

Del A

HOVEDAVTALEN

For virksomheter og energiverkene i KS Bedrift
01.01.2006 – 31.12.2009

Del B

ENERGIAVTALEN

Hovedtariffavtalen for energiverk og datterselskap
med selvstendig medlemskap i KS Bedrift
01.06.2006 – 31.05.2008

Energiavtalen

**Hovedtariffavtalen for energiverk og datterselskap
med selvstendig medlemskap i KS Bedrift**

Tariffperioden 01.06.2006 – 31.05.2008

Økonomi

Det gis et generelt tillegg på 2.925 kroner med virkningsdato 1. juli 2006.

For EL & IT Forbundets medlemmer gis det generelle tillegget fra 01.10.06, da med kr. 5.800.
For alle andre som omfattes av denne avtalen, gis et nytt generelt tillegg på kr. 2.875 fra 01.01.07.*

Minstelønnssatsene økes som det fremgår av § 3-2 fra 1. juli 2006. Det generelle tillegget er inkludert i endret minstelønn.

Lokale lønnstillegg skal gis med virkning fra 1. juli 2006.

Lokale lønnsforhandlinger skal være gjennomført innen 1. desember 2006.

*Dette gjelder følgende organisasjoner:

Fagforbundet

KFO

Det Norske Maskinistforbund

Parat

Universitets- og Høgskoleutdannedes Forbund

Del A
Hovedavtalens del A og del C (se bak i dette heftet)

Del B
Hovedtariffavtalen for energiverk og datterselskap med selvstendig medlemskap i KS Bedrift (Energiavtalen)

§ 1
Generelt

Energiavtalen gjelder for ansatte i energiverk og datterselskap med selvstendig medlemskap i KS Bedrift.

Det skal opprettes særavtaler om eventuelle utfyllende bestemmelser til denne tariffavtalen ved den enkelte bedrift, jf. del C, § 1.

§ 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 innskrenkning eller rasjonalisering skal, under ellers like vilkår, de med kortest tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde i bedriften sies opp først. jf. Hovedavtalens Del C, § 3-2. 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 av arbeidskraft

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 opptatt av å hindre urimelige lønns- og arbeidsvilkår og at de utfordringene et internasjonalt arbeidsmarked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, løses i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

Partene er enige om at de tillitsvalgte skal ha medinnflytelse i saker som angår innleie og underentrepriser.

Partene understreker i denne sammenheng at vilkårene for bruk av innleid arbeidskraft må være oppfylt, jamfør gjeldende regler i arbeidsmiljøloven Kap. 14 (se §§ 14-12 og 14-13). Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale med underleverandører om utsetting av arbeid eller om å leie inn arbeidstakere, skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jamfør Hovedavtalens del C § 3-2-1 og § 3-2-3.

Partene understreker betydningen av de lokale ordningene for informasjon og drøftinger iht. Energiavtalen og Hovedavtalens del C når innleie av arbeidstakere er aktuelt. (Se også protokolltilførsel nummer 5.)

§ 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.

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

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

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 §§ 3-6, 3-6.1 og 3-6.1.1, med unntak av rene bonusavtaler, er pensjonsgivende.

§ 3-2 Minstelønnsatser

Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Minstelønn pr. 01.07.06
4001	Arbeider	247500
4002	Arbeidsleder	268600
4003	Avdelingsleder	Ingen
4004	Direktør	Ingen
4005	Elektromaskinist	281600
4006	Energiingeniør	Ingen
4007	Energimontør	281600
4008	Fagarbeider	278700
4009	Fagsjef	Ingen
4010	Hovedtillitsvalgt	Ingen
4011	Installasjonsinspektør -DLE	Ingen
4012	Kontrollør	Ingen
4012	Konsulent	Ingen
4014	Merkantilmedarbeider	257100
4015	Lærling	Ingen
4016	Maskinmester	289100
4017	Sekretær	277800

4018	Servicemedarbeider	247500
4019	Tekniker	Ingen
4020	Unge arb.takere/ferievikarer	169000
4021	Verneleder/HMS-leder	Ingen

Minstelønnssatsene fremkommer som resultat av sentrale forhandlinger.

Merknad:

* Bedriftens leder lønnsfastsettes av styret.

** Ingen skal gå ned i lønn ved å bli hovedtillitsvalgt/hovedverneombud.

§ 3-3

Lønnssystem

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

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

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

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.

§ 3-4

Tarifforhandlinger

Tarifforhandlingene består av et sentralt og et lokalt oppgjør.

§ 3-4.1

Sentralt oppgjør

Partene sentralt fastsetter virkningstidspunkt og tidspunkt for når de lokale forhandlingene skal være avsluttet.

§ 3-4.2

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.

§ 3-4.3

Lønnsregulering

Det skal forhandles om fordelingen av den samlede potten.

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

§ 3-5

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.

De sentrale partene er enige om at det i slike tilfeller ikke kan settes i verk utbetalinger i henhold til §§ 3-4.2 og 3-4.3 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 jf. § 3-4.3, 2. ledd, kan de tillitsvalgte på den ansattes vegne, ta saken opp etter at arbeidstakeren eventuelt selv har søkt sin sak løst.

§ 3-6

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.

§ 3-6.1

Utvikling av resultatbaserte avlønningsformer

Når det er besluttet å bruke produktivitets- eller resultatbaserte bonusordninger, akkord eller lignende, skal ordningen avtales mellom de lokale partene.

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 lønnsregulering^{en} etter § 3-4 og skal holdes atskilt fra denne.

Merknad: Se protokolltilførsel nr. 3 til denne paragrafen

§ 3-6.1.1

Ved bruk av akkord for bedriftenes installasjonsvirksomhet gjøres følgende bestemmelser i Landsoverenskomsten mellom EL&IT Forbundet og TELFO for samme tariffperiode) gjeldende:

§§ 3 A, C, F og G 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 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.

§ 4

Stedfortredertjeneste

Enhver ansatt plikter å utføre stedfortredertjeneste.

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling utbetales etter en ukes sammenhengende tjeneste den høyere stillings lønn, jf. § 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, kan det etter drøftinger med tillitsvalgte fastsettes en passende godtgjøring.

§ 4-1

Konstituering

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

§ 5

Arbeidstid

§ 5-1

Definisjon

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

De lokale partene skal definere hvilke stillinger som faller utenfor arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven kap. 10, jf. 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 overtidarbeid.

Dersom kompensasjon for overtid inkorporeres i fastlønn, skal slik kompensasjon defineres beløpsmessig.

§ 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.

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

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

§ 5-3

Arbeidstidens inndeling

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

§ 5-4

Helgeaftener o.l.

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

Definisjon på hjemmevakt

Med hjemmevakt forstås en vaktordning som består i at vakthavende holder seg hjemme slik at vedkommende kan varsles på den måten som bedriften finner formålstjenlig. Vakthavende må når som helst være disponibel for utrykning, men kan for øvrig innrette seg etter eget ønske med hensyn til privat arbeid hjemme, sengetid mv. Vakthavende må dog sove på en plass hvor han uten vanskeligheter kan vekkes med fastsatt varslings. Hjemmevakt fastsettes iht. arbeidsmiljøloven § 10-4 (4), hvor hovedregelen for omregning av arbeidstid for tiden har faktoren 1/5, som kan fravikes ved lokal avtale.

§ 5-6.1

Hjemmevakt

Behovet for og omfang av vaktordninger, skal drøftes med de tillitsvalgte før vaktordning iverksettes og vaktplan er utarbeidet.

Vaktordningen skal innarbeides i en plan, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-3, 10-4 og 10-5.

§ 5-6.2

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.

§ 5-6.3

Vakt på vaktrom

Vakt på vaktrom er passiv arbeidstid; jf. aml § 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; jf. 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.

§ 5-6.4

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.

§ 5-6.5

Deltakelse på vakt

De ansatte plikter å delta i de vaktordningene som blir etablert.

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.

Hvor bemanningsforhold og kvalifikasjoner gjør det mulig, fordeles vaktene på minst fire.

Bedriften fastsetter i samråd med de tillitsvalgte instruks for vaktordningene.

§ 5-6.6

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.

§ 5-6.7

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.

§ 5-6.8

Overordnet vakt

Kompensasjon for vaktbelastningen samt kompensasjon for utrykninger og aktivt arbeid på vakten skal være minimum kr. 325,- pr. vaktdøgn etter forhandlinger med de berørte tillitsvalgte.

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

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

§ 5-6.9

Kompensasjon underordnet vakt

Ukevakt kompenseres med min. kr. 135,- pr vaktdøgn.

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

Utrykning på vakt godtgjøres i henhold til overtidsbestemmelsene i § 6 for faktisk medgått tid.

§ 5-6.10

Spesielle forhold

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

§ 5-6.11

Avspasering / økonomisk kompensasjon

For pålagt arbeid på avspaseringsdag i henhold til arbeidsplanen skal avspaseringsdag erstattes og flyttingen kompenseres med 50 % tillegg. Eventuelt betales minst timesats pluss 50 %, og avspaseringsdagen faller bort.

§ 5-7

Elektronisk kommunikasjon

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

§ 6

Overtid

Overtidskompensasjon ytes for avtalt arbeid utover ordinær arbeidstid.
Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer pr. år. Ved akkord beregnes prosenttillegget 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 helgedager.

§ 6-1.3

50 %

For overtidarbeid utført til annen tid enn nevnt foran.

§ 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.

Ved overtidarbeid etter kl. 0000, gis tilsvarende antall timer fri, lik faktisk medgått tid, med lønn påfølgende dag, med mindre arbeidsmiljølovens § 10-8 gir rett til ytterligere fri.

§ 7

Ferie

I tillegg til ferieloven gjelder:

§ 7-1

Erstatning av ferie

Arbeidstakere som godtgjør ved legeattest at vedkommende under ferie har vært arbeidsufør i minst 5 virkedager, får tilsvarende ferie erstattet.

§ 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 (jf. ferieloven § 5 nr. 4) fri hvert kalenderår. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

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

§ 7-3.2 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, jf. ferieloven § 7 nr. 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 ivarettatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jule- og nyttårshelgen.

§ 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

Rett til ytelse og fri/permisjon i forbindelse med sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon, følger reglene i folketrygdloven og arbeidsmiljøloven.

I tillegg gjelder:

§ 8-1

Utbetaling av lønn

Bedriften utbetaler lønn under sykdom og fødselspenger til arbeidstakere som omfattes av § 1 hele den tid arbeidstakeren har rett til slik stønad etter folketrygdloven. Refusjonsbeløpet

fra folketrygden for tilsvarende periode tilfaller bedriften. Retten til lønn etter denne paragrafen opphører når tilsettingsforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunkt over på folketrygden.

§ 8-1.1

Fradrag for trygd

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

§ 8-2

Sykdom

§ 8-2.1 Retten til sykkelønn

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.

§ 8-2.2

Omfang/lønnens størrelse

§ 8-2.2.1

De første 3 månedene av sykefraværet utbetales full ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt arbeidsplan og produktivitets- og resultatbasert lønn i henhold til § 3-6 og 3-6.1.1 med unntak av rene bonusutbetalinger. For produktivitets- og resultatbasert lønn i henhold til § 3-6 og 3-6.1.1. foretas en snittberegning basert på siste 3 måneders lønningsperioder.

Etter 3 måneder foretas en omregning slik at det utbetalte beløpet tilsvarer refusjonsbeløpet fra folketrygden.

§ 8-2.2.2

Bedriften kan etter søknad fra den ansatte fortsette utbetalingen på samme måte utover 3 måneder. I slike tilfelle skal lønn også utover 3 måneder medregnes i feriepengesgrunnlaget med mindre det fattes særskilt vedtak om at den ikke skal medregnes.

§ 8-2.2.3

Når arbeidstakeren etter 11 måneder av folketrygdens refusjonsperiode har tjenestegjort sammenhengende i minst 1 måned etter sykefraværet, har vedkommende på ny rett til lønn under sykdom i inntil 3 måneder; jf. § 8-2.2.1.

§ 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 arbeidsgiverperioden (i alt pt. 16 kalenderdager). Egenmelding kan nyttes for inntil 8 kalenderdager om gangen. For fravær ut over arbeidsgiverperioden kreves sykepengeattest og etter 8 uker kreves sykemelding II.

§ 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 m.v.

Lønn (fødselspenger) beregnes på samme måte som lønn under sykdom for hele permisjonstiden (jf. § 8-2.2.1 første punktum).

§ 8-3.1

Arbeid under svangerskapet

Hvis arbeidet p.g.a. svangerskapet ikke kan utføres tilfredsstillende, kan arbeidsgiver drøfte med arbeidstakeren og hennes tillitsvalgte at inntil 1 1/2 måned av permisjonen skal tas før nedkomstdatoen. Arbeidstakerens ønske skal tillegges avgjørende vekt. Gravid arbeidstaker som etter lov eller forskrift må slutte i arbeidet pga. risikofylt arbeidsmiljø, får en utvidet rett til lønn som svarer til perioden fra fratrekningen 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 gjeninntått i stillingen for å få lønn under ny fødselspermisjon.

§ 8-3.4

Amming

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

§ 8-3.5

Omsorgspermisjon for faren

I forbindelse med fødsel har faren rett til 2 ukers omsorgspermisjon med lønn, dersom han bor sammen med moren og nytter tiden til omsorg for familie og hjem; jf. arbeidsmiljøloven § 12-3.

§ 8-4

Adopsjon - ett/flere barn

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

Lønn beregnes som i § 8-2.2.1 1. punktum.

§ 8-5

Barns og barnepassers sykdom

Lønn utbetales etter reglene om egen sykdom; jf. § 8-2 og folketrygdloven kapittel 9. Fraværet må legitimeres; jf. § 8-2.3.

§ 9

Lønn under avtjening av tvungen militærtjeneste m.m

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

§ 9-1

Arbeidstaker med forsørgerbyrde

Arbeidstaker med forsørgeransvar utbetales fast lønn med fradrag av godtgjørelse fra militære myndigheter eller tilsvarende. Med forsørgeransvar forstås at arbeidstaker forsørger barn under 17 år. Ved repetisjonsøvelse eller heimevernsøvelse skal fradraget begrenses til virkedager.

Det samme gjelder dersom ektefelle eller samboer har lavere årsinntekt enn 3G.

§ 9-2

Arbeidstaker uten forsørgelsesbyrde

Arbeidstaker uten forsørgeransvar utbetales 1/3 av fast lønn med fradrag av godtgjørelse fra militære myndigheter eller tilsvarende. Ved repetisjonsøvelse eller heimevernsøvelse skal fradraget begrenses til virkedager.

§ 9-3

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.

§ 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.

Beløpet fastsettes slik:

§ 10-2

Heltidstilsatte

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

(G = grunnbeløpet i henhold til folketrygdloven)

§ 10-3

Deltidstilsatte

For deltidstilsatte utbetales et beløp som fastsettes forholdsmessig etter stillingsbrøken - dog slik at minste utbetaling er 2 G, og for arbeidstakere med 32 timers uke eller mer utbetales fullt beløp. Slik avkorting foretas ikke når arbeidstiden i inntil 1 år reduseres i medhold av arbeidsmiljøloven § 10-2.

§ 10-4

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 20 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.

§ 10-5

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.

§ 10-6 **Begravelsesbidrag**

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

§ 10-7 **Forsikring**

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

§ 11 **Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom**

§ 11-1 **Yrkesskade**

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

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

§ 11-2 **Skade på reise**

Tilsvarende erstatning som ytes etter § 11 pkt. 11.1-11.7, utbetales når arbeidstakeren skades ved ulykke på direkte reise mellom hjem og arbeidssted, og på tjenestereise, samt når de lokale partene har inngått avtale om direkte oppmøte, se § 14-5.

§ 11-3 **Alle tilsatte/tidligere tilsatte**

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

§ 11-4 **Tap i fremtidig erverv**

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

§ 11-5 **Menerstatning**

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

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

§ 11-6 Død

Når yrkesskade eller yrkessykdom medfører død, utbetales et beløp på 15 G til de etterlatte som definert i § 10.4.

§ 11-7 Samordning av §§ 10 og 11

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

§ 11-8 Samordning av reglene med lov om yrkesskadeforsikring

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

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

§ 11-9 Forsikringsplikt

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

§ 12 Pensjonsforhold

§ 12-0 Definisjon

Med tjenstepensjonsordning, i det følgende benevnt TPO, menes den pensjon en arbeidstaker har rett til i samsvar med denne tariffavtale og tilsvarende de til enhver tid gjeldende vedtekter for TPO.

§ 12-1 Tjenstepensjonsordning

Alle arbeidsgivere skal ha pensjonsordning for sine tilsatte, enten følgende tariffkrav, eller en 66% foretakspensjon etter lov av 24.03.2000 nr. 16, dersom de lokale parter er enige om det. Ved manglende enighet gjelder følgende ufravikelig tariffkrav:

§ 12-1.1

Pensjonsordningen skal omfatte alle tilsatte (faste og midlertidige) med en arbeidstid som i gjennomsnitt tilsvarer minst 14 timer per uke. Gjennomsnittsberegningen, som foretas etterskuddsvis hvert kvartal, skal inkludere alt ekstraarbeid, med unntak av overtid, begrenset til 100 % av full stilling.

§ 12-1.2

Pensjonsordningen skal garantere medlemmene en samlet alders-/uførepensjon på minst 66 % av pensjonsgrunnlaget ved full opptjening. Pensjonsordningen skal også gi rett til ektefelle- og barnepensjon.

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

Pensjonsgrunnlaget beregnes i samsvar med pkt. 2.1.7, jf. 2.3.

§ 12-1.3

Fastsettelse av aldersgrenser og regler om rett til å ta ut alderspensjon før nådd aldersgrense skal følge de samme prinsipper som gjelder i Statens Pensjonskasse. Styret for TPO foretar nødvendige tilpasninger.

§ 12-1.4

Pensjonene skal reguleres i samsvar med reguleringen av folketrygdens grunnbeløp. Det samme gjelder pensjonsgrunnlaget for de som fratrær før de har rett til pensjon.

§ 12-1.5

Pensjonsrettighetene skal være omfattet av overføringsavtale med Statens Pensjonskasse og øvrige kommunale pensjonsordninger, slik at samlet pensjon regnes som om den var opptjent i den ordning man sist er medlem av.

§ 12-1.6

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.

§ 12-1.7

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

§ 12-1.8

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

Før saken kan avgjøres skal søknad om godkjenning inn under overføringsavtalen mellom offentlige pensjonskasser være sendt, og uttalelse fra tillitsvalgte som representerer de aktive arbeidstakere som er omfattet av pensjonsordningen skal følge saken fram til endelig avgjørelse.

§ 12-1.9

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 tariffavtale og de til enhver tid gjeldende vedtekter for avtalefestet pensjon. Vedtektene er vedtatt med hjemmel i dette kapittel og inngår som vedlegg B til Hovedtariffavtalen.

§ 12-3

Tilleggslønn og forholdet til pensjonsgivende inntekt

§ 12-3.1

Vilkår for pensjonsgrunnlaget

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

§ 12-3.2

Lønnsforhøyelse kort tid før pensjonsalder

Økning i pensjonsgrunnlaget som følge av lønnsforhøyelse de siste 2 år før fratreden med alderspensjon, ses bort fra ved pensjonsberegningen med mindre lønnsforhøyelsen skyldes automatisk virkende lønnsregulering ved sentrale og lokale forhandlinger. I tillegg medregnes inntil 60 % av folketrygdens grunnbeløp gitt som individuelle lønnstillegg ved lokale lønnsforhandlinger.

Dersom lokalt fastsatt lønnsforhøyelse de siste 2 år, ut over unntakene nevnt i foregående ledd, likevel skal inngå i pensjonsberegningen, skal merpensjonen som følge av dette dekkes av arbeidsgiver i sin helhet.

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

§ 12-3.3

Nedgang i pensjonsgrunnlaget

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

Pensjonen beregnes i så fall slik:

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

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

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

§ 12-4

Arbeidstakere med særaldersgrenser

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

§ 12-4.1

Dagens særaldersgrenser opprettholdes uendret, jfr § 12-1.3.

§ 12-5

Avkortingsregler

Alderspensjonen skal avkortes i samsvar med folketrygdloven § 19-6.

Vedtekter for TPO se vedlegg A.

Vedtekter for AFP se vedlegg B.

§ 13

Fjernarbeid og hjemmekontor

Definisjon

Inntektsgivende arbeid som, etter avtale, utføres i et lokale geografisk atskilt fra arbeidsgiver, men som kunne vært utført i dennes lokaler.

Fjernarbeid bør baseres på, og være et virkemiddel som reflekterer bedriftens målsetting, planer og bedriftskultur.

De sentrale parter anbefaler at det utarbeides lokale retningslinjer for å håndtere bruk og behov for hjemmekontor. Basis for utvikling av slike retningslinjer foreligger i vedlegg D.

§ 14

Reisebestemmelser

Bestemmelsene i denne paragrafen gjelder hvis ikke annet er avtalt eller avtales lokalt.

§ 14-1

Tjenestereiser innenlands

For tjenestereiser innenlands nyttes de til enhver tid gjeldende satser og bestemmelser i statens reiseregulativ.

§ 14-2

Tjenestereiser utenlands

For tjenestereiser utenlands nyttes de til enhver tid gjeldende satser og bestemmelser i statens reiseregulativ.

§ 14-3

Reiser og opphold på anlegg innenlands

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.

§ 14-3.1

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.

§ 14-3.2

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.

§ 14-3.3

Reiser til og fra anlegg

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

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.

Reiser på fridager skal så vidt mulig unngås.

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

§ 14-3.4

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.

§ 14-3.5

Gangtid på anlegg

Ved arbeid utenfor bedriften, hvor arbeidstakerne ikke kan ha nattkvarter i sitt hjem, kan mønstringsbestemmelsene i §14-5 legges til grunn, dog slik at innkvarteringsstedet er utgangspunktet.

På anlegg med store interne avstander kan det gjøres avtale om gangtid i forbindelse med spisepause.

§ 14-3.6

Retningslinjer for innlosjering i bedriftens regi

Det vises til arbeidsmiljølovens §§ 4-1 og 4-4 og tilhørende forskrift nummer 0170.

Når det ikke er mulig med innlosjering på hotell eller pensjonat, 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 (jf. 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.

§ 14-4

Reiser og opphold på anlegg utenlands

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

§ 14-5

Mønstring og direkte oppmøte

Mønstring skal skje direkte på bedriften eller det faste oppmøtestedet, med mindre annet er avtalt mellom de lokale partene.

Ved avtale mellom de lokale partene kan mønstring skje direkte på arbeidsstedet til fastsatt arbeidstid ved reiser inntil 20 km. hver vei ved bruk av bil, eller 20 minutter ved bruk av offentlig transportmiddel.

Tid for mønstringsreiser regnes som arbeidstid med inntil 40 minutter pr. dag.

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.

§ 15

Varighet

Energiavtalen gjøres gjeldende til 31.5. 2008.

Hvis Energiavtalen til den tid ikke er sagt opp av noen av partene med 3 - tre - måneders skriftlig varsel, er den fremdeles gjeldende for 1 - ett - 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 lønnsutviklingen 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 1.6.2007).

Del C
Lokal særavtale

§ 1
Innledende bestemmelser

1.1
Innledning

Denne lokale særavtalen er etablert av de sentrale partene i forbindelse med utvikling av eget avtaleområde for de bedriftene som er parter i Energiavtalen og datterselskap med selvstendig medlemskap i KS Bedrift. Allerede inngåtte lokale særavtaler på de enkelte bedriftene inntas som en del av denne sentralt etablerte lokale særavtalen gjennom lokale tilpasningsforhandlinger, dersom partene lokalt ikke blir enige om noe annet.

De lokale partene gis råderett over den lokale særavtalen og forutsettes i fellesskap å utvikle denne til et egnet verktøy tilpasset den enkelte bedrifts behov.

Ved uenighet om å endre eller revidere et punkt i den lokale særavtalen gjelder den opprinnelige avtaleteksten. Eventuell tvist legges fram for de sentrale parter.
(Det vises også til protokolltilførsel nr. 1)

§ 2
Arbeidstid

2.1
Skiftbestemmelser

Ved overgang fra normalt dagarbeid til skift regnes det direkte etterfølgende ettermiddags- og nattskift som overtid fra den tid da dagarbeidet normalt slutter. De øvrige skiftene regnes som ordinær tid. Dog gis skiftbetjeningen et tillegg på 100 % den første uken for de skiftene som arbeides i søndagsdøgn. For øvrig gis dagarbeidere som går inn som avløsere samme godtgjøring som skiftbetjening.

Overgang fra dagarbeidstid til skiftarbeid betinger ikke slik ekstra kompensasjon når dagarbeidstiden er et ledd i en oppsatt turnusplan.

Hvis skiftbetjeningen som blir beordret over fra en skiftturnus til en annen skiftturnus ved overgangen ikke får 16 timer fri, betraktes de skifttimer som faller innenfor fritiden på 16 timer som overtid.

Det utarbeides tjenesteplan for arbeidsordningen.

Maskinister skal ha to fridøgn pr. uke, herav fri søndagsdøgnet annen hver uke. Fridøgnet skal fortrinnsvis legges slik at maskinisten får fri tre døgn den ene uken og ett døgn den andre uken. Siste inspeksjonstur skal så vidt mulig ikke legges senere enn kl. 21.00.

§ 3
Godtgjøring for særskilt arbeidstid m.m.

3.1
Avgrensninger

3.1.1

Godtgjøring etter § 3 betales ikke under overtidsarbeid.

3.1.2 Sammenfall

Det kan ikke betales flere tillegg etter § 3 for sammenfallende tidsrom. Tillegg betales imidlertid etter pkt. 3.4 for samme tidsrom som det betales etter pkt. 3.2, 3.3 eller 3.5.

3.1.3 Arbeid av ledende art

Tilleggene kommer som hovedregel ikke til anvendelse for arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller en særlig selvstendig stilling. Dette unntaket gjelder imidlertid ikke arbeidsledere eller andre i liknende stillinger som i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede.

3.2 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på kr. 16.50 pr. arbeidet time.

3.3 Helge- og høytidstillegg

3.3.1

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 og kl. 24.00 på helge- og høytidsdager, på påskeaften samt for arbeid mellom kl. 12.00 og kl. 24.00 pinse-, jul- og nyttårsaften, betales et tillegg på 11/3 timelønn pr. arbeidet time.

3.3.2

Etter at spørsmålet er drøftet med overordnet kan det i stedet for godtgjøring etter pkt. 3.3.1, helt eller delvis gis 1 1/3 times fri pr. arbeidet time. Slik fritid skal ikke legges til de tider/dager som er nevnt under pkt. 3.3.1 og skal for øvrig gis innen 1 måned dersom partene ikke blir enige om noe annet.

3.4 Kvelds- og nattillegg

3.4.1

For arbeidstakere som arbeider etter skift eller turnusplan (skiftende arbeidstid fra dag til dag og/eller fra uke til uke) betales et tillegg pr. time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

Tillegget betales med 28 % av ordinær timelønn.

Tillegget skal ikke reguleres i tariffperioden utover det partene blir enige om.

3.4.2

Arbeidstakere som ikke kommer inn under pkt. 3.4.1, tilstås kr. 18,- pr arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl.17.00 og kl 06.00.

3.5

Delt dagsverk

Delt dagsverk benyttes kun i de tilfellene hvor det er nødvendig for å opprettholde en forsvarlig drift. Dersom delt dagsverk unntaksvis er nødvendig, utbetales kr. 33,60 pr. arbeidsdag. Hvis arbeidstakeren må møte fram flere enn 2 ganger hver arbeidsdag, er godtgjørelsen kr. 48,- pr. arbeidsdag. Forutsetningen er at arbeidsdagen inklusive oppholdene og spisepausene strekker seg over 10 timer eller mer. Hvilepauser som anordnes i henhold til bestemmelsene i arbeidsmiljøloven eller etter arbeidstakerens ønske, regnes i denne forbindelse ikke som oppdeling av tjenesten.

3.6

Erstatning av fridag

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

§ 4

Overtid

4.1

Overtid etter tilkalling

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

4.2

Kostgodtgjøring ved overtid

Når det i tillegg til ordinær dagarbeidstid må utføres overtidarbeid av en varighet som medfører at arbeidsøkten sammenhengende overstiger 12 timer, ytes kostgodtgjøring med kr. 150,-.

Dersom bedriften svarer for nødvendige måltid, utbetales ikke kostgodtgjøring.

4.3

Kompensasjon for møtevirksomhet

Arbeidstakere som har plikt til å møte i utvalg utenom ordinær arbeidstid og som ikke har krav på overtidbetaling eller tilstås møtegodegjøring, kan gis inntil 7 fridager pr. år som kompensasjon for møtevirksomheten.

Reglene kan også komme til anvendelse i forbindelse med andre særlige belastninger utenom den ordinære arbeidstiden, eksempelvis reisevirksomhet. Bedre ordninger eller bestemmelser beholdes.

4.3.1

Dager som er tilstått etter pkt. 4.3 kan alternativt tas ut i tilsvarende antall dagslønner hvis arbeidstaker og arbeidsgiver er enige om det.

§ 5

Bestemmelser i forbindelse med beredskapsordninger og hjemmevakt

5.1

Telefonutgifter

Hvor vekten forutsettes varslet over telenett, betaler bedriften utstyr, eventuell installasjon og den årlige faste avgiften samt minimum kr. 500,- pr. år.

Vedlegg A:

TJENESTEPENSJONSORDNING – TPO VEDTEKTER

Kap 1.

PENSJONSORDNINGENS FORMÅL OG ORGANISASJON. SAMORDNING, REGULERING AV AKTUELLE PENSJONER

§1-1 Om ordningen

Disse vedtektene gjelder tjenstepensjonsordninger avtalt i Energiavtalen- i det følgende kalt TPO. I denne ordningen fastsettes pensjonene i hovedsak som etter lov om Statens Pensjonskasse.

§1-2 Avtale om tilslutning

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

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

§1-3 Lovregulering

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

Videre gjelder lov av 10. juni 1988 om forsikringsvirksomhet og lov om forsikringsavtaler av 16. juni 1989.

§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.

Kap 2.

HVEM PENSJONSORDNINGEN OMFATTER

§2-1 Ved inngåelse av avtalen

Ved inngåelsen av avtalen (jfr. §1-2) opptas som medlem i TPO de arbeidstakere som fyller vilkårene som er fastsatt i §§ 2-2 og 2-3, eventuelt i avtalen (jfr. § 2-5). Arbeidstakere som på det tidspunkt ikke fyller vilkårene og nye arbeidstakere som ansettes, blir tatt opp den dag de fyller opptaksvilkårene.

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

§2-2 Fast ansettelse over minstekravet

Fast ansatte arbeidstakere som er ansatt i minst 50% stilling eller med en ukentlig arbeidstid på minst 14 timer, innmeldes i pensjonsordningen med det samme. Flere arbeidsforhold hos

samme arbeidsgiver ses under ett. Ved beregning av stillingsprosent medregnes i tillegg til det fast avtalte også annen arbeidstid som nevnt i § 2-3, etterskuddsvis for hvert kvartal. Samlet stillingsprosent kan likevel ikke overstige 100%.

§2-3 Midlertidig ansatte, fast ansettelse under minstekravet mv.

Andre arbeidstakere som i løpet av et kvartal gjennomsnittlig har hatt en arbeidstid på minst 14 timer i uken skal etterinnmeldes ved kvartalets utløp. Det tas likevel ikke hensyn til stillingsprosent som overstiger 100%. Overtidsarbeid skal ikke medregnes.

§2-4 Risikodekning før innmelding

Midlertidig ansatte med en avtalt stillingsstørrelse som overstiger minstekravet for innmelding i pensjonsordningen, er risikodekket frem til utløpet av det kvartalet arbeidsforholdet påbegynnes. Risikodekningen innebærer at den ansatte ved uførhet, eventuelt de etterlatte ved dødsfall, vil ha rett til pensjon som om vedkommende skulle ha vært innmeldt fra ansettelsestidspunktet med den avtalte stillingsprosent.

§ 2-5 Avtalte opptaksvilkår

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

§2-6 Uførepensjonister

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

§ 2-7 Endring/utmelding ved gjennomsnittsberegnete medlemskap

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

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

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

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

§2-9 Forsikringsdekning og frivillig medlemskap under permisjon

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

Et medlem har rett til å betale premie til TPO i inntil 2 år under permisjon uten lønn eller med delvis lønn for å få tiden medregnet som pensjonsgivende ved beregning av alderspensjon og eventuell etterlattepensjon eller uførepensjon som kommer til utbetaling først etter at permisjonstiden er utløpt. Inntreffer 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 fristiden er medlemmet sikret de samme pensjonsytelser som gjaldt før fratredelsen. Når særlige grunner gjør det rimelig, kan forsikringsgiver tillate slik premiebetaling selv om melding ikke er kommet inn før fristens utløp.

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

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

Premien for frivillig medlemskap fastsettes i samsvar med den ordinære premie i ordningen.

Et medlem som ved permisjon uten lønn eller med delvis lønn betaler frivillig premie, skal innbetale slik premie direkte til forsikringsgiver innen de frister som fastsettes.

Etter forfall kan det kreves renter etter lov om forsinkelsesrente

Kap 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.

Kap 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 tariffavtalen.

§4-3 Gjennomsnittlig stillingsprosent

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

§4-4 Lønn over 12G

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

§4-5 Nedgang i pensjonsgrunnlag

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

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 på linje med det som i vedkommende tidsrom har skjedd med de løpende pensjoner. Normeringer og justeringer før medlemmets endelige pensjonering, men etter at lønnen opphørte, får ikke betydning for pensjonsgrunnlaget.

Kap 5. MEDLEMSTID

§5-1 Tid som medregnes

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

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

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

§5-2 Medregning av medlemstid i annen ordning

TPO skal være omfattet av avtale mellom lovfestede pensjonsordninger, offentlige pensjonskasser og livsselskap som forvalter offentlige tjenstepensjonsordninger om overføring av pensjonsansienitet ("overføringsavtalen").

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

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

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

§5-3 Fremtidig medlemstid

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

§5-4 Avrundingsregler

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

ALDERSGRENSE

§6-1 Aldersgrense

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

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.

Kap 7.

ALDERSPENSJON

§7-1 Vilkår for alderspensjon

Fratrer et medlem helt eller delvis, og stillingsreduksjonen utgjør minst 10% av full stilling, har det rett til alderspensjon beregnet etter § 7-4 a) til d) dersom 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 § 4 i vedtektene for avtalefestet pensjon (AFP), medlemmet fratrådte før fylte 65 år, fylte vilkårene for avtalefestet pensjon ved fratreden og har nå fylt 65 år

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 e dersom de er omfattet av tariffavtale om AFP₇ og fyller kravene i bokstav e eller f ovenfor.

§7-2 Overgang til stilling med høyere aldersgrense

Medlem som i løpet av de siste 10 år 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 arbeidstakerne, slik at de normalt ikke makter å skjøtte arbeidet forsvarlig til fylte 70 år, jfr. lov om aldersgrenser § 2, bokstav a.

§7-3 Pensjonsgrunnlag

Pensjonen beregnes av medlemmets pensjonsgrunnlag når det fratrer stillingen, jfr. likevel bestemmelsene i §§ 4-3 til 4-7.

Økning i pensjonsgrunnlaget som følge av lønnsforhøyelse de siste 2 år før fratreden med alderspensjon, ses bort fra ved pensjonsberegningen med mindre lønnsforhøyelsen skyldes automatisk virkende lønnsregulering ved sentrale og lokale forhandlinger. I tillegg medregnes inntil 60 % av folketrygdens grunnbeløp gitt som individuelle lønnstillegg ved lokale lønnsforhandlinger.

Dersom lokalt fastsatt lønnsforhøyelse de siste 2 år, ut over unntakene nevnt i foregående ledd, likevel skal inngå i pensjonsberegningen, skal merpensjonen som følge av dette dekkes av arbeidsgiver i sin helhet.

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

§7-4 Beregning av alderspensjon

Den årlige alderspensjon beregnes slik:

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 (jfr. § 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 (jfr § 4-3). Deretter settes pensjonsgraden lik nedgangen i prosent av gjennomsnittlig stillingsprosent. Ved endelig fratreden regnes den resterende pensjon for seg.

Forsørger medlemmet barn under 18 år, skal det for hvert barn ytes et barnetillegg på 10% av alderspensjonen. Alderspensjonen med barnetillegg må likevel ikke overstige 90% av pensjonsgrunnlaget. Er pensjonen redusert etter bokstav b) eller gradert etter bokstav c), reduseres maksimumsbeløpet 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.

§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, jfr. også § 5-2, siste ledd.

§7-6 Fradrag for sykepenger

Sykepenger fra folketrygden, beregnet av samme inntekter som har vært pensjongivende for alderspensjonen, går til fradrag i sin helhet dersom alderspensjonen er beregnet på grunnlag av full 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, jfr. §§ 2-2 og 2-3. Denne bestemmelsen gjelder tilsvarende dersom pensjonisten tar stilling som er innskuddspliktig i annen pensjonsordning som går inn under overføringsavtalen med Statens Pensjonskasse.

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

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

Kap 8.

ATTFØRINGSPENSJON/UFØREPENSJON

§8-1 Vilkår for attføringspensjon og uførepensjon

Et medlem som ikke kan fortsette i sin vanlige stilling på grunn av sykdom eller skade og som derved mister eller får redusert sin arbeidsinntekt, har rett til uførepensjon. Jfr. likevel §§ 8-2, 8-4, 8-5 og 8-6.

Uførepensjon utbetales ikke så lenge medlemmet har rett til sykepenger etter lov om folketrygd eller har rett til lønn fra arbeidsgiver i henhold til sentralt avtalt tariffavtale. Ved vurdering av om det foreligger sykdom brukes det samme sykdomsbegrepet som folketrygden bruker til enhver tid.

Kan attføring være hensiktsmessig, kan det i stedet for uførepensjon tilstås attføringspensjon. For attføringspensjon gjelder samme regler som for uførepensjon. Bestemmelsene om uførepensjon gjelder tilsvarende for medlem som fratrer sin stilling på grunn av alderssvekkelse etter fylte 64 år, såfremt medlemmet har hatt sammenhengende tjeneste i minst 5 år umiddelbart før fratreden.

§8-2 Fastsettelse av uføregrad

Uførepensjonen fastsettes etter en uføregrad som svarer til den reduksjon av inntekt uførheten har medført. Som stillingsprosent før uførheten regnes stillingsprosent ved utløpet av siste kvartal før medlemmet ble ufør.

Når medlemmet blir tilstått uførepensjon fra folketrygden, skal uførepensjon etter bestemmelsene i disse vedtekter ytes etter samme uføregrad som i folketrygden.

Forsikringsgiver kan fravike denne uføregrad når særlige grunner tilsier det.

Uførepensjonen kan avkortes eller falle bort selv om medlemmet er udyktig til tjeneste i sin stilling dersom vedkommende må antas å kunne skaffe seg annet høvelig arbeid. Uavkortet attføringspensjon kan likevel tilstås for en tid av inntil 2 år fra pensjonen begynte å løpe.

§8-3 Revurdering

Spørsmålet om fortsatt uførepensjon og uføregraden kan til enhver tid tas opp til ny behandling.

§8-4 Karenstid

Rett til uførepensjon inntreffer ikke når uførheten inntreffer innen 2 år etter innmeldingen og skyldes en sykdom eller lyte som medlemmet led av da det ble innmeldt og som det må antas at medlemmet da kjente til.

Det skal ses bort fra økning av stillingsprosent eller lønn senere enn 2 år før uførheten inntreffer, dersom uførheten skyldes en sykdom eller lyte medlemmet led av ved økningen og som det må antas at medlemmet da kjente til. Dette gjelder likevel ikke lønnsforhøyelser som skyldes automatisk virkende lønnsregulativ eller en alminnelig lønnsregulering.

§8-5 Selvforskyldt uførhet

Rett til uførepensjon inntreffer ikke når medlemmet forsettlig er skyld i at det er blitt udyktig til å utføre sin tjeneste. Medlemmet har heller ikke rett til uførepensjon dersom det uten rimelig grunn nekter å ta imot tilbud om behandling, rehabilitering eller yrkesmessig attføring.

§8-6 Dispensasjonsadgang

Når særlige grunner taler for det, kan forsikringsgiver tilstå hel eller delvis pensjon selv om et tilfelle rammes av §§ 8-4 eller 8-5. For medlemmer med varierende arbeidstid kan forsikringsgiver vedta nærmere regler for anvendelse av § 8-4.

§8-7 Medisinsk undersøkelse

Medlem som gjør krav på uførepensjon, plikter å la seg undersøke av lege, eventuelt legge seg inn på sykehus for undersøkelse, dersom forsikringsgiver ber om det. Legeerklæring

avgis på et skjema som fastsettes av forsikringsgiver. Undersøkelsen og legeerklæring betales av forsikringsgiver.

Den som oppebærer uførepensjon, plikter å skaffe ny legeerklæring når forsikringsgiver forlanger det. Har pensjonisten selv krevd ny behandling etter § 8-3, kan forsikringsgiver forlange at vedkommende selv skal betale omkostningene.

§8-8 Beregning av uførepensjon

Pensjonen beregnes ut fra det pensjonsgrunnlag, jfr. kapittel 4, medlemmet har på det tidspunkt rett til lønn fra arbeidsgiver opphører i henhold til sentral tariffavtale og den medlemstid medlemmet ville ha fått om det hadde blitt stående i sin stilling til aldersgrensen. Pensjonsgrunnlaget beregnes likevel ut fra den stillingsprosent medlemmet hadde ved utløpet av siste kvartal før det ble ufør dersom stillingsprosenten på dette tidspunkt er høyere enn gjennomsnittlig stillingsprosent beregnet etter reglene i § 4-3. Pensjonsgrunnlaget kan bli begrenset etter reglene i § 8-4, annet ledd.

Uførepensjon ved 100% uføregrad beregnes i samsvar med § 7-4, bokstav a), b) og d). Ved lavere uføregrad reduseres pensjonen tilsvarende. Maksimumsbeløpet etter § 7-4 bokstav d skal også reduseres tilsvarende ved uføregrad under 100%.

Pensjonen reguleres som om den var igangsatt fra det tidspunkt rett til lønn i henhold til sentral tariffavtale opphører.

§8-9 Fritak for medlemsinnskudd

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

Denne paragrafen kan fravikes ved innvilgelsen av uførepensjon.

§8-10 Overgang til alderspensjon

En uførepensjonist som har nådd aldersgrensen for sin stilling, skal ha alderspensjon etter bestemmelsene i kapittel 7.

Kap 9.

EKTEFELLEPENSJON (ENKEPENSJON ELLER ENKEMANNSPENSJON)

§9-1 Vilkår for ektefellepensjon

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

Rett til ektefellepensjon 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 ved tilsettingen eller ekteskapsinngåelsen og som en av ektefellene må antas ha kjent til.

§9-2 Beregning av ektefellepensjon

a)

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

Bestemmelsene i § 8-8 siste ledd gjelder tilsvarende for fastsettelse av ektefellepensjon.

b)

Når den gjenlevende ektefellen er født før 1. juli 1950, og ble medlem i pensjonsordningen første gang før 1. juli 2000, ytes det ektefellepensjon etter denne bestemmelsen. Det samme gjelder for enker etter mannlige arbeidstakere med medlemskap i pensjonsordningen fra før 1. oktober 1976. De pensjonskasser som pr 30.04.04 har annen dato beholder denne. Full årlig ektefellepensjon skal utgjøre 39,6 prosent av det pensjonsgrunnlaget som det avdøde medlemmet hadde (bruttopensjon). Bestemmelsene i punkt a, første ledd tredje punktum samt annet og tredje ledd gjelder tilsvarende. Pensjonen reduseres evt etter reglene i § 9-3.

§9-3 Reduksjon ved inntekt og annen pensjon

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

Har gjenlevende ektefelle samtidig rett til uføre- eller alderspensjon fra denne eller annen tjenstepensjonsordning, kan ektefellepensjonen fra denne pensjonsordning ikke utbetales med større beløp enn at den samlede pensjon svarer til 60% av summen av vedkommendes egen pensjon og avdødes alderspensjon. Jfr. § 9-2 punkt b.

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

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

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

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

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

§ 9-4 Opphør ved gjengifte

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

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

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

§9-5 Ektefellepensjon etter flere

Har vedkommende rett til ektefellepensjon fra denne pensjonsordningen også etter den siste ektefelle, kan den samlede ektefellepensjon ikke overstige ektefellepensjonen etter 30 års medlemstid etter den ektefelle som hadde det høyeste pensjonsgrunnlag.

§9-6 Fraskilt ektefelle

Fraskilt ektefelle har rett til ektefellepensjon dersom ekteskapet varte i minst 10 år og den fraskilte var minst 45 år ved skilsmissen. Retten opphører dersom den fraskilte inngår nytt

ekteskap før medlemmet dør. Var medlemmet gift på ny, fordeles pensjonen mellom de berettigede i forhold til hvor mange påbegynte år hver av dem var gift med medlemmet. Nærmere bestemmelser fremgår av ekteskapsloven §§ 86-89.

§9-7 Registrert partner

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

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

Kap 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 1.1.2001 løper likevel bare til utløpet av den måned barnet fyller 18 år. For disse kan forsikringsgiver tilstå hel eller delvis pensjon inntil 21 år dersom omsynet til barnets utdanning gjør det rimelig og barnet ikke forsørger seg selv og ikke har midler til det. Dør barnet tidligere, betales pensjonen til og med måneden etter døds måneden.

§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 barnepensjon.

Dersom den avdødes tjenestetid er mindre enn 30 år, ytes det redusert barnepensjon.

Pensjonen skal da utgjøre så mange trettideler av full pensjon som den avdøde hadde tjenesteår.

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

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

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

Kap 11.

FRATREDEN FØR ALDERSGRENSEN. OPPSATT PENSJON.

FORTSETTELSE AV PREMIEBETALING.

§11-1 Vilkår for oppsatt pensjon

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

§11-2 Omfang

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

§11-3 Utbetaling av oppsatt pensjon

Rett til alderspensjon inntreffer når aldersgrensen for den fratrådte stilling er nådd, eller alderspensjon fra Folketrygden blir utbetalt. Dersom Folketrygdpensjonen er redusert etter folketrygdlovens § 19-6, skal alderspensjonen frem til aldersgrensen for den fratrådte stilling reduseres etter samme forhold.

Rett til uførepensjon inntreer når det tidligere medlem får rett til foreløpig uførestønad, tidsbegrenset uførestønad eller uførepensjon fra folketrygden. Uføregraden følger folketrygdens uføregrad.

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, alderspensjon likevel senest fra alderspensjon fra Folketrygden utbetales.

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

§11-4 Beregning av pensjon

Den oppsatte pensjonen beregnes av pensjonsgrunnlaget på fratredelsestidspunktet.

Pensjonsgrunnlaget reguleres deretter som om den var blitt utbetalt som løpende pensjon i oppsettelsestiden. Senere regulering skjer i samsvar med § 1-4.

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

Ville medlemmet oppnådd mer enn 30 års medlemstid, avkortes pensjonen etter forholdet mellom (jfr. § 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 (jfr. § 5-2).

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

§11-5 Bortfall av rett til oppsatt pensjon

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

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

§11-6 Melding om rettigheter

Når forsikringsgiver får melding om at et medlem slutter i tjenesten, skal forsikringsgiver sende det melding om pensjonsrettighetene, herunder retten til å fortsette premiebetalingen.

Ved uførhet eller død som inntreer innen 14 dager etter at slik melding er sendt, er medlemmet eventuelt de etterlatte sikret pensjon som om utmeldingen ikke var skjedd. Selv om ikke melding sendes, opphører likevel forsikringsgiver ansvar 2 måneder etter at medlemmet sluttet i tjenesten. Retten til å fortsette premiebetalingen opphører 6 måneder etter at forsikringsgiver ansvar har falt bort.

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

§11-7 Fortsettelse av medlemskap

Se forsikringsavtalelovens § 19-7

§11-8 Permisjon uten lønn

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

Kap 12.

UTBETALING, TILBAKEKREVIING OG KRAV OM FOLKETRYGDYTELSE

§12-1 Betalingsmottaker

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

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

§12-2 Start og opphør av utbetaling

Alderspensjon løper fra den dag medlemmet ikke lenger oppebærer lønn. Uførepensjon løper fra det tidspunkt medlemmet ikke lenger har rett til lønn eller sykepenger.

Ektefellepensjon og barnepensjon løper fra og med den måned medlemmet dør. Barnetillegg til alderspensjon og uførepensjon utbetales tidligst fra den dag barnet blir født.

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

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

Uførepensjonist skal ha alderspensjon fra og med måneden etter at han når aldersgrensen for den stilling han har fratrådt, og mister samtidig retten til uførepensjon.

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

§12-3 Opplysningsplikt

Ethvert medlem og enhver som hever eller krever pensjon er forpliktet til å gi forsikringsgiver de opplysninger, legitimasjoner og attester som er tilgjengelig for vedkommende og som forsikringsgiver trenger for å kunne ta stilling til pensjonskravet og utbetale pensjonen.

Vedkommende må gi riktige og fullstendige svar på forsikringsgiver 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 forsikringsavtalelovens § 18-1.

§12-4 Tilbakekreving

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

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

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

Det feilutbetalte kan trekkes i fremtidige ytelser fra TPO.

§12-5 Renter

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

Ved tilbakekreving av pensjon kan forsikringsgiver kreve renter fra 1 måned etter at krav om tilbakebetaling ble fremsatt, jfr. 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. Jfr. forsikringsavtalelovens § 18-6.

§12-7 Krav etter folketrygdloven

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

Kap 13 PREMIE

§13-1 ANSVAR FOR BETALING AV PREMIE

Forsikringstaker skal betale premien i henhold til forsikringsvirksomhetslovens kap 8b, Hovedtariffavtalen og disse vedtekter.

§13-2 PREMIEBETALING

1. Premie

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

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

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

2. Premie ved redusert lønn/permisjon

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

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

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

3. Trekk av medlemsinnskudd

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

4. Premieforfall - mislighold

Arbeidsgiver betaler premien til forsikringsgiver. Premien forfaller til betaling med en forholdsmessig andel, første gang ved inngangen til det kvartal avtale om deltakelse i fellesordningen, eller individuell TPO, etter forsikringsvirksomhetsloven § 8-5 er inngått, og deretter etterskuddsvis hvert kvartal. Det kan avtales andre forfallstidspunkter.

Dersom premien ikke betales ved forfall, skal forsikringsgiver sende nytt premievarsel med 14 dagers frist. Slikt varsel skal umiddelbart meddeles sekretariatet, jf §16-2. Betales ikke premien innen denne fristen, bortfaller forsikringsgivers ansvar, jf. forsikringsavtaleloven § 14-2 og forsikringsvirksomhetsloven § 8 b-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

Flytting av pensjonsavtale

Når oppsigelse skjer i forbindelse med flytting av forsikringsavtalen til annen pensjonsinnretning gjelder fsvl kapittel 8c.

Etterberegnet premie

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

Midler som overføres - fortsatte rettigheter hos forsikringsgiver

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

Kapittel 15 ANKE

§15-1 Anke til Trygderetten

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

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

"Kap. 16
§ 16-1

Pensjonskontoret
Styret

Styret har følgende sammensetning: Inntil 4 representanter fra KS (7 stemmer), 3 representanter fra LO-Kommune (3 stemmer), 2 representanter fra Unio-K (2 stemmer), 1 representant fra YS-K (1 stemme) og 1 representant fra Akademikerne-K (1 stemme). Stemmetallet til de respektive organisasjoner/sammenslutninger er uavhengig av hvor mange representanter som møter. De respektive organisasjoner/sammenslutninger velger selv sine varamedlemmer. KS peker ut leder av styret, arbeidstakersiden 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 én representant fra henholdsvis KS, LO-Kommune, Unio-K, YS-K og Akademikerne-K er til stede, eller har avgitt fullmakt.

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

Styrets oppgaver:

- a. Behandle anker etter vedtektene for AFP og TPO.*
- b. Foreta justeringer av vedtektene som følge av endringer i lovverk og/eller tilsvarende ordninger i privat og statlig sektor.*
- c. Utarbeide forslag for tariffpartene til endringer i bestemmelsene som styret finner hensiktsmessig.*
- d. Følge utviklingen og forvaltningen av reglene, samt de økonomiske konsekvensene av ordningene i KS-området.*
- e. Vedta opplærings- og andre utviklingstiltak som styret finner hensiktsmessig innen pensjonsområdet.*
- f. Vedta tilsetninger og virksomhetsplan.*
- g. Legge frem forslag til regnskap og budsjett.*
- h. Ha adgang til å avgi uttalelse i flyttesaker, herunder også ved opprettelse av egen eller interkommunal pensjonskasse.*

§ 16-2

Sekretariatet

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

Sekretariatets oppgaver:

- a. Forvalte, informere og overvåke praktiseringen av reglene for AFP og TPO innen KS' tariffområde.*
- b. Forberede saker til styret for AFP og TPO.*
- c. 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.*
- d. Utarbeide forslag til budsjett og virksomhetsplan*
 - e. Utarbeide forslag til regnskap i henhold til regnskapslovens bestemmelser.*
 - f. 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 pensjonsinnretninger i KS' tariffområde innbetaler en årlig kontingent lik 0,01 % av samlet pensjonsgrunnlag pr. 1. november det foregående år, eksklusive arbeidstakere forsikret i Statens Pensjonskasse pr. samme dato.

Forsikringsgiverne av TPO inndriver kontingenten hos sine kunder innen KS' tariffområde på eget initiativ, og sørger for samlet overførsel til Pensjonskontoret innen 1. april hvert år. Forsikringsgiverne skal parallelt med overførselen gi Sekretariatet en oppstilling over hvem kontingentoverførselen gjelder for, med tilhørende pensjonsgrunnlag. De kommunale pensjonskasser 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 det 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.”

Kapittel 17 IKRAFTTREDEN

§17-1 Ikrafttreden

Disse vedtektene gjelder fra 01.06.2006.

Vedlegg B: Vedtekter avtalefestet pensjon

Vedtekter for avtalefestet pensjon

§ 1 – Innledende bestemmelser

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

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

1.3 Ordningen med AFP fra 62 år til 65 år er ikke en del av tjenestepensjonsordningen og finansieres særskilt. Fra 65 år inngår AFP som en del av rettighetene fra tjenestepensjonsordningen, uavhengig av om pensjonisten mottar pensjon beregnet etter reglene i pensjonskassen, eller i henhold til § 6 punkt 6.1.

§ 2 - Styre

Se vedtekter for Tjenestepensjonsordning – TPO, kap 16.

§ 3 - Pensjonsalder

3.1 Arbeidstakere som har fylt 62 år, fratrer med minst 10 % av full stilling og fyller vilkårene i § 4, har rett til avtalefestet pensjon i samsvar med § 6, pkt. 6.1.

3.2 Medlemmer av kommunale/fylkeskommunale tjenestepensjonsordninger har rett til AFP beregnet etter reglene i pensjonsordningen, dersom de har fylt 65 år, har fratrådt med minst 10 % av full stilling, og enten har minst 10 års medlemskap i pensjonsordningen etter fylte 50 år eller fyller vilkårene i § 4.

§ 4 - Vilkår

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

4.2 Arbeidstakeren må ha vært sammenhengende tilsatt i minst 20 % stilling, med en pensjonsgivende inntekt som på årsbasis overstiger grunnbeløpet i folketrygden, jfr. § 5, hos samme arbeidsgiver eller annen arbeidsgiver med pensjonsordning omfattet av overføringsavtalen mellom offentlige tjenestepensjonsordninger de siste 3 år. Sammenhengende medlemskap i arbeidsgivers tjenestepensjonsordning regnes i denne forbindelse som sammenhengende tjeneste.

De som permitteres i samsvar med permitteringsloven av 06.05.1988 beholder retten til AFP i den tiden de er permittert. Det samme gjelder de som har velferdspermisjon i inntil 3 måneder og de som har permisjon i medhold av Hovedavtalen eller Hovedtariffavtalen for å inneha offentlig verv eller tillitsverv.

4.3 Det er et vilkår at arbeidstakeren ikke mottar noen tjenestepensjon eller andre ytelser som er finansiert av arbeidsgiver på uttakstidspunktet, uten motsvarende arbeidsplikt. AFP kan likevel tilstås arbeidstakere som oppebærer en delvis uførepensjon finansiert av arbeidsgiver. Dette gjelder også de som på grunn av særaldersgrense har fått omregnet uførepensjonen til alderspensjon ved nådd aldersgrense.

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

4.4 Arbeidstakere som er tilsatt i både privat sektor og innen KS` tariffområde med rett til AFP-pensjon, på det tidspunkt de fratrer med AFP, har bare rett til AFP og AFP-tillegget fra sin hovedarbeidsgiver.

Med hovedarbeidsgiver menes den arbeidsgiver hvor vedkommende hadde den høyeste arbeidsinntekten det siste kalenderåret før fratredeisen.

4.5 Arbeidstakeren må oppfylle opptjeningskravene i § 5.

4.6 Vilklårene i § 4 pkt. 4.1 til 4.5 gjelder ikke for pensjon beregnet etter reglene i § 6 pkt. 6.2 for de som fyller kravet om 10 års medlemskap i pensjonsordningen etter fylte 50 år, jf. § 3 pkt. 3.2.

§ 5 - Opptjeningskrav

5.1 I tillegg til at kravene mht. alder i § 3 pkt. 3.1 og yrkesaktivitet i § 4 må være oppfylt, må vedkommende på uttakstidspunktet fylle følgende vilkår:

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

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

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

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

§ 6 - Pensjonens sammensetting

6.1 Fra 62 til 67 år består AFP av grunnpensjon, tilleggspensjon/sært tillegg og et AFP-tillegg som utgjør kr 20 400 per år, samt eventuelt et tillegg for forsørget ektefelle. De enkelte pensjonselementer beregnes i samsvar med ordningen avtalt mellom LO og NHO. Pensjonen kan ikke overstige 70 % av tidligere pensjonsgivende inntekt i folketrygden på årsbasis ved fratredelsen, jfr. Sosialdepartementets forskrift av 22.05.2000 § 2.

6.2 Fra fylte 65 år beregnes AFP etter reglene i pensjonsordningen dersom vilklårene for dette i § 3 pkt. 3.2 er til stede og dersom det gir en høyere utbetaling enn etter § 6 pkt. 6.1.

§ 7 - AFP og arbeidsinntekt

Dersom pensjonisten har pensjonsgivende inntekt etter uttaket av avtalefestet pensjon, skal pensjonen inkludert eventuelle vedtaksfestede 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. Sosialdepartementets forskrift av 22. mai 2000 om kombinasjon av AFP og arbeidsinntekt gjelder tilsvarende.

Denne bestemmelsen gjelder likevel ikke for dem som får sin pensjon beregnet etter pensjonsordningens ordinære regler, jf. § 6 pkt. 6.2.

§ 8 - Virkningstidspunkt m.v.

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

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

8.3 Dersom vedkommende oppebærer rehabiliteringspenger, attføringspenger, foreløpig uførestønad, uførepensjon eller etterlattepensjon fra folketrygden, inntreffer 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. § 6 pkt. 6.2.

8.4 Med arbeidsgivers samtykke kan arbeidstakere ta ut delpensjon.

§ 9 - Anke

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

Twist om forståelsen av disse vedtekter knyttet til enkeltsaker kan avgjøres av styret. Slike enkeltsaker skal sendes via den saksbehandlende pensjonsinnretning som sørger for videresendelse til pensjonskontoret.

§ 10 - 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 C:

Lærlingordningen

§ 1 Lærlinger

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

Læretiden består av opplæringstid og verdiskapingstid. Lønn utbetales bare for verdiskapingstiden. Lønnen fastsettes som en prosentvis andel av begynnerlønnen for aktuell fagarbeiderstilling i den enkelte bedrift.

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

§ 2 Fag som følger hovedmodellen

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

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

§ 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 | 35 % |
| 3. halvår | 40 % |
| 4. halvår | 65 % |
| 5. halvår | 80 % |

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 5-1.2 og 5-1.3 avtales, innenfor den gitte totalrammen for hvert enkelt lærlingeløp.

§ 3-1 Lærlinger med full praktisk opplæring i bedriften

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

§ 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.

§ 3-3 Fagprøve

Dersom fagprøve blir avsluttet senere enn 1 måned etter utløpt læretid, skal lærlingen få etterbetalt forskjellen mellom lærlinglønn og aktuell tariffestet fagarbeiderlønn for tiden ut over dette. En forutsetning for dette er at lærlingen består fagprøven, og at utsettelsen ikke skyldes lærlingen.

§ 4 Overtid

Lærlinger under 18 år kan ikke pålegges overtidarbeid, jf. arbeidsmiljølovens §§ 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 begynnerlønna for den aktuelle fagarbeiderstillingen i bedriften.

§ 5 Ansiennitet

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

§ 6 Skolemateriell

For lærlinger etter VG3 i bedrift, dekker arbeidsgiver utgifter til skolemateriell. 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.

§ 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.

§ 8 Gruppelivsforsikring

Lærlingen omfattes av gruppelivsforsikringen i Energiavtalen § 10.

§ 9 Bruttolønn

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

§ 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.

Vedlegg D

Basis for retningslinjer om fjernarbeid og hjemmekontor

Fjernarbeid og hjemmekontor

De sentrale avtaleparter tilrår at følgende legges til grunn når lokale retningslinjer utarbeides:

- Skriftlig avtale med den enkelte medarbeider skal inngås ved fjernarbeid av et visst omfang.
- Avtalene bør inneholde kriterier for fjernarbeid; hvilke oppgaver som kan utføres som fjernarbeid og hvilke arbeidstakere som skal komme inn under ordningen.
- Retningslinjer, behov for, og bruk av fjernarbeid generelt drøftes med tillitsvalgte før avtaleinngåelse og iverksettelse. Tilsvarende skal tillitsvalgte delta i evaluering av hvordan fjernarbeid generelt praktiseres i bedriften.
- Overgang til fjernarbeid fra en ordinær arbeidsordning er frivillig. Arbeidstaker skal ha rett til å gå tilbake til ordinær arbeidssituasjon. Premissene for slik tilbaketreden («oppsigelsestid», tilbakelevering av utstyr mv) skal være fastsatt på forhånd.
- Fjernarbeid er ikke en rettighet for den enkelte arbeidstaker med mindre det følger av særskilt avtale.
- Arbeidstaker som utfører fjernarbeid omfattes av det lov- og avtaleverk som gjelder for den «alminnelige» stillingen vedkommende er ansatt i, unntagen der det lovlig er avtalt noe annet.
- Omfanget av fjernarbeid må fastsettes.
- Arbeidstiden skal organiseres slik at det tas hensyn til bedriftens og arbeidstakers situasjon. Nye og endrede krav til fleksible løsninger (eks arbeidstakers livsfaser - bedriftens konkurranseforhold) tilsier regulering som kan angå: overtid (vilkår, registrering, kompensasjon), avspasering, ferieavvikling, kjernetid (tilgjengelighet), arbeid i helgene, og hvordan avvik fra den avtalte arbeidstidsordningen skal håndteres. Følgende forhold bør avklares:
 - * Tilgjengelighet - til hvilke tider og på hvilken måte er fjernarbeideren tilgjengelig for arbeidsgiver, kolleger, kunder.
 - * Beregning av arbeidstid - økt frihet i arbeidsutførelsen - valg av tidspunkt
 - * Vilkår for å arbeide overtid, herunder hva regnes som overtid og hvordan dette avtales
 - * Unngå merbelastning i forhold til den normale arbeidssituasjonen.
- Rutiner ved sykdom gjennomgås
- Fjernarbeid må ikke redusere mulighetene for å praktisere omsorgspermisjon, nedkomstpermisjon eller tidskontoordning, samt svekke rett til redusert arbeidstid
- Fjernarbeideren skal ha adgang til en fysisk arbeidsplass i bedriften.
- Arbeidsgiver har ansvar for kontorteknisk tilrettelegging av ekstern arbeidsplass. Ved hjemmearbeid beslaglegges noe plass til kontor og tilhørende utstyr. Partene må avklare hvilke utgifter til etablering og drift av kontoret som arbeidsgiver er ansvarlig for.
- Fjernarbeid skal ikke redusere arbeidstakers adgang til velferdsgoder, permisjon, lønnsutvikling, pensjonsrettigheter, kompetanseutvikling, karriere eller faktiske stillingsvern, herunder permittering.
- Partene må bevisstgjøres om hvilke utfordringer fjernarbeid medfører for å sikre forhold som tilhørighet, kommunikasjon og verdigrunnlag. Arbeidstaker skal sikres nødvendig faglig opplæring og oppdatering.
- Den faglige og sosiale kontakt og utvikling må sikres ved nærmere avtale for oppfølging. Tiltak for å motvirke blant annet isoleringseffekten skal vurderes - sosiale arrangementer får økt betydning.

Vedlegg E

EVU-reformen

A

Støtte til utdanningspermisjon

Støtte til livsopphold ved utdanningspermisjon

Det vises til resultatene av tariffoppgjørene i 1998 og 1999, samt Arntsen-utvalgets innstilling, pkt. D6.

Alle arbeidstakere har fått en individuell rett til utdanningspermisjon ved lov vedtatt av Stortinget 1999, jf. arbeidsmiljøloven kap. VIII A. Rettighetene til utdanningspermisjon sikrer likebehandling av alle arbeidsgivere og arbeidstakere.

Partene slutter seg på denne bakgrunn til Riksmeklingsmannens møtebok, pkt. VI Etter- og videreutdanning, i Riksmeklingsmannens forslag av 9. mai 2000.

Mandat for den beskrevne utredningen forutsettes utformet i samarbeid mellom partene i arbeidslivet og myndighetene. Statsministeren har i brev av 9. mai 2000 bekreftet at myndighetene vil delta i utredningsarbeidet, og fremme nødvendige forslag overfor Stortinget.

Partene slutter seg til og vil bidra til dette arbeidet.

B

Videre samarbeid innen energibransjens tariffområde

Arbeidet med videreutvikling av kompetansereformen i energisektoren videreføres etter de linjer som følger av tidligere oppgjørsresultater, herunder innsats på de ulike nivåer.

Et partssammensatt utvalg innenfor elverksområdet avga vinteren 1999/2000 en innstilling som munnet ut i et forsøksprosjekt innenfor de rammer og mandater som fremgår av utvalgsinnstillingen.

Forsøksprosjektet søkes gjennomført når finansieringen er etablert.

Arbeidet i det partssammensatte utvalget videreføres. Utvalgets oppgaver blir å:

- følge opp og evaluere forsøksprosjektet og resultatene av dette
 - følge opp implementeringen av EVU reformen eventuelt deler av denne
- Partene er videre enige om følgende satsingsområder:
- evaluering av samarbeidet så langt
 - informasjon, opplæring og motivasjon overfor det lokale nivå, herunder Hovedavtalens relevante bestemmelser
 - behandling av søknader om støtte til kompetanseutviklingstiltak/-prosjekter
 - informasjon og motivasjon overfor det lokale nivå
 - bevisstgjøring om - og bruk av - arbeidsplassen som læringsarena
 - kartlegge, vurdere og eventuelt utvikle videre relevante etter- og videreutdanningstilbud for energisektoren, både i lys av forventet knapphet på arbeidstakere med den riktige kompetanse og forventet behov for omstilling og fornyelse
 - helhetlig kartlegging av eksisterende støtte- og finansieringskilder for arbeidsgiver/arbeidstaker og bruken av disse
 - evaluering av partenes samarbeid

Partene er enige om nytten i å utnytte egne organisatoriske ressurser, og utnytte samarbeidsmuligheter på ulike nivå dersom dette er hensiktsmessig for å realisere de muligheter som ligger i reformen. Dersom slikt samarbeid ønskes formalisert, skal konkrete samarbeidsavtaleforslag legges fram for det partssammensatte utvalg.

Vedlegg F

AVTALE OM OU-MIDLER

§ 1 Formål

Formålet er støtte til eller gjennomføring av:

- tillitsvalgtopplæring/tillitsvalgtarbeid
- arbeidsgiveropplæring

§ 2 Finansiering

Den totale avsetningen skal være 0,15 % pr. år, av den beregnede grunnlønnsmassen pr. 1. oktober.

Arbeidstakernes andel er kr. 2,50 pr. uke pr. ansatt. Andelen kommer fram ved at hovedstillingens lønn reduseres med kr. 130,- pr. år. For deltidstilsatte gjøres trekket forholdsmessig.

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

§ 3 Innkreving av premie

Premien, nevnt i § 2, innbetales til KS-Bedrift 1. januar hvert år.

§ 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.

§ 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:

- a) 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.

§ 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.

Protokolltilførsler:

1. De sentrale partene har registrert at de lokale partene i en del tilfeller ikke har innlemmet og regulert "lokal særavtale" i del C som egen lokal særavtale - slik intensjonen var. Dette kan ha ført til at man enkelte steder har forholdt seg til satser m.v. som har stått uendret siden 2000.

De sentrale partene anbefaler at de lokale partene vurderer særavtalens bestemmelser og satser i forbindelse med lokale oppgjør.

For å bidra til en videre utvikling av den lokale særavtalen i del C vil partene:

- innhente opplysninger om arbeidet med særavtalen lokalt
- gjøre videreutviklingen av særavtalen til et tema på de årlige felleskursene.

2. Eiernes avkastning på egenkapital/ansvarlig lån kan inngå som moment i vurderingen av eventuell bonusordning.

3. Det partssammensatte utvalget vedrørende pensjon videreføres i perioden og tillegges oppgaven i å arbeide videre med livsfasetilpasset personalpolitikk med frist 1.2.2008.

4. Det partssammensatte utvalget for bransjens bemanningssituasjon videreføres i perioden. Det skal legges spesiell vekt på bemanningsplanlegging og en vurdering av framtidig behov for ulike fag- og stillingskategorier. I dette ligger å vurdere og anbefale mulige tiltak for å:
 - mobilisere og utnytte eksisterende kompetanse og ressurser i bedriften
 - videreutvikle ansattes kompetanse og foreslå ordninger som stimulerer til etter- og videreutdanning
 - sikre bedriften nødvendig nyrekruttering
 - skape større interesse for bedriften blant nye unge arbeidstakere gjennom arbeid mot skoleverket og utdanningssystemet.

Utvalget avgir sin rapport innen 1.4.2007.

5. De sentrale partene anbefaler at bedriftene iverksetter tiltak som forhindrer sosial dumping og er enige om å samarbeide om tiltak for å sikre at underleverandører som benyttes er seriøse.

Partene mener at arbeidstakere som utfører tjenestekontrakter og bygge- og anleggskontrakter hos bedriftene må sikres lønns- og arbeidsvilkår på linje med innholdet i det statlige rundskrivet om å gjøre gjeldende ILO konvensjon 94 ved offentlige anskaffelser av statlige styresmakter som regjeringen har instruksjonsmyndighet over.

Det nedsettes et partssammensatt utvalg med følgende mandat:

1. Partene skal drøfte og utarbeide retningslinjer for innleie fra vikarbyråer samt for bruk av underentreprenører. Det skal fastlegges nærmere retningslinjer for lokal praktisering av disse forhold.
Frist for arbeidet 1.2.2007.
 2. Utvalget skal i tillegg utrede hvordan tillitsvalgtes innsynsrett og krav om dokumentasjon best kan ivaretas. Frist for dette arbeidet settes til 1.10.2006.
 3. En eventuell enighetsrapport kommer som vedlegg til tariffavtalen.
-
6. Partene sentralt vil vise til § 3-4, hvor det fremgår at tariffforhandlingene består av et sentralt og et lokalt oppgjør. Det understrekes at den totale årslønnsveksten skapes med disse forhandlingsbestemmelse, og at de lokale forhandlingene i 2006 er et vesentlig element i lønnsdannelsen.
 7. Et redigeringsutvalg gjennomgår ny tariffavtale før trykking. Dette utvalget har også ansvar for å oppdatere tariffavtalens henvisninger fra den gamle til den nye arbeidsmiljøloven.
 8. Partene er enige om at det skal gis et generelt tillegg ved mellomoppgjøret i 2007.
 9. Vedr. pensjon:
 1. Med alminnelig lønnsregulering (tariffmessig lønnsnedgang), jf. Energiavtalens vedlegg A § 4-5, menes bl.a.:
 - nedgang som følge av lokal avtale
 2. Det foretas en årlig beregning basert på gjennomsnitt av siste to år.
 3. Virkningstidspunkt settes til 01.01.2007.

Hovedavtalen

For

Virksomheter og Energiverkene i KS Bedrift

01.01.2006 –31.12.2009

Felles forord

De sentrale parter har inngått denne Hovedavtalen med det formål å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom partene på alle nivåer. Hovedavtalen skal være et godt 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 hverandres 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 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.

Innhold

Del A	Forhandlingsordningen	
§ 1	Partsforhold og definisjoner	9
§ 2	Virkeområde	10
§ 3	Varighet	10
§ 4	Forhandlingsrett/-plikt	10
§ 5	Interessetvister og sympatiaksjoner	13
§ 6	Tvisteløsning	14
§ 7	Rettstvister	16
§ 8	Særskilte bestemmelser for energiverk.....	17
Del C	-Andre selvstendige rettssubjekter med eget medlemskap i KS og energiverk organisert som kommunale/ fylkeskommunale foretak etter kommuneloven kap.	
§ 1	Samarbeid og medbestemmelse.....	31
§ 2	Definisjoner	32
§ 3	Tillitsvalgte og bedriftens rettigheter og plikter	33
§ 4	Konsernbestemmelser.....	37
§ 5	Arbeidsmiljøutvalg	38
§ 6	Kompetanseutvikling.....	39
§ 7	Erklæring om anvendelse og utvikling av teknologi i den enkelte bedrift	40
§ 8	Likestilling.....	40
§ 9	Permittering	41
§ 10	Utlønningsform og fagforeningskontingent	42

Del A

Forhandlingsordningen

§ 1 Partsforhold og definisjoner

§ 1-1 Hovedavtalen

Denne hovedavtale gjelder mellom KS og den enkelte arbeidstakerorganisasjon.

Hovedavtalen forutsetter at det opprettes Hovedtariffavtale mellom partene.

§ 1-2 Hovedtariffavtaler

Hovedtariffavtale gjelder mellom KS og den enkelte arbeidstakerorganisasjon.

§ 1-3 Sentrale særavtaler

Sentrale generelle og forbundsvisе særavtaler gjelder mellom KS og den enkelte arbeidstakerorganisasjon.

Forhandlinger om slike avtaler skjer uavhengig av forhandlinger om denne avtale 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
- Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund – 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 avtale.

§ 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 andre selvstendige rettssubjekter med eget medlemskap i KS og energiverk organisert som kommunale/fylkeskommunale foretak etter kommuneloven kap. 11.

§ 3 Varighet

Hovedavtalen gjelder fra 01.01.2006 til 31.12.2009

§ 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 avtale 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 avtale 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 forbundsvisе 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 avtale 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 interesseløst

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

Ved avslutning av forhandlinger eller meglings 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 meglingsforslag 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 meglings.

Ved forhandlingssammenslutningens forkastelse av meglingsforslag skal forhandlingssammenslutningen tilsvarende ta ansvaret for eventuell plassfratrekkelse.

Ved forhandlingssammenslutningens anbefaling av forhandlings-/meglingsforslag 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 arbeidstakerorganisasjon eller forhandlingssammenslutnings lokale ledd. Dersom de lokale parter finner det hensiktsmessig kan de føre forhandlinger etter forhandlingssammenslutningsmodellen.

Den enkelte kommune/fylkeskommune/bedrift og arbeidstakerorganisasjonens/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 forhandlingssammenslutningens 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, jfr. 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 forhandlingshjemlene tvisteløsning. Hver av partene, kommunen/fylkeskommunen/bedriften og arbeidstakerorganisasjonen eller forhandlingssammenslutningens lokale ledd kan bringe tvisten inn for angjeldende tvisteløsning.

Merknad: § 4-7 gjelder ikke energiverk, jfr. del A, § 8

§ 5 Interessetvister og sympatiaksjoner

§ 5-1 Interessetvister

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

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

Plassoppsigelse skal i form og innhold være som fastsatt i arbeidstvistlovens § 28.

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 arbeidstvistlovens § 36. Varsel om utvidelse av konflikten skal likeledes av hver av partene gis med minst fire dagers frist.

c) Oppgave over de arbeidstakere som skal tas ut i arbeidskamp, skal presenteres den lokale arbeidsgiver/forhandlingssammenslutningens lokale ledd minst fire dager før plassfratredelsen.

Vedtak om bruk av kampmidler kan bare fattes av de sentrale avtaleparter.

§ 5-1-2 Arbeidstakere som unntas fra streik

a) 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.

b) 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.

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

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

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 virkningstidspunkt(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 KS 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 Riksmeklingsmannen.

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
- 1 representant fra angjeldende forhandlingssammenslutning

Ved behandling av sentrale forbundsvisе særavtaler sammensettes nemnda slik:

- 1 nøytral leder
- 1 representant fra KS
- 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 forhandlingssammenslutningens lokale ledd

Dersom partene ikke blir enige om leder, oppnevnes denne av Kretsmeklingsmannen. Bestemmelsene under dette punkt gjelder også alle tvister etter Hovedtariffavtalen kapittel 3, pkt. 3.4.2, kapittel 4 pkt. 4.A.2 og kapittel 5 pkt. 5.2.

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

§ 6-3 Hovedtariffavtalen kap. 4 pkt. 4.A.1 – Anke

Det sentrale ankeutvalget, jfr. HTAs kapittel 4, pkt. 4.A.1, består av tre medlemmer sammensatt slik:

- 1 leder oppnevnt av Riksmeklingsmannen
- 1 representant fra forhandlingssammenslutningen
- 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 framsatt 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 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

Blir en tvist ikke løst ved forhandlinger etter foranstående punkt, bringes tvisten inn for KS og angjeldende arbeidstakerorganisasjon eller forhandlingssammenslutning. 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 framsatt 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 § 18 nr. 2.

§ 8 Særskilte bestemmelser for energiverk

Forhandlinger om Hovedtariffavtalen for energiverk skjer mellom KS og den enkelte arbeidstakerorganisasjon. Ved avslutning av forhandlinger eller megling skal den enkelte arbeidstakerorganisasjon enten anbefale eller forkaste forslaget.

Lokale lønns- og særavtaleforhandlinger og tvister om disse, skjer etter bestemmelsene i Hovedtariffavtalen for energiverk.

Del C

Andre selvstendige rettssubjekter

med eget medlemskap i KS og energiverk organisert som kommunale/ fylkeskommunale foretak etter kommuneloven kap. 11

§ 1 Samarbeid og medbestemmelse

§ 1-1 Målsetting

Partene er enige om nødvendigheten av et godt og tillitsfullt forhold mellom bedriften og arbeidstakerne.

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.

Forholdene må legges til rette slik at de enkelte medarbeidere, gjennom deres tillitsvalgte, kan få reell innflytelse på bedriftens alminnelige arbeid med bl.a. å øke effektiviteten, nedsette produksjonsomkostningene, bedre bedriftens konkurranseevne, utnytte ny teknologi og lette 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 sentrale parter vil på sin side, gjennom ulike tiltak, felles og hver for seg, yte støtte til dette arbeid.

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.

§ 1-2 Former for medbestemmelse

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

§ 1-3 Organisering og gjennomføring

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 arbeid. I det konkrete arbeid 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.

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.

§ 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/avdeling i samsvar med gitte fullmakter

§ 2-3 Tillitsvalgt

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

§ 2-4 Hovedtillitsvalgt

Tillitsvalgt som er valgt/utpekt av sin arbeidstakerorganisasjon for å koordinere og bistå de tillitsvalgte i deres arbeid overfor bedriften.

§ 2-5 Fellestillitsvalgt

Arbeidstaker tilsatt i bedriften som er valgt/utpekt av en forhandlings sammenslutning, for å ivareta det ansvar/de oppgaver som tilligger hovedtillitsvalgte etter denne avtale. Retten til å velge/utpeke fellestillitsvalgt gjelder ikke for energiverk.

§ 2-6 Konserntillitsvalgt

Tillitsvalgt fra en av konsernets bedrifter, som er valgt/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 en helhet, jf § 4.

§ 2-7 Utvalg av tillitsvalgte

Et utvalg valgt av og blant de tillitsvalgte.

§ 3 Tillitsvalgtes og bedriftens rettigheter og plikter

Arbeidsgiver og tillitsvalgte skal påse at rettigheter og plikter overholdes i henhold til gjeldende tariffavtale.

§ 3-1 Tillitsvalgtordningen

Den enkelte arbeidstakerorganisasjon har rett til å velge en hovedtillitsvalgt i bedriften.

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/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/konserntillitsvalgte skal meddeles skriftlig til bedriften. Slik meddelelse skal gis snarest og senest 8 dager etter valget.

§ 3-2 Arbeidsgivers plikter i forhold til tillitsvalgte

§ 3-2-1 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 drift.
- De alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved bedriften.
- Omlegginger av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold
- Sysselsettingsspørsmål, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger

§ 3-2-2 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.

§ 3-2-3 Nærmere om drøftinger og informasjon

1) 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.

2) I saker som omhandler forhold omfattet av §§ 3-2.2 og 9 skal tillitsvalgte informeres om årsakene til bedriftens disposisjoner samt de juridiske, økonomiske og arbeidsmessige konsekvenser disse må antas å få for arbeidstakerne.

§ 3-2-4 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.

§ 3-2-5 Informasjon om ansettelser

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

§ 3-3 Tillitsvalgets 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/drøftelser.

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 tilsetting, 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/konserntillitsvalgt med hel permisjon stiller bedriften nødvendig kontor med tidsmessig kontorteknisk utstyr til rådighet.

§ 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 gis permisjon med lønn inntil 12 arbeidsdager pr. år.

Permisjon gjelder møter i:

- styrende (vedtektsfestede) sentrale organer
- styrende (vedtektsfestede) distrikts-/fylkesorganer
- øverste (vedtektsfestede) organ på distrikts-/fylkesplan
- og dessuten til valgte medlemmer og delegater for å møte i den enkelte arbeidstakerorganisasjons/hovedorganisasjons høyeste organ (landsmøter/ kongresser og lignende)

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

Søknad om permisjon i hht. denne bestemmelse skal dokumenteres med møte-innkalling.

Arbeidstaker har rett til permisjon uten lønn for å overta tillitsverv på heltid i den arbeidstakerorganisasjon/forhandlingssammenslutning 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 stilling en 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 et datterselskap eller datterselskaper et konsern.

2) Et aksjeselskap er et morselskap hvis det på grunn av avtale eller som eier av aksjer eller selskapsandeler har bestemmende innflytelse over et annet selskap. Et aksjeselskap skal alltid anses å ha bestemmende innflytelse hvis selskapet:

1. eier så mange aksjer eller andeler i et annet selskap at de representerer flertallet av stemmene i det andre selskapet, eller
2. 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 avsette 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 i hht. 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 en 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 utover 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 betydning øket kompetanse har for den enkelte, bedriften og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning, 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.

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

På bakgrunn av kartleggingen gjennomføres det kompetansehevende tiltak. Bedriften og den enkelte 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.).

Hvor partene er enige lokalt kan det i bedriften defineres nærmere omfang av opplæring, under henvisning til den enkelte bedrifts forhold.

Rett til utdanningspermisjon reguleres av arbeidsmiljøloven § 12-11.

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

Partene er enige om at intensjonene i denne erklæring blir kontinuerlig og raskt aktualisert gjennom det tempo den tekniske utvikling har og vil få i årene fremover.

Denne form for etterutdanning kan være en nødvendighet for bedrifter, og må sees på som en reell investering.

I den utstrekning det etter bedriftens syn er nødvendig å heve kunnskapsnivå samt styrke kompetanse for å utføre pålagte arbeidsoppgaver/arbeidsfunksjoner, skal kostnader i forbindelse med dette dekkes av arbeidsgiver.

§ 7 Erklæring om 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 konkurranseevne.

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 tilpasset den enkelte bedrifts situasjon og behov.

Bedriftsledelsen og de ansatte i den enkelte bedrift må i fellesskap finne frem til de områder som bør prioriteres. Partene i denne avtale vil kunne gi råd og veiledning i dette arbeid.

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

§ 8 Likestilling

Arbeidet med likestilling, likeverd og mangfold i arbeidsstyrke og ledergruppe er viktig for å utnytte de menneskelige ressursene og fremme verdiskaping.

Det er en målsetting for partene at:

- alle arbeidstakere, uansett kjønn, må gis like muligheter til arbeid og til personlig og faglig utvikling.
- kvinner og menn likestilles med hensyn til tilsetting, lønn, heltidsstilling, opplæring, avansement, innskrenkninger og oppsigelse. – det rekrutteres flere kvinner til ledende stillinger

Partene erkjenner behovet for rekruttering av arbeidskraft med flerkulturell bakgrunn. Partene anbefaler derfor at arbeidsgiver som en integrert del av personalpolitikken legger vekt på rekruttering av arbeidstakere med ulik bakgrunn.

Likestilling har med kultur og tradisjon å gjøre og kan ikke sees isolert fra øvrig virksomhet.

Arbeidet med likestilling og likeverd i den enkelte virksomhet må derfor være forankret i virksomhetens ledelse og i samspillet mellom partene og de ansatte lokalt.

Ansvar for likestillingsarbeidet lokalt tillegges de som har det overordnede ansvar for arbeidsgiverpolitikken i virksomheten. Ledere og tillitsvalgte har et særlig ansvar for det løpende likestillingsarbeidet.

§ 9 Permittering

§ 9-1 Vilkårene for permittering

Permittering kan foretas i følgende tilfeller:

- 1) Når konflikt som omfatter en del av virksomhetens arbeidstakere med fører at andre arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte.
- 2) Når det er inntruffet slike uforutsette hendelser som er nevnt i arbeidsmiljøloven § 15-3, (10).
- 3) 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 nr. 1, skal det, så langt råd er, angis hvilke arbeidstakere som vil bli berørt av den eventuelle permittering. 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 Utlønningsform og fagforeningskontingent

10-1 Utlønningsform

Utlønning skjer via bank eller post.

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

10-2 Fagforeningskontingent

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