

HOVEDTARIFFAVTALEN

KA

**Kirkelig arbeidsgiver- og
interesseorganisasjon**

Tariffperioden 01.05.2008 – 30.04.2010

© 2008 KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon, Oslo

KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon
Rådhusgt. 1-3
Postboks 1034 Sentrum
0104 OSLO
Telefon: 23 08 14 00
Telefax: 23 08 14 09
E-post: ka@ka.no
Internett: <http://www.ka.no>

FORORD

Hovedtariffavtalen gjelder for alle medlemmer i KAs arbeidsgivervirksomhet. Informasjon om endringer i forhold til forrige avtaleperiode er gitt i rundskriv nr. 16/2008.

Der hvor det gjelder egne eller supplerende bestemmelser i kapittel 1 for virksomheter i Oslo som tidligere fulgte Oslo kommunes Dok. 25, er dette markert med symbolet ⊗ ved det aktuelle punktet/den aktuelle paragrafen. Gjeldende tekst for virksomhetene i Oslo på disse punktene er tilgjengelig i et eget dokument som supplement til denne Hovedtariffavtalen.

Den enkelte arbeidstakerorganisasjon er part i Hovedtariffavtalen. Ved avtalens inngåelse er følgende 18 organisasjoner parter:

Arkitektenes fagforbund
Delta
Den norske kirkes presteforening
Det Norske Diakonforbund
Fagforbundet
Fellesorganisasjonen
Forskerforbundet
Kateketforeningen
Musikernes fellesorganisasjon
Naturviterne
NITO
Norges Juristforbund
Norsk Sykepleierforbund
Parat
Samfunnsviternes fagforening
Siviløkonomene
Universitet- og høyskoleutdannedes forbund
Utdanningsforbundet

KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon

Frank Grimstad
adm. direktør

INNHold

| | |
|--|----|
| KAPITTEL 0 HOVEDAVTALENS DEL A..... | 7 |
| KAPITTEL 1 FELLESBESTEMMELSER..... | 7 |
| § 1 Innledende bestemmelser..... | 7 |
| § 2 Tilsetting..... | 7 |
| § 3 Oppsigelse, omplassering..... | 8 |
| § 4 Arbeidstid..... | 9 |
| § 5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid m.m. | 11 |
| § 6 Overtid - forskjøvet arbeidstid..... | 13 |
| § 7 Ferie..... | 15 |
| § 8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon..... | 16 |
| § 9 Lønn under avtjening av verneplikt..... | 19 |
| § 10 Ytelser etter dødsfall/gruppelivsforsikringer..... | 20 |
| § 11 Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom..... | 21 |
| § 12 Lønnsansiennitet og andre lønnsbestemmelser..... | 22 |
| § 13 Stedfortredertjeneste/konstituering..... | 24 |
| § 14 Permisjon..... | 25 |
| KAPITTEL 2 PENSJONSFORHOLD..... | 26 |
| 2.0 Definisjon..... | 26 |
| 2.1 Tjenestepensjonsordning..... | 26 |
| 2.2 Avtalefestet pensjon (AFP)..... | 27 |
| 2.3 Tilleggslønn og forholdet til pensjongivende inntekt..... | 27 |
| 2.4 Arbeidstakere med særaldersgrenser..... | 29 |
| 2.5 Avkortingsregler..... | 29 |
| KAPITTEL 3 GENERELLE LØNNS- OG STILLINGSBESTEMMELSER..... | 30 |
| 3.1 Bruttolønn..... | 30 |
| 3.2 Lokal lønnspolitikk..... | 30 |
| 3.4 Tilleggslønn..... | 33 |
| 3.4 Ledere..... | 32 |
| 3.5 Hovedtillitsvalgt/områdetillitsvalgt/fellestillitsvalgt – avlønning..... | 32 |
| KAPITTEL 4 SENTRALT LØNNS- OG STILLINGSREGULATIV..... | 34 |
| 4.1 Lokale forhandlinger..... | 34 |
| 4.2 Særskilte forhandlinger..... | 34 |
| 4.3 Beholde og rekruttere arbeidstakere..... | 35 |
| 4.4 Regulering 2. avtaleår..... | 35 |
| 4.5 Gjennomgående stillinger, innledende merknader..... | 35 |
| 4.6 Stillingskoder m/minstelønn..... | 36 |
| 4.7 Unge arbeidstakere..... | 39 |
| KAPITTEL 5 LOKALT LØNNS- OG STILLINGSREGULATIV..... | 40 |
| 5.0 Innledende merknader..... | 40 |
| 5.1 Stillinger..... | 40 |
| 5.2 Årlig lønnsforhandling..... | 40 |
| 5.3 Annen lønnsregulering..... | 41 |
| 5.4 Prinsipper for lønnsfastsettelse..... | 41 |

| | |
|--|----|
| KAPITTEL 6 LÆRLINGER | 42 |
| KAPITTEL 7 VARIGHET | 45 |
| VEDLEGG 1 Stillingskoder i kapittel 4 | 46 |
| VEDLEGG 2 Vedtekter for Tjenestepensjonsordning – TPO | 49 |
| Kapittel 1 – Pensjonsordningens formål og organisasjon, | 49 |
| Kapittel 2 – Hvem pensjonsordningen omfatter | 50 |
| Kapittel 3 – Unntak fra medlemskap | 52 |
| Kapittel 4 – Pensjonsgrunnlaget | 52 |
| Kapittel 5 – Medlemstid..... | 53 |
| Kapittel 6 – Aldersgrense | 54 |
| Kapittel 7 – Alderspensjon | 54 |
| Kapittel 8 – Attføringspensjon/uførepensjon | 56 |
| Kapittel 9 – Ektefellepensjon..... | 59 |
| Kapittel 10 – Barnpensjon..... | 61 |
| Kapittel 11 – Fratreden før aldersgrensen. | 62 |
| Kapittel 12 – Utbetaling, tilbakekreving og krav om folketrygdytelse | 63 |
| Kapittel 13 – Premie..... | 65 |
| Kapittel 14 – Opphør og flytting | 67 |
| Kapittel 15 – Anke..... | 67 |
| Kapittel 16 – Styre og administrasjon | 68 |
| VEDLEGG 3 Vedtekter for Avtalefestet pensjon – AFP | 69 |
| VEDLEGG 4 Retningslinjer for lokale forhandlinger – god forhandlingsskikk..... | 73 |
| VEDLEGG 5 Lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid | 75 |
| VEDLEGG 6 Avtale om OU-arbeid..... | 76 |
| VEDLEGG 7 Hjelpetabell med lønnssetninger | 78 |

KAPITTEL 0 HOVEDAVTALENS DEL A

KAPITTEL 1 FELLESBESTEMMELSER

§ 1 Innledende bestemmelser

1.1 Hovedregel

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

1.2 Deltidsstillinger

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

1.3 Ekstraordinært arbeid

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

§ 2 Tilsetting

2.1 Formkrav

Tilsetting skal skje skriftlig, jf. arbeidsmiljøloven.

2.2 Kvalifikasjoner

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

Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes kvinnelig søker når dette kjønn er underrepresentert. Når søkere for øvrig står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes den søker som har lengst tjeneste i virksomheten.

2.3 Deltid/midlertidig tilsatt

2.3.1 Deltid

Det skal som hovedregel tilsettes i full stilling, med mindre omfanget av arbeidet eller en vurdering av arbeidssituasjonen tilsier noe annet.

Arbeidsgiver skal informere og drøfte prinsippene for bruk av deltidstillinger med de tillitsvalgte.

Ved ledig stilling skal deltidstilsatte ved intern utlysning tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen.

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

2.3.2 Midlertidig tilsetting – innleie

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

2.4 Helseopplysninger

Se arbeidsmiljøloven § 9-3.

§ 3 Oppsigelse, omplassering

3.1 Formkrav

Oppsigelse skal skje skriftlig.

3.2 Oppsigelsesfrister

3.2.1 Hovedregel

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

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

3.2.2 Prøvetid mm

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

3.2.3 Andre frister

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

3.3 Innskrenkning/rasjonalisering

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

3.4 Omplassering

3.4.1 Ved omplassering/overgang til lavere lønnet stilling i samme virksomhet* pga. omorganisering, sykdom, skade, rasjonalisering eller andre grunner

som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren som hovedregel beholde sin nåværende lønnplassering som en personlig ordning.

3.4.2 Andre forhold

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

** virksomhet i denne sammenheng: selvstendig juridisk enhet*

§ 4 Arbeidstid

4.1 Definisjon

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

4.2 37,5 t.

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

4.2.1 Kontoradministrasjon

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

4.2.2 35,5 t.

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

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

4.2.3 33,6 t.

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

4.3 Beredskap/vaktordninger/hjemnevakt

1. Behovet for beredskap/vaktordninger/hjemnevakt drøftes med arbeidstakerens tillitsvalgte før ordningen iverksettes, jf. aml §§ 10-3, 10-4 og 10-5.
2. Vaktordningen skal innarbeides i en plan. Beregning av arbeidstiden følger bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

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

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

4.5 Arbeidstidens inndeling

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

4.6 Helgeaftener o.l.

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

Betalingsbestemmelse

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

4.7 Tjenestereiser

Arbeidstakere som pålegges å reise utenom ordinær arbeidstid inngår avtale med arbeidsgiver om godtgjøring/avspasering av denne reisetiden.

§ 5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid m.m.

5.1 Avgrensninger

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

5.1.2 Sammenfall

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

5.1.3 Arbeid i ledende stilling/særlig uavhengig stilling

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

5.2 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på minst kr 35,00 pr. arbeidet time.

5.3 Helge- og høytidstillegg

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

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

5.4 Kvelds- og nattillegg

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

Tillegget utbetales etter følgende tabell:

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

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

5.5 Delt dagsverk

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

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

Tillegget utbetales uavhengig av andre tillegg etter § 5.

5.6 Erstatning av fridag

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

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

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

5.7.2 Forsømmelse/fravær

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

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

5.9 Smusstillegg

Hvis en arbeidstaker periodevis blir satt til å utføre arbeid som er spesielt ubehagelig, f.eks. på grunn av lukt, støy, varme eller håndtering av

tilsmusset eller farlig materiale, tilstås vedkommende smusstillegg på minst kr 1,50 pr. time.

Nærmere om hvem som skal tilstås smusstillegg fastsettes etter drøftinger lokalt.

§ 6 Overtid - forskjøvet arbeidstid

6.1 Definisjon

Pålagt arbeid utover den ordinære arbeidstid er overtidsarbeid.

6.2 Avgrensning

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig.

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

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

6.3 Arbeidstakere som er unntatt fra overtidsbestemmelsene

§ 6 gjelder ikke for arbeidstakere som er omfattet av

- arbeidsmiljøloven § 10-12 og/eller
- HTA kapittel 3 pkt. 3.4

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

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

Kompensasjon for møtevirksomhet/annen særlig belastning

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

6.4 Divisor

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

6.5 Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid**6.5.1 133 1/3 %**

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

6.5.2 100 %

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

6.5.3 50 %

For overtidarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

6.6 Prosenttillegg for arbeidstakere med skift-/turnusarbeid**6.6.1 133 1/3 %**

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

6.6.2 50 %

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

6.6.3 100 %

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

6.7 Overtid etter tilkalling

Overtidsarbeid som etter tilkalling ikke finner sted umiddelbart etter eller før den ordinære arbeidstid, godtgjøres som om arbeidet varte i minst 2 timer. Hvis arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt 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.

6.8 Forskjøvet arbeidstid

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

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

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

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

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

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

§ 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 Feriepengetillegg i juni

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

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

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

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

7.3 Avtalefestet ferie

7.3.1 Arbeidstaker har rett til fem virkedager, jf. ferieloven § 5 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 beregnes i samsvar med ferieloven § 10 og utgjør 12,0 % (14,3% for arbeidstakere over 60 år).

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

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

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

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

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

De sentrale parter oppfordrer partene lokalt til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivarettatt.

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

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

§ 8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon

I tillegg til folketrygdloven med forskrifter gjelder følgende:

8.1 Utbetaling av lønn

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

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

8.1.1 Fradrag for trygd

I ytelsene etter pkt. 8.1 skal det gjøres fradrag for offentlige trygdeytelser som arbeidstakeren mottar i perioden. Dersom det blir innvilget trygdeytelser for et tidsrom tilbake hvor lønn under sykdom, fødselspenger eller adopsjonspenger allerede er utbetalt, kan virksomheten kreve overført en så

stor del av trygdeytelsene at lønn under sykdom og fødselspenger for tilsvarende tidsrom dekkes.

8.1.2 Full lønn

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

8.2 Sykdom

8.2.1 Retten til sykelønn

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

8.2.2 Omfang / lønnens størrelse

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

8.2.2.1 Arbeidstakere som fortsetter i tjenesten etter fylte 67 år, har samme rettigheter til lønn ved sykdom eller skade som arbeidstakere yngre enn 67 år.

8.2.3 Meldinger/dokumentasjon/kontroll

8.2.3.1 Egenmelding/legeerklæring

Sykdom inntil 3 kalenderdager bekreftes snarest med skriftlig egenmelding. Sykefravær i arbeidsgiverperioden ut over 3 kalenderdager bekreftes snarest med skriftlig egenmelding eller sykemelding fra lege, jf. folketrygdloven §§ 8-23 til 8-27.

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

8.2.3.2 Friskmelding

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

8.2.3.3 Kontroll

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

8.2.4 Erstatningskrav

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

8.3 Svangerskap, fødsel og adopsjon

8.3.1 Opptjeningstid

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

8.3.2 Rett til fødselspermisjon

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

8.3.3 Arbeid under svangerskapet

Hvis arbeidet på grunn av svangerskapet ikke kan utføres tilfredsstillende, kan arbeidsgiver drøfte med arbeidstakeren og hennes tillitsvalgte at inntil 1½ måned av permisjonen skal tas før nedkomstdatoen. Arbeidstakerens ønske skal tillegges avgjørende vekt.

Gravid arbeidstaker som etter lov eller forskrift må slutte i arbeidet på grunn av risikofylt arbeidsmiljø, får en utvidet rett til lønn som svarer til perioden fra fratredelse og frem til fødselen. Permitteringen skal ikke berøre de uker kvinnen har rett til som ordinær fødselspermisjon. Omplasseres arbeidstaker til annen, eventuelt lavere lønnet stilling på grunn av svangerskapet, beholder vedkommende sin lønn, inklusive faste årlige lønnsmessige tillegg, samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan, herunder hjemmevakt.

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

8.3.4 Amming

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

8.3.5 Omsorgspermisjon for foreldre/partnere

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

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

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

8.3.6 Fedrekvote

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

8.3.7 Varslingsplikt

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

8.3.8 Ny permisjon

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

8.4 Barns og barnepassers sykdom

Rett til permisjon jf. arbeidsmiljøloven § 12-9.

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

Rett til full lønn

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

8.5 Tilbakekomst

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

§ 9 Lønn under avtjening av verneplikt

9.1 Førstegangstjeneste/repetisjonsøvelser

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

Tilsvarende rettigheter gis kvinner som verver seg til militær førstegangstjeneste.

9.2 Lønnens størrelse

9.2.1 Forsørger

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

9.2.2 Arbeidstaker uten forsørgeransvar

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

9.2.3 Gjeninntredelse i stillingen

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

§ 10 Ytelser etter dødsfall/gruppelivsforsikringer

10.1 Etterlatte

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

Beløpet fastsettes slik:

10.2 Ytelser

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

10.3 ⊗ Forsikringssummens begunstigelse

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

- A Avdødes ektefelle (se dog bokstav C).
- B Samboer (se dog bokstav C).
Som samboer regnes person avdøde levde sammen med på dødsfallstidspunktet og som ved bekreftelse fra folkeregisteret kan dokumentere at samboerforholdet har bestått de siste 2 år. Dette gjelder likevel ikke dersom det på dødsfallstidspunktet forelå hindringer for at lovlig ekteskap/partnerskap kunne inngås.
- C Barn under 25 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle eller samboer.
- D Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.
Forsørgelse baseres på om skattefradrag ved siste skattelikning er gitt.

10.4 Begravelsesbidrag

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

10.5 Forsikring

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

§ 11 ⊗ Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom**11.1 Yrkesskade**

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

11.3 Alle tilsatte / tidligere tilsatte

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

11.4 Tap i fremtidig erverv

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

11.5 Menerstatning

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

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

11.6 Død

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

11.7 Samordning av §§ 10 og 11

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

11.8 Samordning av reglene med Lov om yrkesskadeforsikring

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

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

11.9 Virksomheten plikter å tegne forsikring som dekker ytelsene etter § 11, jf. for øvrig § 10.**§ 12 Lønnsansiennitet og andre lønnsbestemmelser****12.1 Hovedregel**

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:

Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år. Ansiennitetsdatoen fastsettes til den 1. i tilsettingsmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet.

Omsorgstjeneste godskrives med inntil 3 år. Med omsorgstjeneste menes omsorg for barn eller pleie av eldre eller syke.

Fravær uten lønn i forbindelse med nedkomst, adopsjon og videreutdanning medregnes med inntil 2 år i lønnsansienniteten.

Fagarbeider med avlagt fagprøve får verdiskapningsdelen av læretiden medregnet i lønnsansienniteten.

Verneplikt godskrives i lønnsansienniteten.

Ved omgjøring av stilling som følge av utdanning og/eller endrede arbeidsoppgaver beholdes tidligere fastsatt lønnsansiennitet.

Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

12.2 ⊗ Godskriving av tjeneste

Ved tilsetning i stillingskode med den sentralt fastsatte minstelønn for ufaglærte, godskrives all tidligere privat og offentlig tjeneste i lønnsansienniteten.

Som privat tjeneste regnes også arbeid i hjemmet med inntil 6 år.

Ved tilsetning i annen stilling, godskrives offentlig tjeneste fullt ut.

I tillegg godskrives lønnsansiennitet for tidligere privat tjeneste som er av betydning for stillingen.

Dette punktet gjelder også der det har vært avbrudd i tjenesten.

12.3 Lønn for deltidstillinger

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

12.4 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp

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

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

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

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

12.5 Avlønning av vikarer

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

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

§ 13 Stedfortredertjeneste/konstituering

13.1 Plikt til å utføre stedfortredertjeneste

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

13.2 Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling

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

13.3 Ferie/ferievikariat

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

13.4 Konstituering

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

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

§ 14 Permisjon

Arbeidstaker som er pålagt å utføre kommunale eller andre offentlige verv, gis permisjon og kan etter søknad få beholde sin lønn. Arbeidstakeren plikter på forhånd å gjøre henvendelse til nærmeste overordnede om permisjon.

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn i inntil 12 (14)* arbeidsdager eller inntil 24 (28)* arbeidsdager med halv lønn innen kalenderåret.

** gjelder 5 (6) dagers uke*

KAPITTEL 2 PENSJONSFORHOLD

2.0 Definisjon

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

2.1 Tjenestepensjonsordning

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

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

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

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

2.1.3 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 til KAs tariffområde, jf. TPO-vedtektene § 16-1.

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

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

2.1.6 Pensjonsrettighetene, herunder lineært beregnede og regulerte oppsatte pensjonsrettigheter, skal for alle ytelsers vedkommende være forsikringsmessig dekket i et forsikringselskap eller en pensjonskasse.

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

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

2.1.8 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.

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

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

Merknad: De virksomhetene som pr. 31.12.1998 hadde tjenestepensjonsordningen sin forsikret i privat livselskap, beholder sin status så lenge de har denne tilknytningen, uavhengig av bestemmelsen om utjevningssfellesskap etter pkt. 2.1.8, annet og tredje ledd, jf. TPO-vedtektene § 13-2, tredje ledd.

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

2.1.9 Premien består av arbeidsgivers andel og medlemsinnskudd. Medlemsinnskuddet er opp til 2 % av pensjonsgrunnlaget.

2.2 Avtalefestet pensjon (AFP)

Med avtalefestet pensjon - AFP - menes den pensjon en arbeidstaker har rett til i samsvar med denne tariffavtale og de til enhver tid gjeldende vedtekter for avtalefestet pensjon i KAs tariffområde.

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

2.3 Tilleggslønn og forholdet til pensjongivende inntekt

2.3.1 Vilkår for pensjonsgrunnlaget

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

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

2.3.2 Lønnsforhøyelse kort tid før pensjonsalder

Lønnsforhøyelse som skyldes lønnsregulering ved lokale forhandlinger etter Hovedtariffavtalens kapittel 3, pkt. 3.4.1 og kapittel 5, pkt. 5.2 skal i sin helhet inngå i pensjonsberegningen.

Økning i pensjonsgrunnlaget som følge av lønnsforhøyelse etter andre forhandlingsbestemmelser i Hovedtariffavtalen 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. Med dette menes 60 % av grunnbeløpet på fratredelsestidspunktet ved lønn for hel stilling.

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.

2.3.3 Nedgang i pensjonsgrunnlaget

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

Pensjonen beregnes i så fall slik:

- Det høyere pensjonsgrunnlaget (gjennomsnittsgrunnlaget i toårsperioden) medregnes for så mange pensjonsgivende tjenesteår som vedkommende i alt hadde opptjent fram til slutten av denne perioden.
- I tillegg kommer pensjon beregnet etter det nye (lavere) pensjonsgrunnlag for de tjenesteår vedkommende har opptjent etter nevnte tidspunkt, likevel ikke for flere år enn at det til sammen blir full tjenestetid.

2.4 Arbeidstakere med særaldersgrenser

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

2.4.1 Dagens særaldersgrenser opprettholdes uendret, jf. pkt. 2.1.3.

2.5 Avkortingsregler

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

KAPITTEL 3 GENERELLE LØNNS- OG STILLINGSBESTEMMELSER

3.1 Bruttolønn

Lønssystemet er et bruttolønssystem.

3.2 Lokal lønnspolitikk

Lønssystemet forutsetter en lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte. Arbeidsgiver tar initiativ til regelmessig revidering av lokal lønnspolitikk. Lønnspolitiske retningslinjer utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner

Det må være en sammenheng mellom virksomhetens mål og den lokale lønnspolitikken. Det forutsettes at lønn benyttes som et personalpolitisk virkemiddel.

Lokal lønnspolitikk utformes slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement.

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

3.2.1 Lokale drøftinger

De lokale parter avholder årlig, etter initiativ fra arbeidsgiver, et lønnspolitisk drøftingsmøte som omfatter alle lønnskapitlene. Drøftingene tar utgangspunkt i virksomhetens totale situasjon, lokal lønnspolitikk, lønnspolitiske retningslinjer for lokale forhandlinger og bruk av Hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser. Videre drøfter partene utarbeidelse av relevante kriterier for lønnsfastsettelse og målsettinger for lønnsforhandlingene.

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

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

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

3.2.2 Lønssamtale

Dersom en arbeidstaker ber om lønssamtale, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap

diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling. Det skal føres referat fra samtalen dersom arbeidstaker ber om det.

3.2.3 Livsfase- og seniorpolitikk

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

Virksomheten skal utvikle virkemidler for å motivere seniorarbeidstakere til å stå lenger i arbeid.

Slike virkemidler kan være

- tilpasset arbeidstid,
- tilrettelegging av arbeidsoppgaver,
- tilbud om fysisk trening
- tilbud om vedlikehold og videreutvikling av kompetanse
- tjenestefri med lønn eller utbetaling av seniortillegg

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

3.2.4 Rett og plikt til forhandlinger

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

3.3 Kompetanse – læring og utvikling

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

For å sikre og utvikle virksomhetens generelle og spesielle kompetanse er det viktig å vurdere den enkelte ansattes formal- og realkompetanse og stimulere til kompetansehevende tiltak.

Det er viktig at arbeidstakerne motiveres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse samt at virksomhetene legger stor vekt på målrettet og planmessig opplæring og utvikling av sine arbeidstakere gjennom interne og/eller eksterne tilbud. Arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Arbeidsgiver har ansvar for å kartlegge og analysere virksomhetens kompetansebehov. På bakgrunn av kartleggingen skal det utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevende tiltak.

Det vises for øvrig til vedlegg til protokollen fra tariffrevisjonen pr 01.05.2008, del 2 bokstav d.

3.4 Ledere

3.4.0 Innledende merknader

1. Lederstrukturen fastsettes lokalt.
2. Lønnsfastsettelsen for ledere skjer lokalt gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelser i Hovedtariffavtalen.
3. Virksomhetens øverste leder(e) får lønn fastsatt etter kapittel 3, pkt. 3.4.1. Øvrige ledere får lønn fastsatt etter bestemmelsene i hhv. kapittel 4 eller kapittel 5.

3.4.1 Lederavlønning – øverste leder(e)

Lønn til daglig leder av fellesrådets virksomhet, jf. kirkeloven § 13, 2. ledd, og lederstillinger på tilsvarende nivå og/eller med sammenlignbart arbeids- og ansvarsnivå, fastsettes etter forhandlinger. Vurdering av lederlønninger kan foretas en gang i året.

Grunnlaget for vurderingene er ett eller flere av følgende kriterier:

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

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

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

3.5 Hovedtillitsvalgt/områdetillitsvalgt/fellestillitsvalgt – avlønning

De arbeidstakere som er innvilget hel permisjon for å fungere som hovedtillitsvalgt/områdetillitsvalgt/fellestillitsvalgt, avlønnes med minimum

kr 320 000 uten tilståelse av eventuelle tillegg. Avlønningen er pensjonsgivende og vurderes en gang i året.

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

Den hovedtillitsvalgte/områdetillitsvalgte/fellestillitsvalgte skal dog under ingen omstendighet lønnes under det vedkommende ville hatt i sin opprinnelige stilling (inklusive eventuelle faste tillegg).

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

3.6 Tilleggslønn

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

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

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

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

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

Midlertidige avvik fra gjeldende arbeidsplan for kortere tidsrom enn 6 uker skal ikke medføre endring i utbetaling av faste tillegg til månedslønn. Ved faktiske merbelastninger i form av flere kvelds- og nattevakter og lørdags- og søndagsvakter i avviksperioden, utbetales differansen i forhold til det beregnede faste tillegget.

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

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

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

KAPITTEL 4 SENTRALT LØNNS- OG STILLINGSREGULATIV

Sentralt stillingsregulativ inneholder de ulike stillingers minimumsavlønning.

4.1 Lokale forhandlinger

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

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

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

Kravene fremmes overfor den enkelte arbeidsgiver.

Alle endringer må skje innenfor rammen av Hovedtariffavtalens bestemmelser.

Det skal skje en gjensidig økonomisk kontroll av forhandlingsresultatene.

Uenighet om lønnsregulering/anke

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

Dersom ingen av disse løsningene fører fram kan det benyttes voldgift. De sentrale parter, KA og den angjeldende arbeidstakerorganisasjon, avgjør hvilken type voldgift som skal benyttes. Ved uenighet gjelder Hovedavtalen § 4-3.

4.2 Særskilte forhandlinger

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

- det er foretatt betydelige organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringer
- det er skjedd betydelige endringer i en stillings arbeids- og ansvarsområde
- arbeids- og ansvarsområdet er endret som følge av at arbeidstakeren har fullført kompetansegivende etter-/videreutdanning.

Virkningstidspunkt for eventuelt forhandlingsresultat settes til den dato endringen fant sted.

Anke

Oppnås ikke enighet, gjelder Hovedavtalen § 4-2.

4.3 Beholde og rekruttere arbeidstakere

I de tilfeller det er spesielle problemer med å beholde eller rekruttere kvalifiserte arbeidstakere, vil partene etter forhandlinger kunne inngå avtale om endret lønnplassering for den enkelte arbeidstaker.

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

4.4 Regulering 2. avtaleår

Før utløpet av første avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom KA og arbeidstakerorganisasjonene om eventuelle lønnsendringer for 2. avtaleår. Partene er videre enige om at dersom en av partene krever det, skal det føres forhandlinger om pensjonsforhold.

Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt lønnsutviklingen i andre sammenliknbare tariffområder.

Hvis partene ikke blir enige, kan arbeidstakerorganisasjonene si opp Hovedtariffavtalen innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingene er avsluttet og med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. mai 2009).

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

4.5 Innledende merknader

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

4.6 Stillingskoder m/minstelønn

Se også Vedlegg 1: Stillingskoder med hovedbenevnelse, rapporteringsbenevnelser og minstelønn.

Bestemmelsene om ny minstelønn med virkning fra 01.05.2009 i pkt 4.6 og 4.7 utelukker ikke muligheten for at partene blir enige om ytterlige justeringer, jf. pkt. 4.4. Ev. endringer blir kunngjort i rundskriv fra KA.

Pr. 01.05.2009 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr 300 000. Deretter skal dette beløpet reguleres med den prosentvise endringen pr 1. mai av folketrygdens grunnbeløp (G) basert på foregående års G-regulering. Bestemmelsen gjelder forholdsmessig for deltidsansatte, jf. HTA kapittel 1, § 12.3.

Lønnsgruppe 1:

Stillinger uten særskilt krav om utdanning.

| | |
|------|-------------------|
| 5111 | Arbeider |
| 5117 | Assistent |
| 5137 | Kirketjener * |
| 5139 | Klokker |
| 5222 | Klubbleder |
| 5142 | Kontorfullmektig |
| 5228 | Menighetsarbeider |
| 5147 | Organist |
| 5149 | Renholder |
| 5103 | Sanger |
| 5155 | Vaktmester |

Minstelønn pr. 01.05.2008:

| 0 år | 4 år | 8 år | 10 år |
|---------|---------|---------|---------|
| 223 700 | 228 800 | 243 800 | 280 000 |

Minstelønn pr. 01.05.2009:

| 0 år | 4 år | 8 år | 10 år |
|---------|---------|---------|---------|
| 232 700 | 237 800 | 252 800 | 289 000 |

Lønnsgruppe 2:

Fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger.

| | |
|------|-------------------------|
| 5122 | Barnepleier |
| 5124 | Fagarbeider |
| 5144 | Menighetssekretær |
| 5133 | Miljøterapeut/-arbeider |
| 5244 | Organist |
| 5151 | Sekretær |

Minstelønn pr. 01.05.2008:

| 0 år | 4 år | 8 år | 10 år |
|---------|---------|---------|---------|
| 263 100 | 265 100 | 270 400 | 306 000 |

Minstelønn pr. 01.05.2009:

| 0 år | 4 år | 8 år | 10 år |
|---------|---------|---------|---------|
| 272 100 | 274 100 | 279 400 | 316 500 |

Lønnsgruppe 3:

Stillinger med krav om høgskoleutdanning.

- 5165 Barnevernspedagog
- 5243 Diakonimedarbeider
- 5169 Førskolelærer
- 5172 Ingeniør
- 5188 Konsulent
- 5235 Menighetspedagog
- 5183 Organist
- 5198 Pedagogisk leder **
- 5185 Saksbehandler
- 5195 Sykepleier

Minstelønn pr. 01.05.2008:

| 0 år | 4 år | 8 år | 10 år |
|---------|---------|---------|---------|
| 301 300 | 304 800 | 313 000 | 343 000 |

Minstelønn pr. 01.05.2009:

| 0 år | 4 år | 8 år | 10 år |
|---------|---------|---------|---------|
| 310 700 | 314 300 | 322 800 | 353 700 |

Lønnsgruppe 4:

Stillinger hvor det kreves utdanning i samsvar med Tjenesteordningene for kateket, diakon og kantor fastsatt av Kirkemøtet (før 2007), og for stillinger hvor det kreves høgskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning.

- 5167 Diakon
- 5175 Kantor
- 5176 Kateket
- 5206 Rådgiver
- 5192 Spesialpedagog

Minstelønn pr. 01.05.2008:

| 0 år | 4 år | 8 år | 10 år |
|---------|---------|---------|---------|
| 320 300 | 324 100 | 327 400 | 362 000 |

Minstelønn pr. 01.05.2009:

| 0 år | 4 år | 8 år | 10 år |
|---------|---------|---------|---------|
| 330 300 | 334 200 | 337 600 | 375 400 |

Lønnsgruppe 5:

Stillinger innen undervisning, diakoni og kirkemusikk hvor det kreves utdanning i samsvar med Tjenesteordningene fastsatt av Kirkemøtet, og/eller hvor stillingsinnehaveren i tillegg til kravene i lønnsgruppe 4 har relevant utdanning som tilsvarer fordypning på hovedfag-/diplom-/mastergradsnivå.

5107 Diakon
 5200 Domkantor ***
 5202 Kantor
 5204 Kateket
 5247 Rådgiver

Minstelønn pr. 01.05.2008:

| 0 år | 4 år | 8 år | 10 år | 16 år |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 340 500 | 354 700 | 374 900 | 402 000 | 412 000 |

Minstelønn pr. 01.05.2009:

| 0 år | 4 år | 8 år | 10 år | 16 år |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 351 100 | 365 700 | 386 600 | 414 500 | 424 500 |

Merknad til lønnsgruppe 5:

Med virkning fra 1. mai 2009 får stillingsinnehavere som har 4-årig kirkemusikkfaglig profesjonsutdanning på bachelor-nivå, samt fordypning i kirkemusikk på hovedfag-/diplom-/mastergradsnivå et tillegg på minst kr 12 000.

Stillinger uten fastsatt minstelønn

5160 Arbeidsleder
 5242 Ass. styrer v/barnehage
 5241 Daglig leder i menighet ****
 5246 Dirigent/korleder
 5104 Forsker
 5219 Fritidsleder
 5201 Institusjons-/sykehusprest
 5102 Kirketolk
 5224 Leder
 5226 Prest *****
 5245 Prosjektleder
 5199 Styrer v/barnehage

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

** 5198 Pedagogisk leder skal lokalt avlønnes høyere enn minstelønn for 5169 Førskolelærer.

*** 5200 Domkantor skal lønnes høyere enn minstelønn for 5202 Kantor.

**** 5241 Daglig leder i menighet som har utdanning på høgskolenivå skal lønnes minst som høyeste minstelønnsats i lønnsgruppe 3.
 Daglig ledere i menighet som har lavere utdanning enn på høgskolenivå skal lønnes minst som høyeste minstelønnsats i lønnsgruppe 2.

***** Stillingskode 5226 Prest tilsatt i fellesråd/menighetsråd lønnes med utgangspunkt i grunnlønnsplassering for 0922 Kapellan i staten. Det skal ikke gis tillegg for særskilt arbeidstid etter HTA kapittel 1, § 5, ubekvem arbeidstid skal inngå i den totale lønnsvurderingen. Fastsetting av virkningstidspunkt skal skje med hjemmel i HTA kapittel 4, pkt. 4.3. Forhandlingene skal gjennomføres så tidlig som mulig etter at endringer for 0922 Kapellan i staten har funnet sted.

4.7 Unge arbeidstakere

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

Minstelønn pr. 01.05.2008:

| Alder | Pr. år | Pr. mnd | Ord. timelønn | |
|---------|---------|-----------|---------------|----------|
| | | | 35,5 t/u | 37,5 t/u |
| → 14 år | 111 850 | 9 320,83 | 60,59 | 57,36 |
| 15 år | 156 590 | 13 049,17 | 84,83 | 80,30 |
| 16 år | 178 960 | 14 913,33 | 96,94 | 91,77 |
| 17 år | 201 330 | 16 777,50 | 109,06 | 103,25 |

Minstelønn pr. 01.05.2009:

| Alder | Pr. år | Pr. mnd | Ord. timelønn | |
|---------|---------|-----------|---------------|----------|
| | | | 35,5 t/u | 37,5 t/u |
| → 14 år | 116 350 | 9 695,83 | 63,03 | 59,67 |
| 15 år | 162 890 | 13 574,17 | 88,24 | 83,53 |
| 16 år | 186 160 | 15 513,33 | 100,85 | 95,47 |
| 17 år | 209 430 | 17 452,50 | 113,45 | 107,40 |

KAPITTEL 5 LOKALT LØNNS- OG STILLINGSREGULATIV

5.0 Innledende merknader

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

5.1 Stillinger

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

5.2 Årlig lønnsforhandling

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

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

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

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

Anke

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

Dersom ingen av disse løsningene fører fram kan det benyttes voldgift. De sentrale parter, KA og den angjeldende arbeidstakerorganisasjon, avgjør hvilken type voldgift som skal benyttes. Ved uenighet gjelder Hovedavtalen

§ 4-3. Lønnstvister bør være avgjort innen 2 måneder etter gjennomførte forhandlinger.

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

5.3 Annen lønnsregulering

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

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

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

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

5.4 Prinsipper for lønnsfastsettelse

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

Det kan avtales lokalt at ulempetilleggene inkluderes i stillingens lønn.

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

KAPITTEL 6 LÆRLINGER

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

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

Definisjoner:

- Lærling: har undertegnet en lærekontrakt med sikte på fag- eller svenneprøve i fag som har læretid i virksomhet, jf. opplæringslova § 4-1 og forskriften § 1-3.
- Lærekandidat: har undertegnet en opplæringskontrakt med sikte på en mindre omfattende prøve enn fag-/svenneprøve, jf. opplæringslova § 4-1.
- Praksiskandidat: har meldt seg til fag-/svenneprøve eller opplæringslova § 3-5 uten å være elev eller lærling.

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

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

6.1.2 Fag som følger hovedmodellen

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

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

6.1.3 Fag som ikke følger hovedmodellen

1 års læretid i virksomheten:

1. halvår: 50%
2. halvår: 80%

1 ½ års læretid i virksomheten:

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

2 ½ års læretid i virksomheten:

1. halvår: 30%
2. halvår: 35%
3. halvår: 40%
4. halvår: 65%
5. halvår: 80%

3 års læretid i virksomheten:

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

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

6.1.4 Lærlinger med full praktisk opplæring i virksomheten

Lærlinger uten grunnkurs (GK) og videregående kurs (VK1) i videregående skole etter Reform '94 skal ha en samlet lønn under læreperioden, som tilsvarer den totale lærlingelønn som følger hovedmodellen (1 årslønn).

6.1.5 Lønn lærekandidater

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

6.1.6 Lærlinger med behov for særskilt tilrettelagt opplæring

For lærlinger med begrenset arbeidsevne på grunn av fysiske og/eller psykiske funksjonshemninger kan yrkesopplæringsnemnda samtykke i at det fastsettes avvikende opplæringskontrakt. Lønningen må da avtales spesielt for hvert enkelt tilfelle.

6.1.7 Prøveavleggelse

Arbeidsgiver dekker lønn ved prøveavleggelse for lærlinger.

6.1.8 Rekruttering

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

6.1.9 Ubekvemstillegg

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

6.1.10 Begrensninger i arbeidstid for barn og unge

Arbeidstiden for lærlinger under 18 år fastsettes innenfor de rammer som følger av arbeidsmiljøloven §§ 11-2 og 11-3.

6.1.11 Annet arbeid

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

6.1.12 Sykelønn og fødselspenger/adopsjonspenger

Lærlingen og lærekandidaten gis rett til sykelønn og fødsels-/adopsjonspenger etter kapittel 1, § 8 med beregningsgrunnlag i aktuell lønnsprosent når tilfellet oppstår. Slike fravær kan medføre at læretiden forskyves med tilsvarende forskyvning av lønnsprosenten.

6.1.13 Gruppelivsforsikring

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

6.1.14 Bruttolønn

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

KAPITTEL 7 VARIGHET

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til 30.04.2010.

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

VEDLEGG 1 Stillingskoder i kapittel 4
med hovedbenevnelse, rapporteringsbenevnelse og minstelønn.
Andre rapporteringsbenevnelse kan benyttes lokalt.

| Stillingskoder med hovedbenevnelse | | Rapporteringsbenevnelse | | Lønns- gruppe |
|------------------------------------|---------------------------------|-------------------------|--|------------------|
| 5111 | Arbeider | 5111 | Arbeider | 1 |
| | | 5111 | Arbeider I | |
| 5160 | Arbeidsleder | 5160 | Arbeidsleder | – |
| | | 5160 | Avdelingsleder | |
| | | 5160 | Formann | |
| | | 5160 | Oppsynsmann | |
| 5117 | Assistent | 5117 | Assistent | 1 |
| | | 5117 | Assistent I | |
| | | 5117 | Assistent ved barnehage | |
| 5242 | Assisterende styrer v/barnehage | 5242 | Assisterende styrer v/barnehage | – |
| 5122 | Barnepleier (65) | 5122 | Barnepleier (65) | 2 |
| 5165 | Barnevernspedagog | 5165 | Barnevernspedagog | 3 |
| 5241 | Daglig leder i menighet | 5241 | Daglig leder i menighet | – |
| 5200 | Domkantor | 5200 | Domkantor | 5 |
| 5167 | Diakon | 5167 | Diakon | 4 |
| 5107 | Diakon | 5107 | Diakon | 5 |
| 5243 | Diakonimedarbeider | 5243 | Diakonimedarbeider | 3 |
| 5246 | Dirigent/korleder | 5246 | Dirigent/korleder | – |
| 5124 | Fagarbeider | 5124 | Fagarbeider | 2 |
| | | 5124 | Fagarbeider I | |
| | | 5124 | Barne- og ungdomsarbeider (m/fagbrev) | |
| | | 5124 | Frisør | |
| | | 5124 | Håndverker/fagarbeider | |
| | | 5124 | Håndverksmester | |
| | | 5124 | Omsorgsarbeider | |
| | | 5124 | Renholdsoperatør (65) | |
| 5360 | Folkevalgt | 5360 | Folkevalgt | – |
| 5104 | Forsker | 5104 | Forsker | – |
| | | 5104 | Forsker I | |
| | | 5104 | Forsker II | |
| | | 5104 | Forsker III | |
| 5219 | Fritidsleder | 5219 | Fritidsleder | – |
| 5169 | Førskolelærer | 5169 | Førskolelærer | 3 |
| 5172 | Ingeniør | 5172 | Ingeniør | 3 |
| 5201 | Institusjons-/sykehusprest | 5201 | Institusjons-/sykehusprest | – |
| 5175 | Kantor | 5175 | Kantor | 4 |

| Stillingskoder med hovedbenevnelse | | Rapporteringsbenevnelse | | Lønns- gruppe |
|------------------------------------|------------------------------|-------------------------|--------------------------------|------------------|
| 5202 | Kantor | 5202 | Kantor | 5 |
| 5176 | Kateket | 5176 | Kateket | 4 |
| 5204 | Kateket | 5204 | Kateket | 5 |
| 5137 | Kirketjener | 5137 | Kirketjener | 1 |
| | | 5137 | Kirketjener I | |
| | | 5137 | Kirketjener/kirkegårdsarbeider | |
| | | 5137 | Kirkegårdsarbeider | |
| | | 5137 | Kirkegård-/krematoriearbeider | |
| | | 5137 | Spesialarbeider | |
| 5102 | Kirketolk | 5102 | Kirketolk | – |
| 5139 | Klokker | 5139 | Klokker | 1 |
| | | 5139 | Klokker I | |
| 5222 | Klubbleder | 5222 | Klubbleder | 1 |
| 5188 | Konsulent | 5188 | Konsulent | 3 |
| | | 5188 | Kulturkonsulent | |
| 5142 | Kontorfullmektig | 5142 | Kontorfullmektig | 1 |
| | | 5142 | Kontorfullmektig I | |
| 5224 | Leder | 5224 | Leder | – |
| | | 5224 | Avdelingsleder | |
| | | 5224 | Driftsleder | |
| 5390 | Lærling | 5390 | Lærling | – |
| 5228 | Menighetsarbeider | 5228 | Menighetsarbeider | 1 |
| | | 5228 | Menighetsarbeider I | |
| | | 5228 | Aktivitetsleder | |
| 5235 | Menighetspedagog | 5235 | Menighetspedagog | 3 |
| 5144 | Menighetssekretær | 5144 | Menighetssekretær | 2 |
| | | 5144 | Menighetssekretær I | |
| 5133 | Miljøterapeut/-arbeider (65) | 5133 | Miljøterapeut/-arbeider (65) | 2 |
| | | 5133 | Miljøterapeut/-arbeider I (65) | |
| 5147 | Organist | 5147 | Organist | 1 |
| | | 5147 | Organist I | |
| 5244 | Organist | 5244 | Organist | 2 |
| 5183 | Organist | 5183 | Organist | 3 |
| 5198 | Pedagogisk leder | 5198 | Pedagogisk leder | 3 |
| 5226 | Prest | 5226 | Prest | – |
| 5245 | Prosjektleder | 5245 | Prosjektleder | – |
| 5149 | Renholder (65) | 5149 | Renholder (65) | 1 |
| | | 5149 | Renholder I (65) | |
| 5206 | Rådgiver | 5206 | Rådgiver | 4 |
| 5185 | Saksbehandler | 5185 | Saksbehandler | 3 |

| Stillingskoder med hovedbenevnelse | | Rapporteringsbenevnelse | | Lønns- gruppe |
|------------------------------------|--------------------|-------------------------|--------------------|------------------|
| 5103 | Sanger | 5103 | Sanger | 1 |
| 5151 | Sekretær | 5151 | Sekretær | 2 |
| | | 5151 | Sekretær I | |
| | | 5151 | Konsulent | |
| 5192 | Spesialpedagog | 5192 | Spesialpedagog | 4 |
| 5199 | Styrer v/barnehage | 5199 | Styrer v/barnehage | – |
| 5195 | Sykepleier (65) | 5195 | Sykepleier (65) | 3 |
| 5370 | Tillitsvalgt | 5370 | Tillitsvalgt | – |
| 5380 | Unge arbeidstakere | 5380 | Unge arbeidstakere | – |
| 5155 | Vaktmester | 5155 | Vaktmester | 1 |
| | | 5155 | Vaktmester I | |
| | | 5155 | Kirkevaktmester | |

(65) = Stilling med særaldersgrense 65 år

VEDLEGG 2 Vedtekter for Tjenstepensjonsordning – TPO

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

§ 1-1 Om ordningen

Disse vedtekter gjelder tjenstepensjonsordninger avtalt i HTA for KAs tariffområde – i det følgende kalt TPO. I denne ordningen fastsettes pensjonene i hovedsak som etter Lov om Statens Pensjonskasse.

§ 1-2 Avtale om tilslutning

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

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

§ 1-3 Lovregulering

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

Videre gjelder Lov av 10. juni 2005 nr. 44 om forsikringsselskaper, pensjonsforetak og deres virksomhet mv. (forsikringsloven), Lov om forsikringsavtaler av 16. juni 1989, Forskrift om pensjonsordninger for kommunalt eller fylkeskommunalt ansatte av 22. april 1997 og Forskrift om pensjonsordninger for folkevalgte i kommune eller fylkeskommune av 22. april 1997.

§ 1-4 Regulering av pensjoner

Pensjonene skal reguleres som bestemt i tariffavtale mellom KA og arbeidstakerorganisasjonene.

§ 1-5 Pensjonsytelser i krig

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

Kapittel 2 – Hvem pensjonsordningen omfatter

§ 2-1 Ved inngåelse av avtalen

Ved inngåelsen av avtalen (jf. §1-2) opptas som medlem i TPO de arbeidstakere som fyller vilkårene som er fastsatt i §§ 2-2 og 2-3, eventuelt i avtalen (jf. § 2-5). 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 pensjongivende ved beregning av alderspensjon og eventuell etterlattepensjon eller uførepensjon som kommer til utbetaling først etter at permisjonstiden er utløpt. Inntreer uførheten under permisjonen, skal tjenestetiden medregnes, selv om uførepensjonen først kommer til utbetaling etter permisjonstidens utløp.

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

I fristtiden er medlemmet sikret de samme pensjonsytelser som gjaldt før fratredelsen. Når særlige grunner gjør det rimelig, kan forsikringsgiver tillate slik premiebetaling selv om melding ikke er kommet inn før fristens utløp. Forsikringsgiver kan tillate premiebetaling for lengre tid enn 2 år når særlige grunner taler for det.

Når den egne premiebetaling etter dette punkt opphører uten at medlemskapet i TPO fortsetter gjennom arbeidsgiver, gjelder bestemmelsene i kapittel 11. Premien for frivillig medlemskap fastsettes i samsvar med den ordinære premie i ordningen.

Et medlem som ved permisjon uten lønn eller med delvis lønn betaler frivillig premie, skal innbetale slik premie direkte til forsikringsgiver innen de frister som fastsettes. Etter forfall kan det kreves renter etter Lov om forsinkelsesrente

Kapittel 3 – Unntak fra medlemskap

§ 3-1 Tjenestetid under 3 år

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

§ 3-2 Medlemskap i folketrygden

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

Kapittel 4 – Pensjonsgrunnlaget

§ 4-1 Fastsettelse av pensjonsgrunnlag

Pensjonsgrunnlaget fastsettes i hovedsak på samme måte som i Lov om Statens Pensjonskasse, ut fra fast lønn og pensjonsgivende tillegg i det arbeidsforhold som gir rett til medlemskap. Bli den ansattes lønn omregnet for å svare til folketrygdens ytelser, skal pensjonsgrunnlaget likevel ikke endres.

§ 4-2 Faste tillegg

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

§ 4-3 Gjennomsnittlig stillingsprosent

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

§ 4-4 Lønn over 12 G

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

§ 4-5 Nedgang i pensjonsgrunnlag

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

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

Denne paragrafen gjelder ikke ved beregning av 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.

Kapittel 5 – Medlemstid

§ 5-1 Tid som medregnes

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

Som medlemstid regnes også den tid medlemmet har oppebåret 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 livselskap 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.

Kapittel 6 – Aldersgrense**§ 6-1 Aldersgrense**

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

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

Kapittel 7 – Alderspensjon**§ 7-1 Vilkår for alderspensjon**

Fratrer et medlem helt eller delvis, og stillingsreduksjonen utgjør minst 10 % av full stilling, har det rett til alderspensjon beregnet etter § 7-4 a) til d) dersom

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

§ 7-2 Overgang til stilling med høyere aldersgrense

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

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

§ 7-3 Pensjonsgrunnlag

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

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 jf. HTA kapittel 2, punkt 2.3.2.

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:

- a) Har medlemmet en medlemstid på 30 år eller mer, får vedkommende full alderspensjon. Denne skal være 66 % av pensjonsgrunnlaget.
- b) Har medlemmet en medlemstid på mindre enn 30 år, skal vedkommende ha avkortet alderspensjon som utgjør så mange trettideler av full pensjon som medlemmet har medlemsår.
- c) Ved delvis fratreden (jf. § 7-1) kan det utbetales gradert alderspensjon. Dersom arbeidstakeren har opptjent all pensjon i full stilling, settes pensjonsgraden lik nedgangen i stillingsprosent. Har arbeidstakeren opptjent pensjon i stilling med deltid, beregnes først en nedgang med utgangspunkt i gjennomsnittlig stillingsprosent (jf. § 4-3). Deretter settes pensjonsgraden lik nedgangen i prosent av gjennomsnittlig stillingsprosent. Ved endelig fratreden regnes den resterende pensjon for seg.
- d) 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.

- e) Medlem eller arbeidstaker som fratrer etter fylte 65 år eller går direkte over fra avtalefestet pensjon, skal ha en alderspensjon som inntil 67 år minst utgjør pensjonen beregnet etter vedtektene for AFP i KAs tariffområde.

§ 7-5 Samtidige arbeidsforhold

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

§ 7-6 Fradrag for sykepenger

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

§ 7-7 Ny innskuddspliktig stilling

Løpende alderspensjon reduseres eller faller bort dersom pensjonisten på ny tar innskuddspliktig stilling, jf. §§ 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).

Kapittel 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. Jf. 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, jf. 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. Innskuddsfritaket 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.

Kapittel 9 – Ektefellepensjon (enkepensjon eller enkemannspensjon)

§ 9-1 Vilkår for ektefellepensjon

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

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

§ 9-2 Beregning av ektefellepensjon

a) Full årlig ektefellepensjon skal utgjøre 9 % av det pensjonsgrunnlaget som det avdøde medlemmet hadde (nettopensjon). Se likevel overgangsregler i punkt b). Med pensjonsgrunnlag menes pensjonsgrunnlag fastsatt etter reglene i kapittel 4. Er den avdødes medlemstid 30 år eller mer, ytes det full ektefellepensjon. Dersom den avdødes medlemstid er mindre enn 30 år, ytes det redusert ektefellepensjon. Pensjonen skal da utgjøre så mange trettideler av full pensjon som den avdøde har tjenestear.

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

b) Når den gjenlevende ektefellen er født før 1. juli 1950, og avdøde ble medlem i pensjonsordningen første gang før 1. juli 2000, ytes det ektefellepensjon etter denne bestemmelsen. Det samme gjelder for enker etter mannlige arbeidstakere med medlemskap i pensjonsordningen fra før 1. oktober 1976. De pensjonskasser som pr. 30.04.2004 har annen dato beholder denne. Full årlig ektefellepensjon skal utgjøre 39,6 % 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 ev. 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 1. oktober 1976 eller senere.

a) Har gjenlevende ektefelle samtidig rett til uføre- eller alderspensjon fra denne eller annen tjenestepensjonsordning, 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. Jf. § 9-2 punkt b).

- 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 medlems tid etter den ektefelle som hadde det høyeste pensjonsgrunnlag.

§ 9-6 Fraskilt ektefelle

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

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

§ 9-7 Registrert partner

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

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

Kapittel 10 – Barnepensjon

§ 10-1 Vilkår for barnepensjon

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

Pensjonen løper til utløpet av den måneden barnet fyller 20 år. Barnepensjon etter medlem som er død før 01.01.2001 løper likevel bare til utløpet av den måned barnet fyller 18 år. For disse kan forsikringsgiver tilstå hel eller delvis pensjon inntil 21 år dersom omsynet til barnets utdanning gjør det rimelig og barnet ikke forsørger seg selv og ikke har midler til det. Dør barnet tidligere, betales pensjonen til og med måneden etter døds måneden.

§ 10-2 Beregning av barnepensjon

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

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

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

Barnepensjon etter medlem som er død før 01.01.2001 beregnes likevel etter de satser og regler som gjaldt ved dødsfallet.

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

Kapittel 11 – Fratreden før aldersgrensen.

Oppsatt pensjon – fortsettelse av premiebetaling

§ 11-1 Vilkår for oppsatt pensjon

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

§ 11-2 Omfang

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

§ 11-3 Utbetaling av oppsatt pensjon

Rett til alderspensjon inntreer når aldersgrensen for den fratrådte stilling er nådd, eller alderspensjon fra Folketrygden blir utbetalt. Dersom Folketrygdpensjonen er redusert etter folketrygdloven § 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 barnepensjon inntreer når vilkårene i hhv. kapittel 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 (jf. § 5) medlemstid og den medlemstid medlemmet ville oppnådd ved aldersgrensen, likevel ikke mer enn 40 år. Mulig oppnåelig medlemstid regnes fra da medlemmet første gang ble innmeldt i pensjonsordning tilsluttet overføringsavtalen (jf. § 5-2).

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

§ 11-5 Bortfall av rett til oppsatt pensjon

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

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

§ 11-6 Melding om rettigheter

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

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

§ 11-7 Fortsettelse av medlemskap

Se forsikringsavtaleloven § 19-7.

§ 11-8 Permisjon uten lønn

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

Kapittel 12 – Utbetaling, tilbakekreving og krav om folketrygdytelser

§ 12-1 Betalingsmottaker

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

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

§ 12-2 Start og opphør av utbetaling

Alderspensjon løper fra den dag medlemmet ikke lenger oppebærer lønn. Uførepensjon løper fra det tidspunkt medlemmet ikke lenger har rett til lønn eller sykepenges. 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 fratrudd, 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 forsikringsavtaleloven § 18-1.

§ 12-4 Tilbakekreving

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

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

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

Det feilutbetalte kan trekkes i fremtidige ytelser fra TPO.

§ 12-5 Renter

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

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

§ 12-6 Foreldelse

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

§ 12-7 Krav etter folketrygdloven

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

Kapittel 13 – Premie

§ 13-1 Ansvar for betaling av premie

Forsikringstaker skal betale premien i henhold til forsikringsloven kapittel 10, Hovedtariffavtalen og disse vedtekter.

§ 13-2 Premiebetaling

1. Premie

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

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

Forsikringsgivers fellesordning for utjevning av alle premieelementene skal utgjøres minst av samtlige KAs medlemmer. Egne pensjonskasser skal utjevne premieelementene innen sitt dekningsområde.

Premien betales for den tid medlemmet oppbærer lønn for stillingen, eller hvor arbeidsgiver forskutterer sykepenger, omsorgspenger, opplæringspenger, pleiepenger, fødselspenger, svangerskaps- eller adopsjonspenger i henhold til Lov om folketrygd.

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

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

2. Premie ved redusert lønn/permisjon

I den tid medlemmet på grunn av permisjon, redusert arbeidstid eller andre forhold i tjenesten – herunder delvis arbeidsuførhet – oppbærer 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 forsikringsloven § 10-5 er inngått, og deretter forskuddsvis hvert kvartal. Det kan avtales andre forfallstidspunkter.

Dersom premien ikke betales ved forfall, skal forsikringsgiver sende nytt premievarsel med 14 dagers frist. Slikt varsel skal umiddelbart meddeles styret, jf. § 16-1. Betales ikke premien innen denne fristen, bortfaller forsikringsgivers ansvar, jf. forsikringsavtaleloven § 14-2 og forsikringsloven § 10-9. Medlemmene skal i så fall varsles individuelt ved skriftlig melding. For det enkelte medlem opphører forsikringen tidligst en måned etter at slikt varsel er gitt, eller medlemmet på annen måte er kjent med forholdet, jf. forsikringsavtaleloven § 19-6 annet ledd.

Kapittel 14 – Opphør og flytting

§ 14-1 Opphør eller flytting av pensjonsavtale

- a) Oppsigelsesfrist
Den enkelte forsikringstaker kan si opp avtalen om tilslutning til fellesordningen med tre måneders frist til opphør ved kalenderårets slutt. Endelig vedtak om flytting skal skje senest innen 1. desember. Det vises til HTA kapittel 2, pkt. 2.1.8, fjerde ledd.
- b) Flytting av pensjonsavtale
Når oppsigelse skjer i forbindelse med flytting av forsikringsavtalen til annen pensjonsinnretning gjelder forsikringsloven kapittel 11.
- c) Etterberegnet premie
Forsikringstaker skal betale eventuell etterberegnet premie for den tid medlemskapet har vart.
- d) Midler som overføres – fortsatte rettigheter hos forsikringsgiver
I den grad de rettigheter som er sikret hos forsikringsgiver ikke tilfredsstiller det krav som følger av overføringsavtalen, jf. vedtektenes § 5-2, kan forsikringsgiver kreve at forsikringstaker betaler den tilleggspremie som er nødvendig for å dekke det manglende beløp. Derved er pensjonsrettighetene hos forsikringsgiver brakt opp til de beløp som følger av vedtektene, før fortsatt regulering.

Kapittel 15 – Anke

§ 15-1 Tvist om forståelse av vedtektene

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

§ 15-2 Anke til Trygderetten

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

Kapittel 16 – Styre og administrasjon

§ 16-1 Styret

Styret består av medlemmer med personlige varamedlemmer; opptil 4 representanter fra KA med til sammen 4 stemmer, 4 representanter fra arbeidstakerorganisasjonene med til sammen 4 stemmer. Stemmetallet til organisasjonene er uavhengig av hvor mange representanter som møter. KA peker ut leder av styret, for øvrig konstituerer styret seg selv.

Styret avholder møter når lederen eller minst ett av medlemmene krever det. For at styret skal være vedtaksført må minst 1 representant fra KA og 2 fra arbeidstakerorganisasjonene være til stede.

Det skal føres protokoll fra styremøtene, som undertegnes av de medlemmer som er tilstede.

Styrets oppgaver:

- a) Avgjøre tvist om forståelsen av vedtektene etter § 15-1.
- b) Foreta justeringer av vedtektene som følge av endringer i lovverk og/eller tilsvarende ordninger i privat og statlig sektor
- c) Utarbeide forslag for tariffpartene til endringer i bestemmelsene som styret finner hensiktsmessig
- d) Følge utviklingen og forvaltningen av reglene, samt de økonomiske konsekvensene av ordningene i KA-området
- e) Vedta opplærings- og andre utviklingstiltak som styret finner hensiktsmessig innen pensjonsområdet
- f) Ha adgang til å avgi uttalelse i flyttesaker.

§ 16-2 Informasjonsplikt for forsikringsgivere

Alle forsikringsgivere som tilbyr TPO skal på skriftlig oppfordring stille statistiske data og relevante opplysninger vederlagsfritt til styrets disposisjon.

VEDLEGG 3

Vedtekter for Avtalefestet pensjon – AFP

§ 1 *Innledende bestemmelser*

- 1.1 Med avtalefestet pensjon – AFP – menes den pensjon en arbeidstaker har rett til med hjemmel i disse vedtekter. Fratreden med AFP skal være et tilbud om frivillig fratreden med pensjon.
- 1.2 Den som tar ut AFP kan ikke samtidig ta ut pensjon fra 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 § 5, pkt. 5.1.

§ 2 *Pensjonsalder*

- 2.1 Arbeidstakere som har fylt 62 år, fratrer med minst 10 % av full stilling og fyller vilkårene i § 4, har rett til avtalefestet pensjon i samsvar med § 5, punkt 5.1.
- 2.2 Medlemmer av tjenestepensjonsordninger for KA-området har rett til AFP beregnet etter reglene i pensjonsordningen, dersom de har fylt 65 år, fratrer med minst 10 % av full stilling og enten har minst 10 års medlemskap i pensjonsordningen etter fylte 50 år, eller fyller vilkårene i § 3.

§ 3 *Vilkår*

- 3.1 For å få rett til AFP må arbeidstakeren være tilsatt i lønnet arbeid fram til uttakstidspunktet. Arbeidstakere som må slutte i arbeid på grunn av sykdom anses likevel som tilsatt i hele sykepengeperioden, likevel ikke lenger enn 52 uker.
- 3.2 Arbeidstakeren må ha vært sammenhengende tilsatt i minst 20% stilling, med en pensjongivende inntekt som på årsbasis overstiger grunnbeløpet i folketrygden jf. § 4, hos samme arbeidsgiver eller annen arbeidsgiver med pensjonsordning omfattet av overføringsavtalen mellom offentlige tjenestepensjonsordninger de siste 3 år. Sammenhengende medlemskap i arbeidsgivers 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.

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

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

Se § 7, pkt. 7.3 vedrørende de som får utbetalt ytelser fra folketrygden.

- 3.4 Arbeidstakere som er tilsatt i både privat sektor og innen KAs 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 fratredelsen.

- 3.5 Arbeidstakeren må oppfylle opptjeningskravene i § 4.
- 3.6 Vilkårene i § 3, pkt. 3.1 til 3.5 gjelder ikke for pensjon beregnet etter reglene i § 5, pkt. 5.2, for de som fyller kravet om 10 års medlemskap i pensjonsordningen etter fylte 50 år, jf. § 2, pkt. 2.2.

§ 4 Opptjeningskrav

- 4.1 I tillegg til at kravene mht. alder i § 2, pkt. 2.1 og yrkesaktivitet i § 3 må være oppfylt, må vedkommende på uttakstidspunktet fylle følgende vilkår:
- 1) Arbeidstakeren må ha en pensjongivende inntekt som på årsbasis overstiger grunnbeløpet i folketrygden, og dessuten ha hatt en tilsvarende pensjongivende inntekt i året før uttaksåret.
 - 2) Arbeidstakeren må ha hatt minst 10 år med poengopptjening i folketrygden i perioden fra og med det år vedkommende fylte 50 år til og med året før uttaksåret.
 - 3) Arbeidstakeren må i de 10 beste år i perioden fra og med 1967 til og med året før uttaksåret ha hatt en gjennomsnittlig pensjongivende inntekt på minst 2 ganger folketrygdens grunnbeløp.
- 4.2 Dersom poengtall ikke er fastsatt for året før uttaksåret, fastsettes et foreløpig poengtall på grunnlag av foreliggende opplysninger om pensjongivende inntekt i det aktuelle året.

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

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

§ 5 Pensjonens sammensetting

- 5.1 Fra 62 til 67 år består AFP av grunnpensjon, tilleggspensjon/sært tillegg og et AFP-tillegg som utgjør kr 20.400 pr. år, samt eventuelt et tillegg for forsørget ektefelle. De enkelte pensjonselementer beregnes i samsvar med ordningen avtalt mellom LO og NHO.

Pensjonen kan likevel ikke overstige 70% av tidligere pensjonsgivende inntekt i folketrygden på årsbasis ved fratredelsen, jf. Sosial- og helsedepartementets forskrift av 22.05.2000, § 2.

- 5.2 Fra fylte 65 år beregnes AFP etter reglene i pensjonsordningen dersom vilkårene for dette i § 2, pkt. 2.2. er til stede og dersom det gir en høyere utbetaling enn etter § 5, pkt. 5.1.

§ 6 AFP og arbeidsinntekt

Dersom pensjonisten har pensjonsgivende inntekt etter uttaket av avtalefestet pensjon, skal pensjonen inkludert eventuelle vedtektsfestede tillegg reduseres med samme prosentsats som den nye pensjonsgivende inntekten utgjør av den tidligere pensjonsgivende inntekt. Det gjelder likevel et toleransebeløp på kr 15 000, jf. Sosial- og helsedepartementets forskrift av 22.05.2000, § 2.

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

§ 7 Virkningstidspunkt m.v.

- 7.1 AFP kan tidligst ytes fra og med kalendermåneden etter at pensjonsalder i hht. § 2 er nådd og vedkommende har satt frem krav om ytelser. Pensjon kan dog først iverksettes fra lønnsopphør. Det kan gis etterbetaling for inntil 3 kalendermåneder før den måned kravet ble satt frem, forutsatt at vilkårene ellers var oppfylt.
- 7.2 Retten til AFP faller bort fra og med kalendermåneden etter at vedkommende fyller 67 år.
- 7.3 Dersom vedkommende oppebærer rehabiliteringspenger, attføringspenger, foreløpig uførestønad, uførepensjon eller etterlattepensjon fra folketrygden,

inntreter retten til AFP tidligst fra og med kalendermåneden etter den kalendermåned ytelse som nevnt falt bort. Retten til AFP faller bort fra og med den kalendermåned vedkommende mottar slike ytelse fra folketrygden. Denne begrensning gjelder likevel ikke for AFP beregnet etter reglene i pensjonsordningen, jf. § 5, pkt. 5.2.

7.4 Med arbeidsgivers samtykke kan arbeidstakere ta ut delpensjon.

§ 8 Anke

Vedtak om ytelse fra AFP kan ankes inn for Trygderetten, jf. Lov om anke til Trygderetten av 16. desember 1966, nr. 9. Kopi av sakspapirer sendes styret, jf. vedtekter for TPO, § 16-1.

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

§ 9 Styre

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

§ 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 4

Retningslinjer for lokale forhandlinger – god forhandlingskikk

Med utgangspunkt i dette vedlegget, utformer de lokale parter retningslinjer for gjennomføring av lokale forhandlinger. Hensikten er å sikre gode prosesser slik at partene lokalt kan gjennomføre reelle forhandlinger.

Lønnspolitiske drøftinger

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

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

I drøftingsmøtet tar partene blant annet ta opp:

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

Lokale lønnsforhandlinger

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

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

- Partene lokalt nedsetter et beregningsutvalg som fastsetter pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av forhandlingene etter pkt. 4.1.
- Partene lokalt berammer tidspunkt for oversendelse av krav fra arbeidstakerorganisasjonene til arbeidsgiver.
- Organisasjonene gis anledning til å begrunne sine krav før arbeidsgiver i felles møte legger fram første tilbud.
- Første tilbud bør gjenspeile krav både fra organisasjonene og arbeidsgiver og ikke omfatte for stor del av den samlede pott.
- Tilbudet skal også omfatte eventuelle tilbud til uorganiserte, angitt på stillingskategori.

- Organisasjonene argumenterer for sine gjenstående krav før det gis ytterligere tilbud.
- Organisasjonene gis mulighet til å være oppdatert om tilbud som gis underveis, ved at også påfølgende tilbud presenteres i fellesmøter.
- Underskriving av protokoller utstår til hele potten er fordelt og organisasjonene har fått oversikt over samlet bruk av potten.

Tillitsvalgtes rett til å få faktiske opplysninger om lønnsvilkår ved lokale forhandlinger

I forbindelse med lokale lønnsforhandlinger etter HTA kapittel 3, 4 og 5 har tillitsvalgte rett til innsyn i lønnsopplysninger som er relevant for forhandlingene.

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

VEDLEGG 5 Lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid

Lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid bør inneholde:

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

VEDLEGG 6 Avtale om OU-arbeid

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

Formål

Partene er enige om å samarbeide om opplærings- og utviklingsformål med midler trukket inn fra de lokale parter, jf. HA § 12-4.

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

Trekk

Det foretas årlig et trekk fra alle arbeidsforhold som omfattes av KAs tariffavtaler. Det samlede trekket utgjør 0,14 % pr år av den registrerte grunnlønnsmassen, på tidspunktet for innsamling av data til KAs sentrale lønns- og personalregister (normalt pr 01.12). Arbeidstakernes andel er kr 160 pr årsverk pr år, og blir trukket av lønn i november hvert år. Alle fastlønte og timelønte inkludert vikariater og engasjementer av mer enn 6 mnd varighet skal trekkes.

OU-styret

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

Styret er sammensatt slik:

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

Mandat

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

- nasjonale opplæringstiltak
- forberedelse, tilrettelegging og utvikling av tiltak som kan stimulere de lokale partene til å følge opp HA § 12
- omstilling og utvikling i kirkelig område, med fokus på motivasjon, erfaringsutveksling og kvalitetssikring, gjennom bred medvirkning i prosessene
- informasjon om lov- og tariff-forhold
- tiltak som kan fremme samarbeid mellom partene.

Styret utarbeider for tariffperioden

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

Styret skal holde tariffpartene løpende informert om sitt arbeid.

Administrasjon

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

VEDLEGG 7

Hjelpetabell med lønnsatser

| Lønnsatts hel stilling | Brutto lønn | | Ord. timelønn | | Overtid pr. time | | Helge- og høytidstill. | |
|---------------------------|-------------|------------|---------------|----------|------------------|--------|------------------------|----------|
| | Årslønn | Månedslønn | 35,5 t/u | 37,5 t/u | 50 % | 100 % | 35,5 t/u | 37,5 t/u |
| 221 | 221 000 | 18 416,67 | 119,72 | 113,33 | 179,19 | 238,92 | 159,62 | 151,11 |
| 222 | 222 000 | 18 500,00 | 120,26 | 113,85 | 180,00 | 240,00 | 160,35 | 151,79 |
| 223 | 223 000 | 18 583,33 | 120,80 | 114,36 | 180,81 | 241,08 | 161,07 | 152,48 |
| 224 | 224 000 | 18 666,67 | 121,34 | 114,87 | 181,62 | 242,16 | 161,79 | 153,16 |
| 225 | 225 000 | 18 750,00 | 121,89 | 115,38 | 182,43 | 243,24 | 162,51 | 153,85 |
| 226 | 226 000 | 18 833,33 | 122,43 | 115,90 | 183,24 | 244,32 | 163,24 | 154,53 |
| 227 | 227 000 | 18 916,67 | 122,97 | 116,41 | 184,05 | 245,41 | 163,96 | 155,21 |
| 228 | 228 000 | 19 000,00 | 123,51 | 116,92 | 184,86 | 246,49 | 164,68 | 155,90 |
| 229 | 229 000 | 19 083,33 | 124,05 | 117,44 | 185,68 | 247,57 | 165,40 | 156,58 |
| 230 | 230 000 | 19 166,67 | 124,59 | 117,95 | 186,49 | 248,65 | 166,12 | 157,26 |
| 231 | 231 000 | 19 250,00 | 125,14 | 118,46 | 187,30 | 249,73 | 166,85 | 157,95 |
| 232 | 232 000 | 19 333,33 | 125,68 | 118,97 | 188,11 | 250,81 | 167,57 | 158,63 |
| 233 | 233 000 | 19 416,67 | 126,22 | 119,49 | 188,92 | 251,89 | 168,29 | 159,32 |
| 234 | 234 000 | 19 500,00 | 126,76 | 120,00 | 189,73 | 252,97 | 169,01 | 160,00 |
| 235 | 235 000 | 19 583,33 | 127,30 | 120,51 | 190,54 | 254,05 | 169,74 | 160,68 |
| 236 | 236 000 | 19 666,67 | 127,84 | 121,03 | 191,35 | 255,14 | 170,46 | 161,37 |
| 237 | 237 000 | 19 750,00 | 128,39 | 121,54 | 192,16 | 256,22 | 171,18 | 162,05 |
| 238 | 238 000 | 19 833,33 | 128,93 | 122,05 | 192,97 | 257,30 | 171,90 | 162,74 |
| 239 | 239 000 | 19 916,67 | 129,47 | 122,56 | 193,78 | 258,38 | 172,63 | 163,42 |
| 240 | 240 000 | 20 000,00 | 130,01 | 123,08 | 194,59 | 259,46 | 173,35 | 164,10 |
| 241 | 241 000 | 20 083,33 | 130,55 | 123,59 | 195,41 | 260,54 | 174,07 | 164,79 |
| 242 | 242 000 | 20 166,67 | 131,09 | 124,10 | 196,22 | 261,62 | 174,79 | 165,47 |
| 243 | 243 000 | 20 250,00 | 131,64 | 124,62 | 197,03 | 262,70 | 175,51 | 166,15 |
| 244 | 244 000 | 20 333,33 | 132,18 | 125,13 | 197,84 | 263,78 | 176,24 | 166,84 |
| 245 | 245 000 | 20 416,67 | 132,72 | 125,64 | 198,65 | 264,86 | 176,96 | 167,52 |
| 246 | 246 000 | 20 500,00 | 133,26 | 126,15 | 199,46 | 265,95 | 177,68 | 168,21 |
| 247 | 247 000 | 20 583,33 | 133,80 | 126,67 | 200,27 | 267,03 | 178,40 | 168,89 |
| 248 | 248 000 | 20 666,67 | 134,34 | 127,18 | 201,08 | 268,11 | 179,13 | 169,57 |
| 249 | 249 000 | 20 750,00 | 134,89 | 127,69 | 201,89 | 269,19 | 179,85 | 170,26 |
| 250 | 250 000 | 20 833,33 | 135,43 | 128,21 | 202,70 | 270,27 | 180,57 | 170,94 |
| 251 | 251 000 | 20 916,67 | 135,97 | 128,72 | 203,51 | 271,35 | 181,29 | 171,62 |
| 252 | 252 000 | 21 000,00 | 136,51 | 129,23 | 204,32 | 272,43 | 182,02 | 172,31 |
| 253 | 253 000 | 21 083,33 | 137,05 | 129,74 | 205,14 | 273,51 | 182,74 | 172,99 |
| 254 | 254 000 | 21 166,67 | 137,59 | 130,26 | 205,95 | 274,59 | 183,46 | 173,68 |
| 255 | 255 000 | 21 250,00 | 138,14 | 130,77 | 206,76 | 275,68 | 184,18 | 174,36 |

| Lønnsatts hel stilling | Brutto lønn | | Ord. timelønn | | Overtid pr. time | | Helge- og høytidstill. | |
|---------------------------|-------------|------------|---------------|----------|------------------|--------|------------------------|----------|
| | Årslønn | Månedslønn | 35,5 t/u | 37,5 t/u | 50 % | 100 % | 35,5 t/u | 37,5 t/u |
| 256 | 256 000 | 21 333,33 | 138,68 | 131,28 | 207,57 | 276,76 | 184,90 | 175,04 |
| 257 | 257 000 | 21 416,67 | 139,22 | 131,79 | 208,38 | 277,84 | 185,63 | 175,73 |
| 258 | 258 000 | 21 500,00 | 139,76 | 132,31 | 209,19 | 278,92 | 186,35 | 176,41 |
| 259 | 259 000 | 21 583,33 | 140,30 | 132,82 | 210,00 | 280,00 | 187,07 | 177,09 |
| 260 | 260 000 | 21 666,67 | 140,85 | 133,33 | 210,81 | 281,08 | 187,79 | 177,78 |
| 261 | 261 000 | 21 750,00 | 141,39 | 133,85 | 211,62 | 282,16 | 188,52 | 178,46 |
| 262 | 262 000 | 21 833,33 | 141,93 | 134,36 | 212,43 | 283,24 | 189,24 | 179,15 |
| 263 | 263 000 | 21 916,67 | 142,47 | 134,87 | 213,24 | 284,32 | 189,96 | 179,83 |
| 264 | 264 000 | 22 000,00 | 143,01 | 135,38 | 214,05 | 285,41 | 190,68 | 180,51 |
| 265 | 265 000 | 22 083,33 | 143,55 | 135,90 | 214,86 | 286,49 | 191,40 | 181,20 |
| 266 | 266 000 | 22 166,67 | 144,10 | 136,41 | 215,68 | 287,57 | 192,13 | 181,88 |
| 267 | 267 000 | 22 250,00 | 144,64 | 136,92 | 216,49 | 288,65 | 192,85 | 182,56 |
| 268 | 268 000 | 22 333,33 | 145,18 | 137,44 | 217,30 | 289,73 | 193,57 | 183,25 |
| 269 | 269 000 | 22 416,67 | 145,72 | 137,95 | 218,11 | 290,81 | 194,29 | 183,93 |
| 270 | 270 000 | 22 500,00 | 146,26 | 138,46 | 218,92 | 291,89 | 195,02 | 184,62 |
| 271 | 271 000 | 22 583,33 | 146,80 | 138,97 | 219,73 | 292,97 | 195,74 | 185,30 |
| 272 | 272 000 | 22 666,67 | 147,35 | 139,49 | 220,54 | 294,05 | 196,46 | 185,98 |
| 273 | 273 000 | 22 750,00 | 147,89 | 140,00 | 221,35 | 295,14 | 197,18 | 186,67 |
| 274 | 274 000 | 22 833,33 | 148,43 | 140,51 | 222,16 | 296,22 | 197,91 | 187,35 |
| 275 | 275 000 | 22 916,67 | 148,97 | 141,03 | 222,97 | 297,30 | 198,63 | 188,03 |
| 276 | 276 000 | 23 000,00 | 149,51 | 141,54 | 223,78 | 298,38 | 199,35 | 188,72 |
| 277 | 277 000 | 23 083,33 | 150,05 | 142,05 | 224,59 | 299,46 | 200,07 | 189,40 |
| 278 | 278 000 | 23 166,67 | 150,60 | 142,56 | 225,41 | 300,54 | 200,79 | 190,09 |
| 279 | 279 000 | 23 250,00 | 151,14 | 143,08 | 226,22 | 301,62 | 201,52 | 190,77 |
| 280 | 280 000 | 23 333,33 | 151,68 | 143,59 | 227,03 | 302,70 | 202,24 | 191,45 |
| 281 | 281 000 | 23 416,67 | 152,22 | 144,10 | 227,84 | 303,78 | 202,96 | 192,14 |
| 282 | 282 000 | 23 500,00 | 152,76 | 144,62 | 228,65 | 304,86 | 203,68 | 192,82 |
| 283 | 283 000 | 23 583,33 | 153,30 | 145,13 | 229,46 | 305,95 | 204,41 | 193,50 |
| 284 | 284 000 | 23 666,67 | 153,85 | 145,64 | 230,27 | 307,03 | 205,13 | 194,19 |
| 285 | 285 000 | 23 750,00 | 154,39 | 146,15 | 231,08 | 308,11 | 205,85 | 194,87 |
| 286 | 286 000 | 23 833,33 | 154,93 | 146,67 | 231,89 | 309,19 | 206,57 | 195,56 |
| 287 | 287 000 | 23 916,67 | 155,47 | 147,18 | 232,70 | 310,27 | 207,30 | 196,24 |
| 288 | 288 000 | 24 000,00 | 156,01 | 147,69 | 233,51 | 311,35 | 208,02 | 196,92 |
| 289 | 289 000 | 24 083,33 | 156,55 | 148,21 | 234,32 | 312,43 | 208,74 | 197,61 |
| 290 | 290 000 | 24 166,67 | 157,10 | 148,72 | 235,14 | 313,51 | 209,46 | 198,29 |
| 291 | 291 000 | 24 250,00 | 157,64 | 149,23 | 235,95 | 314,59 | 210,18 | 198,97 |
| 292 | 292 000 | 24 333,33 | 158,18 | 149,74 | 236,76 | 315,68 | 210,91 | 199,66 |
| 293 | 293 000 | 24 416,67 | 158,72 | 150,26 | 237,57 | 316,76 | 211,63 | 200,34 |
| 294 | 294 000 | 24 500,00 | 159,26 | 150,77 | 238,38 | 317,84 | 212,35 | 201,03 |
| 295 | 295 000 | 24 583,33 | 159,80 | 151,28 | 239,19 | 318,92 | 213,07 | 201,71 |

| Lønnsatts hel stilling | Brutto lønn | | Ord. timelønn | | Overtid pr. time | | Helge- og høytidstill. | |
|---------------------------|-------------|------------|---------------|----------|------------------|--------|------------------------|----------|
| | Årslønn | Månedslønn | 35,5 t/u | 37,5 t/u | 50 % | 100 % | 35,5 t/u | 37,5 t/u |
| 296 | 296 000 | 24 666,67 | 160,35 | 151,79 | 240,00 | 320,00 | 213,80 | 202,39 |
| 297 | 297 000 | 24 750,00 | 160,89 | 152,31 | 240,81 | 321,08 | 214,52 | 203,08 |
| 298 | 298 000 | 24 833,33 | 161,43 | 152,82 | 241,62 | 322,16 | 215,24 | 203,76 |
| 299 | 299 000 | 24 916,67 | 161,97 | 153,33 | 242,43 | 323,24 | 215,96 | 204,44 |
| 300 | 300 000 | 25 000,00 | 162,51 | 153,85 | 243,24 | 324,32 | 216,68 | 205,13 |
| 301 | 301 000 | 25 083,33 | 163,06 | 154,36 | 244,05 | 325,41 | 217,41 | 205,81 |
| 302 | 302 000 | 25 166,67 | 163,60 | 154,87 | 244,86 | 326,49 | 218,13 | 206,50 |
| 303 | 303 000 | 25 250,00 | 164,14 | 155,38 | 245,68 | 327,57 | 218,85 | 207,18 |
| 304 | 304 000 | 25 333,33 | 164,68 | 155,90 | 246,49 | 328,65 | 219,57 | 207,86 |
| 305 | 305 000 | 25 416,67 | 165,22 | 156,41 | 247,30 | 329,73 | 220,30 | 208,55 |
| 306 | 306 000 | 25 500,00 | 165,76 | 156,92 | 248,11 | 330,81 | 221,02 | 209,23 |
| 307 | 307 000 | 25 583,33 | 166,31 | 157,44 | 248,92 | 331,89 | 221,74 | 209,91 |
| 308 | 308 000 | 25 666,67 | 166,85 | 157,95 | 249,73 | 332,97 | 222,46 | 210,60 |
| 309 | 309 000 | 25 750,00 | 167,39 | 158,46 | 250,54 | 334,05 | 223,19 | 211,28 |
| 310 | 310 000 | 25 833,33 | 167,93 | 158,97 | 251,35 | 335,14 | 223,91 | 211,97 |
| 311 | 311 000 | 25 916,67 | 168,47 | 159,49 | 252,16 | 336,22 | 224,63 | 212,65 |
| 312 | 312 000 | 26 000,00 | 169,01 | 160,00 | 252,97 | 337,30 | 225,35 | 213,33 |
| 313 | 313 000 | 26 083,33 | 169,56 | 160,51 | 253,78 | 338,38 | 226,07 | 214,02 |
| 314 | 314 000 | 26 166,67 | 170,10 | 161,03 | 254,59 | 339,46 | 226,80 | 214,70 |
| 315 | 315 000 | 26 250,00 | 170,64 | 161,54 | 255,41 | 340,54 | 227,52 | 215,38 |
| 316 | 316 000 | 26 333,33 | 171,18 | 162,05 | 256,22 | 341,62 | 228,24 | 216,07 |
| 317 | 317 000 | 26 416,67 | 171,72 | 162,56 | 257,03 | 342,70 | 228,96 | 216,75 |
| 318 | 318 000 | 26 500,00 | 172,26 | 163,08 | 257,84 | 343,78 | 229,69 | 217,44 |
| 319 | 319 000 | 26 583,33 | 172,81 | 163,59 | 258,65 | 344,86 | 230,41 | 218,12 |
| 320 | 320 000 | 26 666,67 | 173,35 | 164,10 | 259,46 | 345,95 | 231,13 | 218,80 |
| 321 | 321 000 | 26 750,00 | 173,89 | 164,62 | 260,27 | 347,03 | 231,85 | 219,49 |
| 322 | 322 000 | 26 833,33 | 174,43 | 165,13 | 261,08 | 348,11 | 232,57 | 220,17 |
| 323 | 323 000 | 26 916,67 | 174,97 | 165,64 | 261,89 | 349,19 | 233,30 | 220,85 |
| 324 | 324 000 | 27 000,00 | 175,51 | 166,15 | 262,70 | 350,27 | 234,02 | 221,54 |
| 325 | 325 000 | 27 083,33 | 176,06 | 166,67 | 263,51 | 351,35 | 234,74 | 222,22 |
| 326 | 326 000 | 27 166,67 | 176,60 | 167,18 | 264,32 | 352,43 | 235,46 | 222,91 |
| 327 | 327 000 | 27 250,00 | 177,14 | 167,69 | 265,14 | 353,51 | 236,19 | 223,59 |
| 328 | 328 000 | 27 333,33 | 177,68 | 168,21 | 265,95 | 354,59 | 236,91 | 224,27 |
| 329 | 329 000 | 27 416,67 | 178,22 | 168,72 | 266,76 | 355,68 | 237,63 | 224,96 |
| 330 | 330 000 | 27 500,00 | 178,76 | 169,23 | 267,57 | 356,76 | 238,35 | 225,64 |
| 331 | 331 000 | 27 583,33 | 179,31 | 169,74 | 268,38 | 357,84 | 239,08 | 226,32 |
| 332 | 332 000 | 27 666,67 | 179,85 | 170,26 | 269,19 | 358,92 | 239,80 | 227,01 |
| 333 | 333 000 | 27 750,00 | 180,39 | 170,77 | 270,00 | 360,00 | 240,52 | 227,69 |
| 334 | 334 000 | 27 833,33 | 180,93 | 171,28 | 270,81 | 361,08 | 241,24 | 228,38 |
| 335 | 335 000 | 27 916,67 | 181,47 | 171,79 | 271,62 | 362,16 | 241,96 | 229,06 |

| Lønnsatts hel stilling | Brutto lønn | | Ord. timelønn | | Overtid pr. time | | Helge- og høytidstill. | |
|---------------------------|-------------|------------|---------------|----------|------------------|--------|------------------------|----------|
| | Årslønn | Månedslønn | 35,5 t/u | 37,5 t/u | 50 % | 100 % | 35,5 t/u | 37,5 t/u |
| 336 | 336 000 | 28 000,00 | 182,02 | 172,31 | 272,43 | 363,24 | 242,69 | 229,74 |
| 337 | 337 000 | 28 083,33 | 182,56 | 172,82 | 273,24 | 364,32 | 243,41 | 230,43 |
| 338 | 338 000 | 28 166,67 | 183,10 | 173,33 | 274,05 | 365,41 | 244,13 | 231,11 |
| 339 | 339 000 | 28 250,00 | 183,64 | 173,85 | 274,86 | 366,49 | 244,85 | 231,79 |
| 340 | 340 000 | 28 333,33 | 184,18 | 174,36 | 275,68 | 367,57 | 245,58 | 232,48 |
| 341 | 341 000 | 28 416,67 | 184,72 | 174,87 | 276,49 | 368,65 | 246,30 | 233,16 |
| 342 | 342 000 | 28 500,00 | 185,27 | 175,38 | 277,30 | 369,73 | 247,02 | 233,85 |
| 343 | 343 000 | 28 583,33 | 185,81 | 175,90 | 278,11 | 370,81 | 247,74 | 234,53 |
| 344 | 344 000 | 28 666,67 | 186,35 | 176,41 | 278,92 | 371,89 | 248,47 | 235,21 |
| 345 | 345 000 | 28 750,00 | 186,89 | 176,92 | 279,73 | 372,97 | 249,19 | 235,90 |
| 346 | 346 000 | 28 833,33 | 187,43 | 177,44 | 280,54 | 374,05 | 249,91 | 236,58 |
| 347 | 347 000 | 28 916,67 | 187,97 | 177,95 | 281,35 | 375,14 | 250,63 | 237,26 |
| 348 | 348 000 | 29 000,00 | 188,52 | 178,46 | 282,16 | 376,22 | 251,35 | 237,95 |
| 349 | 349 000 | 29 083,33 | 189,06 | 178,97 | 282,97 | 377,30 | 252,08 | 238,63 |
| 350 | 350 000 | 29 166,67 | 189,60 | 179,49 | 283,78 | 378,38 | 252,80 | 239,32 |
| 351 | 351 000 | 29 250,00 | 190,14 | 180,00 | 284,59 | 379,46 | 253,52 | 240,00 |
| 352 | 352 000 | 29 333,33 | 190,68 | 180,51 | 285,41 | 380,54 | 254,24 | 240,68 |
| 353 | 353 000 | 29 416,67 | 191,22 | 181,03 | 286,22 | 381,62 | 254,97 | 241,37 |
| 354 | 354 000 | 29 500,00 | 191,77 | 181,54 | 287,03 | 382,70 | 255,69 | 242,05 |
| 355 | 355 000 | 29 583,33 | 192,31 | 182,05 | 287,84 | 383,78 | 256,41 | 242,74 |
| 356 | 356 000 | 29 666,67 | 192,85 | 182,56 | 288,65 | 384,86 | 257,13 | 243,42 |
| 357 | 357 000 | 29 750,00 | 193,39 | 183,08 | 289,46 | 385,95 | 257,85 | 244,10 |
| 358 | 358 000 | 29 833,33 | 193,93 | 183,59 | 290,27 | 387,03 | 258,58 | 244,79 |
| 359 | 359 000 | 29 916,67 | 194,47 | 184,10 | 291,08 | 388,11 | 259,30 | 245,47 |
| 360 | 360 000 | 30 000,00 | 195,02 | 184,62 | 291,89 | 389,19 | 260,02 | 246,15 |
| 361 | 361 000 | 30 083,33 | 195,56 | 185,13 | 292,70 | 390,27 | 260,74 | 246,84 |
| 362 | 362 000 | 30 166,67 | 196,10 | 185,64 | 293,51 | 391,35 | 261,47 | 247,52 |
| 363 | 363 000 | 30 250,00 | 196,64 | 186,15 | 294,32 | 392,43 | 262,19 | 248,21 |
| 364 | 364 000 | 30 333,33 | 197,18 | 186,67 | 295,14 | 393,51 | 262,91 | 248,89 |
| 365 | 365 000 | 30 416,67 | 197,72 | 187,18 | 295,95 | 394,59 | 263,63 | 249,57 |
| 366 | 366 000 | 30 500,00 | 198,27 | 187,69 | 296,76 | 395,68 | 264,36 | 250,26 |
| 367 | 367 000 | 30 583,33 | 198,81 | 188,21 | 297,57 | 396,76 | 265,08 | 250,94 |
| 368 | 368 000 | 30 666,67 | 199,35 | 188,72 | 298,38 | 397,84 | 265,80 | 251,62 |
| 369 | 369 000 | 30 750,00 | 199,89 | 189,23 | 299,19 | 398,92 | 266,52 | 252,31 |
| 370 | 370 000 | 30 833,33 | 200,43 | 189,74 | 300,00 | 400,00 | 267,24 | 252,99 |
| 371 | 371 000 | 30 916,67 | 200,98 | 190,26 | 300,81 | 401,08 | 267,97 | 253,68 |
| 372 | 372 000 | 31 000,00 | 201,52 | 190,77 | 301,62 | 402,16 | 268,69 | 254,36 |
| 373 | 373 000 | 31 083,33 | 202,06 | 191,28 | 302,43 | 403,24 | 269,41 | 255,04 |
| 374 | 374 000 | 31 166,67 | 202,60 | 191,79 | 303,24 | 404,32 | 270,13 | 255,73 |
| 375 | 375 000 | 31 250,00 | 203,14 | 192,31 | 304,05 | 405,41 | 270,86 | 256,41 |

| Lønnsatts hel stilling | Brutto lønn | | Ord. timelønn | | Overtid pr. time | | Helge- og høytidstill. | |
|---------------------------|-------------|------------|---------------|----------|------------------|--------|------------------------|----------|
| | Årslønn | Månedslønn | 35,5 t/u | 37,5 t/u | 50 % | 100 % | 35,5 t/u | 37,5 t/u |
| 376 | 376 000 | 31 333,33 | 203,68 | 192,82 | 304,86 | 406,49 | 271,58 | 257,09 |
| 377 | 377 000 | 31 416,67 | 204,23 | 193,33 | 305,68 | 407,57 | 272,30 | 257,78 |
| 378 | 378 000 | 31 500,00 | 204,77 | 193,85 | 306,49 | 408,65 | 273,02 | 258,46 |
| 379 | 379 000 | 31 583,33 | 205,31 | 194,36 | 307,30 | 409,73 | 273,75 | 259,15 |
| 380 | 380 000 | 31 666,67 | 205,85 | 194,87 | 308,11 | 410,81 | 274,47 | 259,83 |
| 381 | 381 000 | 31 750,00 | 206,39 | 195,38 | 308,92 | 411,89 | 275,19 | 260,51 |
| 382 | 382 000 | 31 833,33 | 206,93 | 195,90 | 309,73 | 412,97 | 275,91 | 261,20 |
| 383 | 383 000 | 31 916,67 | 207,48 | 196,41 | 310,54 | 414,05 | 276,63 | 261,88 |
| 384 | 384 000 | 32 000,00 | 208,02 | 196,92 | 311,35 | 415,14 | 277,36 | 262,56 |
| 385 | 385 000 | 32 083,33 | 208,56 | 197,44 | 312,16 | 416,22 | 278,08 | 263,25 |
| 386 | 386 000 | 32 166,67 | 209,10 | 197,95 | 312,97 | 417,30 | 278,80 | 263,93 |
| 387 | 387 000 | 32 250,00 | 209,64 | 198,46 | 313,78 | 418,38 | 279,52 | 264,62 |
| 388 | 388 000 | 32 333,33 | 210,18 | 198,97 | 314,59 | 419,46 | 280,25 | 265,30 |
| 389 | 389 000 | 32 416,67 | 210,73 | 199,49 | 315,41 | 420,54 | 280,97 | 265,98 |
| 390 | 390 000 | 32 500,00 | 211,27 | 200,00 | 316,22 | 421,62 | 281,69 | 266,67 |
| 391 | 391 000 | 32 583,33 | 211,81 | 200,51 | 317,03 | 422,70 | 282,41 | 267,35 |
| 392 | 392 000 | 32 666,67 | 212,35 | 201,03 | 317,84 | 423,78 | 283,13 | 268,03 |
| 393 | 393 000 | 32 750,00 | 212,89 | 201,54 | 318,65 | 424,86 | 283,86 | 268,72 |
| 394 | 394 000 | 32 833,33 | 213,43 | 202,05 | 319,46 | 425,95 | 284,58 | 269,40 |
| 395 | 395 000 | 32 916,67 | 213,98 | 202,56 | 320,27 | 427,03 | 285,30 | 270,09 |
| 396 | 396 000 | 33 000,00 | 214,52 | 203,08 | 321,08 | 428,11 | 286,02 | 270,77 |
| 397 | 397 000 | 33 083,33 | 215,06 | 203,59 | 321,89 | 429,19 | 286,75 | 271,45 |
| 398 | 398 000 | 33 166,67 | 215,60 | 204,10 | 322,70 | 430,27 | 287,47 | 272,14 |
| 399 | 399 000 | 33 250,00 | 216,14 | 204,62 | 323,51 | 431,35 | 288,19 | 272,82 |
| 400 | 400 000 | 33 333,33 | 216,68 | 205,13 | 324,32 | 432,43 | 288,91 | 273,50 |
| 401 | 401 000 | 33 416,67 | 217,23 | 205,64 | 325,14 | 433,51 | 289,64 | 274,19 |
| 402 | 402 000 | 33 500,00 | 217,77 | 206,15 | 325,95 | 434,59 | 290,36 | 274,87 |
| 403 | 403 000 | 33 583,33 | 218,31 | 206,67 | 326,76 | 435,68 | 291,08 | 275,56 |
| 404 | 404 000 | 33 666,67 | 218,85 | 207,18 | 327,57 | 436,76 | 291,80 | 276,24 |
| 405 | 405 000 | 33 750,00 | 219,39 | 207,69 | 328,38 | 437,84 | 292,52 | 276,92 |
| 406 | 406 000 | 33 833,33 | 219,93 | 208,21 | 329,19 | 438,92 | 293,25 | 277,61 |
| 407 | 407 000 | 33 916,67 | 220,48 | 208,72 | 330,00 | 440,00 | 293,97 | 278,29 |
| 408 | 408 000 | 34 000,00 | 221,02 | 209,23 | 330,81 | 441,08 | 294,69 | 278,97 |
| 409 | 409 000 | 34 083,33 | 221,56 | 209,74 | 331,62 | 442,16 | 295,41 | 279,66 |
| 410 | 410 000 | 34 166,67 | 222,10 | 210,26 | 332,43 | 443,24 | 296,14 | 280,34 |
| 411 | 411 000 | 34 250,00 | 222,64 | 210,77 | 333,24 | 444,32 | 296,86 | 281,03 |
| 412 | 412 000 | 34 333,33 | 223,19 | 211,28 | 334,05 | 445,41 | 297,58 | 281,71 |
| 413 | 413 000 | 34 416,67 | 223,73 | 211,79 | 334,86 | 446,49 | 298,30 | 282,39 |
| 414 | 414 000 | 34 500,00 | 224,27 | 212,31 | 335,68 | 447,57 | 299,02 | 283,08 |
| 415 | 415 000 | 34 583,33 | 224,81 | 212,82 | 336,49 | 448,65 | 299,75 | 283,76 |

| Lønnsatts hel stilling | Brutto lønn | | Ord. timelønn | | Overtid pr. time | | Helge- og høytidstill. | |
|---------------------------|-------------|------------|---------------|----------|------------------|--------|------------------------|----------|
| | Årslønn | Månedslønn | 35,5 t/u | 37,5 t/u | 50 % | 100 % | 35,5 t/u | 37,5 t/u |
| 416 | 416 000 | 34 666,67 | 225,35 | 213,33 | 337,30 | 449,73 | 300,47 | 284,44 |
| 417 | 417 000 | 34 750,00 | 225,89 | 213,85 | 338,11 | 450,81 | 301,19 | 285,13 |
| 418 | 418 000 | 34 833,33 | 226,44 | 214,36 | 338,92 | 451,89 | 301,91 | 285,81 |
| 419 | 419 000 | 34 916,67 | 226,98 | 214,87 | 339,73 | 452,97 | 302,64 | 286,50 |
| 420 | 420 000 | 35 000,00 | 227,52 | 215,38 | 340,54 | 454,05 | 303,36 | 287,18 |
| 421 | 421 000 | 35 083,33 | 228,06 | 215,90 | 341,35 | 455,14 | 304,08 | 287,86 |
| 422 | 422 000 | 35 166,67 | 228,60 | 216,41 | 342,16 | 456,22 | 304,80 | 288,55 |
| 423 | 423 000 | 35 250,00 | 229,14 | 216,92 | 342,97 | 457,30 | 305,53 | 289,23 |
| 424 | 424 000 | 35 333,33 | 229,69 | 217,44 | 343,78 | 458,38 | 306,25 | 289,91 |
| 425 | 425 000 | 35 416,67 | 230,23 | 217,95 | 344,59 | 459,46 | 306,97 | 290,60 |
| 426 | 426 000 | 35 500,00 | 230,77 | 218,46 | 345,41 | 460,54 | 307,69 | 291,28 |
| 427 | 427 000 | 35 583,33 | 231,31 | 218,97 | 346,22 | 461,62 | 308,41 | 291,97 |
| 428 | 428 000 | 35 666,67 | 231,85 | 219,49 | 347,03 | 462,70 | 309,14 | 292,65 |
| 429 | 429 000 | 35 750,00 | 232,39 | 220,00 | 347,84 | 463,78 | 309,86 | 293,33 |
| 430 | 430 000 | 35 833,33 | 232,94 | 220,51 | 348,65 | 464,86 | 310,58 | 294,02 |
| 431 | 431 000 | 35 916,67 | 233,48 | 221,03 | 349,46 | 465,95 | 311,30 | 294,70 |
| 432 | 432 000 | 36 000,00 | 234,02 | 221,54 | 350,27 | 467,03 | 312,03 | 295,38 |
| 433 | 433 000 | 36 083,33 | 234,56 | 222,05 | 351,08 | 468,11 | 312,75 | 296,07 |
| 434 | 434 000 | 36 166,67 | 235,10 | 222,56 | 351,89 | 469,19 | 313,47 | 296,75 |
| 435 | 435 000 | 36 250,00 | 235,64 | 223,08 | 352,70 | 470,27 | 314,19 | 297,44 |
| 436 | 436 000 | 36 333,33 | 236,19 | 223,59 | 353,51 | 471,35 | 314,92 | 298,12 |
| 437 | 437 000 | 36 416,67 | 236,73 | 224,10 | 354,32 | 472,43 | 315,64 | 298,80 |
| 438 | 438 000 | 36 500,00 | 237,27 | 224,62 | 355,14 | 473,51 | 316,36 | 299,49 |
| 439 | 439 000 | 36 583,33 | 237,81 | 225,13 | 355,95 | 474,59 | 317,08 | 300,17 |
| 440 | 440 000 | 36 666,67 | 238,35 | 225,64 | 356,76 | 475,68 | 317,80 | 300,85 |
| 441 | 441 000 | 36 750,00 | 238,89 | 226,15 | 357,57 | 476,76 | 318,53 | 301,54 |
| 442 | 442 000 | 36 833,33 | 239,44 | 226,67 | 358,38 | 477,84 | 319,25 | 302,22 |
| 443 | 443 000 | 36 916,67 | 239,98 | 227,18 | 359,19 | 478,92 | 319,97 | 302,91 |
| 444 | 444 000 | 37 000,00 | 240,52 | 227,69 | 360,00 | 480,00 | 320,69 | 303,59 |
| 445 | 445 000 | 37 083,33 | 241,06 | 228,21 | 360,81 | 481,08 | 321,42 | 304,27 |
| 446 | 446 000 | 37 166,67 | 241,60 | 228,72 | 361,62 | 482,16 | 322,14 | 304,96 |
| 447 | 447 000 | 37 250,00 | 242,15 | 229,23 | 362,43 | 483,24 | 322,86 | 305,64 |
| 448 | 448 000 | 37 333,33 | 242,69 | 229,74 | 363,24 | 484,32 | 323,58 | 306,32 |
| 449 | 449 000 | 37 416,67 | 243,23 | 230,26 | 364,05 | 485,41 | 324,30 | 307,01 |
| 450 | 450 000 | 37 500,00 | 243,77 | 230,77 | 364,86 | 486,49 | 325,03 | 307,69 |
| 451 | 451 000 | 37 583,33 | 244,31 | 231,28 | 365,68 | 487,57 | 325,75 | 308,38 |
| 452 | 452 000 | 37 666,67 | 244,85 | 231,79 | 366,49 | 488,65 | 326,47 | 309,06 |
| 453 | 453 000 | 37 750,00 | 245,40 | 232,31 | 367,30 | 489,73 | 327,19 | 309,74 |
| 454 | 454 000 | 37 833,33 | 245,94 | 232,82 | 368,11 | 490,81 | 327,92 | 310,43 |
| 455 | 455 000 | 37 916,67 | 246,48 | 233,33 | 368,92 | 491,89 | 328,64 | 311,11 |

| Lønnsatts hel stilling | Brutto lønn | | Ord. timelønn | | Overtid pr. time | | Helge- og høytidstill. | |
|---------------------------|-------------|------------|---------------|----------|------------------|--------|------------------------|----------|
| | Årslønn | Månedslønn | 35,5 t/u | 37,5 t/u | 50 % | 100 % | 35,5 t/u | 37,5 t/u |
| 456 | 456 000 | 38 000,00 | 247,02 | 233,85 | 369,73 | 492,97 | 329,36 | 311,79 |
| 457 | 457 000 | 38 083,33 | 247,56 | 234,36 | 370,54 | 494,05 | 330,08 | 312,48 |
| 458 | 458 000 | 38 166,67 | 248,10 | 234,87 | 371,35 | 495,14 | 330,81 | 313,16 |
| 459 | 459 000 | 38 250,00 | 248,65 | 235,38 | 372,16 | 496,22 | 331,53 | 313,85 |
| 460 | 460 000 | 38 333,33 | 249,19 | 235,90 | 372,97 | 497,30 | 332,25 | 314,53 |
| 461 | 461 000 | 38 416,67 | 249,73 | 236,41 | 373,78 | 498,38 | 332,97 | 315,21 |
| 462 | 462 000 | 38 500,00 | 250,27 | 236,92 | 374,59 | 499,46 | 333,69 | 315,90 |
| 463 | 463 000 | 38 583,33 | 250,81 | 237,44 | 375,41 | 500,54 | 334,42 | 316,58 |
| 464 | 464 000 | 38 666,67 | 251,35 | 237,95 | 376,22 | 501,62 | 335,14 | 317,26 |
| 465 | 465 000 | 38 750,00 | 251,90 | 238,46 | 377,03 | 502,70 | 335,86 | 317,95 |
| 466 | 466 000 | 38 833,33 | 252,44 | 238,97 | 377,84 | 503,78 | 336,58 | 318,63 |
| 467 | 467 000 | 38 916,67 | 252,98 | 239,49 | 378,65 | 504,86 | 337,31 | 319,32 |
| 468 | 468 000 | 39 000,00 | 253,52 | 240,00 | 379,46 | 505,95 | 338,03 | 320,00 |
| 469 | 469 000 | 39 083,33 | 254,06 | 240,51 | 380,27 | 507,03 | 338,75 | 320,68 |
| 470 | 470 000 | 39 166,67 | 254,60 | 241,03 | 381,08 | 508,11 | 339,47 | 321,37 |
| 471 | 471 000 | 39 250,00 | 255,15 | 241,54 | 381,89 | 509,19 | 340,20 | 322,05 |
| 472 | 472 000 | 39 333,33 | 255,69 | 242,05 | 382,70 | 510,27 | 340,92 | 322,74 |
| 473 | 473 000 | 39 416,67 | 256,23 | 242,56 | 383,51 | 511,35 | 341,64 | 323,42 |
| 474 | 474 000 | 39 500,00 | 256,77 | 243,08 | 384,32 | 512,43 | 342,36 | 324,10 |
| 475 | 475 000 | 39 583,33 | 257,31 | 243,59 | 385,14 | 513,51 | 343,08 | 324,79 |
| 476 | 476 000 | 39 666,67 | 257,85 | 244,10 | 385,95 | 514,59 | 343,81 | 325,47 |
| 477 | 477 000 | 39 750,00 | 258,40 | 244,62 | 386,76 | 515,68 | 344,53 | 326,15 |
| 478 | 478 000 | 39 833,33 | 258,94 | 245,13 | 387,57 | 516,76 | 345,25 | 326,84 |
| 479 | 479 000 | 39 916,67 | 259,48 | 245,64 | 388,38 | 517,84 | 345,97 | 327,52 |
| 480 | 480 000 | 40 000,00 | 260,02 | 246,15 | 389,19 | 518,92 | 346,70 | 328,21 |
| 481 | 481 000 | 40 083,33 | 260,56 | 246,67 | 390,00 | 520,00 | 347,42 | 328,89 |
| 482 | 482 000 | 40 166,67 | 261,11 | 247,18 | 390,81 | 521,08 | 348,14 | 329,57 |
| 483 | 483 000 | 40 250,00 | 261,65 | 247,69 | 391,62 | 522,16 | 348,86 | 330,26 |
| 484 | 484 000 | 40 333,33 | 262,19 | 248,21 | 392,43 | 523,24 | 349,58 | 330,94 |
| 485 | 485 000 | 40 416,67 | 262,73 | 248,72 | 393,24 | 524,32 | 350,31 | 331,62 |
| 486 | 486 000 | 40 500,00 | 263,27 | 249,23 | 394,05 | 525,41 | 351,03 | 332,31 |
| 487 | 487 000 | 40 583,33 | 263,81 | 249,74 | 394,86 | 526,49 | 351,75 | 332,99 |
| 488 | 488 000 | 40 666,67 | 264,36 | 250,26 | 395,68 | 527,57 | 352,47 | 333,68 |
| 489 | 489 000 | 40 750,00 | 264,90 | 250,77 | 396,49 | 528,65 | 353,20 | 334,36 |
| 490 | 490 000 | 40 833,33 | 265,44 | 251,28 | 397,30 | 529,73 | 353,92 | 335,04 |
| 491 | 491 000 | 40 916,67 | 265,98 | 251,79 | 398,11 | 530,81 | 354,64 | 335,73 |
| 492 | 492 000 | 41 000,00 | 266,52 | 252,31 | 398,92 | 531,89 | 355,36 | 336,41 |
| 493 | 493 000 | 41 083,33 | 267,06 | 252,82 | 399,73 | 532,97 | 356,09 | 337,09 |
| 494 | 494 000 | 41 166,67 | 267,61 | 253,33 | 400,54 | 534,05 | 356,81 | 337,78 |
| 495 | 495 000 | 41 250,00 | 268,15 | 253,85 | 401,35 | 535,14 | 357,53 | 338,46 |

| Lønnsatts hel stilling | Brutto lønn | | Ord. timelønn | | Overtid pr. time | | Helge- og høytidstill. | |
|---------------------------|-------------|------------|---------------|----------|------------------|--------|------------------------|----------|
| | Årslønn | Månedslønn | 35,5 t/u | 37,5 t/u | 50 % | 100 % | 35,5 t/u | 37,5 t/u |
| 496 | 496 000 | 41 333,33 | 268,69 | 254,36 | 402,16 | 536,22 | 358,25 | 339,15 |
| 497 | 497 000 | 41 416,67 | 269,23 | 254,87 | 402,97 | 537,30 | 358,97 | 339,83 |
| 498 | 498 000 | 41 500,00 | 269,77 | 255,38 | 403,78 | 538,38 | 359,70 | 340,51 |
| 499 | 499 000 | 41 583,33 | 270,31 | 255,90 | 404,59 | 539,46 | 360,42 | 341,20 |
| 500 | 500 000 | 41 666,67 | 270,86 | 256,41 | 405,41 | 540,54 | 361,14 | 341,88 |
| 501 | 501 000 | 41 750,00 | 271,40 | 256,92 | 406,22 | 541,62 | 361,86 | 342,56 |
| 502 | 502 000 | 41 833,33 | 271,94 | 257,44 | 407,03 | 542,70 | 362,59 | 343,25 |
| 503 | 503 000 | 41 916,67 | 272,48 | 257,95 | 407,84 | 543,78 | 363,31 | 343,93 |
| 504 | 504 000 | 42 000,00 | 273,02 | 258,46 | 408,65 | 544,86 | 364,03 | 344,62 |
| 505 | 505 000 | 42 083,33 | 273,56 | 258,97 | 409,46 | 545,95 | 364,75 | 345,30 |
| 506 | 506 000 | 42 166,67 | 274,11 | 259,49 | 410,27 | 547,03 | 365,47 | 345,98 |
| 507 | 507 000 | 42 250,00 | 274,65 | 260,00 | 411,08 | 548,11 | 366,20 | 346,67 |
| 508 | 508 000 | 42 333,33 | 275,19 | 260,51 | 411,89 | 549,19 | 366,92 | 347,35 |
| 509 | 509 000 | 42 416,67 | 275,73 | 261,03 | 412,70 | 550,27 | 367,64 | 348,03 |
| 510 | 510 000 | 42 500,00 | 276,27 | 261,54 | 413,51 | 551,35 | 368,36 | 348,72 |
| 511 | 511 000 | 42 583,33 | 276,81 | 262,05 | 414,32 | 552,43 | 369,09 | 349,40 |
| 512 | 512 000 | 42 666,67 | 277,36 | 262,56 | 415,14 | 553,51 | 369,81 | 350,09 |
| 513 | 513 000 | 42 750,00 | 277,90 | 263,08 | 415,95 | 554,59 | 370,53 | 350,77 |
| 514 | 514 000 | 42 833,33 | 278,44 | 263,59 | 416,76 | 555,68 | 371,25 | 351,45 |
| 515 | 515 000 | 42 916,67 | 278,98 | 264,10 | 417,57 | 556,76 | 371,98 | 352,14 |
| 516 | 516 000 | 43 000,00 | 279,52 | 264,62 | 418,38 | 557,84 | 372,70 | 352,82 |
| 517 | 517 000 | 43 083,33 | 280,07 | 265,13 | 419,19 | 558,92 | 373,42 | 353,50 |
| 518 | 518 000 | 43 166,67 | 280,61 | 265,64 | 420,00 | 560,00 | 374,14 | 354,19 |
| 519 | 519 000 | 43 250,00 | 281,15 | 266,15 | 420,81 | 561,08 | 374,86 | 354,87 |
| 520 | 520 000 | 43 333,33 | 281,69 | 266,67 | 421,62 | 562,16 | 375,59 | 355,56 |
| 521 | 521 000 | 43 416,67 | 282,23 | 267,18 | 422,43 | 563,24 | 376,31 | 356,24 |
| 522 | 522 000 | 43 500,00 | 282,77 | 267,69 | 423,24 | 564,32 | 377,03 | 356,92 |
| 523 | 523 000 | 43 583,33 | 283,32 | 268,21 | 424,05 | 565,41 | 377,75 | 357,61 |
| 524 | 524 000 | 43 666,67 | 283,86 | 268,72 | 424,86 | 566,49 | 378,48 | 358,29 |
| 525 | 525 000 | 43 750,00 | 284,40 | 269,23 | 425,68 | 567,57 | 379,20 | 358,97 |
| 526 | 526 000 | 43 833,33 | 284,94 | 269,74 | 426,49 | 568,65 | 379,92 | 359,66 |
| 527 | 527 000 | 43 916,67 | 285,48 | 270,26 | 427,30 | 569,73 | 380,64 | 360,34 |
| 528 | 528 000 | 44 000,00 | 286,02 | 270,77 | 428,11 | 570,81 | 381,37 | 361,03 |
| 529 | 529 000 | 44 083,33 | 286,57 | 271,28 | 428,92 | 571,89 | 382,09 | 361,71 |
| 530 | 530 000 | 44 166,67 | 287,11 | 271,79 | 429,73 | 572,97 | 382,81 | 362,39 |
| 531 | 531 000 | 44 250,00 | 287,65 | 272,31 | 430,54 | 574,05 | 383,53 | 363,08 |
| 532 | 532 000 | 44 333,33 | 288,19 | 272,82 | 431,35 | 575,14 | 384,25 | 363,76 |
| 533 | 533 000 | 44 416,67 | 288,73 | 273,33 | 432,16 | 576,22 | 384,98 | 364,44 |
| 534 | 534 000 | 44 500,00 | 289,27 | 273,85 | 432,97 | 577,30 | 385,70 | 365,13 |
| 535 | 535 000 | 44 583,33 | 289,82 | 274,36 | 433,78 | 578,38 | 386,42 | 365,81 |