til skyssutlegg, nattillegg, kostgodtgjøring og administrativ forpleining, gjøres gjeldende for arbeidstakere i energisektoren for tjenestereiser utenlands.

Dersom det oppstår en skade eller foreligger et tap som påføres arbeidstaker i forbindelse med tjenestereise for eksempel ved bruk av egen bil, skal arbeidsgiver kompensere evt. tap i henhold til prinsippene i kgl. res. av 10. juni 1983. Dette gjelder også tap av bonus samt egenandel knyttet til forsikringsoppgjøret ved bruk av bil i tjeneste.

§ 13-2.1 Reisetid

For arbeidstakere som pålegges å reise utenom ordinær arbeidstid, skal det før avreise inngås avtale med arbeidsgiver om godtgjøring eller avspasering av denne reisetiden.

Dette gjelder ikke for arbeidstakere som er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

§ 13-3 Reiser og opphold på anlegg innenlands - arbeidsreiser

Denne bestemmelsen gjelder ved reise til og opphold på anlegg som medfører at arbeidstakeren ikke kan ha nattkvarter i eget hjem.

De lokale partene avtaler godtgjøring og tillegg for denne type oppdrag før arbeidet igangsettes, dog slik at minimum tillegg for denne type arbeid er 15 % tillegg på timelønn og at diettgodtgjørelsen følger statens sats.

Fradrag for frokost, lunsj og middag er henholdsvis 10 %, 40 % og 50 %, når arbeidsgiver dekker måltider.

§ 13-3.1 Varsel om reiseoppdrag

Så snart som mulig og i god tid før avreise skal bedriften orientere den enkelte om reiseoppdraget. De tillitsvalgte skal så tidlig som mulig også bli orientert om reiseoppdraget og hvilke forutsetninger som gjelder for det enkelte oppdrag. Orienteringen skal så vidt mulig gis av ansvarlig saksbehandler. Den enkelte arbeidstaker og tillitsvalgte skal få vite hvem som er bedriftens ansvarlige på det enkelte oppdrag. Orienteringen skal også omfatte verne- og miljøtjeneste på anlegget.

Ved eventuell uoverensstemmelse avklares dette mellom partene på bedriften.

Alle arbeidstakere som skal delta i oppdraget, gis all nødvendig skriftlig informasjon. Kopi av denne informasjonen gis de tillitsvalgte.

§ 13-3.2 Reiseforberedelser

Det avtales tid for private reiseforberedelser som godtgjøres med ordinær lønn. Fri ved hjemkomst avtales for hvert enkelt oppdrag og betales med ordinær lønn.

§ 13-3.3 Reiser til og fra anlegg

A) Ved oppstart og avslutning av anlegg, samt ved jul, påske, pinse og sommerferie, betales reiseutgiftene etter regning med hjemstedet som utgangspunkt. Partene avtaler ut i fra reisetid og -kostnader hva som er den mest hensiktsmessige reisemåten.
B) Reisetid i forbindelse med oppstart og avslutning av anlegg regnes som ordinær arbeidstid og godtgjøres med ordinær timelønn eller avspaseres time for time når reisetiden faller utenfor normal arbeidstid iht. arbeidsplanen.
C) Det samme gjelder når en arbeidstaker har oppstart/avslutning som avviker fra anleggets ordinære oppstart/avslutning.
D) Reiser på fridager skal så vidt mulig unngås.
E) Bedriften plikter å tegne reise-/ulykkesforsikring for sine arbeidstakere.

§ 13-3.4 Hjemreiser i anleggstiden

A) Ved anlegg med varighet mer enn 2 uker gis det en fri hjemreise etter 2 ukers tilstedeværelse på anlegget, deretter en fri hjemreise hver 2. uke. Hjemreise tilpasses høytider som jul, nyttår, påske, pinse og ferie ifølge ferieplan. Hvor det er naturlig kan flere anlegg slås sammen før fri hjemreise gis etter 2 uker.
B) Reisetid etter denne paragrafen regnes ikke som arbeidstid.
C) Kompensasjon for reisetid i anleggstiden avtales lokalt før reisen/anlegget starter.

§ 13-3.5 Gangtid på anlegg

A) Ved arbeid utenfor bedriften hvor arbeidstakerne ikke kan ha nattopphold i sitt hjem, kan evt. avtale om direkte oppmøte i § 13-5 benyttes tilsvarende, dog slik at innkvarteringsstedet er utgangspunktet.
B) På anlegg med store interne avstander kan det gjøres avtale om gangtid i forbindelse med spisepause.

§ 13-3.6 Retningslinjer for innlosjering i bedriftens regi

Det vises til arbeidsmiljølovens §§ 4-1 og 4-4.

Når det ikke er mulig med innlosjering på hotell, skal bedriften skaffe innlosjeringssted i nærhet av anleggsstedet. Innlosjeringsstedet skal ligge slik at arbeidstaker minst mulig sjeneres av støy og larm fra maskiner og transportvogner.

Der hvor det er formålstjenlig, kan det avtales privat innkvartering. Privat innkvartering betyr i denne sammenheng leie av hybel, leilighet, eventuelt hele hus. Slike innkvarteringssteder skal være møblert iht. vanlig standard med tilgang til bad, WC,

radio, TV og telefon, og være i forskriftsmessig stand. Lisenser betales av bedriften. Innkvarteringsstandard skal være enkeltrom (soverom). Der hvor flere arbeidstakere deler dusj og toalett, skal dette rengjøres etter behov.

Ved innlosjering i brakke/rigg skal følgende ivaretas når det er praktisk mulig (jfr. standard 2000):
Enkeltrom med dusj/wc.
Rommene skal være møblert iht. vanlig standard og ha låsbart garderobeskap.
Rommene rengjøres minst 2 ganger i uken.

På innlosjeringsstedet eller i tilknytning til dette skal det være spiserom med tilstrekkelig plass til samtlige arbeidstakere. Likeledes oppholdsrom stort nok til at bedriftens ansatte kan oppholde seg der samtidig. Oppholdsrommene skal være møblert iht. vanlig standard med radio og TV. Arbeidstakerne skal ha adgang til telefon. Lisenser betales av bedriften. Anlegget skal ha adgang til vask av tøy for arbeidstakerne samt rom for tørking og oppbevaring av arbeidsklær.

Unntak fra denne bestemmelsen kan kun gjøres under spesielle forhold gjennom avtale mellom de lokale partene.

Når arbeidstakerne er interessert, er bedriften villig til å samarbeide med de ansatte om å legge forholdene til rette, slik at disse får mulighet til å delta i ulike former for fritidsaktiviteter.

§ 13-4 Reiser og opphold på anlegg utenlands

De lokale partene skal avtale godtgjøring og tillegg for denne type oppdrag før arbeidet igangsettes.

§ 13-5 Mønstring og direkte oppmøte

Mønstring skal skje direkte på bedriften eller det faste oppmøtestedet.

For direkte oppmøte på ikke fast arbeidssted til ordinær arbeidstids start avtales kompensasjon mellom partene lokalt.

Bedriftene skal tegne en forsikringsordning som gir tilsvarende dekning som yrkesskadeforsikringen ved annet oppmøtested enn bedriften.

Merknader og forbehold:
Der hvor ferjeforbindelser eller lignende varige trafikkforhold vesentlig endrer reisetiden for bruk av bil, kan avtale om endret mønstringstidspunkt inngås med bedriften.

Dokumenterte medgåtte reiseutgifter godtgjøres med maksimalt bedriften som utgangspunkt.

§ 14 Lærlingordningen

§ 14-1 Lærlinger

Lærlinger har den samme rettslige stilling som andre arbeidstakere, men ansettelsesforholdet bringes til opphør ved kontraktens utløp. Dersom ansettelsesforholdet skal bringes til opphør, skal varsel gis senest en måned før læretidens utløp. Ved overgang til fast ansettelse, skal ansettelsesbevis utstedes.

Læretiden består av opplæringstid og verdiskapingstid. Lønn utbetales bare for verdiskapingstiden. Lønnen fastsettes som en prosentvis andel av den aktuelle minstelønnssatsen i tariffavtalen for fagarbeidere pluss 10 %.

Merknad:
For en lærling i energimontør-/elektriker-faget innebærer dette at lønnen beregnes ut fra minstelønn pluss 10 % for stillingskode 4007 – Energimontør, for lærling i energioperatørfaget stillingskode 4005 - Elektromaskinist/Energioperatør og for lærlinger til andre fagbrev stillingskode 4008 - Fagarbeider.

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

§ 14-2 Fag som følger hovedmodellen

Fag som følger hovedmodellen har 2 år opplæring i skole og 2 år i bedriften.
I denne tiden lønnes lærlingen slik:
1. halvår: 30 %
2. halvår: 40 %
3. halvår: 50 %
4. halvår: 90 %

§ 14-3 Fag som ikke følger hovedmodellen

1 års læretid I bedriften:
1. halvår 50 %
2. halvår 80 %

1 ½ års læretid i bedriften:
1. halvår 45 %
2. halvår 55 %
3. halvår 80 %

2 ½ års læretid i bedriften:
1. halvår 30 %
2. halvår 40 %
3. halvår 50 %
4. halvår 70 %
5. halvår 90 %

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

Dersom partene lokalt er enige, kan en annen prosentvis fordeling av lønn enn den som fremgår av § 2 og § 3 avtales, innenfor den gitte totalrammen for hvert enkelt lærlingeløp.

§ 14-3.1 Lærlinger med full praktisk opplæring i bedriften

Lærlinger uten grunnkurs (VG1) og videregående kurs (VG2)i videregående skole etter Reform-94 skal ha en samlet lønn under læreperioden som tilsvarer den totale lønnen for lærlinger som følger hovedmodellen (1 årslønn).

§ 14-3.2 Lærlinger med behov for særskilt tilrettelagt opplæring

For lærlinger med begrenset arbeidsevne på grunn av fysiske og/eller psykiske funksjonshemminger kan yrkesopplæringsnemnda samtykke i at det fastsettes

avvikende opplæringskontrakt. Lønnen må da avtales spesielt for hvert enkelt tilfelle.

§ 14-3.3 Fagprøve

Dersom fagprøve blir avsluttet senere enn 1 måned etter utløpt læretid, skal lærlingen få etterbetalt forskjellen mellom lærlinglønn og aktuell tariffestet fagarbeiderlønn for tiden ut over dette. En forutsetning for dette er at lærlingen består fagprøven, og at utsettelsen ikke skyldes lærlingen. Gjennomføring av fagprøven, uavhengig av hvor den avlegges, regnes som ordinær arbeidstid.

I de tilfeller lærlingen stryker til 1. gangs fagprøve, og dette ikke skyldes lærlingens forhold, skal bedriften tilrettelegge for videreføring av nødvendig praksistid for gjennomføring av ny fagprøve. Lærlingen beholder samme lønn som ved utløp av lærlingeperioden. Det vises for øvrig til opplæringslova.

§ 14-4 Overtid

Lærlinger under 18 år kan ikke pålegges overtidsarbeid, jfr. arbeidsmiljølovens§§ 11-2 og 11-3.

Lærlinger over 18 år skal normalt ikke pålegges overtidsarbeid. Hvis lærlingen likevel pålegges overtidsarbeid, utbetales lærlingen overtidsgodtgjøring etter § 6 som for arbeidstakere i full stilling, med basis i minstelønn + 10 % for den aktuelle fagarbeiderstillingen.
Lærlinger omfattes av § 5-2 bokstav D og av § 5-5. I slike tilfeller skal lærlingens lønn beregnes med basis i minstelønn + 10 % for den aktuelle fagarbeiderstillingen.

§ 14-5 Ansiennitet

Lærlinger som ansettes i bedrift som fagarbeider etter endt læretid, får godskrevet verdiskapningsdelen som lønnsansiennitet dersom ansiennitet brukes i det lokale lønnssystem.

§ 14-6 Skolemateriell

For lærlinger etter både VG2 og VG3 i bedrift, dekker arbeidsgiver eventuelle utgifter til skolemateriell. Dette omfatter også PC.

Partene er enige om at det er viktig å sikre rekruttering til bransjen. På denne bakgrunn anbefales det at de lokale partene drøfter aktuelle ordninger som støtte til læremateriell, støtte til oppholdsutgifter og støtte til reise- og flytteutgifter. De lokale partene anmodes derfor om å vurdere behov for tiltak som øker mobiliteten og tilgangen av lærlinger.

§ 14-7 Sykelønn og fødselspenger/adopsjonspenger

Lærlinger gis rett til sykelønn og fødsels-/adopsjonspenger etter Energiavtalen § 8 med beregningsgrunnlag i aktuell lønnsprosent når tilfellet oppstår. Slike fravær kan medføre at læretiden forskyves.

§ 14-8 Gruppelivsforsikring

Lærlingen omfattes av gruppelivsforsikringen i Energiavtalen § 10.

§ 14-9 Bruttolønn

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

§ 14-10 Spesielt for VG3-kandidater

Grunnlønn for ansatt med fagbrev etter VG3-ordningen utgjør det første året etter avlagt fagprøve 80 % av bedriftens minstelønn for den aktuelle fagarbeidergruppen.

§ 15 Kompetanseutvikling

Partene viser til Hovedavtalens del C §§ 5 og 6, arbeidsmiljølovens § 7-2 og forskrift til denne.

Kompetanseutvikling må bygge på bedriftens nåværende og fremtidige behov, og den enkelte ansattes behov for etter og videreutdanning i forhold til stilling, arbeidssituasjon, jobbutførelse og kvalitetsforbedring i tjenesten.

Partene understreker verdien i at arbeidstakerne øker sine kunnskaper og styrker sin kompetanse. Bedriftene må legge stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte ved eksterne og interne tilbud. Ansvar for slik opplæring påhviler bedriftene, ansatte og partene i Energiavtalen.

Den enkelte bedrift har ansvar for å kartlegge og analysere bedriftens kompetansebehov med bakgrunn i bedriftens forretningsidé og strategi.

Kartleggingen skal omfatte den enkelte ansattes nåværende kompetanse og behov for etter- og videreutdanning i forhold til stilling, arbeidssituasjon og fremtidsutsikter i bedriften. På denne bakgrunn og etter drøftinger med de tillitsvalgte skal det utarbeides opplæringstilbud/plan i bedriften.

Opplæringstilbudet/planen omfatter alle grupper i bedriften og skal drøftes med de tillitsvalgte minst 1 gang årlig.

I opplæringstilbudet skal det fremgå at de ansatte i løpet av en toårsperiode får et tilbud om kompetanseheving i forhold til bedriftens nåværende og fremtidig kompetansebehov. Det forutsettes at det ved valg av opplæringstilbud tas hensyn til tidspunkt for gjennomføring.

Dersom de lokale parter er enige, kan det opprettes eget opplæringsutvalg.

§ 16 OU-MIDLER

§ 16-1 Formål

Formålet er støtte til eller gjennomføring av:
- tillitsvalgtopplæring/tillitsvalgtarbeid
- arbeidsgiveropplæring

§ 16-2 Finansiering

Finansieringen av OU-midlene fordeles slik at bedriftens innbetaling utgjør 2/3 og arbeidstakernes innbetaling utgjør 1/3 av den totale avsetningen som utgjør 0,24 % av den beregnede lønnsmassen.

Det foretas en årlig regulering basert på den beregnede lønnsmassen pr. 1.12. foregående år.

Kronebeløpenes størrelse fra bedriften pr. årsverk, samt arbeidstakernes andel, beregnes etter den fordelingsnøkkelen slik det fremgår av finansieringsprinsippet i første ledd. Arbeidstakers andel trekkes av hovedstillingens lønn etter at skattetrekk er foretatt. For deltidsansatte gjøres trekket forholdsmessig iht. stillingsstørrelse.

Virkningstidspunkt for endringer i kronebeløpene er 1. januar i innkrevingsåret.

Alle fastlønte og timelønte inkludert vikariater og engasjementer av mer enn 6 mnd. varighet, tas med i beregningsgrunnlaget.

§ 16-3 Innkreving av premie

Premien, nevnt i § 16-2, innbetales til KS Bedrift i 2. kvartal hvert år.

§ 16-4 Administrasjon

De avsatte midler administreres av KS Bedrift.

Det opprettes et rådgivende utvalg for ordningen. Utvalget skal ha 3 medlemmer fra arbeidstakerorganisasjonene, samt 2 medlemmer fra KS Bedrift.

Leder utpekes av KS Bedrift. KS Bedrift utfører sekretariatets funksjon i utvalget.

Utvalget skal overvåke fordelingen av midlene. Utvalget skal til enhver tid holdes orientert om praktiseringen av avtalen.

Det avsettes inntil 1 promille av bevilgede midler til rådgivende utvalgs virksomhet.

§ 16-5 Fordeling

Midlene fordeles med 30 % til arbeidsgiver v/ KS Bedrift og 70 % til arbeidstaker-organisasjonene.

Midlene fordeles av KS Bedrift forholdsmessig etter arbeidstakerorganisasjonenes registrerte yrkesaktive medlemmer. Det rådgivende utvalg skal på forhånd uttale seg om fordelingen.

Overføring av midler skjer på følgende måte:
De midler som fordeles til arbeidstakerorganisasjonene disponeres av disse etter regler de selv fastsetter i samsvar med § 1. Overføring av midlene skjer snarest mulig etter 1. april.

Arbeidstakerorganisasjonene innrapporterer sitt antall yrkesaktive medlemmer pr 1. januar innen 1. april. Antall medlemmer må være bekreftet av statsautorisert/ registrert revisor.

§ 16-6 Oversikt over midlenes anvendelse

Arbeidstakerorganisasjonene utarbeider hvert år en skriftlig rapport hvor det i store trekk redegjøres for hvordan midlene er anvendt i det foregående år. Rapporten skal være bekreftet av statsautorisert/registrert revisor før den sendes KS Bedrift innen 1. oktober.

§ 17 Varighet

Energiavtale I gjøres gjeldende til 31.5. 2020.
Hvis avtalen til den tid ikke er sagt opp av noen av partene med 3 måneders skriftlig varsel, er den fremdeles gjeldende for 1 år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger om eventuelle lønns-endringer for 2. avtaleår. Forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet, utsiktene for 2. avtaleår og pris- og lønns-utviklingen i 1. avtaleår. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjonen som har framsatt krav, si opp tariffavtalen innen 14 dager etter forhandlingenes avslutning med 14 dagers varsel (dog ikke til utløp før 1.6. 2019).

Det føres forhandlinger om ny offentlig tjenestepensjon, basert på Pensjonsavtalen av 3. mars 2018, dersom en av partene krever det.

Dersom en av partene krever det kan spørsmålet om forhodet mellom tjenestereise og arbeidstid tas opp som tema i mellomoppgjøret 2019.

Vedlegg A
Tjenestepensjonsordning – TPO-vedtekter

Vedtekter for tjenestepensjonsordning – TPO

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

§ 1-1 Om ordningen

Disse vedtekter gjelder tjenestepensjonsordninger avtalt i denne avtalen i det følgende kalt TPO. I denne ordningen fastsettes pensjonene i hovedsak som etter lov om Statens pensjonskasse

§ 1-2 Avtale om tilslutning

Bedrifter som er bundet av eller følger denne avtalen, skal inngå avtale med forsikringsgiver om medlemskap og om tilslutning til TPO, med mindre arbeidsgiver har egen pensjonskasse. Avtaleforholdet reguleres av avtalen/- forsikringsbeviset, forsikringsvilkårene og disse vedtekter.

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

§ 1-3 Lovregulering

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

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

§ 1-4 Regulering av pensjoner

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

§ 1-5 Pensjonsytelser i krig

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

Kapittel 2 Hvem pensjonsordningen omfatter

§ 2-1 Ved inngåelse av avtalen

Ved inngåelsen av avtalen (jf. § 1-2) opptas som medlem i TPO de arbeidstakere som fyller vilkårene som er fastsatt i §§ 2-2 og 2-3, eventuelt i avtalen (jf. § 2-5).

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

§ 2-2 Fast ansettelse

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

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

Samlet stillingsprosent kan likevel ikke overstige 100 %.

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

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

§ 2-4 Risikodekning før innmelding

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

§ 2-5 Avtalte opptaksvilkår

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

§ 2-6 Uførepensjonister

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

§ 2-7 Endring/utmelding ved gjennomsnittsberegnede medlemskap

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

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

Forsikringsgivers ansvar overfor den enkelte arbeidstaker begynner tidligst å løpe fra det tidspunkt arbeidsgiver innmelder vedkommende i pensjonsordningen, dersom ikke annet følger av § 2-4. Forsikringstaker er ansvarlig for at arbeidstakere som fyller vilkårene for medlemskap blir innmeldt. Forsikringstaker skal etter nærmere fastsatt rutine gi forsikringsgiver melding om de arbeidstakere som skal tas opp i pensjonsordningen.

§ 2-9 Forsikringsdekning og frivillig medlemskap under permisjon

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

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

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

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

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

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

Premien for frivillig medlemskap fastsettes i samsvar med den ordinære premie i ordningen.
Et medlem som ved permisjon uten lønn eller med delvis lønn betaler frivillig premie, skal innbetale slik premie direkte til forsikringsgiver innen de frister som fastsettes.

Etter forfall kan det kreves renter etter lov om forsinkelsesrente.

Kapittel 3 Unntak fra medlemskap

§ 3-1 Tjenestetid under 3 år

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

§ 3-2 Medlemskap i folketrygden

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

Kapittel 4 Pensjonsgrunnlaget

§ 4-1 Fastsettelse av pensjonsgrunnlag

Pensjonsgrunnlaget fastsettes i hovedsak på samme måte som i lov om Statens Pensjonskasse, ut fra fast lønn og pensjonsgivende tillegg i det arbeidsforhold som gir rett til medlemskap.

Blir den ansattes lønn omregnet for å svare til folketrygdens ytelser, skal pensjonsgrunnlaget likevel ikke endres.

§ 4-2 Faste tillegg

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

§ 4-3 Gjennomsnittlig stillingsprosent

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

§ 4-4 Lønn over 12 G

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

§ 4-5 Nedgang i pensjonsgrunnlag

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

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

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

§ 4-6 Samtidige stillinger

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

§ 4-7 Regulering av pensjonsgrunnlag

I alle de tilfeller hvor det på et senere tidspunkt skal foretas gjennomsnittsberegninger eller andre sammenligninger av grunnlag, skal grunnlagene reguleres med lønnsveksten, jf. kap. 2, § 2.1.6. Normeringer og justeringer før medlemmets endelige pensjonering, men etter at lønnen opphørte, får ikke betydning for pensjonsgrunnlaget.

Kapittel 5 Medlemstid

§ 5-1 Tid som medregnes

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

Som medlemstid regnes også den tid medlemmet har oppebåret midlertidig uførepensjon eller uførepensjon, likevel slik at pensjonsgrunnlaget fastsettes i forhold til uføregraden i nevnte tidsrom. Dette kan fravikes ved tilståelsen av midlertidig uførepensjon eller uførepensjon.

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

§ 5-2 Medregning av medlemstid i annen ordning

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

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

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

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

§ 5-3 Fremtidig medlemstid

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

§ 5-4 Avrundingsregler

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

Kapittel 6 Aldersgrense

§ 6-1 Aldersgrense

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

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

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

Kapittel 7 Alderspensjon

§ 7-1 Vilkår for alderspensjon

Fratrer et medlem helt eller delvis, og stillingsreduksjonen utgjør minst 10 % av full stilling, har det rett til alderspensjon beregnet etter § 7-4 a) til 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 vedtektene for avtalefestet pensjon (AFP) i KS Bedrifts tariffområde eller tilsvarende krav i andre AFP-vedtekter som måtte gjelde for vedkommende eller
6. medlemmet fratrådte før fylte 65 år, fylte vilkårene for avtalefestet pensjon ved fratreden og har nå fylt 65 år.

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

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

Medlemmer og andre arbeidstakere ansatt hos arbeidsgiver tilsluttet TPO har rett til alderspensjon etter § 7-4 f) dersom de er omfattet av tariffavtale om AFP, og fyller kravene i pkt. 5 eller 6 ovenfor.

§ 7-2 Overgang til stilling med høyere aldersgrense

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

A) Medlemmet ville hatt rett til alderspensjon etter den tidligere aldersgrense.
B) Medlemmet har innehatt stilling med lavere aldersgrense i minst 15 år.
C) Den tidligere stillingens lavere aldersgrense er begrunnet med at tjenesten medfører uvanlig fysisk eller psykisk belastning på arbeidstakeren, slik at de normalt ikke makter å skjøtte arbeidet forsvarlig til fylte 70 år, jf. lov om aldersgrenser § 2 bokstav a.

§ 7-3 Pensjonsgrunnlag

Pensjonen beregnes av medlemmets pensjonsgrunnlag når det fratrer stillingen, jf. likevel bestemmelsene i §§ 4-3 til 4-7 og kap. 2. pkt. 2.3.2.

§ 7-4 Beregning av alderspensjon

Den årlige alderspensjon beregnes slik:

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

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

§ 7-5 Samtidige arbeidsforhold

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

§ 7-6 Fradrag for sykepenger

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

§ 7-7 Ny innskuddspliktig stilling

Løpende alderspensjon reduseres eller faller bort dersom pensjonisten på ny tar innskuddspliktig stilling, jf. kap. 2 i dette vedlegget. Denne bestemmelsen gjelder

tilsvarende dersom pensjonisten tar stilling som er innskuddspliktig i annen pensjonsordning som går inn under overføringsavtalen med Statens pensjonskasse.

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

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

Kapittel 8 Midlertidig uførepensjon og uførepensjon

§ 8-1 Vilkår for midlertidig uførepensjon og uførepensjon

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

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

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

Retten til midlertidig uførepensjon og uførepensjon inntrer ikke når inntektsevnen blir nedsatt innen to år etter at medlemmet tiltrådte stillingen, og nedsettelsen skyldes en sykdom eller et lyte som medlemmet led av eller hadde symptomer på

ved tiltredelsen, og som det må antas at han eller hun da kjente til. Det samme gjelder dersom et medlem som har deltidsstilling, får økt stillingsprosent. Det kan likevel gis hel eller delvis pensjon når særlige grunner taler for det.

Rett til uførepensjon etter kapitlet her har også den som har fratrådt stillingen etter 1. januar 1967 med rett til oppsatt alderspensjon, og som senere blir innvilget uføretrygd fra folketrygden. Uførepensjonene gis fra samme tidspunkt og med samme uføregrad som ytelsen fra folketrygden.

§ 8-2 Beregning av midlertidig uførepensjon og uførepensjon

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

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

Dersom inntektsevnen er nedsatt, men ikke i en slik grad at medlemmet har rett til arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd fra folketrygd, beregnes pensjonen etter første ledd og tillegges 66 prosent av pensjonsgrunnlaget opptil 6 ganger grunnbeløpet.

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

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

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

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

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

§ 8-2 a Barnetillegg

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 8-4 Krav om uførepensjon

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

Et medlem som gjør krav på midlertidig uførepensjon eller uførepensjon, plikter å gi de opplysninger og levere de dokumenter som er nødvendig for at forsikringsgiver skal kunne vurdere om vedkommende har rett til pensjon. Dersom forsikringsgiver finner det nødvendig, kan den som søker pensjon, pålegges å la seg undersøke av en lege etter forsikringsgivers bestemmelse. Forsikringsgiver dekker utgiftene ved undersøkelsen.

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

§ 8-5 Utbetaling av midlertidig uførepensjon og uførepensjon

Midlertidig uførepensjon og uførepensjon skal utbetales fra og med den måneden medlemmet fyller vilkårene. Pensjonen faller bort i den utstrekning det utbetales lønn under sykdom eller 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 virknings-tidspunkt som for folketrygdens ytelser.

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

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

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

Dersom medlemmet beholder retten til opprinnelig uføregrad etter folketrygdloven § 12-9 tredje ledd (hvilende rett), beholder medlemmet også retten til opprinnelig uføregrad etter bestemmelsene her i samme tidsrom. Medlemmet må gi forsikrings-giver melding om at retten til opprinnelig uføregrad fra folketrygden er i behold.

§ 8-6 Revurdering

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

§ 8-7 Fritak for medlemsinnskudd

Så lenge det løper uførepensjon, har medlemmet rett til å bli helt eller delvis fritatt for å betale det innskudd som er fastsatt for vedkommende. Innskuddsfritakets grad retter seg etter graden av arbeidsuførheten.

Denne paragrafen kan fravikes ved innvilgelsen av uførepensjon.

§ 8-8 Tilsvarende anvendelse av forskrifter

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

Kapittel 9 Ektefellepensjon (enkepensjon eller enkemannspensjon)

§ 9-1 Vilkår for ektefellepensjon

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

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

§ 9-2 Beregning av ektefellepensjon

a) Full årlig ektefellepensjon skal utgjøre 9 prosent av det pensjonsgrunnlaget som det avdøde medlemmet hadde (nettopensjon). Se likevel overgangsregler i punkt b). Med pensjonsgrunnlag menes pensjonsgrunnlag fastsatt etter reglene i kap. 4. Er den avdødes medlemstid 30 år eller mer, ytes det full ektefellepensjon. Dersom den avdødes medlemstid er mindre enn 30 år, ytes det redusert ektefellepensjon. Pensjonen skal da utgjøre så mange trettideler av full pensjon som den avdøde har tjenesteår. Dersom den avdøde mottok avtalefestet pensjon eller alderspensjon legges samlet faktisk medlemstid til grunn ved beregning av pensjonen. Ellers skal den medlemstiden den avdøde ville ha fått ved å fortsette i stillingen fram til aldersgrensen legges til grunn, men ikke ut over 67 år. Ved fastsettelse av fremtidig stillingsprosent tas utgangspunkt i stillingsprosent ved utløpet av siste kvartal før dødsfallet.

b) Når den gjenlevende ektefellen er født før 1. juli 1950, og avdøde ble medlem i pensjonsordningen første gang før 1. juli 2000, ytes det ektefellepensjon etter

denne bestemmelsen. Det samme gjelder når gjenlevende ektefelle er født før 1. januar 1955, og den avdøde ble medlem av pensjonsordningen første gang før 1. oktober 1976 (de pensjonskasser som pr. 30. april 2004 har annen dato beholder denne), og ekteskapet ble inngått før 1. januar 2010. Full årlig ektefellepensjon skal utgjøre 39,6 prosent av det pensjonsgrunnlaget som det avdøde medlemmet hadde (bruttopensjon). Bestemmelsene i punkt a), tredje til åttende punktum gjelder tilsvarende. Pensjonen reduseres ev. etter reglene i § 9-3. Dette gjelder likevel ikke for pensjon til enke etter mannlig medlem omfattet av andre punktum. Det gjelder heller ikke for annen gjenlevende ektefelle etter andre punktum for tjenestetid opptjent etter 1. januar 1994.

Merknad:
Forskrift av 6. juli.2010 nr. 1075 gjelder tilsvarende.

§ 9-3 Reduksjon ved inntekt og annen pensjon

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

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

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

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

B) Når den gjenlevende ektefelle ut fra alder og ervervsevne, foreliggende ervervsmuligheter og omstendighetene for øvrig kan ventes å få en årlig ervervsinntekt

som overstiger 50 % av grunnbeløpet i folketrygden, skal ektefellepensjonen reduseres. Reduksjonen skal utgjøre 40 % av den del av forventet årlig ervervsinntekt som overstiger 50 % av grunnbeløpet. Skjer det en vesentlig endring i de forhold som har vært avgjørende for fastsettelsen av ektefellepensjonen, kan saken prøves på nytt og pensjonen endres eller falle bort.

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

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

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

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

§ 9-4 Opphør ved gjengifte

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

Når en ektefellepensjon er opphørt fordi gjenlevende ektefelle har inngått nytt ekteskap, kan forsikringsgiver bestemme at vedkommende skal få sin pensjon helt eller delvis tilbake dersom ektefellene ikke samlet har tilstrekkelige eksistensmidler.

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

§ 9-5 Ektefellepensjon etter flere

Har vedkommende rett til ektefellepensjon fra denne pensjonsordningen også etter den siste ektefelle, kan den samlede ektefellepensjon ikke overstige ektefelle-

pensjonen etter 30 års medlemstid etter den ektefelle som hadde det høyeste pensjonsgrunnlag.

§ 9-6 Fraskilt ektefelle

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

§ 9-7 Registrert partner

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

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

Kapittel 10 Barnepensjon

§ 10-1 Vilkår for barnepensjon

Når et medlem dør, har gjenlevende barn rett til barnepensjon. Forsikringsgiver kan tilstå barnepensjon også til stebarn og pleiebarn som avdøde forsørget.

Pensjonen løper til utløpet av den måneden barnet fyller 20 år. Barnepensjon etter medlem som er død før 1.januar2001 løper likevel bare til utløpet av den måned barnet fyller 18 år. For disse kan forsikringsgiver tilstå hel eller delvis pensjon inntil 21 år dersom omsynet til barnets utdanning gjør det rimelig og barnet ikke forsørger seg selv og ikke har midler til det. Dør barnet tidligere, betales pensjonen til og med måneden etter dødsmåneden.

§ 10-2 Beregning av barnepensjon

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

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

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

Barnepensjon etter medlem som er død før 1.januar.2001 beregnes likevel etter de satser og regler som gjaldt ved dødsfallet.

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

Kapittel 11 Fratreden før aldersgrensen. Oppsatt pensjon. Fortsettelse av premiebetaling

§ 11-1 Vilkår for oppsatt pensjon

Medlem som slutter i arbeidsgiverens tjeneste uten å få rett til straks begynnende pensjon eller avtalefestet pensjon fra arbeidsgiveren, og som derved blir utmeldt av pensjonsordningen, har rett til oppsatt pensjon hvis faktisk opparbeidet medlemstid er på minst 3 år.

§ 11-2 Omfang

Den oppsatte pensjon omfatter uføre-, alders-, ektefelle- og barnepensjon.

§ 11-3 Utbetaling av oppsatt pensjon

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

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

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

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

§ 11-4 Beregning av pensjon

Den oppsatte pensjonen beregnes av pensjonsgrunnlaget på fratredelsestidspunktet. Pensjonen skal levealdersjusteres etter bestemmelsene i avtalens kap. 2 punkt 2.1.3. Senere regulering skjer i samsvar med § 1-4, jf. avtalens kapittel 2 punkt 2.1.6.

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

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

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

§ 11-5 Bortfall av rett til oppsatt pensjon

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

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

§ 11-6 Melding om rettigheter

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

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

§ 11-7 Fortsettelse av medlemskap

Se forsikringsavtaleloven § 19-7.

§ 11-8 Permisjon uten lønn

Når utmeldingen skyldes permisjon uten lønn gjelder bestemmelsene i § 2-9.

Kapittel 12 Utbetaling, tilbakekreving og krav om folketrygdytelser

§ 12-1 Betalingsmottaker

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

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

§ 12-2 Start og opphør av utbetaling

Alderspensjon løper fra den dag medlemmet ikke lenger oppebærer lønn. Ektefellepensjon og barnepensjon løper fra og med den måned medlemmet dør. Barnetillegg til alderspensjon utbetales tidligst fra den dag barnet blir født.

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

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

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

§ 12-3 Opplysningsplikt

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

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

§ 12-4 Tilbakekreving

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

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

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

Det feilutbetalte kan trekkes i fremtidige ytelser fra TPO.

§ 12-5 Renter

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

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

§ 12-6 Foreldelse

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

§ 12-7 Krav etter folketrygdloven

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

Kapittel 13 Premie

§ 13-1 Ansvar for betaling av premie

Forsikringstaker skal betale premien i henhold til forsikringsvirksomhetsloven kap. 10, Hovedtariffavtalen og disse vedtekter.

§ 13-2 Premiebetaling

1. Premie

Pensjonsrettighetene skal i sin helhet være forsikringsmessig dekket i et forsikringsselskap eller en pensjonskasse, jf. avtalens kap. 2, pkt. 2.1.6. Rettighetene skal være forsikringsmessig dekket ved at det innbetales en årlig premie for den del av pensjonsytelsene som er forsikringsbare og en engangspremie når forsikringstilfellet inntrer for de ytelser som ikke lar seg forsikringsteknisk beregne før forsikringstilfellet inntrer, benevnt ikke-forsikringsbare ytelser.

Den ordinære årspremie skal utjevnes i den enkelte forsikringsgivers fellesordning, basert på pensjonsgrunnlaget. Engangspremier ved pensjonstilfellets inntreden, skal utjevnes i forsikringsgivers fellesordning i forhold til pensjonsgrunnlaget. Premie for lønns- og G-regulering skal utjevnes i en fellesordning i forhold til premiereserven. Administrasjonstillegget i premien skal utjevnes i en fellesordning i forhold til pensjonsgrunnlaget.

Forsikringsgivers fellesordning for utjevning av alle premieelementene skal utgjøres av samtlige kommune-, fylkeskommune- og bedriftskunder.

Egne pensjonskasser skal utjevne premieelementene innen sitt dekningsområde.

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

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

Ved etterinnmelding kan det innkreves en særskilt beregnet forsikringsteknisk engangspremie for den periode etterinnmeldingen gjelder. Det samme gjelder ved

andre endringer i medlemskapet tilbake i tid. Krav på forsikringsteknisk beregnet premie forfaller på det tidspunkt etterinnmelding foretas.

2. Premie ved redusert lønn/permisjon

I den tid medlemmet på grunn av permisjon, redusert arbeidstid eller andre forhold i tjenesten – herunder delvis arbeidsuførhet – oppebærer bare en del av lønnen, betales premie (arbeidsgivers andel og medlemsinnskudd) bare av denne del. Under pliktig militærtjeneste eller siviltjeneste med delvis lønn betales arbeidsgiverens andel ut fra full lønn.

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

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

3. Trekk av medlemsinnskudd

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

4. Premieforfall – mislighold

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

Dersom premien ikke betales ved forfall, skal forsikringsgiver sende nytt premievarsel med 14 dagers frist. Slikt varsel skal umiddelbart meddeles sekretariatet, jf. § 16-2. Betales ikke premien innen denne fristen, bortfaller forsikringsgivers ansvar, jf. forsikringsavtaleloven § 14-2 og forsikringsvirksomhetsloven § 10-9. Medlemmene skal i så fall varsles individuelt ved skriftlig melding. For det enkelte medlem opphører forsikringen tidligst en måned etter at slikt varsel er gitt, eller medlemmet på annen måte er kjent med forholdet, jf. forsikringsavtaleloven § 19-6 annet ledd.

Kapittel 14 Opphør og flytting

§ 14-1 Opphør eller flytting av pensjonsavtale

a. Oppsigelsesfrist

Den enkelte forsikringstaker kan si opp avtalen om tilslutning til fellesordningen med tre måneders frist til opphør ved kalenderårets slutt. Endelig vedtak om flytting skal skje senest innen 1. desember. Det vises til avtalens kap. 2, pkt. 2.1.10 femte ledd.

b. Flytting av pensjonsavtale

Når oppsigelse skjer i forbindelse med flytting av forsikringsavtalen til annen pensjonsinnretning gjelder forsikringsvirksomhetslovens kapittel 11.

c. Etterberegnet premie

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

d. Midler som overføres – fortsatte rettigheter hos forsikringsgiver

I den grad de rettigheter som er sikret hos forsikringsgiver ikke tilfredsstiller det krav som følger av overføringsavtalen, jf. vedtektene § 5-2, kan forsikringsgiver kreve at forsikringstaker betaler den tilleggspremie som er nødvendig for å dekke det manglende beløp. Derved er pensjonsrettighetene hos forsikringsgiver brakt opp til de beløp som følger av vedtektene, før fortsatt regulering.

Kapittel 15 Tvisteløsning

§ 15-1 Tvist om forståelse av vedtektene

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

§ 15-2 Anke til Trygderetten

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

Kapittel 16 Pensjonskontoret

§ 16-1 Styret

Styret har følgende sammensetning:

Inntil 4 representanter fra KS (7 stemmer), 3 representanter fra LO Kommune (3 stemmer), 2 representanter fra Unio (2 stemmer), 1 representant fra YS-K (1 stemme) og 1 representant fra Akademikerne-K (1 stemme).

Stemmetallet til de respektive organisasjoner/sammenslutninger er uavhengig av hvor mange representanter som møter. De respektive organisasjoner/sammenslutninger velger selv sine varamedlemmer. KS peker ut leder av styret, arbeidstakersiden nestlederervervet og for øvrig konstituerer styret seg selv.

Styret avholder møter jevnlig og minst 6 ganger pr. år, og ellers når styrets leder eller minst ett av styremedlemmene krever det. Styret er vedtaksfør når minst en representant fra henholdsvis KS, LO Kommune, UNIO, YS-K og Akademikerne-K er til stede, eller har avgitt fullmakt.

Det skal føres protokoll fra styremøtene, som undertegnes av de styremedlemmene som er til stede. For at styrevedtak skal ha gyldighet må minst én representant for hver av organisasjonene/sammenslutningene ha underskrevet protokollen. Det er adgang til slik tilslutning i etterkant av styremøtet.

Styrets oppgaver:

- Avgjøre tvist om forståelsen av vedtektene etter § 15-1.
- Foreta justeringer av vedtektene som følge av endringer i lovverk og/eller tilsvarende ordninger i privat og statlig sektor.
- Utarbeide forslag for tariffpartene til endringer i bestemmelsene som styret finner hensiktsmessig.
- Følge utviklingen og forvaltningen av reglene, samt de økonomiske konsekvensene av ordningene i KS-området.
- Vedta opplærings- og andre utviklingstiltak som styret finner hensiktsmessig innen pensjonsområdet.
- Vedta tilsettinger og virksomhetsplan.
- Legge fram forslag til regnskap og budsjett.
- Ha adgang til å avgi uttalelse i flyttesaker, herunder også ved opprettelse av egen eller interkommunal pensjonskasse.

§ 16-2 Sekretariatet

Til å forestå den daglige drift, er det opprettet et sekretariat på vegne av tariffpartene.

Sekretariatets oppgaver:

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

§ 16-3 Kontingent

Driften av Pensjonskontoret finansieres ved at alle medlemmer innen KS' tariffområde innbetaler en årlig kontingent lik 0,007 % av samlet pensjonsgrunnlag pr. 31. desember det foregående år, eksklusive arbeidstakere forsikret i Statens Pensjonskasse pr. samme dato.

Pensjonsinnretningene inndriver kontingenten hos sine kunder innen KS' tariffområde på eget initiativ, og sørger for samlet overførsel til Pensjonskontoret innen 1. april hvert år.

Pensjonsinnretningene skal parallelt med overførselen gi Pensjonskontoret en oppstilling over hvem kontingentoverførselen gjelder for, med tilhørende pensjonsgrunnlag.

Pensjonskassene innen KS' tariffområde må på samme måte selv sørge for at korrekt kontingentinnbetaling finner sted, med tilsvarende dokumentasjon.

Pensjonsinnretningene har selv ansvaret for å foreta avregning som følge av endring i kontingentsats. Dette skal skje sammen med overførsel av kontingent påfølgende år.

§ 16-4 Informasjonsplikt for forsikringsgivere

Alle aktører innenfor områdene AFP og TPO, så som kommunale pensjonskasser, livsforsikringsselskap med tilhørende datterselskap, skal ved henvendelse fra Pensjonskontorets sekretariat vederlagsfritt innen oppgitte frister gi forespurt informasjon på oppgitt format og i ønsket omfang og detaljeringsgrad. Tilsvarende gjelder for aktører relatert til kapitalforvaltning av pensjonsinnretninger. Sekretariatet arrangerer møter og har dialog med aktørene, slik at informasjons- og erfaringsutveksling finner sted.

Vedlegg B
Veileder for ansatte og ledelse i bedrifter som vurderer å endre pensjonsordning

Dette vedlegget er knyttet til Energiavtalens § 12 Pensjonsordninger, og har status som tariffavtale. Det innebærer at evt. uenighet om forståelsen av punkter i dette vedlegget, utløser tvistebehandling iht. reglene i Hovedavtalens del A §§ 7-1 og 7-2.

1. Medbestemmelse og representasjon

Det er de tillitsvalgte som representerer de organiserte ansatte i bedriftene, og som forplikter de ansattes i en slik prosess.

Tillitsvalgte fra samtlige arbeidstakerorganisasjoner som er representert i bedriften skal delta i prosessen.

Kravet om enighet med 2/3 deler av de fagorganiserte gjelder et eventuelt endelig forslag til endring av pensjonsordningene, ikke til at prosessen skal iverksettes.

2. Beslutning om utredning

Før slik beslutning tas, må bedriften drøfte dette med de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalens del C § 3-2-1.

Avgjørelsen om å få gjennomført en utredning om bedriftens pensjonsordning og mulige alternativer til den, er en del av de beslutninger som det ligger til arbeidsgiver å ta.

På den annen side indikerer en slik beslutning at det kan komme til å skje viktige endringer i ansattes pensjonsvilkår, så dette er noe de ansattes tillitsvalgte skal tas med på råd om gjennom drøftinger iht. Hovedavtalens del C § 3-2-1. Disse drøftingene må gjennomføres før det tas beslutning om en utredning om bedriftens pensjonsordning.

Det at det settes i gang en utredning om bedriftens pensjonsordning, er ikke bindende for noen av partene i spørsmålet om det faktisk skal gjøres endringer i pensjonsordningen.

3. Krav til varsling

Utredningsprosessen kan ikke startes før de sentrale partene er informert om at det er besluttet å sette i gang en slik prosess.

Det er viktig at de sentrale partene gis denne informasjonen, fordi det forutsettes at de lokale partene skal kunne hente råd fra sine respektive sentrale ledd når de går inn i en prosess med siktemål å endre bedriftens pensjonsordning.

De sentrale partene holdes løpende orientert om pågående utredning, slik at de når som helst i prosessen kan gi råd til dem som ber om det.

Noe av bakgrunnen for at det skal gis beskjed til de sentrale partene om at bedriften setter i gang utredning om sin pensjonsordning, er at de sentrale partene vil ha en oversikt over hva som skjer med pensjonsordningene. Det er den enkelte lokale parts ansvar å informere sin sentrale organisasjon, og de sentrale partene skal forsikre seg om at også motpartene er orientert.

4. Gjennomføring av utredningsprosessen

Prosessen skal forankres i bedriftens ledergruppe og blant de tillitsvalgte. Det opprettes en styringsgruppe hvor de tillitsvalgte er representert. I sammensetning av gruppen skal det tilstrebes partslikhet.

Bedriften skal knytte til seg og bekoste pensjonsekspertise i form av uavhengig rådgiver. Rådgiverens hovedoppgave er å utrede alternative pensjonsordninger som kan være aktuelle for bedriften og synliggjøre konsekvenser av endringen for hver enkelt ansatt på individnivå ut fra realistiske beregningsforutsetninger (f.eks. den enkeltes lønnsutvikling, avkastning på pensjonskapital og forventet avgangsalder).

Bedriften og/eller rådgiveren skal legge frem alt nødvendig og etterspurt tallmateriale.

Tillitsvalgte skal uhindret ha adgang til rådgiveren for utredninger og oppfølginger på generelt og individuelt grunnlag.

Tillitsvalgte kan i tillegg til egen organisasjon knytte til seg andre rådgivere for kvalitetssikring av opplysninger. Utgifter i denne forbindelse dekkes ikke av arbeidsgiver.

5. Hva innebærer det å endre bedriftens pensjonsordning?

I utgangspunktet er bedriften tariffmessig bundet til at alle ansatte skal være innmeldt i den ytelsesbaserte offentlige tjenestepensjonsordningen.

Tariffavtalen åpner nå for at partene i bedriften kan bli enige om at denne tilknytningen for alle ansatte ikke lenger skal gjelde, og at det fra en gitt dato skjer en endring i hva som skal være bedriftens pensjonsordning.

Det finnes ulike modeller for alternative pensjonsordninger, og de blir omtalt nærmere senere i dette dokumentet.

Uansett hvilken modell som velges, vil følgende situasjoner være de mest aktuelle:

- Ny ordning gjelder for alle nyansatte etter en gitt dato og gammel ordning lukkes for nåværende ansatte.
- Ny ordning gjelder for alle nyansatte etter en gitt dato og nåværende ansatte kan velge gammel eller ny ordning for ny opptjening.
- Ny ordning gjelder for alle nyansatte etter en gitt dato, samt ny opptjening for alle nåværende ansatte som ikke har fylt 52 år, jf. Foretakspensjons-loven § 15-6 (3).
- Gammel ordning avvikles fra en gitt dato, og ny ordning gjelder deretter for alle nåværende ansatte og nyansatte.

Lukking av en pensjonsordning betyr at det kun er nåværende ansatte som kan eller skal være knyttet til den.

I slike tilfeller kan det forekomme enkeltpersoner som etter en nærmere utredning klart vil kunne forvente en dårligere alderspensjon enn om de hadde fortsatt i den gamle ordningen. Flere bedrifter har valgt å gi økonomisk kompensasjon til slike personer.

De som blir stående som medlemmer i den offentlige tjenestepensjonsordningen, skal omfattes av de fremtidige endringene som gjøres i denne tjenestepensjonsordningen etter forhandlinger mellom de sentrale tariffpartene.

Det kan være vanskelig å sammenligne pensjon fra offentlig tjenestepensjonsordning og de alternative tjenestepensjonsordningene, så det bør foretas grundige vurderinger av et eventuelt behov for kompensasjon. Ved beregning av kompensasjon må det gjøres mange forutsetninger om blant annet forventet avkastning, lønnsvekst og sammenlignbare utbetalingsperioder.

6. Tidsramme for utredningen

Erfaring tyder på at det må brukes mye tid i slike prosesser, og et halvt år bør være minimum av tid en prosess med utredning, informasjon og drøftelser med de tillitsvalgte bør ta. I mange tilfeller bruker partene over et år før de er klare for å ta en beslutning.

Det må legges vekt på at spørsmålet om endring av bedriftens pensjonsordning kan gripe veldig sterkt inn på den enkeltes fremtidige livsvilkår, og at det i respekt for dette må gjennomføres prosesser som sikrer kunnskap og trygghet. Å bruke godt med tid på prosessen bidrar til denne sikkerheten.

I denne prosessen er det også viktig at arbeidsgiver holder de ansatte løpende orientert.

I henhold til TPO-vedtektene § 14-1 punkt a. må avtalen om tilslutning til fellesordningen og oppsigelse av den offentlige tjenestepensjonsordningen skje minst 3 måneder før et kalenderårs slutt, det vil si innen 1. oktober. Endelig vedtak om opphør skal skje senest innen 1. desember, jfr. avtalens kapittel 2, punkt 2.1.10 femte ledd. Det forutsettes at opphøret må skje 31. desember.

7. Se på flere alternativer

Handlingsrommet for å etablere gode pensjonsordninger har blitt mye større i den senere tiden, så det er viktig å utrede flere muligheter som kan være aktuelle for partene i bedriften.

De mest aktuelle alternativene til offentlig ytelsesbasert pensjon er følgende:

– **Innskuddspensjon**

Arbeidsgiver innbetaler årlig en valgt prosent av den enkeltes lønn som innskudd til vedkommendes pensjon. Den enkelte kan selv velge hvordan innskuddene skal investeres. Det gis ingen garanti for innbetalte beløp eller avkastning.

Årlig pensjon bestemmes av hvor stor pensjonskapitalen er ved utbetaling (summen av innbetalinger og oppnådd avkastning) og antall år den enkelte selv velger for utbetaling (minimum 10 års utbetaling og minimum til 77 år, jfr. innskuddspensjonsloven § 7-4 første ledd).

Maksimale tillatte innskudd er 7 prosent av lønn opp til 7,1 G og 25,1 prosent av lønn mellom 7,1 og 12 G, jfr. forskrift til innskuddspensjonsloven § 3-2.

Minimumsinnskudd er 2 prosent av lønn mellom 1 og 12 G, jfr. lov om obligatorisk tjenestepensjon § 4.

Ordningen kan også lages slik at de ansatte selv kan bidra til innskuddene, f.eks. med 2 % av lønna, noe som gir en merkbar styrking av pensjonskapitalen ut over arbeidsgivers bidrag. I så fall må *alle* ansatte betale like stor prosent.

Kapitalen knyttet til den enkelte ansatte blir vedkommendes «eiendom», og gjenstående kapital ved død tilfaller de etterlatte ved at den først skal sikre årlig pensjon på opp til 1 G til etterlatte barn til 21 år, dernest årlig pensjon i 10 år til etterlatt ektefelle eller samboer, jfr. innskuddspensjonsloven § 7-7. Dersom den avdøde ikke har barn under 21 år eller ektefelle/samboer, tilfaller kapitalen dødsboet.

Kvinner vil i utgangspunktet få flere år uten pensjon enn menn.

Ved uttak av pensjon blir det utstedt et pensjonskapitalbevis og den enkelte må deretter selv bære kostnadene (omkostninger, herunder forvaltningskostnader) knyttet til pensjonen. Pensjonen reguleres hvert år ut fra avkastning fratrukket disse kostnadene.

– **Hybridløsning**

Hybridløsningen er basert på at det gjøres innskudd til ordningen, som i rene innskuddsordninger, men at det gis en garanti for innbetalte beløp. Det er da pensjonsleverandøren som bestemmer hvordan midlene skal forvaltes.

I tillegg kan det garanteres at pensjonsbeholdningen hvert år skal øke med alminnelig lønnsvekst eller foretakets lønnsvekst. Avkastning ut over garantert regulering tilføres et reguleringsfond. Reguleringsfondet kan benyttes til å dekke garantert regulering dersom avkastningen ett år ikke blir høy nok. Det er arbeidsgiver som må stå økonomisk ansvarlig for evt. manglende avkastning i forhold til om det er nok midler til å betale for den garanterte reguleringen.

Grensene for innskudd er som for innskuddspensjonsordningen, men det må betales høyere innskudd for kvinner enn for menn, jfr. tjenestepensjonsloven § 4-2 tredje

ledd. Som i innskuddspensjonsordninger, er det også i hybridordninger mulig at arbeidstakerne betaler en del av premien.

Pensjonsbeholdningen (pensjonskapitalen) som er knyttet til det enkelte medlem vil tilfalle pensjonskollektivet ved død. Denne kapitalen blir da tilført de andre i forsikringskollektivet og bidrar til å øke deres pensjonsbeholdning.

Hvor stor årlig pensjon blir, vil avhenge av innskuddsprosenten, utbetalingsperiode og forventet gjenstående levetid for den enkelte (denne varierer ut fra fødselsår). Utbetaling av pensjon fra en hybridordning kan være livsvarig eller i minst 10 år, minimum til 80 år, jf. tjenestepensjonsloven § 4-16. Det er bedriften som velger utbetalingsperiode.

Ved uttak av pensjon beholdes medlemskapet i pensjonsordningen. Det kan avtales at pensjonene skal reguleres med G fratrukket 0,75 prosent. Dersom slik regulering avtales, og avkastningen på pensjonistenes midler ikke blir stor nok til å dekke en slik regulering, må arbeidsgiver betale inn det nødvendige. Alternativt kan pensjonen reguleres med avkastning.

Arbeidsgiver må betale kostnadene knyttet til forvaltning av pensjonen i utbetalingsperioden, i motsetning til i innskuddspensjon.

Utredningen bør vise hvordan de beregnede effektene på kostnader og årlig pensjon av en endring av pensjonsordning påvirkes av variasjon i følgende beregningsforutsetninger: avkastning, G-vekst, lønnsutvikling etter overgang til ny ordning, inflasjon og lengden på utbetalingsperioden. Videre bør eventuelle ulike utslag for kvinner og menn ved overgang til en ny ordning fremgå av utredningen.

Ved sammenlikning av alderspensjon fra dagens og ny ordning bør det som hovedregel legges til grunn livsvarig utbetaling av pensjon. Det bør beregnes forventede pensjonsnivåer med dagens og ny ordning ved ulike uttaksaldere (62, 65, 67 og 70 år). For å synliggjøre effekter av ulike uttaksregler (fleksibelt/ikke fleksibelt uttak) og ulike reguleringsprinsipper i ulike ordninger kan det dessuten beregnes kontant-/nåverdier av forventede utbetalingsstrømmer fra ordningene som sammenliknes. Det sistnevnte gjelder også for uførepensjon, etterlattepensjon og AFP, jfr. punkt 8 og 11.

8. Tilleggsytelser

Offentlig tjenestepensjon inneholder uførepensjon og etterlattepensjoner (ektefellepensjon og barnepensjon).

Uførepensjon i alternative ordninger ivaretas ved at det avtales opprettelse av en uføreforsikring som er så god som mulig. Effektene av forskjeller i offentlig og privat uførepensjon, herunder eventuell manglende fripoliseoppbygging i den private uførepensjonen må synliggjøres i utredningsarbeidet.

Når det gjelder sikring for etterlatte må effekter for den enkelte av å fjerne en slik dekning, erstatte den med gruppeliv og/eller at den beholdes enten med eller uten fripoliseopptjening, synliggjøres i utredningsarbeidet. Eventuell effekt for samboere av endringer i sikring for etterlatte må også synliggjøres.

9. Særaldersgrenser og tidligpensjon

Særaldersgrenser er knyttet til den offentlige ytelsespensjonsordningen. De som i dag har særaldersgrense, vil miste denne muligheten dersom de overføres til en annen pensjonsordning.

Også innskuddspensjonsloven og tjenestepensjonsloven har åpning for uttak av pensjon før 62 år for enkelte yrkesgrupper. Det er imidlertid ikke tillatt å sette ned pensjonen ved 67 år i noen av ordningene med dagens lov- og forskriftsverk. Det er gitt en hjemmel i tjenestepensjonsloven for å fastsette forskrift om høyere innbetaling for personer med særaldergrense, men denne hjemmelen er p.t. ikke tatt i bruk.

Hvis endret pensjonsordning medfører reduksjoner i ytelser, f.eks. fra 62 år, skal dette kompenseres av bedriften, for eksempel ved en sikret driftspensjonsordning.

Effekter av en endring i pensjonsordning for ansatte med særaldersgrense må synliggjøres i utredningsarbeidet.

Ansatte med mindre enn 9 år igjen til særaldersgrensen skal særskilt vernes for omorganiseringer og selskapsendringer som kan sette denne retten i fare.

10. Å sikre opptjente rettigheter

Det er forskjell på å avslutte en pensjonsordning og å lukke den. Ved lukking vil eksisterende ansatte i bedriften ofte gis et valg mellom å fortsette i «gammel» ordning eller bli med over i en ny. Det må da sikres at alle vet hva et slikt valg innebærer. Ny ordning vil uansett gjelde for alle nyansatte.

Ved avslutning av en offentlig tjenestepensjonsordning vil opptjente rettigheter alltid bli igjen i pensjonsordningen og være gjenstand for regulering. Alle som har hatt opptjening i den offentlige tjenestepensjonsordningen vil få en oppsatt tjenestepensjon som beregnes ut fra lønn ved overgang til ny ordning, og forholdet mellom faktisk opptjeningstid og den opptjeningstiden vedkommende kunne ha oppnådd ved å stå i stillingen til aldersgrensen. Den mulige opptjeningstiden kan likevel ikke settes til kortere enn 30 år og lenger enn 40 år.

Noe helt annet er det at en del av de ansatte, særlig blant de yngre, vil se klare muligheter til å komme pensjonsmessig bedre ut ved å bli knyttet til det aktuelle alternativet. Hvis de gis muligheten til å kunne velge ordning, er det helt avgjørende at de også gis den nødvendige kunnskapen til å kunne velge fornuftig. Dette blir derfor en viktig del av det som utredningsprosessen om bedriftens pensjonsordning skal fremskaffe.

11. AFP

Bedriften må ta de nødvendige grepene for at ansatte som ikke (lenger) er på offentlig tjenestepensjon, blir omfattet av privat AFP. KS Bedrift er nå omfattet av Fellesordningen for AFP, slik at formalitetene er på plass for dette.

Når det er kommet til enighet om at bedriften skal endre sin pensjonsordning, må bedriften umiddelbart melde seg inn i Fellesordningen. Dette må gjøres for at alle som nå skal omfattes av ny pensjonsordning, samtidig blir omfattet av privat AFP og ubeskåret får med seg medlemstiden for offentlig AFP inn i den private ordningen.

Ansatte skal som hovedregel ubeskåret få med seg tjenestetiden for offentlig AFP inn i den private AFP-ordningen. Det må derfor søkes Fellesordningen om at arbeidstakernes tidligere tjenestetid i foretaket, mens det var tilsluttet offentlig AFP-ordning, skal telle med i den private AFP-ordningen.

Alternativt må ansatte som har fylt 55 år ved tidspunkt for overgang til privat AFP, sikres en driftspensjonsordning som gir den samme utbetalingen som de ville fått ved en offentlig AFP.

Effekter på kostnader og pensjoner ved endret AFP-ordning må inngå i utredningen.

12. Konsernforhold

Etter forsikringsvirksomhetsloven § 10-2 vises det til at foretakspensjonsloven § 12-3 § 12-7 gjelder også for kommunale ordninger i konsernlignende forhold.

Ved sammenslåing eller deling av foretak forutsettes det at lov om foretakspensjon kap. 13 og 14 benyttes så langt det passer og er mulig.

Ved lukking av ytelsesordning, herunder kommunal tjenestepensjonsordning, gjelder § 15 i foretakspensjonsloven, med tilhørende tolkning av Finanstilsynet i brev 09.11.2010 til KLP der tilsynet uttaler at personer som bytter jobb mellom foretak i samme konsern og som kommer fra en lukket pensjonsordning kan inngå i den lukkede pensjonsordningen hos det nye foretaket.

13. Økonomi

De fleste bedriftene i energisektoren har eksistert lenge og har tilsvarende lenge vært knyttet til den offentlige tjenestepensjonsordningen. Dette betyr at det er opparbeidet betydelige økonomiske forpliktelser både for nåværende og tidligere ansatte. Pga. fortsatt forpliktelse til årlige reguleringer av disse pensjonsrettighetene, vil det i lang tid påløpe kostnader som bedriften må dekke. Dette påvirker både premie og regnskap.

Et særlig forhold som må tas i betraktning, er at ved en lukking av nåværende ordning, så vil bedriften inngå i et nytt risiko- og utjevningsfellesskap. Pga. at det ikke blir tilført nye og yngre ansatte til dette fellesskapet, vil pensjons- og reguleringspremiene for de ansatte i den lukkede ordningen bli en god del høyere enn da de var en del av det fellesskapet som omfatter hele kommunesektoren.

14. Lovgiving

Det er en rekke lover som kan ha betydning dersom en bedrift skal endre sin pensjonsordning. Det gjelder bl.a. følgende lover:

Lov om obligatorisk tjenestepensjon
Lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold
Lov om tjenestepensjon
Lov om foretakspensjon
Lov om Statens Pensjonskasse
Lov om samordning av pensjons- og trygdeytelser

Til disse lovene er det også gitt en rekke forskrifter.
Arbeidsgiver har et særlig ansvar for å sørge for at alle lovmessige krav er oppfylt, og det må forventes at den uavhengige rådgiveren som har fått oppdraget med å gjennomføre prosessen i bedriften, har de nødvendige kunnskapene om dette.

15. Avtale

Tariffavtalens § 12 åpner for at bedriften kan endre sin pensjonsordning dersom det inngås enighet med tillitsvalgte som representerer minst 2/3 av de fagorganiserte ansatte i bedriften.

Dersom det ikke oppnås en slik enighet, vil bedriften ikke kunne endre sin pensjonsordning.

Men dersom enighet oppnås, må det nedfelles i en lokal særavtale hva partene har blitt enige om.

Det er viktig at det da blir protokollert hvordan bedriftens nye pensjonsordning skal være, og hvem som skal omfattes av de ulike deler av ordningen.

I protokollen skal det også fremgå at partene har en forhandlingsrett på den nye pensjonsordningen. Det innebærer at hver av partene har en rett til å be sin motpart om forhandlinger for evt. å komme fram til enighet om justeringer av den nye pensjonsordningen. Se for øvrig pkt. 1 i dette dokumentet.

De sentrale partene bør konsulteres når det foreligger et utkast til en slik avtale, for en kvalitetssikring av innholdet.

Vedlegg C
Vedtekter avtalefestet pensjon

§ 1 Innledende bestemmelser

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

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

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

§ 2 Pensjonsalder

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

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

§ 3 Vilkår

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

Arbeidstakeren må ha vært sammenhengende tilsatt i minst 20 % stilling, med en pensjonsgivende inntekt som på årsbasis overstiger grunnbeløpet i folketrygden, jf. § 4, hos samme arbeidsgiver eller annen arbeidsgiver med pensjonsordning omfattet

av overføringsavtalen mellom offentlige tjenestepensjonsordninger de siste 3 år. Sammenhengende medlemskap i arbeidsgivers tjenestepensjonsordning regnes i denne forbindelse som sammenhengende tjeneste.

De som permitteres i samsvar med permitteringsloven av 6. mai1988 beholder retten til AFP i den tiden de er permittert. Det samme gjelder de som har velferdspermisjon i inntil 3 måneder og de som har permisjon i medhold av Hovedavtalen eller Hovedtariffavtalen for å inneha offentlig verv eller tillitsverv.

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

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

Se § 8, 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 pensjonsgivende inntekt som på årsbasis overstiger grunnbeløpet i folketrygden, og dessuten ha hatt en tilsvarende pensjonsgivende inntekt i året før uttaksåret.
2. Arbeidstakeren må ha hatt minst 10 år med poengopptjening i folketrygden i perioden fra og med det år vedkommende fylte 50 år til og med året før uttaksåret.
3. Arbeidstakeren må i de 10 beste år i perioden fra og med 1967 til og med året før uttaksåret ha hatt en gjennomsnittlig pensjonsgivende inntekt på minst 2 ganger folketrygdens grunnbeløp.

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

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

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

§ 5 Pensjonens sammensetting

Fra 62 til 67 år består AFP av grunnpensjon, tilleggspensjon/særtillegg og et AFP-tillegg som utgjør kr 20 400 pr. år, samt eventuelt et tillegg for forsørget ektefelle. Full pensjon, før AFP-tillegget, tilsvarer ugradert uførepensjon som pensjonisten ville fått beregnet etter reglene i folketrygdloven kapittel 3, slik de lød før lov av 16. desember 2011 nr. 59 om endringer i folketrygdloven trådte i kraft. Det gis ikke poengtillegg etter § 7-3 nr. 3 i tidligere lov 17. juni 1966 nr. 12 om folketrygd. Det skal heller ikke tas hensyn til en avdød ektefelles poengopptjening eller trygdetid. Forsørgingstillegg ytes etter reglene for alderspensjon i folketrygdloven § 3-24, men slik at det bare ytes tillegg for forsørging av ektefelle som er 60 år eller eldre.

Pensjonen kan ikke overstige 70 % av tidligere pensjonsgivende inntekt i folketrygden på årsbasis ved fratredelsen, jf. forskrift av 30. november 2011, nr. 1093 om kombinasjon av avtalefestet pensjon for medlemmer av Statens pensjonskasse og arbeidsinntekt (pensjonsgivende inntekt) § 3.

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

§ 6 Regulering av pensjonen

Pensjonen reguleres årlig med virkning fra 1. mai. Pensjonen, unntatt forsørgingstillegg og AFP-tillegg, reguleres i samsvar med lønnsveksten og fratrekkes deretter 0,75 prosent. Reguleringsfaktoren etter folketrygdloven § 19-14 andre ledd legges til grunn. Ved første reguleringstidspunkt etter pensjonsuttak i månedene juni til

april settes fratrekket forholdsmessig ned ut fra når i denne perioden pensjonen ble tatt ut. Ved regulering av forsørgingstillegg legges reguleringsfaktoren etter folketrygdloven § 19-14 tredje ledd til grunn.

§ 7 AFP og arbeidsinntekt

Dersom pensjonisten har pensjonsgivende inntekt etter uttaket av avtalefestet pensjon, skal pensjonen inkludert eventuelle vedtektsfestede tillegg reduseres med samme prosentandel som den nye pensjonsgivende inntekten utgjør av den tidligere pensjonsgivende inntekt. Det gjelder likevel et toleransebeløp på 15.000 kroner. Dersom pensjonisten har fått utbetalt for mye eller for lite pensjon, skal det foretas et etteroppgjør. Forskrift av 30. november.2010 nr. 1493 om kombinasjon av avtalefestet pensjon for medlemmer av Statens pensjonskasse og arbeidsinntekt (pensjonsgivende inntekt) gjelder tilsvarende.

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

§ 8 Virkningstidspunkt m.v.

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

Dersom vedkommende mottar arbeidsavklaringspenger, uføretrygd eller etterlatte-pensjon fra folketrygden, inntrer retten til AFP tidligst fra og med kalendermåneden etter den kalendermåned ytelser som nevnt falt bort. Retten til AFP faller bort fra og med den kalendermåned vedkommende mottar slike ytelser fra folketrygden. Denne begrensning gjelder likevel ikke for AFP beregnet etter reglene i pensjonsordnin-gen, jf. § 5, tredje ledd.

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

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

Med arbeidsgivers samtykke kan arbeidstakere ta ut delpensjon.

§ 9 Anke

Vedtak om ytelser fra AFP kan ankes inn for Trygderetten, jf. lov av 16. desember 1966, nr. 9. Kopi av sakspapirer sendes styret, jf. § 16-1 i vedtektene for TPO.

Tvist om forståelsen av disse vedtekter knyttet til enkeltsaker kan avgjøres av styret. Slike enkeltsaker skal sendes via den søknadsbehandlende pensjons innretning som sørger for videresendelse til Pensjonskontoret.

§ 10 Styre

Se vedtekter for Tjenestepensjonsordning – TPO, kap. 16 (Vedlegg A til tariffavtalen).

§ 11 Administrasjon

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

Vedlegg D
Avtalefestet pensjon (AFP) i bedrifter med alternativ pensjonsordning

Innledning

I 2015 åpnet partene i denne avtalen opp for muligheten til å vurdere alternative pensjonsordninger jfr. § 12-1.

Om de lokale parter gjennom prosess som beskrevet i § 12-1 og vedlegg B, beslutter alternativ pensjonsordning, vil man også måtte endre hvilken AFP-ordning man skal være medlem av.

KS Bedrift er i henhold til brev fra Fellesordningen 22.07.14, medlem av Fellesordningen fra 01.01.14.

Medlemsbedriftene må i prosessen frem mot alternativ pensjonsordning forsikre seg og den lokale arbeidstakerpart om at de er omfattet av Fellesordningen.

I Vedtekter

Denne avtalen regulerer ikke i detalj alle betingelser, rettigheter og plikter knyttet til AFP. Dette fastsettes gjennom ordningens vedtekter, som fastsettes av Styret for Fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP) og som godkjennes av Arbeidsdepartementet i medhold av AFP-tilskottsloven av 2010.

Detaljerte regler for AFP er fastsatt i disse vedtektene. Aktuelle bedrifter må til enhver tid holde seg oppdatert med hensyn på de plikter som påhviler bedriften Vedtektene inneholder også enkelte særskilte regler som kan medføre at den enkelte arbeidstaker ikke er berettiget til AFP.

De til enhver tid gjeldende vedtekter finnes på www.nyafp.no

II Ny AFP- ordning

Ny AFP ytes til arbeidstakere født i 1944 eller senere og som tilstås AFP med virkningstidspunkt fra og med 1. januar 2011. Ordningen etableres som en felles ordning i privat sektor.

Ny AFP må før fylte 70 år tas ut sammen med alderspensjon fra Folketrygden.

III Vilkår for å få ny AFP (Hovedpunkter, se for øvrig vedtektene)

For å kunne få ny AFP må arbeidstakeren på uttakstidspunktet være og de siste tre årene før dette tidspunktet sammenhengende ha vært ansatt og reell arbeidstaker i en virksomhet omfattet av ordningen.

Arbeidstakeren må på uttakstidspunktet dessuten ha en pensjonsgivende inntekt som omregnet til årsinntekt overstiger gjeldende grunnbeløp i folketrygden og ha hatt en inntekt over gjennomsnittlig grunnbeløp i det foregående inntektsåret.

Videre må arbeidstaker født i 1955 eller senere i minst 7 av de siste 9 årene før fylte 62 år (ansiennitetsperioden) ha vært omfattet av ordningen ved arbeidsforhold i et eller flere foretak som var tilsluttet Fellesordningen på det tidspunkt ansienniteten ble opparbeidet. For arbeidstaker født i 1944 til 1951 er ansiennitetskravet 3 av de siste 5 årene. For arbeidstaker født i årene 1952 til 1954 økes begge tallene med ett år for hvert år de er født etter 1951. Arbeidsforholdet må i ansiennitetsperioden ha vært arbeidstakerens hovedbeskjeftigelse og ha gitt arbeidstakeren en pensjonsgivende inntekt som er høyere enn arbeidstakerens øvrige inntekter.

Se for øvrig vedtektene (www.nyafp.no) vedrørende særskilte bestemmelser om stillingsbrøk, sykdom, permittering, permisjon, arbeidsgivers konkurs, annen inntekt, mottatt annen pensjon i arbeidsforhold, ventelønn, eierandel i foretaket, eierandel i annen virksomhet mv.

Arbeidstaker som har lavere pensjonsalder eller aldersgrense enn 62 år kan ikke være omfattet av ordningen.

IV Pensjonsnivået i den nye AFP- ordningen

AFP beregnes med 0,314 pst. av årlig pensjonsgivende inntekt fram til og med det kalenderår arbeidstakeren fylte 61 år og opp til en øvre grense på 7,1 G. Pensjonsgivende inntekt fastsettes på samme måte som ved beregningen av inntektspensjon i folketrygdens alderspensjon.

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

AFP utformes nøytralt slik at det øker ved senere uttak. AFP økes ikke ytterligere ved uttak etter 70 år. Samme levealdersjustering som for alders-pensjon fra folketrygden benyttes ved beregning av AFP.

Arbeidsinntekt kan kombineres med AFP og alderspensjon fra folketrygden uten avkorting i noen av ytelsene.

AFP reguleres på samme måte som inntektspensjon i ny alderspensjon i folketrygden både under opptjening og utbetaling.

V AFP- ordningen finansieres på følgende måte:

Kostnadene ved AFP finansieres av foretakene, eller deler av foretakene, som er eller har vært tilsluttet Fellesordningen, samt at staten yter et bidrag knyttet til den enkelte pensjonist.

Staten yter tilskott til AFP. Frem til 31.desember 2010 gjelder reglene i lov 23. desember 1988 nr. 110 og fra 1.januar 2011 reglene i AFP- tilskottsloven.

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

Foretakene betaler premie til Fellesordningen til dekning av den delen av utgiftene som ikke dekkes av statens tilskott. Nærmere bestemmelser om premiebetaling fastsettes i vedtektene for Fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP) og i Fellesordningens styrevedtak.

Foretakene skal for ny AFP betale en premie for arbeidstakere og andre som har mottatt lønn og annen godtgjørelse som rapporteres under kode 111-A i Skattedirektoratets kodeoversikt. Premiesatsen fastsettes av styret for Fellesordningen. Premien skal utgjøre en prosentdel av de samlede utbetalinger fra foretaket i henhold til bedriftens innberetning på kode 111-A. Foretaket skal bare betale premie av den del av utbetalingene til den enkelte i foregående inntektsår som ligger mellom 1 og 7,1 ganger gjennomsnittlig grunnbeløp.

Premie betales for til og med det året medlemmet av ordningen fyller 61 år. Premien innbetales kvartalsvis.

Vedlegg E
Ansatte i vikarbyråer

Bestemmelsene i dette vedlegget regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst:

1. Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde.
2. Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.
3. Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.
4. Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.
5. Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratre etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.
6. Ved utleie til bedrift som er bundet av denne overenskomsten, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften. Bestemmelsene om tjenestepensjon og AFP er ikke omfattet av likebehandlings-prinsippet.
7. Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av denne overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.
8. Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.

Bestemmelsene i dette vedlegget iverksettes på samme tidspunkt som arbeidsmiljølovens endringer trer i kraft, jfr. Prop. 74L (2011-2012).

Vedlegg F Veileder
Klargjøring av rollene som faglig veileder og/eller instruktør i lærebedrift

Partene er opptatt av å sikre god tilgang til kvalifisert arbeidskraft til energibransjen, og verdsetter at mange bedrifter tar på seg ansvar for lærlinger. I denne sammenheng ble partene i hovedoppgjøret i 2014 enige om å godtgjøre medarbeidere med pålagte kurs som utpekes som faglig veileder eller instruktør for lærlinger et månedlig tillegg på minst kr. 1.000,-. Det har kommet spørsmål om hvordan bestemmelsen er å forstå, og partene vil derfor med dette forsøke å klargjøre hva som er ment.

Opplæringsloven stiller krav om at lærebedriften skal ha faglig leder eller instruktør. Bedriftens størrelse har ofte mye å si for hvordan oppgaver og ansvar knyttet til arbeidet med lærlingene fordeles. En del bedrifter har både faglig veileder og instruktør, men rollene kan også være gitt en og samme person.

«§ 4-4 Faglig veileder/instruktør

I godkjente lærebedrifter skal det i henhold til opplæringslovas (LOV-1998-07-17-61) § 4-3 være faglig veileder eller instruktør. Den som utpekes til å være faglig veileder eller instruktør, og har gjennomført de pålagte kurs, gis et månedlig tillegg på minst kr. 1.000,- i den perioden man har veiledningsansvar for lærling».

Opplæringslova er utgangspunktet for regulering av lærlingeordningen. Loven bruker betegnelsen «faglig leder». I tariffavtalen benyttes «faglig veileder». Partene legger til grunn at begrepene har samme innhold.

KS Bedrift og EL og IT Forbundet er enig i følgende definisjon av faglig veileder og instruktør:

Med faglig veileder menes den som har ansvaret for og tilsynet med, at opplæringen er i henhold til opplæringslov og forskrift. Faglig veileder har ansvaret for tilrettelegging og den overordnede planleggingen av opplæringen, samt koordinere instruktører.

Med instruktør menes fagpersonen som står for den daglige opplæringen av lærlingene innenfor instruktørens eget arbeids- og ansvarsområde. En instruktør

skal være en støttespiller og rollemodell for lærlingen og skal følge opp og hjelpe til i det daglige lærlingearbeidet. Instruktøren finner blant annet aktuelle arbeidsoppgaver, demonstrerer utførelse, veileder og gir lærlingen tilbakemelding. Gjennom lærlingperioden kan lærlingen ha flere instruktører.

Protokolltilførsler

1. **Skifte – og spiseforhold**
   Det er viktig at virksomhetens skifte-, toalett- og spiseforhold er i henhold til dagens standard, og at de er tilpasset begge kjønn. Partene skal i samarbeid med tillitsvalgte og vernetjenesten jevnlig vurdere hvordan dette er løst lokalt og ved behov finne nye praktiske løsninger.

2. I 2016 kom det nye skatteregler for bruk av yrkesbil. I forbindelse med dette utarbeidet partene et felles skriv med klargjøring av reglene relevant for bransjen tredje kvartal 2017. Partene viser til dette skrivet og anmoder de lokale partene om å sikre at arbeidsgiver og arbeidstaker er kjent med når skatteplikten oppstår.

3. Digitalisering gir behov for kompetanseutvikling. Digitaliseringen skyter fart og vi er inne i en rivende teknologisk utvikling. Arbeidsgiver har et særlig ansvar for å legge til rette for kompetanseutvikling og til å ta initiativet til at de lokale parter utvikler målrettede tiltak for dagens ansatte, slik at de settes i stand til å mestre nye arbeidsoppgaver og arbeidsmåter. Det er også viktig at arbeidstakerne tar ansvar for egen kompetanseutvikling og nyttiggjør seg de nye mulighetene teknologiutviklingen gir. Partene i den enkelte virksomhet må også prioritere oppgaven med å kartlegge det fremtidige kompetansebehovet, slik at man kan identifisere kompetansegap og bygge riktig kunnskap i virksomhetene. I denne sammenheng henvises til § 15.

4. Protokolltilførsel fra protokoll 2017, nummer 5, videreføres:

   5. Beredskapsvakt utenfor arbeidssted
   En del saker knyttet til omregningsfaktor ved beredskapsvakt har vært behandlet av Arbeidstilsynet, både i første instans og noen som klagesaker videre til Direktoratet for Arbeidstilsynet. Partene gjør oppmerksom på at Arbeidstilsynet har lagt ut sine avgjørelser på følgende nettside:
   www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/arbeidstid/register-for-vedtak-i-arbeidstidssaker/

5. Protokolltilførsel fra Riksmeklerens møtebok 2016, nummer 1, 2, 3 og 5, videreføres:

1. Alminnelig lønnsregulering
Med alminnelig lønnsregulering (tariffmessig lønnsnedgang), jfr. Energiavtale I vedlegg A § 4-5, menes bl.a. nedgang som følge av lokal avtale.

Det foretas en årlig beregning basert på gjennomsnitt av siste to år.

2. Sentralt og lokalt lønnsoppgjør
Partene sentralt vil vise til § 3-4, hvor det fremgår at tarifforhandlingene består av at sentralt og et lokalt oppgjør. Det understrekes at den totale årslønnsveksten skapes med disse forhandlingsbestemmelsene, og at de lokale forhandlingene er et vesentlig element i lønnsdannelsen.

3. Elektronisk kommunikasjon
De sentrale parter er enige om at tilgjengelighetsteknologi kan påvirke forholdet mellom arbeidstid og fritid. De lokale parter oppfordres til å drøfte anvendelse av slik teknologi.

5. Leder for sikkerhet
Funksjonene leder for sikkerhet og ansvarlig for arbeid skal være tatt hensyn til i lønnsfastsettelsen, jfr. prinsippene om lønnsdannelse i § 3-3.Dersom dette er gjort, skal bedriften på forespørsel fra tillitsvalgte synliggjøre det, bl.a. ved at et slikt funksjonstillegg kan identifiseres.

Funksjonstillegg vil alltid være knyttet til den tiden arbeidstakere faktisk har den aktuelle funksjonen. Hvis bedriftene rullerer på disse funksjonene slik at alle i den aktuelle arbeidstakergruppen når som helst kan gå inn og ut av funksjonene, kan tillegget betraktes som del av grunnlønna.

I den grad noen av partene mener at disse forholdene ikke er ivaretatt i bedriftens lønnssystem, kan det tas opp i lokale forhandlinger, jfr. § 3-4-2 og § 3-6.

PROTOKOLL

Dato: 30. mai 2018
Sted: Kommunenes Hus, Oslo
Til stede: Monica Deildok, Delta

Per Arne Kaarstad, Sodvin SA
Lars Øivind Andresen, Øvre Eiker Energi
Øivind Brevik, KS Bedrift
Barbro Noss, KS Bedrift
Frode B. Nilssen, KS Bedrift
Bjørg Åse Wølneberg, KS Bedrift
Trygve Nøst, KS Bedrift
Nora Birgitte Kalvatn, KS Bedrift
Asle Strand, KS Bedrift
Rune Soleng, KS

Tema: **Hovedoppgjør pr. 1. juni 2018 – Energiavtale I**

Hovedtariffavtalen for energiselskaper og datterselskaper med medlemskap i KS Bedrift

I tidsrommet 29. – 30. mai 2018 ble det ført forhandlinger om revisjon av Energiavtale I.

Parat hadde gitt Delta fullmakt til å føre forhandlinger på sine vegne.

Partene er enige om følgende:

I Økonomi:

1. **Generelt tillegg**
   Det gis et generelt tillegg på kr. 3.510,- i full stilling gjeldende fra 1. juli 2018.

2. **§ 3-2 Minstelønnssatser**
   Minstelønnen i de normerte stillingskodene heves med 5 % fra 1. juli 2018.

3. **§ 3-8 Avlønning av alderspensjonister**
   Statens satser gjøres gjeldende. Ut over dette betales ubekvemstillegg i henhold til lokale særavtaler.

4. **§5-6.7 Overordnet vakt**
   Kompensasjon for vaktbelastningen samt kompensasjon for utrykninger og aktivt arbeid på vakten skal være minimum kr. 435 pr. vaktdøgn etter forhandlinger med de berørte tillitsvalgte.

5. **§ 5-6.8 Kompensasjon underordnet vakt**
   Ukevakt kompenseres med min. kr. 260,- pr. vaktdøgn.

II Diverse bestemmelser:

1. **§ 3-2 Minstelønnssatser**

Nye stillingskoder:
Det innføres to nye stillingskoder, fagarbeider med krav om fagskoleutdannelse og fagarbeider med krav om fagskoleutdanning (særaldersgrense), med garantilønn kr. 20.000,- over minstelønn for fagarbeider.

2. **§ 3-4 Tarifforhandlinger**

Ny andre og siste setning:
Tarifforhandlingene består av et sentralt og et lokalt oppgjør. Partene sentralt fastsetter virkningstidspunktet for det sentrale oppgjøret. Lokale forhandlinger avsluttes senest 15. november det aktuelle året.

3. **§ 3-4.1 Sentralt oppgjør**

Punktet utgår:
~~**Partene sentralt fastsetter virkningstidspunkt og tidspunkt for når de lokale forhandlingene skal være avsluttet.**~~

4. **§ 3-4.2 Lokalt oppgjør**

Nytt siste avsnitt:
De lokale parter skal gjennomføre årlige evalueringsmøter om de lokale lønnsforhandlingene innen to måneder etter at forhandlingene er gjennomført.

5. **§ 4-3 Lagring av personopplysninger**

Endring i første setning:
Innføring av systemer som samler og lagrer data om den enkelte arbeidstaker eller dennes bevegelser kan kun skje etter drøftelser mellom lokaler parter og iht. Hovedavtalens del C § ~~3-2~~ 3-1 og lovbestemmelser, herunder GDPR.

6. **Nytt punkt: § 6-1.4 Overtid etter tilkalling**

Overtidsarbeid som etter tilkalling ikke finner sted umiddelbart etter eller før den ordinære arbeidstid, godtgjøres som om arbeidet varte i minst 2 timer. Bestemmelsen gjelder ikke overtidsarbeid som har sammenheng med vakt- eller beredskapstjeneste.

7. **§ 6-2 Vernebestemmelser**

Andre avsnitt endres:

~~**Ved overtidsarbeid etter kl. 23.00, avspaseres time for time den påfølgende dag uten trekk i lønn, med mindre arbeidsmiljølovens § 10-8 gir rett til ytterligere fri. Arbeid som avsluttes etter kl. 03.00, avspaseres følgende dag uten trekk i lønn.**~~

Overtidsarbeid etter kl. 2300 avspaseres time for time den påfølgende arbeidsdagen uten trekk i lønn, med mindre arbeidsmiljølovens § 10-8 gir rett til ytterligere fri. Ved overtidsarbeid som starter før kl. 23.00 og varer til etter kl. 03.00, avspaseres hele den følgende arbeidsdagen uten trekk i lønn.

Ovennevnte gjelder ikke ved kortvarige utrykninger i forbindelse med ~~**hjemmevakt/**~~beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet. De lokale partene definerer begrepet kortvarig utrykning i lokal særavtale.

8. **§ 8-2.2 Omfang/lønnens størrelse**

Nytt avsnitt:

Med full lønn i denne bestemmelsen menes ordinær lønn, fasteårsbeløp og tillegg etter oppsatt plan.

9. **§ 13-3 Reiser og opphold på anlegg innenlands – arbeidsreiser**

Deler av siste setning utgår:

De lokale partene avtaler godtgjøring og tillegg for denne type oppdrag før arbeidet igangsettes, dog slik at minimum tillegg for denne type arbeid er 15 % tillegg på timelønn og at diettgodtgjørelsen følger statens sats. ~~**, for tiden kr. 640,- pr. døgn fra 1.7.2012**~~.

10. **§ 17 Varighet**

Nytt avsnitt:

Det føres forhandlinger om ny offentlig tjenestepensjon, basert på Pensjonsavtalen av 3. mars 2018, dersom en av partene krever det.

Nytt siste avsnitt.

Dersom en av partene krever det kan spørsmålet om forholdet mellom tjenestereise og arbeidstid tas opp som tema i mellomoppgjøret 2019.

Nytt vedlegg:

Viser til tidligere utsendt omforent veileder: Klargjøring av hvem som skal anses som faglig veileder/instruktør for lærlinger tas inn som vedlegg F til avtalen.

III Redaksjonelle endringer:

§ 2-5.1 Innleie og utleie av arbeidskraft
Henvisningen til Hovedavtalen del C korrigeres til § 3-1.

§ 2-5.2 Bortsetting av arbeid
Henvisningen til Hovedavtalen del C korrigeres til § 3-1.

§ 3-4 Tarifforhandlinger
Underpunktene må endres som følge av at § 3-4.1 utgår.
Henvisninger i bestemmelsen justeres tilsvarende.

§ 3-7.1.1
Redaksjonsutvalget skal vurdere om følgende tekst kan fjernes eller justeres:
Ved bruk av akkord for bedriftenes installasjonsvirksomhet gjøres følgende bestemmelser i Landsoverenskomsten mellom EL og IT Forbundet og NELFO for samme tariffperiode gjeldende:
§§ 3 A, C, F, G og H samt §§ 4 A og B.

Tvister i forbindelse med akkord:
For å avgjøre tvister i forbindelse med akkordarbeid- unntatt fastsettelse og fortolkning av priser – oppnevnes en nemd med to representanter fra KS Bedrift og to fra vedkommende arbeidstakerorganisasjon. Oppnås ikke enighet i nemda om avgjørelsen av en tvist, kan den avgjøres ved tilkalling av oppmann. Denne oppnevnes av Riksmeklingsmannen hvis nemdas medlemmer ikke blir enige om oppnevningen.

§ 4-3 Lagring av personopplysninger
Henvisningen til Hovedavtalen del C korrigeres til § 3-1.

§ 5-6.7 Overordnet vakt
Korrigere overskriften til «Kompensasjon overordnet vakt.»

§ 13 -1 Tjenestereiser innenlands
Korrigere henvisningen til kgl. res. av 27. oktober 2017.

IV Protokolltilførsler:

1. **Skifte – og spiseforhold**
   Det er viktig at virksomhetens skifte-, toalett- og spiseforhold er i henhold til dagens standard, og at de er tilpasset begge kjønn. Partene skal i samarbeid med tillitsvalgte og vernetjenesten jevnlig vurdere hvordan dette er løst lokalt og ved behov finne nye praktiske løsninger.

2. I 2016 kom det nye skatteregler for bruk av yrkesbil. I forbindelse med dette utarbeidet partene et felles skriv med klargjøring av reglene relevant for bransjen tredje kvartal 2017. Partene viser til dette skrivet og anmoder de lokale partene om å sikre at arbeidsgiver og arbeidstaker er kjent med når skatteplikten oppstår.

3. Digitalisering gir behov for kompetanseutvikling. Digitaliseringen skyter fart og vi er inne i en rivende teknologisk utvikling. Arbeidsgiver har et særlig ansvar for å legge til rette for kompetanseutvikling og til å ta initiativet til at de lokale parter utvikler målrettede tiltak for dagens ansatte, slik at de settes i stand til å mestre nye arbeidsoppgaver og arbeidsmåter. Det er også viktig at arbeidstakerne tar ansvar for egen kompetanseutvikling og nyttiggjør seg de nye mulighetene teknologiutviklingen gir. Partene i den enkelte virksomhet må også prioritere oppgaven med å kartlegge det fremtidige kompetansebehovet, slik at man kan identifisere kompetansegap og bygge riktig kunnskap i virksomhetene. I denne sammenheng henvises til § 15.

4. Protokolltilførsel fra protokoll 2017, nummer 5, videreføres:

   5. Beredskapsvakt utenfor arbeidssted
   En del saker knyttet til omregningsfaktor ved beredskapsvakt har vært behandlet av Arbeidstilsynet, både i første instans og noen som klagesaker videre til Direktoratet for Arbeidstilsynet. Partene gjør oppmerksom på at Arbeidstilsynet har lagt ut sine avgjørelser på følgende nettside:
   www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/arbeidstid/register-for-vedtak-i-arbeidstidssaker/

5. Protokolltilførsel fra Riksmeklerens møtebok 2016, nummer 1, 2, 3 og 5, videreføres:
   1. Alminnelig lønnsregulering
   Med alminnelig lønnsregulering (tariffmessig lønnsnedgang), jf. Energiavtale I vedlegg A § 4-5, menes bl.a. nedgang som følge av lokal avtale.
   Det foretas en årlig beregning basert på gjennomsnitt av siste to år.

2. Sentralt og lokalt lønnsoppgjør
Partene sentralt vil vise til § 3-4, hvor det fremgår at tarifforhandlingene består av at sentralt og et lokalt oppgjør. Det understrekes at den totale årslønnsveksten skapes med disse forhandlingsbestemmelsene, og at de lokale forhandlingene er et vesentlig element i lønnsdannelsen.

3. Elektronisk kommunikasjon
De sentrale parter er enige om at tilgjengelighetsteknologi kan påvirke forholdet mellom arbeidstid og fritid. De lokale parter oppfordres til å drøfte anvendelse av slik teknologi.

5. Leder for sikkerhet
Funksjonene leder for sikkerhet og ansvarlig for arbeid skal være tatt hensyn til i lønnsfastsettelsen, jf. prinsippene om lønnsdannelse i § 3-3.

Dersom dette er gjort, skal bedriften på forespørsel fra tillitsvalgte synliggjøre det, bl.a. ved at et slikt funksjonstillegg kan identifiseres.

Funksjonstillegg vil alltid være knyttet til den tiden arbeidstakere faktisk har den aktuelle funksjonen.

Hvis bedriftene rullerer på disse funksjonene slik at alle i den aktuelle arbeidstakergruppen når som helst kan gå inn og ut av funksjonene, kan tillegget betraktes som del av grunnlønna.
I den grad noen av partene mener at disse forholdene ikke er ivaretatt i bedriftens lønnssystem, kan det tas opp i lokale forhandlinger, jf. § 3-4-2 og § 3-6.

Svarfrist: 20. juni 2018 kl. 12.00.

KS Bedrift

Delta

NOTATER

NOTATER

NOTATER

KALENDER 2018

JANUAR 2018

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

FEBRUAR 2018

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

MARS 2018

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

APRIL 2018

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

MAI 2018

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

JUNI 2018

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

JULI 2018

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

AUGUST 2018

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

SEPTEMBER 2018

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

OKTOBER 2018

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

NOVEMBER 2018

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

DESEMBER 2018

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

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

KALENDER 2019

JANUAR 2019

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

FEBRUAR 2019

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

MARS 2019

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

APRIL 2019

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

MAI 2019

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

JUNI 2019

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

JULI 2019

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

AUGUST 2019

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

SEPTEMBER 2019

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

OKTOBER 2019

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

NOVEMBER 2019

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

DESEMBER 2019

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

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

delta

KALENDER 2020

JANUAR 2020

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

FEBRUAR 2020

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

MARS 2020

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

APRIL 2020

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

MAI 2020

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

JUNI 2020

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

JULI 2020

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

AUGUST 2020

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

SEPTEMBER 2020

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

OKTOBER 2020

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

NOVEMBER 2020

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

DESEMBER 2020

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

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

KALENDER 2021

JANUAR 2021

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

FEBRUAR 2021

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

MARS 2021

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

APRIL 2021

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

MAI 2021

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

JUNI 2021

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

JULI 2021

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

AUGUST 2021

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

SEPTEMBER 2021

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

OKTOBER 2021

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

NOVEMBER 2021

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

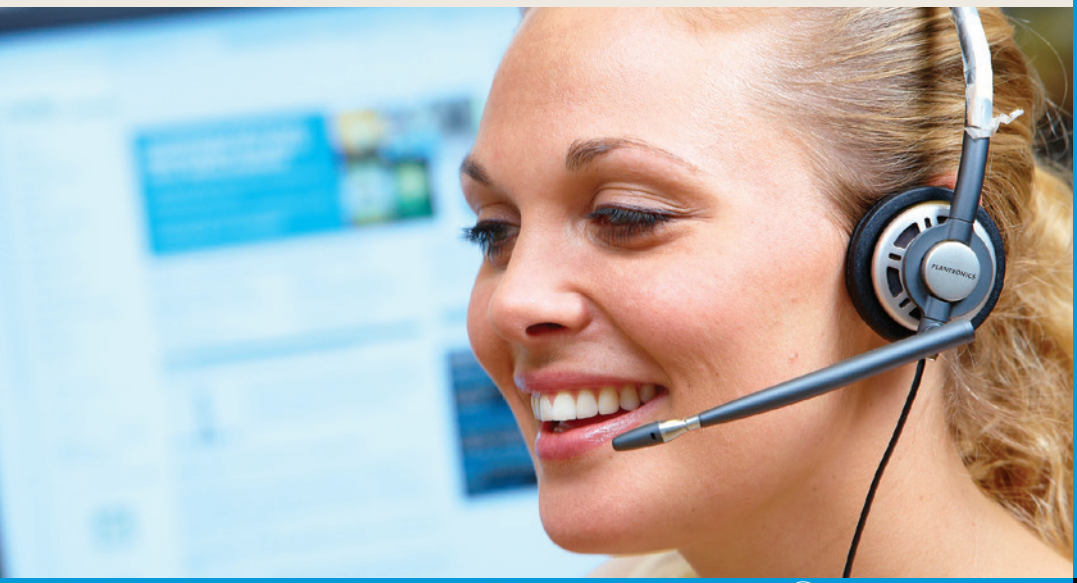
DESEMBER 2021

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

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

delta

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



MEDLEMSTELEFONEN:

DIREKTE 02125

DIREKTE CHAT

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

DELTA REGIONKONTORER

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

46.397.A.150.1810.Losdigital.Frost