

# 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

### Innhold

§ 1 Generelt .....	3
§ 2 Ansettelse og oppsigelse.....	3
§ 3 Lønnsbestemmelser .....	4
§ 4 Diverse bestemmelser.....	10
§ 5 Arbeidstid .....	11
§ 6 Overtid.....	16
§ 7 Ferie.....	17
§ 8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon.....	19

§ 9 Lønn under avtjening av militærtjeneste o.l.....	22
§ 10 Ytelser etter dødsfall / gruppelivsforsikringer.....	22
§ 11 Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom.....	24
§ 12 Pensjonsforhold .....	26
§ 13 Reisebestemmelser .....	33
§ 14 Lærlingordningen .....	37
§ 15 Kompetanseutvikling.....	41
§ 16 OU-MIDLER.....	42

Vedlegg:

Vedlegg A	Tjenestepensjon
Vedlegg B	Veileder alternative pensjonsordninger
Vedlegg C	Avtalefestet pensjon- offentlig
Vedlegg D	Avtalefestet pensjon- privat
Vedlegg E	Ansatte i vikarbyrå
Vedlegg F	Klargjøring av rollene som faglig veileder og/eller instruktør i lærebedrift

Protokoll sentrale forhandlinger 2017

Riksmeklers møtebok 2016

Hovedavtale LO/KS Del A og C

# § 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 lønssystem, 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	Servicearbeider	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

Minstelønnsattsene fremkommer som resultat av sentrale forhandlinger.

**Merknad:**

\* Bedriftens leder lønnsfastsettes av styret.

### **§ 3-3 Lønssystem**

Ved den enkelte bedrift skal partene utarbeide og vedlikeholde et lønssystem 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 lønssystemet 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 oppjøret. 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 lønnsplasse- ringen.



### **§ 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 innsamlende 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 arbeidstids-bestemmelsene 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 vakt skal være minimum kr. 435,- pr. vakt døgn etter forhandlinger med de berørte tillitsvalgte.

Under forhandlingene skal det avklares hva kompensasjonen dekker av aktivt arbeid på vakt. 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. vakt døgn.

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 overtidarbeid 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 overtidarbeid utført mellom kl. 21.00 og kl. 06.00.



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

For overtidarbeid på lørdager og søndager.

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

### **§ 6-1.3 50 %**

For overtidarbeid 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 overtidarbeid som har sammenheng med vakt- eller beredskaps-tjeneste.

## **§ 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 overtidarbeid 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 grunnnet 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 folketrygd-loven. 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. risikofyllt 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 gjeninntredt i -stillingen for å få lønn under ny fødselspermisjon.

### **§ 8-3.4 Amming**

Arbeidstaker gis fri med lønn 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 stebarnsadoptsjon eller hvis barnet er over 15 år.

Arbeidstaker som er omsorgsperson og har en relasjon til barnet uten å være biologisk mor eller far har rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn, hvis vedkommende 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 folketrygdløven 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 folketrygdløven 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 pliktjeneste 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 arbeidsted, 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. Arbeidsta-



kere 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 forholds-  
messig 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 yrkesskade- forsikring**

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

tariff-messig 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 alderspensjon 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 fratredelsestidspunktet og frem til virkningstidspunktet for pensjonen.

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

Pensjonsgrunnlaget for medlemmer som fratrer sin stilling uten rett til straks å få pensjon eller avtalefestet pensjon fra arbeidsgiver, 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 tjenstepensjonsordninger, offentlige pensjonskasser og livselskap som forvalter offentlige tjenstepensjonsordninger, slik at samlet pensjon regnes som om den var opptjent i den ordning man sist er medlem av. Det vises til vedtektene for TPO § 5-2.

§ 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 pensjongivende 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 inntreffer tidligst mulig og senest før oppsigelse er vedtatt og levert dagens leverandør av tjenstepensjonsforsikring.

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

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 utjevningssfellesskap 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 pensjongivende 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 lønnplassering kan kun gjøres pensjongivende 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 natt tillegg 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 folke-trygdens 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 fra-tredelsestidspunktet. (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 folke-trygdens 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 forsikringsoppkjøret 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**

Ved oppstart og avslutning av anlegg, samt ved jul, påske, pinse og sommer-ferie, betales reiseutgiftene etter regning med hjemstedet som utgangspunkt. Partene avtaler ut i fra reisetid og -kostnader hva som er den mest hensiktsmessige reisemåten.

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. Det samme gjelder når en arbeidstaker har oppstart/avslutning som avviker fra anleggets ordinære oppstart/avslutning. Reiser på fridager skal så vidt mulig unngås.

Bedriften plikter å tegne reise-/ulykkesforsikring for sine arbeidstakere.

### **§ 13-3.4 Hjemreiser i anleggstiden**

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.

Reisetid etter denne paragrafen regnes ikke som arbeidstid.

Kompensasjon for reisetid i anleggstiden avtales lokalt før reisen/anlegget starter.

### **§ 13-3.5 Gangtid på anlegg**

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.

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 ansettelses-forholdet 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 minstelønnsatsen 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 - Elektromaski-

nist/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 tilsvarende 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 fag-arbeiderlønn 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. arbeidsmiljø-

lovens §§ 11-2 og 11-3.

Lærlinger over 18 år skal normalt ikke pålegges overtidarbeid. Hvis lærlingen likevel pålegges overtidarbeid, 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 lønssystem.

### **§ 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 tjenstepensjonsordning 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 fremtids-utsikter 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 lønsmassen.

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

Kronebeløpens 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 arbeidstakerorganisasjonene.

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 lønnsendringer 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 forholdet mellom tjenestereise og arbeidstid tas opp som tema i mellomoppgjøret 2019.

# **Vedlegg A**

## **Tjenestepensjonsordning – TPO-vedtekter**

### **Vedtekter for tjenestepensjons-ordning – 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 arbeids-giver har egen pensjonskasse. Avtaleforholdet reguleres av avtalen/-forsikrings-beviset, 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 Timelønne, midlertidig ansatte, og arbeid ut over fast ansettelse mv.**

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

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

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

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

## **§ 2-9 Forsikringsdekning og frivillig medlemskap under permisjon**

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

Et medlem har rett til å betale premie til TPO i inntil 2 år under permisjon uten lønn eller med delvis lønn for å få tiden medregnet som pensjonsgivende ved beregning av alderspensjon og eventuell etterlattepensjon eller uføre-pensjon som kommer til utbetaling først etter at permisjonstiden er utløpt. Inntret 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 fra-tredelsen. Når særlige grunner gjør det rimelig, kan forsikringsgiver tillate slik premie-betaling 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 frivil-



lig 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 pensjone-ringen fastsettes en gjennomsnittlig stillingsprosent. Det skal ses bort fra endringer av stillingsprosent etter utløpet av siste kvartal før pensjonerings-tidspunktet. 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 utgangs-

punkt 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 medlems-tiden. 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. Mins-tegrensen legges til grunn selv om ikke forsikringstaker følger nevnte tariff-avtale.

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 for 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 medlems-innskudd 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 tjenstepensjonsordninger om overføring av pensjonsansienitet («overføringsavtalen»).

For dem som er omfattet av avtalen, medregnes medlemstiden i de pensjons-ordninger 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 pensjons-ordninger. 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 tvils-tilfelle, 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

aldersgrensen er nådd eller

sum av alder og medlemstid er minst 85 år og det ikke er mer enn 3 år igjen til aldersgrensen eller

medlemmet har fylt 67 år eller

medlemmet har fylt 65 år og har minst 10 års medlemstid etter fylte 50 år eller

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

medlemmet fratradte før fylte 65 år, fylte vilkårene for avtalefestet pensjon ved fratreden og har nå fylt 65 år.

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

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

Medlemmer og andre arbeidstakere ansatt hos arbeidsgiver tilsluttet TPO har rett til alderspensjon etter § 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:

Medlemmet ville hatt rett til alderspensjon etter den tidligere aldersgrense. Medlemmet har innehatt stilling med lavere aldersgrense i minst 15 år. 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:

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

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.

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.

Alderspensjonen skal levealdersjusteres etter bestemmelsene i denne avtalens kap. 2, 2.1.3 §

Forsørger medlemmet barn under 18 år, skal det for hvert barn ytes et barne-tillegg 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 maksimums-beløpet tilsvarende.

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 overføringsavta-

len 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 inntreer ikke når inn-

tektsevnen 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 fratrudd 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

- 25 prosent av folketrygdens grunnbeløp, likevel ikke mer enn 6 prosent av pensjonsgrunnlaget,
- 3 prosent av pensjonsgrunnlaget opptil 6 ganger grunnbeløpet og
- 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 tilsvarende 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 forsikrings-giver 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 alders-pensjon 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 sykepenges 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 døds måneden. Dersom avdøde etterlater seg ektefelle, løper pensjonen ytterligere en måned.

Dersom arbeidsavklaringspenger etter folketrygdloven kapittel 11 er redusert eller stanset av andre grunner enn ved samtidig arbeid etter folketrygdloven § 11-18, 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 folke-

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

## **§ 8-6 Revurdering**

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

## **§ 8-7 Fritak for medlemsinnskudd**

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

## **§ 8-8 Tilsvarende anvendelse av forskrifter**

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

# **Kapittel 9 Ektefellepensjon (enkepensjon eller en-kemannspensjon)**

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

## **§ 9-2 Beregning av ektefellepensjon**

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

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 mannlige 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 enke-pensjoner fastsatt etter reglene i § 9-2 punkt b) i de tilfeller medlemmet er innmeldt første gang 1. oktober 1976 eller seinere.

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.

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 overgangsstonad 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 gjel-

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

### **§ 9-6 Fraskilt ektefelle**

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

### **§ 9-7 Registrert partner**

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

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

## **Kapittel 10 Barnepensjon**

### **§ 10-1 Vilkår for barnepensjon**

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

Pensjonen løper til utløpet av den måneden barnet fyller 20 år. Barnepensjon etter medlem som er død før 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 døds måneden.

### **§ 10-2 Beregning av barnepensjon**

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

Er den avdødes pensjongivende tjenestetid 30 år eller mer, ytes det full barne-pensjon. 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 barnpensjon.

### **§ 11-3 Utbetaling av oppsatt pensjon**

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

Rett til ektefellepensjon og barnpensjon inntreer 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 døds måneden. Dersom det tidligere medlem etterlater seg ektefelle, registrert partner eller pensjonsbe- rettiget barn, løper pensjonen ytterligere 1 måned.

### **§ 11-4 Beregning av pensjon**

Den oppsatte pensjonen beregnes av pensjonsgrunnlaget på fratredelsestids- punktet. 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 aldersgren- sen, avkortes pensjonen etter reglene i § 7-4 bokstav b).

Ville medlemmet oppnådd mer enn 30 års medlemstid, avkortes pensjonen

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

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

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

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

Er den oppsatte alderspensjonen blitt igangsatt før inntreden i den nye 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 vedkommende 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 forsikringsgiver bestemme at pensjonen i sin helhet skal falle bort.

# **Kapittel 13 Premie**

## **§ 13-1 Ansvar for betaling av premie**

Forsikringstaker skal betale premien i henhold til forsikringsvirksomhetsloven 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 forsikrings-tilfellet inntreer for de ytelser som ikke lar seg forsikringsteknisk beregne før forsikringstilfellet inntreer, 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 premie-reserven. 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 medlemsinnskudd. Medlemsinnskudd som er trukket for et kvartal skal

tilbakebetales dersom -medlemmet utmeldes med tilbakevirkende kraft.

#### **4. Premieforfall – mislighold**

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

Dersom premien ikke betales ved forfall, skal forsikringsgiver sende nytt premie-varsel 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 medlem-skapet 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, arbeidstaker-siden nestledervervet og for øvrig konstituerer styret seg selv.

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

Det skal føres protokoll fra styremøtene, som undertegnes av de styremedlemmene som er til stede. For at styrevedtak skal ha gyldighet må minst én representant for hver av organisasjonene/sammenslutningene ha underskre-



vet 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 tilsetninger 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 tariff-partene.

### **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 pensjons-

grunnlag pr. 31. desember det foregående år, eksklusive arbeidstakere forsikret i Statens -Pensjonskasse pr. samme dato.

Pensjonsinnretningene inndriver kontingenten hos sine kunder innen KS' tariff-område 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 tilstrebnes 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 tjenstepensjonsordningen.

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. Foretakspensjonsloven § 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 tjenstepensjonsordningen, skal omfattes av de fremtidige endringene som gjøres i denne tjenstepensjonsordningen etter forhandlinger mellom de sentrale tariffpartene.

Det kan være vanskelig å sammenligne pensjon fra offentlig tjenstepensjonsordning og de alternative tjenstepensjonsordningene, 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 tjenstepensjonsordningen 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. innskudds-pensjons-loven § 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 tjenstepensjon § 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 arbeids-giver 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. tjenstepensjonsloven § 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. tjenstepensjonsloven § 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 (ektefelle-pensjon og barnpensjon).

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 gruppelev og/eller at den beholdes enten med eller uten fripolisepoptjening, 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 særaldersgrense, 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 tjenstepensjon, 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 tjenstepensjonsordning, 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 tjenstepensjonsordningen. 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 utjevningsselskap. 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. Lovgivning**

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 tjenstepensjon
- Lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold
- Lov om tjenstepensjon
- 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 sær-alders-grenser.

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 fratrudd med minst 10 % av full stilling, og enten har minst 10 års medlemskap i pensjonsordningen etter fylte 50 år eller fyller vilkårene i § 3.

### § 3 Vilkår

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

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

De som permitteres i samsvar med permitteringsloven av 6. mai 1988 beholder retten til AFP i den tiden de er permittert. Det samme gjelder de som har velferds-permisjon i inntil 3 måneder og de som har permisjon i medhold av Hoved-avtalen eller Hovedtariffavtalen for å inneha offentlig verv eller tillitsverv.

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

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

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

Arbeidstakeren må oppfylle opptjeningskravene i § 4.

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

## **§ 4 Opptjeningskrav**

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

Arbeidstakeren må ha en pensjongivende inntekt som på årsbasis overstiger grunnbeløpet i folketrygden, og dessuten ha hatt en tilsvarende pen-

sjonsgivende inntekt i året før uttaksåret.  
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 uttaks-året.  
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/sært tillegg og et AFP-tillegg som utgjør kr 20 400 pr. år, samt eventuelt et tillegg for forsørgget 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 folke-trygden 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 pensjons-ordningen 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 forsørgings-tillegg og AFP-tillegg, reguleres i samsvar med lønnsveksten og fratrekkes deretter 0,75 prosent. Reguleringsfaktoren etter folketrygdloven § 19-14 andre ledd legges til grunn. Ved første reguleringsstidspunkt etter pensjonsuttak i månedene juni til april settes fratrukket forholdsmessig ned ut fra når i denne perioden pensjonen ble tatt ut. Ved regulering av forsørgingstillegg legges reguleringsfaktoren etter folketrygdloven § 19-14 tredje ledd til grunn.

## **§ 7 AFP og arbeidsinntekt**

Dersom pensjonisten har pensjonsgivende inntekt etter uttaket av avtalefestet pensjon, skal pensjonen inkludert eventuelle vedtektsfestede tillegg reduseres med samme prosentandel som den nye pensjonsgivende inntekten utgjør av den tidligere pensjonsgivende inntekt. Det gjelder likevel et toleransebeløp på 15.000 kroner. Dersom pensjonisten har fått utbetalt for mye eller for lite pensjon, skal det foretas et etteroppgjør. Forskrift av 30. 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 etterlattepensjon fra folketrygden, inntretr retten til AFP tidligst fra og med kalendermåneden etter den kalendermåned ytelser som nevnt falt bort. Retten til AFP faller bort fra og med den kalendermåned vedkommende mottar slike ytelser fra folketrygden. Denne begrensning gjelder likevel ikke for AFP beregnet etter reglene i pensjonsordningen, jf. § 5, tredje ledd.

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

Retten til AFP faller bort fra og med 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 vedtektenes 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 Arbeids-departementet 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.nyaafp.no](http://www.nyaafp.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 pensjongivende 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 ansiennitet-teten 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 pensjongivende inntekt som er høyere enn arbeidstakerens øvrige inntekter.

Se for øvrig vedtektene ([www.nyafp.no](http://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 pensjongivende inntekt fram til og

med det kalenderår arbeidstakeren fylte 61 år og opp til en øvre grense på 7,1 G. Pensjons-givende inntekt fastsettes på samme måte som ved beregningen av inntektpensjon 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 alderspensjon 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 inntektpensjon 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 premie-betaling 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 Skatte-direktoratets 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 foregå-

ende 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:

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.

Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.

Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratrukket 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.

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.

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.

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 arbeids-oppgaver, demonstrerer utførelse, veileder og gir lærlingen tilbakemelding. -Gjennom lærlingperioden kan lærlingen ha flere instruktører.

## PROTOKOLL

**Dato:** 30. mai 2018  
**Sted:** Kommunenes Hus, Oslo  
**Til stede:** Karianne H. Heien, EL og IT Forbundet  
Rolf Bersås, EL og IT Forbundet  
Jarle Eide, EL og IT Forbundet  
Fred Løvli, EL og IT Forbundet  
Jon Yttri, EL og IT Forbundet  
Aleksander Vik Karlsen, EL og IT Forbundet  
Kåre Finjord, EL og IT Forbundet

Per Arne Kaarstad, Sodvin SA  
Lars Øivind Andresen, Øvre Eiker Energi  
Øivind Brevik, KS Bedrift  
Barbro Noss, KS Bedrift  
Frode B. Nilssen, KS Bedrift  
Bjørge 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.

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 Minstelønssatser**

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. vakt døgn etter forhandlinger med de berørte tillitsvalgte.

5. **§ 5-6.8 Kompensasjon underordnet vakt**

Ukevakt kompenseres med min. kr. 260,- pr. vakt døgn.

## II Diverse bestemmelser:

1. **§ 3-2 Minstelønssatser**

Nye stillingskoder:

Det innføres to nye stillingskoder, fagarbeider med krav om fagskoleutdanning 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 oppjøret. 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 overtidarbeid som har sammenheng med vakt- eller beredskapstjeneste.

#### 7. **§ 6-2 Vernebestemmelser**

Andre avsnitt endres:

~~Ved overtidarbeid 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 overtidarbeid 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 ~~hjemnevakt~~, 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.

#### **Twister 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**

Korriger overskriften til «Kompensasjon overordnet vakt.»

#### **§ 13 -1 Tjenestereiser innenlands**

Korriger 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/](http://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 tariffhandlingene består av at sentralt og et lokalt oppgjør. Det understrekes at den totale årslønnsveksten skapes med disse forhandlingsbestemmelsene, og at de lokale handlingene 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.

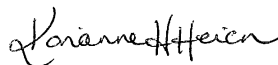
Funksjonstillegg vil alltid være knyttet til den tiden arbeidstakere faktisk har den aktuelle funksjonen.

Hvis bedriftene ruller 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 ivarettatt i bedriftens lønnsystem, kan det tas opp i lokale handlinger, jf. § 3-4-2 og § 3-6.

Svarfrist: 20. juni 2018 kl. 12.00.

  
KS Bedrift

  
EL og IT Forbundet

*KS*

# Hovedavtalen

01.01.2018-31.12.2019

Kommuneforlaget



© 2018 Kommuneforlaget AS, Oslo  
1. utgave, 1. opplag 2018

Omslag: HAVE A BOOK  
Sats: HAVE A BOOK

ISBN: 978-82-446-2352-0



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

**LO Kommune**

EL & IT-forbundet

Fagforbundet

Fellesforbundet

Fellesorganisasjonen (FO)

Musikernes fellesorganisasjon

Skolenes landsforbund

**YS Kommune (YS-K)**

Delta

Norsk Skolelederforbund

Parat

Yrkestrafikkforbundet

STAFO

**Unio**

Akademikerforbundet

Bibliotekarforbundet

Det Norske Diakonforbund

Den norske kirkes presteforening

Det norske maskinistforbund

Forskerforbundet

Norsk Ergoterapeutforbund

Norsk Sykepleierforbund

Norsk Fysioterapeutforbund

Norsk Radiografforbund

Utdanningsforbundet

**Akademikerne kommune**

Arkitektenes Fagforbund

Den norske legeforening

Den norske tannlegeforening

Den norske veterinærforening

Krigsskoleutdannede offiserers landsforening

Naturviterne

Juristforbundet  
Norsk Lektorlag  
Norsk psykologforening  
Samfunnsviterne  
Samfunnsøkonomene  
Econa  
Tekna  
NITO - Norges Ingeniørorganisasjon  
Den Norske Jordmorforening  
Norges Farmaceutiske Forening

**Frittstående forbund**

Lederne  
Folkehøgskoleforbundet

# Innhold

Hovedavtalen .....	110
Formål .....	110
<b>Del A</b>	
<b>Forhandlingsordningen .....</b>	<b>111</b>
§ 1 Partsforhold og definisjoner .....	111
§ 2 Virkeområde .....	112
§ 3 Varighet .....	112
§ 4 Forhandlingsrett/-plikt .....	113
§ 5 Interesstvister og sympatiaksjoner .....	117
§ 6 Tvisteløsning .....	119
§ 7 Rettstvister .....	121
<b>Del C</b>	
<b>Selvstendige rettssubjekter med medlemskap i KS Bedrift og energiverk organisert som kommunale/ fylkeskommunale foretak etter kommuneloven kap .11.....</b>	<b>122</b>
§ 1 Formål, samarbeid og medbestemmelse .....	122
§ 2 Definisjoner .....	124
§ 3 Tillitsvalgtes og bedriftens rettigheter og plikter .....	125
§ 4 Konsernbestemmelser .....	129
§ 5 Arbeidsmiljøutvalg .....	131
§ 6 Kompetanseutvikling .....	131
§ 7 Anvendelse og utvikling av teknologi i den enkelte bedrift .....	132
§ 8 Fremme likestilling og hindre diskriminering .....	133
§ 9 Permittering .....	134
§ 10 Fagforeningskontingent .....	135
<b>Vedlegg .....</b>	<b>136</b>
Fra protokollen om Hovedavtalen 01.01.2018 - 31.12.2019 .....	136
B-rundskriv nr. 1-2018: Hovedavtale 1.1.2018 - 31.12.2019 .....	139

# Hovedavtalen

## Formål

De sentrale parter har inngått Hovedavtalen for å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom partene på alle nivåer. Hovedavtalen skal være et virkemiddel for å sikre og legge til rette for gode prosesser mellom partene og for en positiv utvikling av kvalitativt gode tjenester i kommuner, fylkeskommuner og bedrifter med tilknytning til kommunesektoren. Samarbeidet må baseres på tillit og gjensidig forståelse for partenes ulike roller.

Det er avgjørende for et godt resultat at de ansatte og deres organisasjoner involveres så tidlig som mulig når omstillinger og reformer skal gjennomføres. Tjenester av god kvalitet og tilpasset brukernes behov forutsetter gode prosesser og medvirkning. Hovedavtalen skal gjennom ordningen med tillitsvalgte gi arbeidstakerne reell innflytelse på hvordan arbeidsplassen skal organiseres, og hvordan arbeidsmetodene skal utvikles, slik at dette bidrar til en fleksibel og brukervennlig tjenesteyting.

Partene understreker viktigheten av at det i partssamarbeidet fremmes forståelse for og innsikt i virksomhetens påvirkning på ytre miljø og klima.

Medvirkning og medinnflytelse gjennom informasjon og drøftinger skal kunne gjennomføres uansett hvor eller på hvilket nivå beslutningen tas.

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for et mer inkluderende arbeidsliv til beste for den enkelte arbeidstaker, arbeidsplass og samfunnet, slik at sykefravær og uførepensjonering reduseres. Et inkluderende arbeidsliv skal også bidra til at den enkeltes ressurser og arbeidsevne utvikles og benyttes i aktivt arbeid.

De sentrale parter skal minst to ganger i året avholde kontaktmøter. Sentralt kontaktmøte har blant annet til formål å bidra til at partene lokalt følger opp Hovedavtalens intensjoner om samarbeidsformer og medbestemmelse.

Partene vil hver for seg og sammen bidra til at det legges til rette for gode lokale prosesser og at de lokale parter følger opp Hovedavtalens intensjoner.

# Del A

## Forhandlingsordningen

### § 1 Partsforhold og definisjoner

#### § 1-1 Hovedavtalen

Hovedavtalen gjelder mellom KS og den enkelte arbeidstakerorganisasjon.

Hovedavtalen forutsetter at det opprettes hovedtariffavtale mellom partene.

Merknad til § 1

*Dersom en frittstående arbeidstakerorganisasjon krever partsstatus i KS' avtaleverk, skal KS drøfte dette med forhandlingssammenslutningene før slik partsstatus eventuelt gis.*

#### § 1-2 Hovedtariffavtaler

Hovedtariffavtaler gjelder mellom KS og den enkelte arbeidstakerorganisasjon.

#### § 1-3 Sentrale særavtaler

Sentrale generelle og forbundsvise særavtaler gjelder mellom KS og den enkelte arbeidstakerorganisasjon. Forhandlinger om slike avtaler skjer uavhengig av forhandlinger om denne avtalen og Hovedtariffavtalen.

#### § 1-4 Lokale særavtaler

Lokale særavtaler gjelder mellom kommune/fylkeskommune/bedrift og den enkelte arbeidstakerorganisasjons lokale ledd.

#### § 1-5 Forhandlingssammenslutninger

Med en forhandlingssammenslutning forstås en sammenslutning av organisasjoner på arbeidstakersiden som er bundet av medlemskap og vedtekter og/eller forpliktende samarbeidsavtale.

Følgende sammenslutninger har status som forhandlingssammenslutning:

- LO Kommune - forhandlingssammenslutning
- YS Kommune (YS-K)
- Unio
- Akademikerne kommune

Nye forhandlingssammenslutninger må representere minst 3 arbeidstakerorganisasjoner og ha minst 20.000 medlemmer i KS' tariffområde, eller representere minst 2 arbeidstakerorganisasjoner og ha minst 40.000 medlemmer i KS' tariffområde.

En forhandlingssammenslutning må godkjennes av KS før rettigheter foreligger etter denne avtalen.

## § 1-6 Tariffavtaler for bedrifter

Tariffavtaler for bedrifter gjelder mellom KS Bedrift og den enkelte arbeidstakerorganisasjon etter samme struktur som §§ 1-1 til 1-5. KS er overordnet tariffpart i alle tariffavtaler som inngås av KS Bedrift.

Hovedavtalen er felles for KS og KS Bedrift.

## § 2 Virkeområde

Hovedavtalen er første del av de hovedtariffavtaler som er eller blir opprettet. Hovedavtalen består av tre deler:

Del A regulerer forhandlingsordningen.

Del B gjelder kommuner/fylkeskommuner, herunder kommunale og fylkeskommunale foretak, jf. kommuneloven kap. 11.

Del C gjelder selvstendige rettssubjekter med medlemskap i KS Bedrift og energiverk organisert som kommunale/fylkeskommunale foretak etter kommuneloven kap. 11.

## § 3 Varighet

Hovedavtalen gjelder fra 01.01.2018 til 31.12.2019.

Hvis Hovedavtalen til den tid ikke er sagt opp av noen av partene med 3 - tre måneders skriftlig varsel, er den fremdeles gjeldende 1 - ett - år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.



## § 4 Forhandlingsrett/-plikt

Partene har gjensidig rett og plikt til å forhandle om opprettelse og fornyelse eller reguleringer i avtaler som nevnt under § 1-1 til § 1-4.

### § 4-1 Forhandlinger om Hovedavtalen

Forhandlinger skjer mellom KS og forhandlingssammenslutningene.

KS er forpliktet av denne avtalen til ikke å slutføre forhandlinger om hovedavtale med arbeidstakerorganisasjoner som ikke er bundet av medlemskap eller forpliktende samarbeidsavtale med forhandlingssammenslutning, før det foreligger beslutning om anbefaling eller forhandlingsbrudd fra forhandlingssammenslutningene.

### § 4-2 Forhandlinger om hovedtariffavtaler

Forhandlinger skjer mellom KS og forhandlingssammenslutningene.

KS er forpliktet av denne avtalen til ikke å slutføre forhandlinger om hovedtariffavtaler med arbeidstakerorganisasjoner som ikke er bundet av medlemskap eller forpliktende samarbeidsavtale med forhandlingssammenslutning, før det foreligger beslutning om anbefaling eller forhandlingsbrudd fra forhandlingssammenslutningene.

### § 4-3 Forhandlinger om sentrale særavtaler

- a) Forhandlinger om sentrale generelle særavtaler skjer mellom KS og forhandlingssammenslutningene.
- b) Forhandlinger om sentrale forbundsvise særavtaler skjer mellom KS og den enkelte arbeidstakerorganisasjon.

Ved forhandlinger om sentrale generelle særavtaler representeres den enkelte medlemsorganisasjon av sin forhandlingssammenslutning.

KS og den enkelte arbeidstakerorganisasjon/forhandlingssammenslutning har gjensidig plikt til, etter skriftlig krav fra den annen part, innen 14 dager å ha avtalt møtetidspunkt for forhandlinger om inngåelse av sentral særavtale. Forhandlingsmøte skal være avholdt senest innen 1 måned, med mindre partene blir enige om noe annet.

KS er forpliktet av denne avtalen til ikke å slutføre forhandlinger om sentrale generelle særavtaler med arbeidstakerorganisasjoner som ikke er bundet av medlemskap eller forpliktende samarbeidsavtale med forhandlingssammenslutning, før det foreligger beslutning om anbefaling eller forhandlingsbrudd fra forhandlingssammenslutningene og en eventuell nemnd har truffet sin avgjørelse.

Sentral særavtale binder partene inntil den lovlig er sagt opp. Sentral særavtale som er lovlig sagt opp og ikke reforhandlet, faller bort.

#### **§ 4-4 Plikter og fullmakter ved interessetvist**

Ved sentrale forhandlinger, mekling og/eller nemndsbehandling representeres den enkelte medlemsorganisasjon av sin forhandlingssammenslutning.

Ved avslutning av forhandlinger eller mekling skal forhandlingssammenslutningens delegasjon på vegne av alle de arbeidstakerorganisasjoner som er bundet av medlemskap eller samarbeidsavtale med sammenslutningen, enten anbefale eller forkaste tilbud. Den enkelte arbeidstakerorganisasjon forpliktes av forhandlingssammenslutningen mht. krav og anbefalt forhandlings- eller meklingsforslag inntil svarfristens utløp, men ikke ut over 14 dager. Deretter representeres den enkelte arbeidstakerorganisasjon ikke av forhandlingssammenslutningen.

Ved forhandlingssammenslutningens forkastelse av forhandlingsforslag skal forhandlingssammenslutningen varsle kollektiv plassoppsigelse og ta ansvar for mekling.

Ved forhandlingssammenslutningens forkastelse av meklingsforslag skal forhandlingssammenslutningen tilsvarende ta ansvaret for eventuell plassfrettedelse.

Ved forhandlingssammenslutningens anbefaling av forhandlings-/meklingsforslag kan ikke den enkelte medlemsorganisasjon / organisasjon med forpliktende samarbeidsavtale iverksette arbeidskamp før etter svarfristens utløp, men ikke ut over 14 dager.

Organisasjoner som ikke er tilknyttet en forhandlingssammenslutning kan ikke iverksette arbeidskamp før forhandlingssammenslutningenes/KS' endelige svar foreligger.

## § 4-5 Forhandlinger om lokale særavtaler

Lokal særavtale kan inngås med hjemmel i sentral tariffavtale, eller for å regulere lokale forhold som ikke er regulert. Bestemmelser i lokal særavtale som strider mot sentral tariffavtale er ugyldig.

Forhandlinger skjer mellom den enkelte kommune/fylkeskommune/bedrift og den enkelte arbeidstakerorganisasjons eller forhandlingssammenslutnings lokale ledd. Dersom de lokale parter finner det hensiktsmessig kan de føre forhandlinger etter forhandlingssammenslutningsmodellen.

Den enkelte kommune/fylkeskommune/bedrift og arbeidstakerorganisasjons/forhandlingssammenslutningens lokale ledd har gjensidig plikt til, etter skriftlig krav fra den annen part, innen 14 dager å ha avtalt møtetidspunkt for forhandlinger om inngåelse av lokal særavtale. Forhandlingsmøte skal være avholdt senest innen 1 måned, med mindre partene blir enige om noe annet.

Dersom forhandlingssammenslutningsmodellen benyttes fullt ut er den enkelte kommune/fylkeskommune/bedrift forpliktet av denne avtale til ikke å slutføre forhandlinger om lokale særavtaler med arbeidstakerorganisasjoner som ikke er bundet av medlemskap eller forpliktende samarbeidsavtale med forhandlingssammenslutning, før det foreligger beslutning om anbefaling eller forhandlingsbrudd fra forhandlingssammenslutningen.

Særavtalen må, hvis annet ikke er avtalt, sies opp skriftlig minst 3 måneder før gyldighetstiden utløper. Dersom særavtalen ikke er sagt opp av en av partene innen fristens utløp, fornyes avtalen for ett år av gangen. Lokal særavtale binder partene inntil den lovlig er sagt opp. Lokal særavtale som er lovlig sagt opp og ikke reforhandlet, faller bort.

## § 4-6 Lokale forsøksordninger

Forhandlinger skjer mellom den enkelte kommune/fylkeskommune/bedrift og den enkelte arbeidstakerorganisasjons eller forhandlingssammenslutnings lokale ledd.

Det kan inngås forsøksordninger lokalt som avviker fra sentral tariffavtale der alle de berørte parter er enige om dette. Slike forsøksordninger inngås i form av lokal særavtale. Særavtalen faller bort ved særavtaleperiodens utløp, med mindre partene blir enige om ny avtale innen utløpstidspunktet.

De sentrale parter skal informeres om inngåtte lokale forsøksordninger.

## § 4-7 Forhandlinger etter Hovedtariffavtalens kapittel 3, 4 og 5

Lønnsforhandlinger med hjemmel i Hovedtariffavtalen skjer mellom den enkelte kommune/fylkeskommune/bedrift og den enkelte arbeidstakerorganisasjons eller forhandlingssammenslutnings lokale ledd. At en arbeidstakerorganisasjon kun har ett medlem på forhandlingsstedet, utelater ikke vedkommendes adgang til å la seg representere i forhandlingene, jf. dog 2. ledd.

Dersom de lokale parter finner det hensiktsmessig kan det føres forhandlinger etter forhandlingssammenslutningsmodellen. De lokale parter bør drøfte om lokale lønnsforhandlinger skal føres etter slik modell. Ved slike forhandlinger skal forhandlingssammenslutningens lokale ledd, på vegne av arbeidstakerorganisasjonene, anbefale eller forkaste forhandlingsløsningen.

Oppnås ikke enighet, angir forhandlingshjemplene tvisteløsning. Hver av partene, kommunen/fylkeskommunen/bedriften og arbeidstakerorganisasjonen(e) eller forhandlingssammenslutningens lokale ledd, kan bringe tvisten inn for angjeldende tvisteløsning.

## § 4-8 Forhandlinger om Hovedavtale, omfang og tariffavtaler for bedrifter

- a) Forhandlinger om Hovedavtale som omfatter KS Bedrift skjer mellom KS og forhandlingssammenslutningene. Et vedtak av KS om at Hovedavtalen vedtas er bindende for KS Bedrift og dets medlemmer.
- b) KS Bedrift skal sende oversikt over hvilke bedrifter som omfattes av et tariffoppgjør til arbeidstakerorganisasjonene før dette starter.
- c) Forhandlinger om hovedtariffavtaler skjer mellom KS Bedrift og forhandlingssammenslutningene eller arbeidstakerorganisasjonene dersom forhandlingssammenslutningene og KS Bedrift er enig om det.
- d) Hovedtariffavtalen i KS' tariffområde vil gjelde alle medlemmer av KS Bedrift som ikke eksplisitt er omfattet av omfangsbestemmelsene i KS Bedrifts øvrige hovedtariffavtaler. Dersom en bedrift er bundet av tariffavtale ved innmeldingen i KS Bedrift, gjelder denne til den er brakt til utløp med mindre partene blir enige om noe annet. Partene kan bli enige om binding til eksisterende tariffavtale eller nyopprettet tariffavtale, fra et tidligere tidspunkt.

- e) Alle sentrale særavtaler, som er fremforhandlet mellom KS og forhandlingssammenslutningene/arbeidstakerorganisasjonene, vil gjelde for KS Bedrift og dets medlemmer. Nye sentrale særavtaler forhandles mellom KS Bedrift og den enkelte arbeidstakerorganisasjon/forhandlingssammenslutning etter § 4-3.
- f) Lokale lønnsforhandlinger og eventuelle tvister i denne forbindelse, skjer etter bestemmelsene i KS Bedrifts tariffavtaler.
- g) Enhver tariffavtale inngått av KS Bedrift, krever godkjenning fra KS før den kan vedtas av KS Bedrift.

## § 5 Interesstvister og sympatiaksjoner

### § 5-1 Interesstvister

#### § 5-1-1 Konflikter - kollektiv oppsigelse, arbeid under streik

- a) I forbindelse med opprettelse av ny, eller revisjon av gjeldende hovedtariffavtaler, er partene enige om å godta som gyldig plassoppsigelse varsel utvekslet mellom partene.

Plassoppsigelse skal i form og innhold være som fastsatt i arbeidstvistloven § 15.

Begge parter forplikter seg til å varsle disse oppsigelsene minst 14 dager før arbeidskamp settes i verk.

- b) Varsel om plassfratredelse (plassoppsigelsens endelige omfang) skal gis med minst fire dagers frist, og senest i forbindelse med krav om avslutning av meklingen etter arbeidstvistloven § 25. Varsel om utvidelse av konflikten skal likeledes av hver av partene gis med minst fire dagers frist. Varselet gis innenfor kontortid.
- c) Oppgave over de arbeidstakere som skal tas ut i arbeidskamp, skal gis den lokale arbeidsgiver / forhandlingssammenslutningens lokale ledd minst fire dager før plassfratredelsen. Varselet gis til arbeidsgivers utpekte representant innenfor virksomhetens kontortid.

- d) Vedtak om bruk av kampmidler kan bare fattes av de sentrale avtaleparter. Bruk av kampmidler fra KS Bedrifts side krever samtykke fra KS. KS har fullmakt til å inngå tariffavtale på KS Bedrifts vegne for å avslutte en pågående arbeidskamp.
- e) Ved interessetvist om Hovedavtalen der den er brakt inn i KS' HTA-oppgjør utgjør KS og KS Bedrift ett felles tariffområde/konfliktområde. De bedrifter som er omfattet av Hovedtariffavtalen i KS er en del av KS' tariffområde/konfliktområde ved forhandlinger om denne avtalen. Plassoppsigelse leveres/mottas i disse tilfeller av KS. Ut over dette er Hovedtariffavtalene for KS Bedrift egne tariffområder/konfliktområder hvor plassoppsigelse leveres/mottas av KS Bedrift.

### § 5-1-2 Arbeidstakere som unntas fra streik og dispensasjoner

- a) Øverste leder i virksomheten tas ikke ut i streik. Øverste leder av personalfunksjonen tas som hovedregel ikke ut i streik. Før kampmidler nyttes i forbindelse med interessekonflikter, forplikter partene seg til snarest mulig å forhandle om å unnta fra aksjon personer eller grupper som er nødvendig for at ikke tredjemanns interesser skal skades på en utilbørlig måte.

Oppnås ikke enighet ved forhandlinger, skal tillitsvalgte bringe saken inn for sine respektive arbeidstakerorganisasjoner, som med bindende virkning for sine medlemmer fastsetter om, og i tilfelle, hvilke personer/grupper som skal holdes utenfor den aksjon som tenkes iverksatt.

- b) Arbeidsgiver kan søke om dispensasjon for navngitte arbeidstakere som er tatt ut i streik og som på grunn av fare for liv og helse eller andre vitale hensyn må være til stede eller tas inn igjen i arbeid.

### § 5-1-3 Arbeidstakere som ikke deltar i aksjon

For arbeidstakere som blir helt unntatt fra aksjon, gjelder vanlige arbeids- og tilsetningsvilkår.

Arbeidstakere som delvis er unntatt fra aksjon, godtgjøres for det arbeid som faktisk utføres.

### § 5-1-4 Utbetaling av ny lønn etter arbeidsnedleggelse

Før ny lønn utbetales, skal arbeidsgiveren og tillitsvalgte drøfte og avklare hvilke arbeidstakere som skal utbetales ny lønn i forhold til aktuelle virknings-tidspunkt(er). Formålet med slike drøftinger er å sikre at det til enhver tid utbetales riktig lønn.

### § 5-2 Sympatiaksjoner

Ingen sympatiaksjon kan settes i verk uten at det på forhånd har vært forhandlinger mellom henholdsvis KS eller KS Bedrift og den enkelte arbeidstakerorganisasjon eller forhandlingssammenslutning. Forhandlinger skal være holdt innen fire dager etter at det er reist krav om det. Varsel om arbeidsstans og oppgaver over de som skal tas ut i sympatiaksjon, skal være som bestemt i § 5-1.

## § 6 Tvisteløsning

### § 6-1 Sentral nemnd

Når forhandlinger om sentral særavtale (§ 1-3) har pågått i 14 dager, kan hver av partene kreve forhandlingene sluttført innen en uke, med mindre partene blir enige om noe annet.

Hver av partene kan deretter bringe tvisten inn for sentral nemnd.

Dersom partene ikke blir enige om leder, oppnevnes denne av Riksmekler.

Nemndas avgjørelse har samme virkning som sentral særavtale.

Dersom en av partene krever det, skal nemndas avgjørelse bare gjelde inntil Hovedtariffavtalens utløpstid.

Ved behandling av sentrale generelle særavtaler sammensettes nemnda slik:

- 1 nøytral leder
- 1 representant fra KS/KS Bedrift
- 1 representant fra angjeldende forhandlingssammenslutning

Ved behandling av sentrale forbundsvisse særavtaler sammensettes nemnda slik:

- 1 nøytral leder
- 1 representant fra KS/KS Bedrift
- 1 representant fra angjeldende arbeidstakerorganisasjon

## § 6-2 Lokal nemnd

Når forhandlinger om lokal særavtale (§ 1-4) har pågått i 14 dager, kan hver av partene kreve forhandlingene sluttført innen én uke, med mindre partene blir enige om noe annet.

Hver av de lokale parter kan bringe tvisten inn for lokal nemnd.

Nemnda sammensettes slik:

- 1 nøytral leder
- 1 representant fra arbeidsgiver
- 1 representant fra angjeldende arbeidstakerorganisasjons lokale ledd eller forhandlings sammenslutningens lokale ledd

Dersom partene ikke blir enige om leder, oppnevnes denne av Kretsmekler.

Bestemmelsene under dette punkt gjelder også alle tvister etter Hovedtariffavtalen kapittel 3 pkt. 3.4.2 og 3.4.3, kapittel 4 pkt. 4.2.2 og kapittel 5 pkt. 5.1.

Arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonens eller forhandlingssammenslutningens lokale ledd kan inngå avtale hvor voldgiftsformen pendelvoldgift er lokal tvisteløsningsmodell.

## § 6-3 Hovedtariffavtalen kap. 4 pkt. 4.2.1 - Anke

Det sentrale ankeutvalget, jf. HTA kapittel 4 pkt. 4.2.1, består av tre medlemmer sammensatt slik:

- 1 leder oppnevnt av Riksmekler
- 1 representant fra forhandlings sammenslutningen
- 1 representant fra KS

Det sentrale ankeutvalget treffer avgjørelse med bindende virkning.



## § 7 Rettstvister

§ 7-1 Tvist om en tariffavtales forståelse eller gyldighet skal søkes løst ved lokale forhandlinger.

Tidspunkt for forhandlingsmøte skal avtales innen 14 dager etter at en av partene skriftlig har fremsatt krav om det. Forhandlingsmøtet skal være avholdt senest innen én måned, med mindre partene blir enige om noe annet.

Oppnås det ikke enighet etter foranstående punkt, kan forhandlingene fortsette lokalt med bistand fra KS/KS Bedrift og angjeldende arbeidstakerorganisasjon eller forhandlingssammenslutning dersom de sentrale tariffparter blir enige om det. Tidspunkt for forhandlingsmøte skal avtales innen 14 dager. Forhandlingsmøte skal være avholdt senest innen én måned med mindre partene blir enige om noe annet.

§ 7-2 KS er overordnet tariffpart i tariffavtaler inngått av KS Bedrift. KS har søksmålskompetanse i alle tariffavtaler inngått av KS og KS Bedrift. KS forplikter KS Bedrift og dets medlemmer i rettstvister og andre tvister innenfor Arbeidsrettens kompetanse. Blir en tvist ikke løst ved forhandlinger etter § 7-1, bringes tvisten inn for KS og angjeldende arbeidstakerorganisasjon eller forhandlingssammenslutning. Der søksmålskompetansen er delegert til KS Bedrift bringes tvisten inn for KS Bedrift og angjeldende arbeidstakerorganisasjon. Dette gjelder også tvist om forståelse og gyldighet av lokal særavtale.

Inngås lokal særavtale etter § 4-6 og eventuell uenighet ikke løses ved lokale forhandlinger, løses tvisten ved bruk av lokal nemnd, jf. § 6-2.

Tidspunkt for forhandlingsmøte skal avtales innen 14 dager etter at det er fremsatt skriftlig krav om det. Forhandlingsmøte skal være avholdt senest innen én måned, med mindre partene blir enige om noe annet. Før en tvist bringes inn for Arbeidsretten, bør det foreligge protokoll fra forhandlingsmøte, jf. arbeidstvistloven § 45 (4).

# Del C

## Selvstendige rettssubjekter med medlemskap i KS Bedrift og energiverk organisert som kommunale/fylkeskommunale foretak etter kommuneloven kap. 11

### § 1 Formål, samarbeid og medbestemmelse

#### § 1-1 Formål

Gjennom medinnflytelse og samarbeid skal de ansatte med sin erfaring og innsikt være med å skape de økonomiske forutsetninger for bedriftens fortsatte utvikling, og for trygge og gode arbeidsforhold til beste for så vel bedriften som arbeidstakerne.

Partene er enige om at et godt og tillitsfullt forhold mellom bedriften og arbeidstakerne er en forutsetning for å få dette til.

#### § 1-2 Samarbeid

Forholdene må legges til rette slik at de enkelte medarbeidere, gjennom sine tillitsvalgte, kan få reell innflytelse på bedriftens alminnelige arbeid med bl.a. å øke effektiviteten, redusere produksjonsomkostningene, bedre bedriftens konkurransevne, utnytte ny teknologi og gjennomføre nødvendig omstilling. Det er en felles plikt for bedriftens ledelse, de ansatte og deres tillitsvalgte å ta initiativ til og aktivt støtte opp om og medvirke til samarbeid.

De tillitsvalgte anerkjennes som representanter for vedkommende arbeidstakerorganisasjons medlemmer. De tillitsvalgte har rett til å forplikte arbeidstakerne i spørsmål som angår hele arbeidsstokken eller grupper av

arbeidstakere i den utstrekning tariffavtale eller lov ikke er til hinder for det. Arbeidstakere, tillitsvalgte og arbeidsgiver har rett og plikt til å gjøre sitt beste for å skape et godt samarbeid i hele bedriften og på den enkelte arbeidsplass.

Målsettingen er at eventuelle problemer som måtte oppstå i forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, skal søkes løst gjennom ordningen med de tillitsvalgte. Partene er derfor enige om betydningen av et godt fungerende tillitsvalgtapparat med klare linjer og fullmakter. De tillitsvalgte skal ha forholdene lagt til rette slik at de kan ivareta sine oppgaver etter de retningslinjer som er fastsatt i denne avtale. Medbestemmelsesretten skal utøves effektivt og rasjonelt og være tilpasset bedriftens organisering.

De sentrale parter vil på sin side, gjennom ulike tiltak, felles og hver for seg, yte støtte til dette arbeidet.

Målsettingen i denne paragraf er bindende når det gjelder samarbeid på bedriften og skal også være veiledende for partene på den enkelte bedrift ved organiseringen av samarbeidet.

### § 1-3 **Former for medbestemmelse**

Medbestemmelse utøves ved representasjon i lovbestemte utvalg og styrer og gjennom ordningen med tillitsvalgte.

### § 1-4 **Organisering**

Utviklingen av former for medbestemmelse og et bedre arbeidsmiljø i bedriften vil forutsette en utstrakt desentralisering og delegering av beslutningsmyndighet innen bedriftsorganisasjonen, slik at de som arbeider innenfor den enkelte avdeling eller arbeidsgruppe, gis større adgang til selv å treffe beslutninger i det daglige arbeidet. I det konkrete arbeidet med dette er det viktig å tilpasse formene for samarbeid og deltakelse i beslutningsprosessen til bedriftens art og størrelse mv. Det forutsettes at de som deltar i beslutningsprosesser på de forskjellige nivåer i bedriften, har ansvar, ikke bare overfor eiere eller arbeidskollegaer, men også overfor bedriften som helhet.

Det er viktig å fremme forståelse for og innsikt i bedriftens økonomi.

## § 2 Definisjoner

### § 2-1 Bedrift

De bedrifter som følger del C i denne avtale.

### § 2-2 Arbeidsgiver

- Styret, daglig leder eller den som er delegert slik myndighet
- Den som i arbeidsgivers sted leder den enkelte enhet eller avdeling i samsvare med gitte fullmakter

### § 2-3 Tillitsvalgt

Arbeidstaker tilsatt i bedriften og som er valgt eller utpekt av medlemmene i sin arbeidstakerorganisasjon til å ivareta de oppgavene som fremgår av gjeldende lovgivning og denne avtale, eller av avtale om tillitsvalgtordning i bedriften.

### § 2-4 Hovedtillitsvalgt

Tillitsvalgt tilsatt i bedriften som er valgt eller utpekt av medlemmene i sin arbeidstakerorganisasjon for å koordinere og bistå de tillitsvalgte i deres arbeid overfor bedriften, jf. likevel § 3-3.

### § 2-5 Fellestillitsvalgt

Arbeidstaker tilsatt i bedriften som er valgt eller utpekt av en forhandlings-sammenslutning for å ivareta det ansvar og de oppgaver som tilligger hovedtillitsvalgte etter denne avtale, jf. §§ 2-4 og 3-3.

### § 2-6 Konserntillitsvalgt

Tillitsvalgt fra en av konsernets bedrifter som er valgt eller utpekt av de ansatte i konsernets bedrifter for å ivareta de ansattes interesser overfor konsernledelsen i saker som behandles på konsernnivå og som kan ha betydning for de ansatte i konsernet som helhet, jf. § 4.

### § 2-7 Utvalg av tillitsvalgte

Et utvalg valgt av og blant de tillitsvalgte.

## § 3 Tillitsvalgte og bedriftens rettigheter og plikter

Arbeidsgiver og de tillitsvalgte skal påse at rettigheter og plikter overholdes i henhold til gjeldende tariffavtale. Begge har en gjensidig plikt til å gjøre sitt beste for å skape og opprettholde et godt samarbeid på arbeidstedet slik at partene kan ta opp og søke løst eventuelle problemer eller andre saker på en åpen og konstruktiv måte.

### § 3-1 Arbeidsgivers plikter i forhold til tillitsvalgte

#### § 3-1-1 Drøftinger om bedriftens ordinære drift og omlegging av driften

Bedriftens ledelse skal så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte:

- spørsmål som vedrører bedriftens økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling
- forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige driften
- de alminnelige lønns- og arbeidsforholdene ved bedriften
- omlegginger av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold
- sysselsettingsspørsmål, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger

#### § 3-1-2 Drøftinger om selskapsrettslige forhold

Bedriftens ledelse skal så tidlig som mulig drøfte med de hovedtillitsvalgte:

- fusjon, fisjon, salg, hel eller delvis nedleggelse eller rettslig omorganisering av bedriften

Bedriftens ledelse skal sørge for møte mellom de hovedtillitsvalgte og ny arbeidsgiver vedrørende overdragelsen og tariffavtalens stilling.

Vurderer bedriften å nedlegge virksomheten, skal mulig videre drift, herunder om de ansatte vil overta bedriften, drøftes med de tillitsvalgte.

#### § 3-1-3 Nærmere om drøftinger og informasjon

- a) Før bedriften treffer sine beslutninger i saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold, skal de tillitsvalgte gis muligheter for å fremme sine synspunkter. I de tilfeller bedriftsledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til de tillitsvalgtes anførsler, skal den grunngi sitt syn. Fra drøftingene skal det settes opp protokoll som undertegnes av begge parter.
- b) I saker som omhandler forhold omfattet av § 3-1-2 og § 9 skal tillitsvalgte informeres om årsakene til bedriftens disposisjoner samt de juridiske, økonomiske og arbeidsmessige konsekvensene disse må antas å få for arbeidstakerne.

### § 3-1-4 Innsyn i regnskaper og økonomiske forhold

Bedriftens regnskaper skal forelegges hovedtillitsvalgte på forespørsel.

Årsoppgjøret skal forelegges hovedtillitsvalgte straks det er fastsatt.

Hovedtillitsvalgte skal videre gis innsyn i forhold som vedrører bedriftens økonomiske situasjon i den grad hovedtillitsvalgte har bruk for slik informasjon for å ivareta medlemmenes interesser.

### § 3-1-5 Informasjon om ansettelses

Bedriften skal snarest mulig orientere de tillitsvalgte om nyansettelser og gi nyansatte beskjed om hvem som er tillitsvalgt.

## § 3-2 Tillitsvalgtes rettigheter og plikter

- a) Tillitsvalgte har rett til å ta seg av og søke ordnet i minnelighet klagemål som den enkelte arbeidstaker mener å ha overfor bedriften, eller som bedriften mener å ha overfor den enkelte arbeidstaker. Arbeidsgiver skal ha en ansvarlig representant til stede som de tillitsvalgte kan henvende seg til. Arbeidsgiveren skal gi de tillitsvalgte skriftlig melding om navnet på representanten og dennes stedfortreder. Kan representanten ikke ta stilling til henvendelsen umiddelbart, men vil foreta nærmere undersøkelser, skal det gis svar uten ugrunnet opphold.
- b) Bedriftens representanter og tillitsvalgte skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger og drøftinger.
- c) De tillitsvalgte og bedriftens representanter har plikt til å gjøre sitt beste for å opprettholde et rolig og godt samarbeidsforhold.
- d) Tillitsvalgte skal verken tilskynde eller medvirke til ulovlige konflikter.
- e) Tillitsvalgte skal informere arbeidsgiver om forhold som vil ha betydning for bedriften.
- f) Tillitsvalgte har rett til å uttale seg om tilsetning, overflytting, opprykk og forfremmelse til stillinger innenfor sitt område.

- g) Partene er enige om at de tillitsvalgte skal få nødvendig tid til å utføre sine oppgaver i henhold til denne avtale. Arbeidet som tillitsvalgt skal avvikles slik at det volder minst mulig ulempe for arbeidets gang. Fravær skal så vidt mulig avtales på forhånd med nærmeste overordnede.

Under utøvelsen av sin virksomhet som tillitsvalgt og under forhandlinger og drøftinger med arbeidsgiver, beholder den tillitsvalgte sin lønn.

Det kan opptas lokale drøftinger om det for å lette tillitsvalgtes arbeid, skal stilles nødvendig utstyr til disposisjon. Drøftingene skal ta hensyn til bedriftens størrelse, struktur, driftsform, tekniske karakter og lignende. For hovedtillitsvalgt, fellestillitsvalgt og konserntillitsvalgt med hel permisjon stiller bedriften nødvendig kontor med tidsmessig kontorteknisk utstyr til rådighet.

### § 3-3 Tillitsvalgtordningen

Den enkelte arbeidstakerorganisasjon har rett til å velge en hovedtillitsvalgt i bedriften, jf. likevel § 2-4.

Hvis bedriftsstørrelse og oppdeling i større bedriftsenheter gjør det naturlig, kan det gjennom lokal avtale fastlegges annen representasjon og rett til hel permisjon for hovedtillitsvalgte, fellestillitsvalgte og konserntillitsvalgte som representerer et visst antall ansatte. Ved vurdering av representasjon skal det også tas hensyn til bedriftsorganisasjonens oppbygning.

Der ordningen med fellestillitsvalgt kan benyttes, bør disse prioriteres med hensyn til hel permisjon.

Arbeidstakere som har stilling som overordnet leder i bedriften eller som har stilling i personalfunksjonen, kan av bedriften anmodes om ikke å la seg velge som tillitsvalgt.

Alle valg av tillitsvalgte, hovedtillitsvalgte og konserntillitsvalgte skal meddeles skriftlig til bedriften. Slik meddelelse skal gis snarest og senest 8 dager etter valget.

### § 3-4 Rett til permisjon

Tillitsvalgte innvilges permisjon med lønn ved deltakelse i og nødvendig forberedelse til lokale forhandlinger.

Tillitsvalgte innvilges permisjon med lønn ved deltakelse i sentrale forhandlinger.

Tillitsvalgte har rett til opplæring som har betydning for deres funksjon som tillitsvalgt. Ved slik opplæring gis permisjon med hel eller delvis lønn. For hovedtillitsvalgt gis permisjon med full lønn.

Valgte, faste medlemmer som skal møte i en arbeidstakerorganisasjon kan ikke uten tvingende grunn nektes permisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. år.

Permisjon gjelder møter i:

- styrende (vedtektsfestede) sentrale organer
- styrende (vedtektsfestede) distrikts- eller fylkesorganer
- øverste (vedtektsfestede) organ på distrikts- eller fylkesplan

Permisjonsretten omfatter også valgte medlemmer og delegater for møter i den enkelte arbeidstakerorganisasjon eller hovedorganisasjons høyeste organ (landsmøter, kongresser og lignende).

I tillegg til denne permisjonsretten kan det gis permisjon med lønn for deltakelse i en forhandlingssammenslutnings tilsvarende organer.

Søknad om permisjon iht. denne bestemmelse skal dokumenteres med møteinnkalling.

Arbeidstaker har rett til permisjon uten lønn for å overta tillitsverv på heltid i den arbeidstakerorganisasjonen eller forhandlingssammenslutningen vedkommende er medlem av.

### § 3-5 Tillitsvalgtes oppsigelsesvern

Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgt kan ikke skje uten saklig grunn og følger for øvrig bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.



Ved oppsigelse på grunn av innskrenkninger må det i tillegg til ansiennitet og andre grunner som det er rimelig å ta hensyn til, også legges vekt på den spesielle stillingen tillitsvalgt har i bedriften.

### § 3-6 Utvalg av tillitsvalgte

Organisasjoner med minst 30 medlemmer i vedkommende virksomhet har rett til å velge et utvalg av tillitsvalgte.

Utvalg av tillitsvalgte bør som hovedregel bestå av tre medlemmer. Utvalget skal koordinere de tillitsvalgtes arbeid innen virksomheten.

## § 4 Konsernbestemmelser

### § 4-1 Definisjon - konsern

- 1) Et morselskap utgjør sammen med ett eller flere datterselskaper et konsern.
- 2) Et selskap er et morselskap hvis det på grunn av avtale eller som eier av aksjer eller selskapsandeler har bestemmende innflytelse over et annet selskap. Et selskap skal alltid anses å ha bestemmende innflytelse hvis selskapet:
  - a) eier så mange aksjer eller andeler i et annet selskap at de representerer flertallet av stemmene i det andre selskapeteller
  - b) har rett til å velge eller avsette et flertall av medlemmene i det andre selskapets styre
- 3) Et selskap som står i forhold som nevnt i annet ledd til et morselskap, anses som datterselskap.
- 4) Ved beregningen av stemmerettigheter og rettigheter til å velge eller av sette styremedlemmer skal rettigheter som morselskapet og morselskapets datterselskaper innehar, regnes med. Det samme gjelder rettigheter som innehas av noen som handler i eget navn, men for morselskapets eller et datterselskaps regning.

## § 4-2 **Konserntillitsvalgt og konsernutvalg**

I konsern med flere enn 200 ansatte skal det velges en konserntillitsvalgt og opprettes et konsernutvalg. I konsern med færre enn 200 ansatte kan det velges konserntillitsvalgt og opprettes konsernutvalg når partene lokalt er enige om det.

## § 4-3 **Valg av konserntillitsvalgt**

Konserntillitsvalgt velges blant de ansatte i konsernets virksomheter. Dersom partene lokalt ikke har avtalt noe annet, velges konserntillitsvalgte iht. forholdstallsprinsippet.

## § 4-4 **Konserntillitsvalgte - rettigheter og plikter**

Konserntillitsvalgt skal ivareta de ansattes interesser overfor konsernledelsen i saker som behandles på konsernnivå, og som kan ha betydning for de ansatte i konsernet som helhet. Konserntillitsvalgtes rettigheter og plikter på konsernnivå korresponderer med hovedtillitsvalgtes rettigheter og plikter på bedriftsnivå. Den konserntillitsvalgte skal ikke behandle spørsmål relatert til lønns- og personalsaker, idet slike spørsmål følger den enkelte organisasjons partsrettigheter. Den konserntillitsvalgtes arbeid skal ikke gripe inn i eller erstatte partenes rettigheter og plikter på bedriftsnivå.

## § 4-5 **Drøftinger innen et konsern**

Partene er enige om at det på konsernbasis kan foreligge behov for å drøfte saker som er nevnt i denne avtale.

I konsern hvor samarbeidet fungerer tilfredsstillende, vil man fortsatt bygge på de etablerte samarbeidsformer.

I konsern hvor det kan være behov for å bedre samarbeidsforholdene/informasjonsprosedyren, vil partene anbefale at det vurderes på hvilken måte dette kan gjøres.

Dette kan for eksempel gjøres ved at konsernledelsen og tillitsvalgte avholder ett eller flere fellesmøter pr. år, hvor man drøfter saker av vesentlig betydning for partene.

Planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegninger som kan få vesentlig betydning for sysselsettingen i flere bedrifter innen samme konsern, skal drøftes så tidlig som mulig i fellesmøter mellom konsernledelsen og tillitsvalgte.

#### § 4-6 **Konsernutvalg - sammensetning**

Konsernutvalg er et partssammensatt utvalg etablert på konsernnivå. Utvalget skal bestå av bedriftens hovedtillitsvalgte, konserntillitsvalgte og konsernledelse.

#### § 4-7 **Konsernutvalg - oppgaver**

Konsernutvalget drøfter saker av felles interesse og utveksler gjensidig informasjon om planer og beslutninger på konsernnivå som antas å få konsekvenser for konsernets ansatte. Konsernutvalget gjennomfører disse drøftingene minst én gang i året. Lokalt kan det avtales andre tilsvarende samarbeidsformer.

### § 5 **Arbeidsmiljøutvalg**

Det opprettes arbeidsmiljøutvalg i samsvar med arbeidsmiljøloven § 7-1, med arbeidsoppgaver i henhold til § 7-2.

Ved behov for nærmere retningslinjer for arbeidsmiljøutvalget ut over det som følger av lovens bestemmelse, fastsettes dette gjennom reglement lokalt.

Ansattes representanter i utvalget utpekes etter forholdstallsprinsippet. Som delingstall benyttes kvotienten 1,4 og deretter oddetall 3, oddetall 5 osv.

### § 6 **Kompetanseutvikling**

Partene erkjenner den store betydningen økt kompetanse har for den enkelte, bedriften og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdannelse, yrkesutdannelse, voksenopplæring, etterutdannelse, kompetansegivende oppgaver og omskolering.

Partene vil derfor understreke det verdifulle i at arbeidstakerne stimuleres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, samt at bedriftene legger stor vekt på planmessig opplæring og utvikling av sine arbeidstakere med eksterne eller interne tilbud.

Bedriften må ha et ansvar for å kartlegge og analysere sitt kompetansebehov med bakgrunn i sin forretningsidé og strategi.

På bakgrunn av kartleggingen gjennomføres det kompetansehevende tiltak. Bedriften og den enkelte medarbeideren har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Ut fra kartlagte behov vil bedriften dekke kostnader forbundet med iverksettelsen av slike opplæringstiltak (lønn, permisjon etc.).

Der partene er enige lokalt, kan omfanget av opplæring defineres nærmere, under henvisning til bedriftens forhold.

Rett til utdanningspermisjon reguleres av arbeidsmiljøloven § 12-11.

Når utdanning har verdi både for arbeidstaker og bedrift, bør hel eller delvis permisjon innvilges, med mindre særlige grunner er til hinder for det.

Partene er enige om at intensjonene i denne erklæringen blir kontinuerlig og raskt aktualisert gjennom det tempo den tekniske utviklingen har og vil få i årene fremover. Kompetanseutvikling gjennom etterutdanning kan være avgjørende for mange bedrifter, og kostnader forbundet med det må betraktes som nødvendige investeringer.

I den utstrekning det etter bedriftens syn er nødvendig å heve kunnskapsnivået og styrke kompetansen for å få utført arbeidsoppgaver og -funksjoner, skal kostnader i forbindelse med dette dekkes av arbeidsgiver.

## **§ 7    Anvendelse og utvikling av teknologi i den enkelte bedrift**

Det er i de ansattes, bedriftenes og samfunnets interesse at bedriftene forbedrer sin evne til å innhente, ta i bruk og utvikle teknologi for å fremme bedriftens konkurransevne.

Partene er enige om at utviklingen av bedriftens teknologiske miljø må skje gjennom et samarbeid mellom de ansatte og bedriften. Sentrale emner i denne forbindelse er:

- teknologisk utvikling
- kompetanseutvikling
- organisasjonsutvikling

For å identifisere problemer og finne frem til hensiktsmessige arbeidsformer og metoder for utviklingsarbeidet, kan det være nyttig å gjennomføre møter mellom bedriftsledelsen og tillitsvalgte i ulike avdelinger og funksjonsområder i bedriften. Når eventuelle problemområder er kartlagt, kan det være hensiktsmessig å organisere det videre arbeid i prosjekt- eller arbeidsgrupper for å få problemene analysert og få fremlagt forslag til handlingsplaner eller konkrete tiltak som kan gjennomføres.

Utviklingstiltakene vil variere fra bedrift til bedrift, avhengig av den enkelte bedrifts situasjon og behov.

Ledelsen og de ansatte i bedriften må i fellesskap finne frem til de områdene som bør prioriteres. Partene i denne avtale vil kunne gi råd og veiledning i dette arbeid.

Med bakgrunn i de krav som vil bli stilt til de ansatte som følge av ny teknologi, anbefales det at partene i bedriften finner frem til hensiktsmessige samarbeidsformer med spesiell vekt på spørsmål knyttet til opplæring og utviklingsmuligheter for ansatte.

## § 8 Fremme likestilling og hindre diskriminering

Partene erkjenner behovet for videre arbeid for å fremme likestilling og å hindre diskriminering. Mangfold i arbeidsstyrke og ledergruppe er viktig for å utnytte menneskelige og samfunnsmessige ressurser og fremme verdiskapning. Partene legger til grunn at likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeid skjer i tråd med lov- og regelverk (likestillings- og diskrimineringsloven og arbeidsmiljøloven). Partene anbefaler derfor at arbeidsgiver som en integrert del av sin arbeidsgiverpolitikk, legger vekt på rekruttering av arbeidstakere med ulik bakgrunn.

Det er en målsetting for partene at:

- alle arbeidstakere må gis like muligheter til arbeid og til personlig og faglig utvikling
- alle arbeidstakere må gis like muligheter med hensyn til tilsetting, lønn, heltidsstilling, opplæring og avansement
- det ikke må skje usaklig forskjellsbehandling ved innskrenkninger og oppsigelse
- det rekrutteres flere kvinner til ledende stillinger

Arbeidet for å fremme likestilling og å hindre diskriminering lokalt tillegges de som har det overordnede ansvaret for arbeidsgiverpolitikken i bedriften. Ledere og tillitsvalgte har et særlig ansvar for det løpende likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeidet.

## § 9 Permittering

### § 9-1 Vilkårene for permittering

Permittering kan foretas i følgende tilfeller:

- a) når konflikt som omfatter en del av virksomhetens arbeidstakere medfører at andre arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte
- b) når det er inntruffet slike uforutsette hendelser som er nevnt i arbeidsmiljøloven § 15-3 (10)
- c) i virksomheter organisert som selvstendige enheter og som driver fullt ut etter forretningsmessige prinsipper og hvor dagpengerettigheter tilstås, kan arbeidsgiver etter lokal enighet mellom partene permittere dersom arbeidstaker ikke kan sysselsettes på rasjonell måte

I slike tilfeller er partene enige om at rullerende permittering kan benyttes.

### § 9-2 Varsel om permittering

- a) Ved permittering skal det gis minst 14 dagers skriftlig varsel til de enkelte arbeidstakere som antas å bli permittert. Fristen regnes fra arbeidstidens slutt den dag varselet gis.

- b) Fristen ovenfor gjelder ikke der permitteringen skyldes tariffstridig arbeidskonflikt innen bedriften. I slike tilfeller skal likevel gis det varsel som er mulig.
- c) Ved permitteringer etter § 9-1 a) skal det, så langt råd er, angis hvilke arbeidstakere som vil bli berørt av den eventuelle permitteringen. De som deretter skal permitteres, skal få bestemt underretning så lang tid forut som mulig.
- d) Før det gis varsel om permittering, skal spørsmålet drøftes mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte. Det skal settes opp undertegnet protokoll fra drøftingene.
- e) Varsel om permittering skal angi permitteringstidens sannsynlige lengde. Hvis det er mulig, skal det fastsettes et tidspunkt hvor behovet for fortsatt permittering skal tas opp til drøfting med de tillitsvalgte.

### **§ 9-3 Permittert arbeidstakers stillingsvern**

Permittert arbeidstaker er fortsatt ansatt og har rett og plikt til å begynne i stillingen igjen så lenge arbeidsforholdet ikke er formelt oppsagt.

For arbeidstakere i sesongarbeid eller tidsbestemt oppdrag er gjeninntakelsen betinget av at sesongarbeidet eller oppdraget ikke er utløpt.

## **§ 10 Fagforeningskontingent**

Dersom den enkelte arbeidstakerorganisasjon/tillitsvalgte ønsker det, skal trekk i lønn av fagforeningskontingent foretas.

# Vedlegg

## Fra protokollen om Hovedavtalen

**01.01.2018 - 31.12.2019**

Protokolltekst - likelydende med alle 4 forhandlingssammenslutningene, LO Kommune, Unio, YS Kommune og Akademikerne kommune.

Etter plenums møte, partsarbeid i arbeidsgrupper og kontakt mellom partene er det enighet om følgende:

Partene er enige om å prolongere Hovedavtalen for perioden 01.01.2018 - 31.12.2019.

### **1. Arbeidskamp og pensjonsrettigheter m.m.**

Det nedsettes en partssammensatt arbeidsgruppe som skal kartlegge og gjennomgå hvilke konsekvenser et eventuelt streikeuttak har for rettigheter til AFP, pensjon og tariff-avtalte forsikringsordninger. Uavhengig av dette, er partene fortsatt gjensidig opptatt av å begrense disse konsekvenser av streik for den enkelte, og vil videreføre den gode dialogen. Arbeidsgruppen skal levere sin rapport innen 1. april 2018.

### **2. Kommunestruktur og regionreform**

Mange kommuner og fylkeskommuner gjennomgår store omstillinger som følge av endret kommunestruktur og regionreformen. I slike omstillingsprosesser er det viktig at det etableres forutsigbare og kjente rammer for et representativt partssamarbeid i kommunen/regionen som er under etablering.

Partene viser til Hovedavtalen Del B § 4 og understreker betydningen av godt fungerende partssammensatte utvalg, jf. inndelingsloven § 26, jf. kommuneloven § 25. Sett i lys av dette, anbefaler partene at behovet for formell deltakelse (møte-, tale- og forslagsrett) i utvalget vurderes for alle sammenslutningene i omstillingsperioden.

Partene er enige om at organisasjoner fra alle forhandlingssammenslutningene som er berørt, som hovedregel skal være representert i administrative partssammensatte arbeidsgrupper/ad hoc grupper, jf. HA del B § 1-3. Disse representantene har ansvar for



å informere og koordinere eventuelle innspill fra andre organisasjoner innen samme forhandlingssammenslutning.

### **3. Tillitsvalgtordningen**

Tillitsvalgtordningen, herunder struktur og frikjøp utformes etter drøftinger med de tillitsvalgte, jf. HA del B, § 3-3 a og b). Drøftingene baseres blant annet på en oversikt over antall yrkesaktive medlemmer, sammensetning av medlemsmassen (kompleksitet, antall yrkesgrupper, arbeidstidsordninger mv.), tariffavtalenes omfang, geografisk spredning, lokal styrings- og organisasjonsstruktur, og andre lokale forhold som kommunesammenslåinger og interkommunalt samarbeid. På denne bakgrunn skal det tilstrebes enighet om behovet for antall tillitsvalgte og frikjøpsressurser. Partene gjør oppmerksom på at behovet for ytterligere frikjøp, jf. HA del B § 3-3 j) bør vurderes i forbindelse med større omstillinger som kommune- og regionreformen. Bestemmelsene i § 3-3 c) 1, 2 og 3 benyttes ved lokal uenighet, og anses som tvisteløsning.

### **4. Permisjonsbestemmelser, jf. HA del B, § 3-6**

Partene er enige om at det som hovedregel innvilges permisjon med full lønn for tillitsvalgte som deltar i tillitsvalgtopplæring i hovedavtale, hovedtariffavtale og tilknyttede særavtaler.

### **5. Oppfølgingen av rapporter fra Kompetansebehovsutvalget**

Partene er enige om i fellesskap å vurdere hvordan de enkelte rapportene fra Kompetansebehovsutvalget skal følges opp, med et særlig blikk på konsekvensene for KS-området. På sikt kan det også være aktuelt med en felles FoU knyttet til denne tematikken.

### **6. Felles forståelse og praktisering av Hovedavtalen**

Partene erfarer at det fortsatt er behov for tiltak som kan bidra til en best mulig avtaleforståelse og praktisering av Hovedavtalen lokalt.

Fellesopplæringen høsten 2016, tilgjengelige notatsider fra denne opplæringen og B-rundskriv om Hovedavtalen er et godt utgangspunkt for forståelsen og praktiseringen av hovedavtalen. Det nedsettes en felles arbeidsgruppe som gis i oppdrag å lage en veileder om forståelsen av hovedavtalens mest sentrale bestemmelser og hvordan avtalen kan praktiseres på en hensiktsmessig måte. I dette ligger også anvendelsen av bestemmelsene om drøfting og involvering av tillitsvalgte ved omstillinger på grunn av digitalisering.

Arbeidsgruppens arbeid skal bl.a. bygge videre på det materialet som er utviklet i forbindelse med fellesopplæringene i HA og B-rundskriv. Veilederen ferdigstilles innen 1.12.2018.

## 7. Undervisningspersonalet

De sentrale parter er enige om at undervisningspersonalet har rett til å velge tillitsvalgt på arbeidsplassen etter drøftingsgrunnlaget i HA del B § 3-3a) og b) når en arbeidstakerorganisasjon har flere enn ett medlem på arbeidsplassen, jf. HA del B § 2-2.

## 8. Annet

Det nedsettes et redaksjonsutvalg for gjennomgang av hovedavtalen før trykking, herunder:

- ajourhold av hovedavtalens henvisninger til lov- og avtaleverk
- ajourhold av arbeidstakerorganisasjoner med partsforhold

Utvalget gir innspill til oppdatert B-rundskriv om hovedavtalen før utsendelse.



B-rundskriv nr.: B/1-2018  
Dokument nr.: 17/01155-35  
Arkivkode: 513  
Dato: 20.03.2018  
Saksbehandler: KS Forhandling

Til: Kommunen / fylkeskommunen / virksomheten

## **Hovedavtale 1.1.2018 - 31.12.2019**

Partene er enige om å prolongere Hovedavtalen med to år.

Arbeidet med redigering og opptrykk av ny Hovedavtale er ferdig. Avtalen vil bli sendt til medlemmene i løpet av april 2018. Ny Hovedavtale finnes også på ks.no.

Dette rundskrivet gir viktig veiledning til de sentrale bestemmelsene i Hovedavtalen. De sentrale parter er enige om forståelsen og anbefalt praktisering av avtalen slik det fremkommer nedenfor. Hovedavtalen, forhandlingsprotokollen(ene) (se vedlegg til Hovedavtalen) og rundskrivet må leses i sammenheng. Av særlig interesse for de lokale partene vises det til punkt 2. og 3 i forhandlingsprotokollen. Disse punktene omtales nærmere nedenfor.

Dette rundskrivet supplerer tidligere B-rundskriv om Hovedavtalen.

### **Kommunestruktur og regionreform, jf. forhandlingsprotokollens pkt. 2**

Frem til 2020 er det mange kommuner og fylkeskommuner som skal gjennom omfattende omstillinger. Tillitsvalgtets medvirkning i slike prosesser er svært viktig. Det lokale partssamarbeidet og organisasjonenes representasjon i disse prosessene bør derfor etableres med utgangspunkt i den nye kommunen/fylkeskommunen, selv om disse ikke formelt sett er etablert. Samarbeidsprosessene forventes å foregå i rasjonelle og betryggende former. Dette innebærer

representative ordninger på tvers av de nåværende kommuner/fylkeskommuner.

Fagforeningene innen den enkelte forhandlingssammenslutning avgjør selv om sammenslutningsmodellen skal brukes som en representativ ordning. Dersom forhandlingssammenslutningsmodellen ikke brukes, følger det av protokollen at organisasjonenes representanter som velges/utpekes til administrative arbeidsgrupper/ad hoc-grupper har et særskilt ansvar for å informere og koordinere innspill fra andre organisasjoner innen egen sammenslutning i de nåværende kommuner/fylkeskommuner. I dette ligger også at informasjon *fra* arbeidsgiver følger samme representative ordning. Det fremgår også av protokollen at som hovedregel skal organisasjoner fra alle berørte forhandlingssammenslutninger være representert i de nevnte arbeidsgruppene. Dersom den representative ordningen medfører et økt ansvar og større arbeidsbelastning for de aktuelle tillitsvalgte, kan dette være et moment i vurderingen av økt frikjøpsressurs som følge av omstillingen, jf. HA del B § 3-3 j).

Hovedavtalen del B § 4 åpner for at forhandlingssammenslutninger lokalt som ikke er representert i partssammensatt utvalg, jf. kommuneloven § 25, har anledning til å delta med en fast observatør med møte- og talerett. I omstillingsperioden anbefaler de sentrale partene at behovet for formell deltakelse (møte-, tale- og forslagsrett) vurderes for alle forhandlingssammenslutningene.

### **Hovedavtalens formål og intensjoner**

De sentrale parter har inngått Hovedavtalen for å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom partene på alle nivåer. Avtalen viderefører prinsippet om at arbeidsgivere og tillitsvalgte lokalt finner hensiktsmessige løsninger for å ivareta gode prosesser for medbestemmelse gjennom ordningen med tillitsvalgte. Dette understrekes i formålet til Hovedavtalen. Det fastslås at en positiv videreutvikling av kvalitativt gode tjenester forutsetter samarbeid mellom arbeidsgiver, de tilsatte og deres organisasjoner. De sentrale parter peker særlig på betydningen av partssamarbeid gjennom gode

prosesser for medvirkning for de ansatte gjennom ordningen med de tillitsvalgte. De øvrige bestemmelsene i Hovedavtalen må leses og forstås i lys av formålet og intensjonene i avtalen.

## **Hovedavtalen Del B**

### **Informasjon og drøftinger - HA del B §§ 1-4-1, 1-4-2 og 3-1**

Drøftingsplikten etter Hovedavtalen bygger på prinsippet om at de tillitsvalgte, som representanter for de ansatte, gjennom drøftinger skal kunne påvirke beslutninger før arbeidsgiver treffer avgjørelse. Det er således arbeidsgiver som har ansvar for at slike drøftinger skjer tidligst mulig, før endelig beslutning fattes. Informasjonsmøter, deltakelse i utvalg/arbeidsgrupper/ad-hoc grupper eller høringer erstatter ikke drøftingsretten etter Hovedavtalen.

Partene er enige om at drøftinger skal skje i møte med arbeidsgivers representant og ha et innhold og en form som gjør at de tillitsvalgtes syn kommer frem.

Fremmes det benkeforslag i et politisk organ, vil drøftingsplikten inntre umiddelbart deretter, jf. Arbeidsrettens dom ARD 2008-10. I dommen bemerkes dessuten følgende *"Ut fra omstendighetene i saken finner Arbeidsretten grunn til å føye til at det vil være i strid med hovedavtalens § 3-4 bokstav b) dersom det legges opp til å treffe et vedtak på grunnlag av benkeforslag, dersom formålet er å omgå bestemmelsene om drøftingsplikt."* (någjeldende del B § 3-1 bokstav c)

De sentrale parter viser blant annet til at kommuner/fylkeskommuner med månedlige regelmessige informasjons- og/eller drøftingsmøter jf. HA del B §3-1 b), har god erfaring med det. Det samme gjelder ved desentralisert fullmaktsnivå.

En annen organisering av virksomheten medfører ikke at drøftingsplikten bortfaller.

Ved vurdering av eventuell konkurranseutsetting skal arbeidstakerorganisasjonene eller forhandlingssammenslutningene være representert i administrative ad hoc-grupper. Før vedtak om å konkurranseutsette en eller flere tjenester, skal den enkelte arbeidstakerorganisasjon/forhandlingssammenslutning gis anledning til å uttale seg skriftlig for besluttede organ.

For øvrig har bestemmelsen om konkurranseutsetting en henvisning til lov om offentlige anskaffelser og ILO-konvensjon nr. 94. Solidaransvar innebærer at oppdragsgivere som driver næringsvirksomhet kan stilles ansvarlig for de forpliktelsene oppdragstakerne nedover i en kontraktkjede har til å betale lønn og feriepengar. Solidaransvar er en del av arbeidet mot sosial dumping og skal bidra til økt seriøsitet i bransjer omfattet av allmenngjøring av tariffavtale.

### **Hovedavtalen del B § 1-4-3 - Kommunal samhandling/-interkommunalt samarbeid**

Bestemmelsen, som må leses i sammenheng med pkt. 4 i forhandlingsprotokoll fra forhandlingene om Hovedavtalen 01.01.2014 - 31.12.2015 (se HA 01.01.2016 - 31.12.2017, s. 49), fastslår prinsippet om at det skal være arbeidsgiver og tillitsvalgte lokalt som finner hensiktsmessige løsninger for å ivareta gode prosesser for medbestemmelse gjennom ordningen med tillitsvalgte. Dette gjelder uavhengig av kommunens/fylkeskommunens valg av organisasjonsform eller ved samarbeid på tvers av kommuner. Samarbeid og medbestemmelse skal ivaretas både ved nasjonale satsinger og ved samarbeid på tvers av kommuner/fylkeskommuner/virksomheter. Bestemmelsen er særlig relevant i forbindelse med etablering av prosesser/prosjekter i arbeidet med ny kommunestruktur, samt arbeidet med samhandlingsreformen.

Kommuner og fylkeskommuner har lange tradisjoner med å samarbeide om oppgaveløsning, og det finnes en rekke ulike samarbeidingsarenaer mellom kommuner/fylkeskommuner. Interkommunalt samarbeid/samhandling organiseres på ulikt vis og skjer på både administrativt og politisk nivå. Regionråd kan være et slikt interkommunalt samarbeidsorgan.

Formålet med bestemmelsen er å sikre tillitsvalgtes medbestemmelse i de tilfeller oppgaver vurderes utført gjennom kommunal samhandling og/eller interkommunalt samarbeid. Som det fremgår av bestemmelsen skal tillitsvalgtordningen tidligst mulig drøftes i slike tilfeller. Eksisterende ordninger i de samarbeidende kommunene/fylkeskommunene vil kunne være et naturlig utgangspunkt når det skal drøftes hvordan medbestemmelse og tillitsvalgtordning kan ivaretas i samsvar med Hovedavtalens formål.

### **Lokale evalueringsmøter og temaer for disse - HA del B § 1-5**

Bestemmelsen presiserer at lokal skolering er et godt virkemiddel og at det er de lokale parter som bør drøfte behovet for slik skolering. I henhold til bestemmelsen skal det holdes årlige evalueringsmøter om Hovedavtalen hvor de lokale partene evaluerer og drøfter erfaringer knyttet til partssamarbeidet.

Rådmann/administrasjonssjef deltar på evalueringsmøtene. Det vil være opp til de lokale parter selv å foreslå relevante drøftings-temaer. Eksempelvis kan rutiner for informasjon og drøftinger med tillitsvalgte, vurderinger om hensiktsmessige tillitsvalgtordninger, samt representasjon ved lokale forhandlinger være naturlig å ta opp til diskusjon.

De sentrale parter er enige om at en gjennomgang av hvordan HA del B § 3 etterleves og forstås lokalt, er relevant å drøfte i evalueringsmøtet. Det skrives referat fra møtene.

### **Tillitsvalgtordning, herunder struktur, tjenestefri og frikjøp - HA del B §§ 3-3 og 3-4**

Utforming av lokal tillitsvalgtordning skal skje gjennom drøftinger basert på lokale behov og det drøftingsgrunnlag som særlig fremkommer av HA del B §3-3 a) og b), se også forhandlingsprotokollen pkt. 3, hvor drøftingsgrunnlaget beskrives nærmere. Lokal tillitsvalgtordning nedfelles skriftlig. Som minimum bør ordningene omtale:

- Det fastsatte antall tillitsvalgte, jf. definisjonene i del B §§ 2-2 og 2-3,
- hvor i kommuneorganisasjonen disse skal utøve sin virksomhet som tillitsvalgt,
- formelle møtepunkter mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte,
- eventuell frikjøpsordning.

De sentrale parter er enige om at undervisningspersonalet har rett til å velge tillitsvalgt på arbeidsplassen etter drøftingsgrunnlaget i HA del B § 3-3 a) og b) når en arbeidstakerorganisasjon har flere enn ett medlem på arbeidsplassen, jf. HA del B § 2-2, se for øvrig forhandlingsprotokollen pkt. 7.

Som det fremgår av forhandlingsprotokollens pkt. 3, skal det tilstrebes enighet om behovet for antall tillitsvalgte og frikjøpsressurser. Normtallene (375/275/200) for frikjøpsressursen gjelder ved uenighet om frikjøpsressursen, og benyttes først *etter* at behovet for frikjøp er drøftet med hjemmel i HA del B § 3-3 a). Ved færre medlemmer enn normtallene på henholdsvis 375/275/200, tildeles tillitsvalgtressursen forholdsmessig.

Arbeidstakerorganisasjoner/forhandlings sammenslutninger med frikjøpsressurser fordeler sine tildelte frikjøpsressurser etter drøftinger med arbeidsgiver. I forbindelse med større omstillinger/-prosjekter drøftes behov for ytterligere frikjøp, jf. HA del B § 3-3 j).

For de kommuner/fylkeskommuner som er omfattet av kommune- og regionreformen vil det i omstillingsperioden bli nødvendig og viktig å involvere tillitsvalgte i omstillingsprosessene ut over det som følger av en normalsituasjon. I slike tilfeller må et behov / økt behov for frikjøp vurderes særskilt.

Arbeidet med samhandlingsreformen og ulike former for interkommunalt samarbeid er andre eksempler på omstillingsprosesser der vurdering av utvidet frikjøp i henhold til § 3-3 j) kan være aktuelt.



Slike ordninger vil være tidsavgrenset der den/de tillitsvalgte frikjøpsressurs og arbeidsområde blir knyttet direkte opp mot det partssamarbeidet som følger av omstillingen/prosjektet.

### **Rett til fri fra ordinært arbeid, HA del B § 3-4**

HA del B § 3-4, 4. avsnitt, 2. ledd er en kompensasjonsbestemmelse. Bestemmelsen gjelder for tillitsvalgte (jf. Hovedavtalens definisjon) når arbeidsgiver innkaller til møter og lokale forhandlinger etter HTA som faller utenfor den tillitsvalgte arbeidstid. Det avklares med den enkelte tillitsvalgt om medgått tid skal kompenseres med timelønn eller avspasering.

### **Fellestillitsvalgt og forhandlingssammenslutning - HA del B §§ 2-4 og 3-3-c.**

Alle organisasjonene innen en forhandlingssammenslutning kan lokalt velge å ha fellestillitsvalgt, jf. HA del B § 3-3 c). Den fellestillitsvalgte skal i henhold til HA del B § 2-4 ivareta det ansvar og de oppgaver som tilligger hovedtillitsvalgt.

Dersom en forhandlingssammenslutning lokalt velger fellestillitsvalgt og/eller felles tillitsvalgtordning, er det viktig for berørte parter at dette nedfelles skriftlig mellom arbeidstakerorganisasjonen(e) i forhandlingssammenslutningen og arbeidsgiver. Her bør det som minimum fremgå om ordningen gjelder kun fellestillitsvalgt eller en gjennomgående felles tillitsvalgtordning, herunder antall tillitsvalgte, eventuelle frikjøpsressurser og en avklaring av den fellestillitsvalgtes fullmakter og virkeområde. Det må fremgå av fullmakten at den gjelder Hovedavtalens medbestemmelsesordninger.

Det er ingen forutsetning at de organisasjonene som velger ordningen med fellestillitsvalgt også opptrer som forhandlingssammenslutning i lokale lønnsforhandlinger. Dersom de opptrer som forhandlingssammenslutning må dette fremkomme av fullmakten.

### **Hovedavtalens permisjonsbestemmelser - HA del B §§ 3-5 og 3-6**

Permisjonsrettighetene etter Hovedavtalen skal ivaretas lokalt. I tilfeller med høyt sykefravær på arbeidsplassen eller ved andre

ekstraordinære situasjoner der permisjoner vil føre til vesentlig ulempe for arbeidets gang, bør permisjonene iverksettes på et tidspunkt og på en måte som sikrer forsvarlig drift. Partene mener det er spesielt viktig å ta hensyn til dette på arbeidsplasser med få ansatte.

#### Andre permisjoner HA del B § 3-5

Permisjonsbestemmelsene i HA del B § 3-5 gjelder den type organisasjonsoppdrag som er angitt i bestemmelsen.

#### Om HA del B § 3-5 bokstav c)

Rett til permisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager gjelder arbeidstaker i kommunen/fylkeskommunen som er valgt som fast medlem i ett eller flere av en arbeidstakerorganisasjons styrende/øverste organ, slik disse er opplistet i bestemmelsen.

Lik rett til permisjon *kan* dessuten innvilges for:

- Valgte, faste medlemmer i tilsvarende organer i en forhandlingssammenslutning.
- Valgte, faste medlemmer i tilsvarende organer i yrkesorganisasjoner organisert som juridiske enheter eller landsforeninger/landsråd/yrkesfaglige seksjoner med minst 500 medlemmer. Dette gjelder fortsatt blant annet organisasjonenes yrkesfaglige seksjoner, for eksempel Utdanningsforbundets kontaktforum.

Arbeidsgiver kan innvilge ulønnet permisjon dersom organisasjonsverv beskrevet i HA del B § 3-5 c) første ledd innebærer ytterligere fravær enn 12 dager pr. år.

#### Om § 3-5 bokstav d)

Arbeidstaker har rett til permisjon uten lønn for å overta tillitsverv på hel- eller deltid i arbeidstakerorganisasjonen/forhandlingssammenslutningen vedkommende er medlem av.

Ved delvis ulønnede permisjoner kan det inngås avtale lokalt mellom kommunen og arbeidstakerorganisasjonen om at kommunen foretar utlønning og alle innbetalinger til pensjonskasse m.m. mot refusjon fra arbeidstakerorganisasjonen. Etter de sentrale parters oppfatning er det hensiktsmessig å gjøre det på denne måten.

#### Tillitsvalgtopplæring HA del B § 3-6

Partene skal sammen og hver for seg sørge for jevnlig oppfølging og opplæring av sine ledere og tillitsvalgte. Permisjonsbestemmelsene for tillitsvalgtopplæring følger av HA del B § 3-6, og gjelder for tillitsvalgte i henhold til definisjonene i HA del B §§ 2-2, 2-3 og 2-4.

Tillitsvalgte har rett til opplæring i temaer av betydning for deres funksjon som tillitsvalgt. Arbeidsgiver skal legge forholdene til rette, og tillitsvalgte bør derfor ha en dialog med leder/arbeidsgiver om dette. Tillitsvalgte skal, så langt det er mulig, være tidlig ute med permisjonssøknader slik at fraværet kan planlegges og volde minst mulig ulempe for arbeidets gang. Søknader dokumenteres med kursinnkalling/invitasjon og program.

Permisjoner for tillitsvalgtopplæring etter HA del B § 3-6 skal innvilges med hel eller delvis lønn. Hovedtillitsvalgte innvilges permisjon med full lønn. Partene er enige om at det som hovedregel også for øvrige tillitsvalgte innvilges permisjon med full lønn for opplæring i Hovedavtalen og Hovedtariffavtalen, eventuelt med tilknyttede særavtaler.

Hovedavtalen i seg selv har ingen bestemmelser om godtgjøring eller lignende for tillitsvalgtopplæring som faller på tillitsvalgtes fritid.

#### **Partssammensatt utvalg - § 4**

Partssamarbeidet i kommuner/fylkeskommuner ivaretas også gjennom bestemmelsen om Partssammensatt utvalg i del B §4.

I tillegg til de faste ansattrepresentantene i partssammensatt utvalg har forhandlingskommisjonen lokalt, som ikke er representert i

utvalget, anledning til å delta med en fast observatør. Det er sammenslutningen selv som må meddele behovet for observatørplass. Observatør(e) har ikke stemmerett.

### **Hovedavtalen del B § 7 og del C § 8 – Fremme likestilling og hindre diskriminering**

Likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskrimineringsloven om seksuell orientering og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven er opphørt. Lovene er nå samlet i en og samme lov, ny likestillings- og diskrimineringslov gjeldende fra 1. januar 2018. Hovedformålet med endringen var samordningshensyn, slik at regelverket blir mer tilgjengelig og brukervennlig.

### **Forhandlinger etter Hovedtariffavtalens kapittel 3, 4 og 5**

De lokale parter har en gjensidig plikt, etter skriftlig krav, å gjennomføre lokale lønnsforhandlinger hjemlet i HTA, jf. HTA kapittel 3, pkt. 3.2.4. Slike lønnsforhandlinger skal skje mellom lokale parter hvor henholdsvis kommunen/fylkeskommunen/bedriften og den enkelte arbeidstakerorganisasjons (eller forhandlings sammenslutnings) lokale ledd ivaretar partsforholdet, jf. HA del A §4-7.

Ved deltakelse i, og nødvendige forberedelser til lokale lønnsforhandlinger, innvilges permisjon med lønn, jf. HA del B § 3-5 a). En vurdering av "nødvendige forberedelser" vil blant annet bero på forhandlingenes omfang og karakter og i hvilket omfang arbeidstakerorganisasjonens medlemmer er omfattet av forhandlingene.

Avklaring av delegasjonens størrelse og sammensetning gjøres lokalt. Det er god forhandlingskikk at partene i lønnspolitisk drøftingsmøte (HTA vedlegg 3) gir gjensidig informasjon om forhandlingsdelegasjonenes størrelse og sammensetning. I slike drøftingsmøter innkalles alle forhandlingsberettigede organisasjoner.

Dersom en arbeidstakerorganisasjon kun har ett medlem på forhandlingsstedet, utelukker dette ikke vedkommendes adgang til å la seg representere i lokale lønnsforhandlinger. I slike tilfeller kan organisasjonene i forhandlings sammenslutningen drøfte muligheten

for å ivareta enkeltmedlemmers interesser. Dersom det ikke lar seg løse, har vedkommende organisasjon et ansvar for å foreslå en løsning som også arbeidsgiver kan akseptere. Fullmakter klargjøres for arbeidsgiver skriftlig før forhandlingene.

Hege Mygland  
avdelingsdirektør

Karsten K. Langfeldt  
spesialrådgiver

Vedlegg til Riksmeklers møtebok 2016/057

Partene er under forhandling og mekling blitt enige om endringer i Energiavtale I i samsvar med vedlegg til dette forslaget.

## **ØKONOMI**

### **§ 3-2 Minstelønn**

Alle minstelønssatsene heves med kr. 10.000,- unntatt satsene for stillingskode 4020 unge arbeidstaker som heves med kr. 5.000,-.

### **§ 3-8 Avlønning av pensjonister**

2. ledd: Satsen endres til kr. 191,-

### **§ 5-6.7 Overordnet vakt**

Minstelønssatsen økes til kr. 420,-.

### **§ 5-6.8 Underordnet vakt**

Minstelønssatsen økes til kr. 245,-.

## **ENDRINGER I TEKST**

### **Tillegg siste setning avsnitt 2 i § 2-5**

Hvis drøftingene ikke kommer i gang, kan hver av partene be om bistand fra sine respektive sentrale parter.

### **Nytt 2. avsnitt i § 3-4.2.2**

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

### **Nytt 2. avsnitt i § 3-5**

Etter prøvetidens slutt skal det gjennomføres en vurdering av lønsplasseringen.

### **§ 3-4.2.2.**

Ankefrist lokale forhandlinger for oppgjøret 2016 settes til 15. desember.

### **Ny § 4-5**

#### 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.

### **§ 5-6 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet**

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, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-3, 10-4 og 10-5.

#### **§ 5-6.4 Deltakelse på vakt**

*De ansatte plikter å delta i de vaktordningene som blir etablert. Denne setningen fjernes fra 01.01.2017.*

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

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.

#### **Avsnitt 2 og 3 i § 6.2 slås sammen**

Ved overtidarbeid 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 den påfølgende dag uten trekk i lønn.

#### **Andre avsnitt i § 8-2.1 endres til:**

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.

#### **§§ 9-1 og 9-2 i § 9 utgår og erstattes med nytt 2. ledd**

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

#### **§ 9-3 i § 9 endres til § 9-1**

§ 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 max 1 år.

#### **§ 12 Pensjonsforhold**

1. Endringer som følge av tariffoppjøret 2015 tas inn i avtalen.
2. AFP-protokoll (Fellesordningen for AFP) fra 2014 inn som vedlegg i begge avtalene.
3. Relevante endringer som er gjort i tjenestepensjonsordningene i det kommunale hovedtariffoppjøret 2016, tas tilsvarende inn i begge Energiavtalene. Det nedsettes et redaksjonsutvalg som ivaretar dette.

#### **Nåværende 1. avsnitt i § 13-1.1 utgår og erstattes med følgende tekst:**

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

### **Teksten fra § 13-3.1, 3. avsnitt blir nytt 2. avsnitt i § 13-2.2**

Dersom det oppstår en skade eller foreligger et tap som påfører arbeidstaker i forbindelse med tjenestereise f.eks. ved bruk av egen bil, skal arbeidsgiver kompensere eventuell tap iht. til prinsippene til kgl. res. av 10. juni 1983. dette gjelder også tap av bonus samt egenandel knyttet til forsikringsoppgjøret ved bruk av egen bil i tjeneste.

### **Pkt. A i § 13-3.5 endres**

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.

### **Ta ut henvisning til forskrift i første punktum i § 13-3.6. Denne eksisterer ikke lengre.**

### **2. og 3. avsnitt i § 13-5 erstattes med følgende tekst:**

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

### **§ 14-2 Fag som følger hovedmodellen.**

2. setning strykes. Den står også som 1. setning i 2. avsnitt i § 14-1.

### **Nytt 2. ledd i § 14-3.3**

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.

### **Partssammensatte utvalg**

1

Partene nedsetter et utvalg som skal studere forholdene rundt skifte- og spiseforhold i virksomhetene på avtalen og eventuelt foreslå endringer i avtalen. Frist for utvalgets arbeid settes til oktober 2017. Det er viktig at bransjen fremstår som attraktiv og seriøs for dagens elever og lærlinger og dagens skifte- og spiseforhold er gjerne historisk betinget og tilpasset særlig det ene kjønn.

2

Partene nedsetter et utvalg for å lage en veileder om «Energiverkenes utvikling og samfunnsansvar» som de lokale partene kan bruke for å forsterke oppmerksomheten rundt temaene lokalt. Veilederen skal ha fokus på områder som kan være egnet for at partene lokalt kan utforme og sette i verk tiltak for økt produktivitet og for å bidra til å bedre klimautviklingen.

### **Protokolltilførsler**

En redaksjonskomite gjennomgår ny tariffavtale før trykking.

### **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 et 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.

## **4. Tvister etter konflikt**

Partene er enige om å bilegge alle tvister og kontroverser mellom de lokale partene som følge av streiken. Dette er likevel ikke til hinder for at evt. uenigheter oppstår mens streiken pågikk om forståelsen av avtaleverket, kan behandles iht. Hovedavtalens bestemmelser om tvistebehandling.

## **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 ruller 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 grunnlønnen.

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

## **6. Yrkesbil**

Ved bruk av arbeidsgivers bil som ikke er definert som yrkesreise, kan arbeidstaker bli beskattet. Det er viktig at både bedriften og arbeidstakerne er kjent med når skatteplikten oppstår, slik at de kan innrette seg etter dette.

De sentrale partene vil utarbeide informasjon om når skatteplikt oppstår, og informere de lokale partene. De lokale partene skal sette seg inn i informasjonen, og drøfte hvordan arbeidstakerne skal informeres om temaet.