

Brukerhåndbok for arbeidsgivere

Med pensjonsordning i KLP



KLP

FOR
DAGENE
SOM
KOMMER

Innhold

I	Hvem pensjonsordningene i KLP omfatter	7
I - 1	Generelt	7
	<i>Dommen i Arbeidsretten 21. juni 2013</i>	8
I - 2	Spesielle stillinger	11
	Vakt på vaktrom	11
	Beredskapsvakt	11
	Branntjenesten	12
	Ansatte som følger skoleåret	13
	Lærlinger	13
	Fagpersonale ved PP-kontor og lærere / musikkskolelærere	13
I - 3	Arbeidstakere med sykdom eller skade	14
I - 4	Ansatte på sysselsettingstiltak for yrkeshemmede / arbeidsledige	14
I - 5	Arbeidstakere som avtjener militærtjeneste	15
I - 6	Arbeidstakere med flere deltidsstillinger samtidig	15
	Samme arbeidsgiver og samme pensjonsordning	15
	Samme arbeidsgiver, men forskjellige pensjonsordninger	15
I - 7	Arbeidstakere med permisjon	18
I - 8	Leger og sykepleiere	19
I - 9	Arbeidstakere som får alderspensjon	19
	Pensjonistlønn	21
I - 10	Arbeidstakere med løpende attførings- eller uførepensjon	22
I - 11	Unntatt fra medlemskap	22
	Arbeidstakere som ikke er medlemmer av folketrygden	23
	<i>Arbeidstakere som mottar pensjonistlønn</i>	23
II	Rutiner for innmelding, endringsmelding og utmelding	24
	MMR - Manuell meldingsrutine	24
	EMR eller KMR - Nettpensjon	24
	KLP Kundeside	25
	Generelt	25
II - 1	Føringsinstruks for meldinger til KLP	26
	Innmelding	26
	Oversikt over innmeldingsreglene	27
	Nærmere om innmelding etter Vedtektenes § 2-2	
	arbeidstakere som skal meldes inn fra ansettelsesdatoen	28

	Nærmere om innmelding etter Vedtektenes § 2-3	29
	arbeidstakere som skal meldes inn fra den første i kvartalet	
	Arbeidstakere som begynner i fast stilling midt i et kvartal	32
	og har ekstratimer samme kvartal	33
	Endringsdato	33
	Endringer med tilbakevirkende kraft	33
	Endring av forsikringstakernummer	33
	Utmeldingsdato	34
	Oversikt over utmeldingsreglene	35
	Nærmere om utmelding etter Vedtektenes § 2-2	36
	Nærmere om utmelding etter Vedtektenes § 2-3	36
	Arbeidstakere som slutter i fast stilling midt i et	
	kvartal og har ekstratimer samme kvartal	37
	Stillingskode og aldersgrense	38
	Hovedlønn	40
	Tilleggslønn/pensjonsgivende tillegg	40
	Deltidsprosent eller stillingsprosent	41
	Nærmere beskrivelse av den avtalte løsningen	42
III	Pensjonsgrunnlaget	44
III - 1	Tilleggslønn/Pensjonsgivende tillegg	44
	Bakgrunn for gjeldende regler	44
	Konsekvenser ved innrapportering av varierende beløp	45
	Sykehusleger	46
III - 2	Seniorpolitiske tiltak	46
III - 3	Midlertidig opprykk	47
III - 4	Regulering av pensjonsgrunnlaget kort tid før pensjonsalderen	47
III - 5	Lønnsøkninger gitt i tariffoppgjørene	47
IV	Medlemstid i pensjonsordningen	48
IV - 1	Generelt	48
	Oppretting av feil	48
IV - 2	Tidligere medlemskap i KLP	52
IV - 3	Ansettelsestid før arbeidsgivers tilslutning til	
	kommunal tjenstepensjonsordning i KLP	52
IV - 4	Medlemskap i interimsordningen i KLP	52
IV - 5	Frivillig medlemskap under permisjon	53

V	Medlemskap i flere offentlige pensjonsordninger	
	- Overføringsavtalen	53
	Sikringsordning	54
VI	Aldersgrense	54
VI - 1	Aldersgrensens betydning	54
VI - 2	Hvilken aldersgrense gjelder	55
VI - 3	Når kan alderspensjonen eller AFP tas ut	56
	Arbeidsgiver bør påse følgende	57
VI - 4	Arbeid utover aldersgrensen	58
VII	Hvilke pensjonsrettigheter kan pensjonsordningen gi	58
VII - 1	Søknad om alderspensjon - eller AFP	59
	Utbetalingstidspunkt	60
	Fast ansatte som er innmeldt etter reglene i § 2-2	60
	Midlertidig ansatte som er innmeldt etter reglene i § 2-3	60
	Gradert/delvis alderspensjon eller AFP	62
	Gjeninntreden etter uttak av hel Alderspensjon eller AFP	62
	Etteroppgjør for AFP-pensjonistene	63
VII - 2	Søknad om uføre-/attføringspensjon	63
	Revurdering av uføre-/attføringspensjon	65
VII - 3	Etterlattepensjon (enke-/enkemannspensjon og barnepensjon)	65
VIII	Rettigheter ved fratreden før pensjonsalderen	
	- oppsatt pensjon	66
IX	Premiebetaling, tidligpensjon og finansiering	
	av reguleringspremien	68
IX - 1	Forsikringspremie	68
	Medlemsinnskudd	68
	Bruttogarantitilskudd	69
	Rentegarantipremie	69
IX - 2	Tidligpensjon	70
	1. Selvrisiko	70
	2. 100 % utjevning	71
	3. 50 % utjevning	71
	Selvrisiko krever likviditet	71
	Fremtidige endringer i valg av tidligpensjonsløsning	71
IX - 3	Beskrivelse av hvordan engangspremier belastes ved	72
	100 % selvrisiko og 50 % utjevning	72

	Avgang med AFP før 65 år	72
	Avgang med AFP mellom 65 og 67 år	73
	Avgang med pensjon etter 85-årsregelen	73
IX - 4	Reguleringspremien	74
	Finansiering av pensjonsreguleringen	74
IX - 5	Premiefastsettelse	75
IX - 6	Premiebelastning	75
	Arbeidsgivers plikt til å betale premie i sykepenge- perioden følger av forsikringsvilkårenes §12 femte ledd	75
IX - 7	Premiefritak	76
IX - 8	Premiebetaling	77
IX - 9	Innbetaling av premie	77
IX - 10	Etterskuddsrente	78
IX - 11	Kontotyper	78
X	Frivillig medlemskap eller fortsettelsesforsikring	78
X - 1	Generelt	78
X - 2	Frivillig medlemskap ved permisjon	78
X - 3	Premiebetaling for frivillig medlemskap ved permisjon	79
X - 4	Fortsatt pensjonsforsikring ved endelig fratreden	79
X - 5	Servicepensjoner fra KLP	80
XI	Andre tilbud til arbeidsgivere og medlemmer	80
XI - 1	For arbeidsgivere	80
	Skadeforsikring	80
	Lån til kommuner og virksomheter	80
	Kapitalforvaltning og Fondsforvaltning	81
XI - 2	For medlemmer	81
	Forsikring	81
	Banktjenester; innskudd og lån	81
	Aksje- og rentefond	81
XII	Hvem svarer på hva i KLP	81
	Bilag 1 - Aldersgrenser i KLP	83
	Oversikt over stillinger med særaldersgrense	84
	Kommentarer til de stillingskodene som er merket med stjerner	87
	Stikkordregister	90

I Hvem pensjonsordningene i KLP omfatter

I - 1 Generelt

I KLP gjelder de samme vedtekter og forsikringsvilkår (for Offentlig tjenestepensjon i KLP) for kommuner og bedrifter, helseforetak og fylkeskommuner, selv om de er i tre ulike risikofellesskap. Det innebærer at disse tre fellesordningene følger samme regelverk, men har ulike premie- og tilskuddsatser.

Bestemmelsene om innmelding i disse pensjonsordningene i KLP følger av vedtektene for Offentlig tjenestepensjon, kap. 2. *Vedtektene dekker de avtalte opptaksbestemmelsene i KS, KA og Spekters tariffområder. **

Historikk for minstekravene for medlemskap er tatt inn under punkt IV-1. Se ellers tidligere utgaver av brukerhåndboken (tidligere kalt arbeidsgiverveiledningen) for detaljer om tidligere regler, eller ta kontakt med KLP for å finne frem til gjeldende bestemmelser i aktuelle tidsrom.

For sykepleierne gjelder lov om pensjonsordning for sykepleiere (22. juni 1962 nr. 12). Opptaksbestemmelsene er stort sett identiske med det som gjelder for Offentlig tjenestepensjon i KLP, og er beskrevet i lovens § 2 og 3, samt i styrevedtak og tariffavtalene. Avvik er spesielt kommentert i denne brukerhåndboken. Hvilke arbeidsgivere som har plikt eller anledning til å melde sine sykepleiere inn i pensjonsordningen fremgår av lovens § 1. Se punkt I-8.

For sykehusleger gjelder egne vedtekter og forsikringsvilkår. Også for disse er opptaksbestemmelsene stort sett identiske med de som gjelder for øvrige ordninger innen offentlig tjenestepensjon i KLP. Avvik er spesielt kommentert i denne brukerhåndboken.

**) Vedtektene er per oktober 2013 ikke tilpasset dom i arbeidsretten den 21. juni. Endringer i Brukerhåndboka som følge av endringene i innmeldingsreglene 1.4.2013 og de direkte konsekvensene av dommen er skrevet i kursiv i denne midlertidige utgaven av Brukerhåndboka. Om det som følge av dommen blir fastsatt en ny nedre grense og om reglene om å legge sammen småstillinger faller bort vet vi ikke før partene er blitt enige om hvordan fremtidige regler skal se ut.*

Hvem som er omfattet av pensjonsordningene fremgår av vedtektenes § 2-2 og 2-3. Hovedregelen er at fast ansatte med minst 14 timer per uke uten ekstratimer, meldes inn den dagen de begynner i stillingen og ut igjen dagen etter de slutter. Andre skal meldes inn og ut for hele kvartal ut fra en gjennomsnittlig stillingsprosent. Minstegrensen for medlemskap for disse er satt til 168 timer i kvartalet.

Det er nylig skjedd to omfattende endringer i disse reglene:

- 1. Tariffavtalene om pensjon for kommuner og fylkeskommuner, kirkelige arbeidsgivere og helseforetakene ble endret ved tariffoppgjøret 2012 med virkning fra 1.4.2013. Timer hos forskjellige arbeidsgivere skal etter dette legges sammen for oppnåelse av minstekrav til medlemskap. Endringen skal derfor gjennomføres for alle som er omfattet av tariffavtalene for KS, KA eller Spekters helses tariffområde.*
- 2. Den 21. juni 2013 falt en dom i Arbeidsretten hvor tariffavtalens nedre grense for medlemskap i pensjonsordningen ble ansett som ugyldig. Parter i saken var LO/Fagforbundet og KS.*

Verken endringen i tariffavtalen fra 1.4. eller dommen i Arbeidsretten gjelder for pensjonsordningen for sykepleiere. Nedre grense for medlemskap i lov-festede pensjonsordninger kan kun endres ved lovendring

I Føringinstruksene i Kap II er konsekvensene av disse to endringene kommentert, så langt KLP er kjent med dem. Informasjon ved nye avklaringer vil bli lagt inn på klp.no fortløpende.

Dommen i Arbeidsretten 21. juni 2013

I en arbeidsrettssak mellom Fagforbundet/LO og KS avsa Arbeidsretten den 21. juni følgende dom om minstegrensen for medlemskap:

«Bestemmelsen i Hovedtariffavtalen kap. 2 pkt. 2.1.1 om at 14 timers gjennom-snittlig ukentlig arbeidstid er et vilkår for innmelding eller opprettholdelse av medlemskap i pensjonsordning, er ugyldig.»

Inntil nye regler er på plass gjelder ingen nedre grense for medlemskap i KS tariffområde, mens det fortsatt er reglene fra 1. april som gjelder for andre tariffområder. KS tariffområde omfatter kommuner, fylkeskommuner og bedrifter som er medlemmer i KS Bedrift.

Som følge av dommen skal alle ansatte hos arbeidsgivere i KS tariffområde meldes inn i fellesordningen, uavhengig av hvor få timer de jobber. (Unntatt sykepleiere) Grensen mellom fast ansatte som skal meldes inn den dagen de begynner og ut igjen når de slutter, og de som skal meldes inn og ut for hele kvartal er derimot ikke endret.

Endringene i tariffavtalene 1.4.2013

Vedtektene for Offentlig tjenestepensjon i KLP ble endret fra 1.4.2013.

Ordlyden ble endret for å gjøre bestemmelsen klarere og for å få med hva som skal gjelde for de som jobber hos flere arbeidsgivere samtidig. § 2-2 og 2-3 lyder slik fra 1.4.2013:

§ 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 faste arbeidsforhold hos samme arbeidsgiver, skal sees under ett for oppfyllelse av minstekravet til medlemskap. Samlet stillingsprosent hos samme arbeidsgiver kan ikke overstige 100 %.

Andre arbeidsforhold skal meldes inn etter reglene i § 2-3.

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

Andre arbeidstakere som i løpet av et kvartal til sammen har arbeidet i minst 168 timer hos samme eller flere arbeidsgivere, skal etterinnmeldes for hele kvartalet. De skal da meldes inn på grunnlag av en gjennomsnittlig stillingsprosent for hele kvartalet. Det tas likevel ikke hensyn til stillingsprosent som overstiger 100 % hos den enkelte arbeidsgiver, og overtidsarbeid skal ikke medregnes.

Når arbeidsforholdene er hos forskjellige arbeidsgivere meldes de inn hos den enkelte arbeidsgiver ut fra gjennomsnittlig stillingsprosent hos den enkelte arbeidsgiver.

Som følge av dommen i Arbeidsretten den 21. juni 2013 må vedtektene endres igjen når avklaringer foreligger.

Oppfølgingen av vedtektene fra 1.4 krever aktiv medvirkning fra arbeidstakernes side, hvis de jobber hos flere arbeidsgivere.

Arbeidsgivere som ikke er omfattet av tariffavtalene i KS, Spekter eller KA kan reservere seg mot endringen.

Arbeidsgivere som er bundet av disse tariffavtalene kan reservere seg mot at stillingene skal sees på tvers av tariffområdene. Tariffpartenes anbefalinger om å se stillingene på tvers av tariffområdene ble gitt før dommen i arbeidsretten forelå.

OBS! For arbeidstakere som får utbetalt attførings- / uførepensjon fra KLP, gjelder ingen nedre grense for medlemskap hvis de fortsatt jobber hos samme arbeidsgiver. Les mer om dette under kapittel I-10.

Hvordan de forskjellige stillingsvarianter skal meldes inn til KLP er beskrevet under II - 1 (Føringsinstruks for meldinger til KLP).

Enkelte arbeidsgivere har individuell avtale med KLP som inneholder andre opptaksbestemmelser enn de som følger av vedtektenes 2-2 og 2-3. Arbeidsgiver er selv ansvarlig for at slike avvikende opptaksvilkår ikke er i strid med gjeldende forskrifter og tariffavtale.

I det etterfølgende har vi tatt utgangspunkt i de generelle vedtektsbestemmelsene som gjelder for nesten alle som har offentlig tjenestepensjon i KLP.

De avtalte opptaksvilkår er bindende for arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidsgiver er ansvarlig for at arbeidstakere blir riktig innmeldt. En arbeidstaker som skulle ha vært tatt opp i pensjonsordningen har rett til pensjon og arbeidsgiver har pensjonsansvaret hvis vedkommende ikke er blitt riktig meldt inn.

Enkelte arbeidstakere er unntatt fra medlemskap. Se nærmere om dette under kapittel I-11.

I - 2 Spesielle stillinger

Vakt på vaktrom

Vakt på vaktrom teller med i arbeidstiden fullt ut selv om det regnes som passiv arbeidstid. Ansatte skal derfor meldes inn hvis det reelle timetallet oppfyller minstekravet, selv om lønna bare er $1/3$. Se Hovedtariffavtalens kapittel 1, punkt 4.3.1 og arbeidsmiljølovens § 10-4, samt kommentarer til de som har flere arbeidsgivere og konsekvensene av dommen i Arbeidsretten nedenfor.

Eksempel:

Hvilende nattevakt med gjennomsnittlig 2 dager i uka og hver vakt på 7 timer tilsier innmelding. Minstekravet om 14 arbeidstimer i uka er her oppfylt, selv om lønna bare er $1/3$.

Ved innmelding må de innrapporteres med en stillingsprosent som er fastsatt ut fra hvor stor del av full lønn de mottar. Hvis de er ansatt i full stilling med $1/3$ lønn skal de altså innrapporteres med 33,33 % stilling. Dette er nødvendig for at pensjonsberegningen skal bli korrekt.

Beredskapsvakt

Beredskapsvakt (tidligere hjemmevakt) teller ikke med som arbeidstid for oppfylning av minstekravet for innmelding i pensjonsordningen. Vaktene godtgjøres ved avspasering, økonomisk kompensasjon eller en kombinasjon. Se likevel neste avsnitt «Branntjenesten».

Når det er avtalt at beredskapsvakt ikke skal inngå i arbeidstiden (se arbeidsmiljølovens § 10-4, tredje ledd), kan det i lokal tariffavtale avtales at godtgjørelsen for beredskapsvakt skal omgjøres til tilleggslønn. Det er en betingelse at beredskapsvaktordningen da etableres som en fast og varig ordning, og at beredskapsvakten er knyttet til en pensjongsgivende stilling.

Når en godtgjørelse på denne måten gjøres om til et pensjongsgivende tillegg vil de økte pensjonsforpliktelsene bli belastet arbeidsgiver som en del av reguleringskostnadene. Økningen i pensjonsgrunnlaget får virkning for all tidligere medlemstid.

Branntjenesten

For branntjenesten gjelder særavtale om lønns- og arbeidsforhold for beredskaps- og innsatsstyrken i brann- og redningstjenesten. Den har en egen pensjonsbestemmelse fra 1.1.2009:

SFS 2404 punkt 4.5 Pensjonsgivende tillegg

«Pensjonsgivende tillegg

Faste og variable godtgjørelser etter denne særavtale er pensjonsgivende for arbeidstakere som går inn under pensjonsordningen. Godtgjørelsene gis som årsbeløp og utbetales på samme måte som ordinær lønn, jf. HTA Kap. 3 pkt.3.7. Overtidsbetaling, risikotillegg og ekstra tillegg som skyldes helge- og høytidsdager er ikke pensjonsgivende.»

Det er de vanlige innmeldingsreglene som gjelder også for ansatte i brann-tjenesten. De som er ansatt som deltidsmannskap har vanligvis små stillinger, og fram til 1.4.2013 var det derfor kun de som hadde en hovedstilling hos samme arbeidsgiver som skulle meldes inn i pensjonsordningen.

Flere arbeidsgivere

Fra 1.4.2013 skal arbeidstidene i deltidbranntjeneste hos en arbeidsgiver legges sammen med arbeidstimer hos andre arbeidsgivere som er omfattet av de samme innmeldingsreglene. Se føringsinstruks i kap. II-1.

Konsekvenser av dommen i Arbeidsretten

Dommen medfører at også alle ansatte i deltidbranntjenesten skal meldes inn i pensjonsordningen, forutsatt at de er ansatt hos en arbeidsgiver som er medlem av KS eller KS Bedrift.

For de som jobber i et interkommunalt brannvesen og allerede er innmeldt gjennom kommunen hvor de har sin hovedstilling, og som har fått med seg brannstillingen gjennom det medlemskapet, er det opp til de to arbeidsgiverne å finne hvordan de vil forholde seg til dommen. Arbeidstakerne er allerede sikret og de kan dermed velge å fortsette med den tidligere avtalen, eller avvikle den på et tidspunkt de blir enige om. Uansett vil det være fornuftig å vente til eventuelle nye innmeldingsregler er på plass.

Før 1.1.2009 var det ikke sentralt tariffavtalt at godtgjørelse for beredskaps-vakt skulle være pensjonsgivende. Det var derimot tariffavtalt at den faste deltidbrannstillingen skulle være pensjonsgivende. Disse kunne innrapporteres som økt stillingsprosent slik at samlet stilling oversteg 100 %, eller som tilleggslønn.

For de som ikke overstiger 100 % stilling legges stillingsprosent i hovedstillingen og brannstillingen sammen og innrapporteres som en stilling. Dette anbefales også som en overgangsordning for de som overstiger 100 %, dersom det ble gjort slik før 2009. Andre godtgjørelser som ble pensjonsgivende fra 1.1.2009 omregnes til tilleggslønn som beskrevet i SFS 2404.

Arbeidsgivere som tidligere har innrapportert beredskapsvakt som økt stillingsprosent anbefales eventuelt å endre dette med tilbakevirkende kraft. Hvis ikke blir de samme tilleggene gjort pensjonsgivende både som økt stillingsprosent og som tilleggslønn. Ta i så fall kontakt med KLP.

Ansatte som følger skoleåret

For stillinger i barnehage, familiebarnehage, skole og SFO, som følger skoleåret kan årslønnen etter lokal avtale reduseres med inntil 11 %. Det kan lokalt også avtales annen prosentvis lønnsreduksjon dersom arbeidsårets lengde tilsier det. De skal meldes inn med en stillingsprosent som svarer til den reduserte årslønnen. Dette gjelder også de som er ansatt i full stilling og har sammenheng med at innrapporteringen må gjøres slik for at pensjonsberegningen skal bli riktig.

Lærlinger

Lærlinger skal ikke meldes inn i pensjonsordningen. Dette unntaket følger av Hovedtariffavtalens kapittel 6 punkt 6.1.15. Vi forutsetter at dette også gjelder i andre tariffområder med mindre noe annet er særskilt uttalt i tariffavtale.

Fagpersonale ved PP-kontor og lærere/musikkskolelærere

Fra 1. juli 2001 ble det bestemt at flere stillinger hos samme arbeidsgiver skal ses under ett, også når de er knyttet til forskjellige pensjonsordninger. Se nærmere om disse reglene under punkt I-6.

Før 1. juli 2001 gjaldt det særregler for fagpersonale ved PP-kontor og lærere/musikkskolelærere hvis de også var ansatt i lærerstilling. Statens Pensjonskasse hadde en tilsvarende regel om at de kunne meldes inn for samlet stilling der. Dette medførte at arbeidsgiver kunne velge.

Dersom vedkommende har flere kommunale stillinger hos forskjellige arbeidsgivere som musikkskolelærer eller ved PP-kontor, skal de nå meldes inn i pensjonsordningen som følge av de nye innmeldingsreglene fra 1.4, og dommen i Arbeidsretten fra 21. juni eller fra 1.7. 2013 – Se innledningen og Kap II.

Tidligere praksis er beskrevet under I-6 – Arbeidstakere med flere deltidsstillinger samtidig – Forskjellige arbeidsgivere.

I - 3 Arbeidstakere med sykdom eller skade

Det er ingen betingelse for medlemskap i offentlig tjenstepensjonsordning i KLP at arbeidstakeren ikke har noen sykdom eller skade ved innmeldingen.

En arbeidstaker som begynner i en 50 % stilling og har 50 % uførepensjon fra folketrygden skal meldes inn i pensjonsordningen med sin faktiske stilling. Enhver arbeidsdyktig arbeidstaker blir derfor medlem uten hensyn til helse-tilstanden.

Av denne grunn gjelder en innskrenkning i retten til uførepensjon ved senere uførhet. Arbeidsuførhet som inntreffer innen to år fra innmeldingen og som skyldes sykdom/skade som var til stede på innmeldingstidspunktet, gir ikke rett til uførepensjon eller premiefritak. Denne innskrenkningen gjelder bare hvis medlemmet kjente til sykdommen/skaden.

De samme karensreglene gjelder ved utvidelse av deltidsstillinger og ved lønnsforhøyelse som ikke skyldes automatisk virkende lønnsregulativ, eller en alminnelig lønnsregulering.

I - 4 Ansatte på sysselsettingstiltak for yrkeshemmede/ arbeidsledige

Fra 01.01.2005 ble det tatt inn krav i forsikringsavtalen og forsikringsvilkårene i KLP om at en arbeidstaker på sysselsettingstiltak må være helt arbeidsdyktig i stillingen for å meldes inn i pensjonsordningen.

En sysselsatt som arbeidsgiver mottar refusjon for i form av 100 % uførepensjon, skal altså ikke meldes inn i pensjonsordningen i KLP.

For de som mottar delvis lønn og delvis uførepensjon fra folketrygden, skal den del av stillingen som arbeidsgiver utbetaler lønn for innrapporteres som pensjonsgivende til KLP.

KLP anbefaler at alle som mottar full lønn, og arbeidsgiver mottar refusjon fra NAV, behandles på samme måte. Følgelig bør de meldes inn i pensjonsordningen i KLP med den del av stillingen det betales lønn for. Lønnen med fradrag av refusjonen settes som pensjonsgrunnlag. Stillingsprosent fastsettes ut fra hvor stor del av full lønn som dekkes av arbeidsgiver etter fradrag for refusjonen. Det anbefales også å ta inn i arbeidsavtalen med den enkelte om de er omfattet av tariffavtalen og om de skal være med i pensjonsordningen eller ikke.

I - 5 Arbeidstakere som avtjener militærtjeneste

Arbeidstakere som får 1/3 lønn under militærtjeneste iht. de generelle bestemmelser i Hovedtariffavtalens Kap 1 § 9, skal ikke meldes ut av pensjonsordningen. Disse skal fortsatt være innmeldt i pensjonsordningen med sin ordinære lønn som pensjonsgrunnlag. Arbeidsgiver skal fortsette å betale ordinær premie basert på hele pensjonsgrunnlaget.

I - 6 Arbeidstakere med flere deltidsstillinger samtidig

Samme arbeidsgiver og samme pensjonsordning

For arbeidstakere som har flere stillinger hos samme arbeidsgiver skal disse ses under ett. Dette gjelder både for vurdering av oppfyllelse av opptakskravene og for maksimering til 100 % stilling.

Både samlet hovedlønn og samlet tilleggslønn må meldes til KLP, ut fra den samlede stillingsprosenten som oppgis til KLP. Se nærmere om dette under punkt II-1. Merarbeid og ekstravakter skal telle med som pensjongivende. Slikt arbeid skal meldes inn som økt stillingsprosent, men ikke med mer enn 100 % stilling til sammen. (Unntak for deltidsansatte i branntjenesten, se punkt I.2.) Vær oppmerksom på at timer det betales overtidstillegg for er unntatt og ikke skal medregnes som pensjongivende.

Samme arbeidsgiver, men forskjellige pensjonsordninger

Med virkning fra 01.07.2001 skal arbeidstakere som har flere stillinger hos samme arbeidsgiver ses under ett, også når stillingene hører hjemme i hver sin pensjonskasse. Dette kan gjelde en lærerstilling i Statens pensjonskasse kombinert med stilling i barnehage, skolefritidsordning eller miljøarbeider som hører hjemme i KLP. Disse skal meldes inn i en av pensjonsordningene for sin samlede stilling, og opparbeide pensjonsrettigheter etter reglene i den ordningen de blir meldt inn i.

Når en person har to eller flere stillinger samtidig hos samme arbeidsgiver, men med forskjellige pensjonsordninger, skal alle stillingene meldes inn i samme pensjonsordning. Dette gjelder selv om de enkelte stillingene isolert er under minstegrensen for innmelding i pensjonsordningen, men forutsetningen er at summen av stillingene tilfredsstillende minstegrensen. Samlet medlemskap skal ikke overstige 100 %. Så lenge vedkommende er meldt inn i en pensjonsordning med flere stillinger, skal senere endringer ikke medføre melding til annen pensjonsordning. Se likevel unntak beskrevet under punkt D.

Om de da skal meldes inn i KLP eller Statens Pensjonskasse, avgjøres ut fra følgende:

- A) Når en arbeidstaker først er innmeldt i en pensjonsordning for en stilling, skal også det/de neste ansettelsesforhold meldes inn der.
- B) Når en arbeidstaker begynner i to eller flere stillinger samtidig, og disse hver for seg hører hjemme i forskjellige pensjonsordninger, gjelder følgende:
 - 1. Når arbeidstakeren har en fast og en midlertidig ansettelse, skal vedkommende meldes inn i den pensjonsordningen hvor den faste stillingen hører hjemme.
 - 2. Når arbeidstakeren har enten bare faste ansettelser eller bare midlertidige ansettelser, skal hun/han meldes inn i den pensjonsordningen som stillingen med den høyeste stillingsprosenten tilhører.
 - 3. Når stillingsprosentene i situasjonene nevnt i punkt 2 foran er like store, kan arbeidsgiver velge hvilken pensjonsordning innmelding skal foretas i.

Også arbeidstakere som først bare hadde en stilling og ikke var innmeldt fordi hun/han ikke fylte innmeldingskravene, anses å ha begynt i begge stillingene samtidig.

- C) Når en arbeidstaker har flere stillinger knyttet til en kommunal pensjonsordning og flere stillinger knyttet til Statens Pensjonskasse samtidig, summeres stillingene i hver pensjonsordning før forannevnte punkter vurderes.

- D) Når en arbeidstaker slutter helt i stilling(e) som er knyttet til den pensjonsordningen han eller hun er innmeldt i, skal vedkommende meldes ut av denne og inn i den andre pensjonsordningen, dersom gjenværende stilling(-er) oppfyller minstekravet til medlemskap.
- E) Det som er beskrevet i punkt A-D skal også omfatte lærere som har stilling ved musikkskole ved siden av sin lærerstilling. Denne ordningen ble innført med virkning fra 01.07.2001, med hjemmel i Overføringsavtalen. Den omfatter også løpende parallelle stillingsforhold på ikrafttredelsestidspunktet. Det er den som står for innmeldingen som anses som forsikringstaker for de samlede ansettelsesforholdene. Pensjonsutgifter som ikke dekkes av KLPs ordinære premie vil derfor bli belastet denne arbeidsgiveren. Se kapittel IX.

Flere Arbeidsgivere

Fra 1.4.2013 skal arbeidstakere som jobber i til sammen 168 timer i løpet av et kvartal meldes inn i pensjonsordningene hos den enkelte arbeidsgiver. Dette følger av tariffavtalene i kommunal sektor og helseforetakene, og ble derfor tatt inn i vedtektene for Offentlig tjenestepensjon i KLP.

Arbeidsgivere som har ansatte som også jobber hos andre arbeidsgivere må tilrettelegge for at arbeidstaker kan legge sammen arbeidstimene og melde fra at de skal meldes inn i pensjonsordningen. Arbeidstimer hos arbeidsgivere som ikke er omfattet av disse reglene, eller tilsvarende regler, skal holdes utenom. Rutinen er beskrevet direkte på klp.no og i Føringsinstruksen i Kap II-1.

Også tidligere kunne stillinger hos forskjellige arbeidsgivere sees under ett, hvis de ble enige om at en skulle melde vedkommende inn for samlet stilling, mot refusjon fra de andre arbeidsgiverne.

Slike avtaler bør etter hvert avvikles, da dette nå er løst på en annen måte. KLP anbefaler likevel at man avventer avklaringer om hvordan innmeldingsreglene vil se ut i fremtiden som følge av dommen i arbeidsretten 21. juni 2013, før man evt. avvikler slike avtaler. Avtalene sikrer disse arbeidstakerne, og det er derfor ikke påkrevet å gjøre midlertidige endringer.

Det har tidligere vært inngått egne avtaler mellom KLP og Statens Pensjonskasse for enkelte grupper arbeidstakere. Dette gjelder leger som har en fast kombinasjon av stilling ved helseforetak og universitet, som har krav på pensjon ut fra sin samlede stilling. Disse spesialtilpassede pensjonsordningene er nå avvirket men rettighetene til pensjon gjelder fortsatt og dekkes over arbeidsgivers drift.

I - 7 Arbeidstakere med permisjon

Under permisjon med lønn, eller med delvis lønn som svarer til en arbeidstid på minst 14 timer i uka, skal arbeidstakeren beholde sitt medlemskap i pensjonsordningen. Stillingsprosent fastsettes da ut fra faktisk utbetalt lønn i forhold til lønn i full stilling.

De som ved foreldrepermisjon velger alternativet med 80 % av full lønn, skal dermed meldes med 80 % av tidligere stillingsprosent. Under permisjon uten lønn, eller med delvis lønn som svarer til kortere arbeidstid enn 14 timer i uka, skal arbeidstakeren meldes ut av pensjonsordningen. Det gjelder ikke hvis permisjonen varer mindre enn en måned.

Ved hel eller delvis permisjon som varer kortere enn 1 måned skal medlemmet bli stående med uendret pensjonsgrunnlag og stillingsprosent i permisjonstiden. Dette gjelder for alle offentlige tjenstepensjonsordninger i KLP, inkludert pensjonsordningene for sykehusleger og sykepleiere.

Eksempel:

Permisjon uten lønn fra og med 20. en måned til og med den 19. neste måned skal meldes ut. Ved kortere permisjoner skal arbeidstakeren ikke meldes ut.

KLP aksepterer likevel at medlemmer med lengre permisjon uten lønn, kan bli stående i pensjonsordningen inntil 2 år dersom det innbetales ordinær premie til KLP. For medlemmer som har permisjon på grunn av tillitsverv som ikke gir rett til medlemskap i noen pensjonsordning aksepteres slikt medlemskap i permisjonstiden uten tidsbegrensning. Om og i tilfelle hvordan, premien skal fordeles må avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Hvis vedkommende blir innmeldt i en annen offentlig tjenstepensjonsordning i permisjonstiden skal de uansett meldes ut.

I - 8 Leger og sykepleiere

Sykehusleger skal meldes inn i Pensjonsordningen for sykehusleger i KLP. Dette gjelder uavhengig av om arbeidsgiveren har Offentlig tjenestepensjon for de øvrige arbeidstakerne i KLP, men det finnes enkelte unntak som er godkjent av tariffpartene.

Sykepleiere skal meldes inn i den lovfestede pensjonsordningen for sykepleiere. Se Lov av 22. juni 1962 nr. 12. Dette gjelder uavhengig av om vedkommende er ansatt i en sykepleierstilling eller en administrativ stilling, og uavhengig av om arbeidsgiveren ellers har offentlig tjenestepensjonsordning for de øvrige arbeidstakerne i KLP.

Det avgjørende er om arbeidsgiveren er underlagt spesialisthelsetjenesteloven, helseforetaksloven eller stillingen er knyttet til helse- og omsorgstjenesteloven.

Vær oppmerksom på at for eksempel private legesentre er pliktige til å melde eventuelle sykepleiere inn i denne pensjonsordningen. Dersom en eller flere av legene er godkjent som fastlege er legesenteret omfattet av lov om kommunale helse- og omsorgstjenester og må melde inn ansatte sykepleiere. Det samme gjelder dersom legersenteret er omfattet av spesialisthelsetjenesteloven.

OBS!

Ved en avklaring fra departementet høsten 2009 ble det fastslått at også de som driver spesialisthelsetjeneste uten noen avtale eller tilskudd fra det offentlige er omfattet av spesialisthelsetjenesteloven. De har dermed plikt til å melde sine ansatte sykepleiere inn i Pensjonsordningen for sykepleiere.

Både Pensjonsordningen for sykepleiere og Pensjonsordningen for sykehusleger har samme minstekrav for innmelding som i fellesordningene for offentlig tjenestepensjon i KLP. Minstekravene følger også av gjeldende tariffavtaler.

I - 9 Arbeidstakere som får alderspensjon

Alderspensjonister som mottar pensjonistlønn skal ikke meldes inn i pensjonsordningen. Det er den enkelte tariffavtale som avgjør om arbeidsgiver kan utbetale pensjonistlønn og de nærmere betingelsene for dette. Se mer nedenfor.

Dersom en som har alderspensjon ansettes i en fast stilling med en arbeidstid på 14 timer i uka eller mer, skal han/hun meldes inn i pensjonsordningen på

vanlig måte. Det samme gjelder de som ansettes i en midlertidig stilling/vikariat eller bare jobber sporadisk når samlet arbeidstid for et kvartal blir på 168 timer eller mer. Vær oppmerksom på at bare en ekstratime i tillegg til en fast stilling på 13 timer i uka fører til innmelding. Det er en følge av at nedre grense på 168 timer er basert på 48 uker i året, ikke 52 uker.

Dersom fast ansatte arbeidstakere tar ut alderspensjon midt i et kvartal, og fortsetter i en midlertidig stilling eller tar enkelte vakter, skal de gjeninnmeldes ut fra gjennomsnittlig stillingsprosent for hele det aktuelle kvartalet hvis de oppfyller minstekravet. *Både arbeidstidene i den faste stillingen, midlertidige ansettelser, ekstratimer og arbeid hos andre arbeidsgivere som har tilsvarende innmeldingsregler teller da med.*

Ved ekstratimer, eller annet arbeid som beskrevet ovenfor, i det kvartalet man slutter i en fast stilling forskyves dermed tidspunktet for når man får rett alderspensjon/AFP. Ved gjennomsnittsberegninger per kvartal er det kun mulig å få nedgang i stillingsprosenten ved kvartalsskiftet, og det innebærer at hel eller delvis fratreden med AFP eller alderspensjon også kun kan skje ved kvartalsskiftet.

KLP har tidligere beskrevet i Brukerhåndboka at den fremtidige stillingsprosenten i slike tilfeller beregnes som gjennomsnittet fra pensjoneringsdato og frem til utløpet av kvartalet. Dette er ikke i samsvar med vedtektene, som ikke har egne regler for medlemskap for ansatte som har tatt ut AFP eller alderspensjon.

For de som meldes inn med tilbakevirkende kraft, må for mye utbetalt pensjon tilbakebetales. Vi anbefaler derfor å forhåndsstipulere hvor mye den enkelte vil komme til å jobbe i kvartalet, og gi melding til KLP om dette dersom det antas at de vil jobbe over minstekravet. Da kan KLP sette en mer riktig pensjonsgrad i forkant.

Vær oppmerksom på at siden innmelding i praksis skjer ut fra hvor mange timer man får lønn for det enkelte kvartal, og ikke antall arbeidede timer, må det ikke utbetales lønn for mer enn 167 timer i løpet av det enkelte kvartal, om man vil unngå innmelding og redusert pensjon. Hvis en som bevisst har holdt seg under 168 timer for å unngå innmelding likevel får utbetalt lønn for 168 timer eller mer i løpet av et kvartal blir feilaktig innmeldt igjen, må dette korrigeres av arbeidsgiver før KLP kan korrigere pensjonsutbetalingen.

Flere arbeidsgivere

Fra 1.4.2013 skal timer hos forskjellige arbeidsgivere legges sammen, og de skal meldes inn hvis de jobber 168 timer til sammen. Ved fortsatt medlemskap eller ny innmelding i en pensjonsordning som er omfattet av overføringsavtalen fastsettes en gradert alderspensjon. De som først har fratrudd helt vil dermed få redusert sin pensjon. Se likevel kapittel VII-1 (side 61).

Dommen i Arbeidsretten

En konsekvens av dommen er at alderspensjonister innen kommunal sektor nå skal meldes inn uten noen nedre grense. Vi er oppmerksom på at både arbeidsgiverne og mange pensjonister har innrettet seg på at de skal kunne jobbe inntil 167 timer i kvartalet uten at alderspensjonen blir redusert.

KLP har derfor besluttet at de som har jobbet under det tidligere minstekravet ikke skal få sin pensjon redusert i 3. og 4. kvartal 2013, selv om de blir innmeldt som følge av dommen. Dette gjelder også uførepensjonister som etter de tidligere reglene ville kunne hatt denne inntekten som friinntekt.

Før KLP reduserer pensjon på grunn av innmelding som følge av dommen, vil vi informere alle som er berørt. Vi vil da også oppdatere informasjon på våre hjemmesider.

Pensjonistlønn

For arbeidstakere som er omfattet av Statens pensjonskasse, og noen tariffområder for arbeidsgivere som har pensjonsordning i KLP, er det gitt adgang til å avtale egen pensjonistlønn uten medlemskap i pensjonsordningen. Ved slike avtaler skal de heller ikke meldes inn i pensjonsordningen i KLP. Sjekk i tilfelle gjeldende tariffavtale som dere er omfattet av. For HUK-området ble det i 2008 inngått slik avtale:

*«Arbeidstakere som har fratrudd med pensjon
Partene er enige om at arbeidstakere som har sluttet og gått over på alderspensjon og som deretter tiltrer nytt arbeidsforhold, ikke må innmeldes i virksomhetens tjenstepensjonsordning. Dette gjelder arbeidstakere som lønnes etter timesatser for pensjonister i staten.»*

I KS tariffområde er det fra 1.10.2013 inngått tariffavtale om pensjonistlønn. Se KS hjemmesider for nærmere detaljer.

I - 10 Arbeidstakere med løpende attførings- eller uførepensjon

De som mottar attførings- eller uførepensjon, får samtidig premiefritak. Det innebærer at den tiden en er ufør medregnes ved fremtidig alderspensjon, uten premieinnbetaling. Dette premiefritaket gis normalt ut fra en stillingsprosent som svarer til uføreggraden. En fortsetter da som medlem i uføretiden. Hvis en ufør fortsetter å jobbe hos samme arbeidsgiver skal han/hun derfor fortsatt ha medlemskap i pensjonsordningen uansett hvor få timer han/hun jobber. Hvis en derimot begynner i ny stilling hos annen arbeidsgiver, skal en først meldes inn i pensjonsordningen for denne stillingen dersom en fyller minstekravene for medlemskap i denne stillingen. (Se kapittel I-6).

Hvor mye de som har uførepensjon fra KLP kan tjene ved siden av pensjonen uten at uførepensjonen blir redusert, fremgår av KLPs brosjyre om attførings- og uførepensjon. I tillegg orienterer vi også om dette i brevene som sendes medlemmene i forbindelse med søknad om uføre- /attføringspensjon. Inntektsreglene avviker fra reglene i folketrygden. Reglene om inntekt ved siden av er også forskjellige i KLP, avhengig av om man jobber i stillinger som gir medlemskap i pensjonsordningen eller ikke.

Flere arbeidsgivere

De som jobber hos flere arbeidsgivere, samtidig som de mottar uførepensjon fra KLP, skal også meldes inn hos alle sine arbeidsgivere hvis de jobber i 168 timer til sammen i løpet av et kvartal. Det er bare aktive arbeidsforhold hos arbeidsgivere som går inn under tilsvarende innmeldingsregler som da skal legges sammen. Hvis den andre arbeidsgiveren er omfattet av KS tariffområde, gjelder ingen nedre innmeldingsgrense.

I - 11 Unntatt fra medlemskap

Arbeidstakere som ikke vil kunne oppnå en samlet medlemstid på minst tre år frem til aldersgrensen, skal ikke meldes inn i pensjonsordningen. Det er viktig å merke seg at det her legges til grunn mulig medlemstid frem til aldersgrensen. En arbeidstaker med aldersgrense 70 år, skal derfor meldes inn i pensjonsordningen hvis ansettelsen skjer før en har fylt 67 år.

Har vedkommende tidligere vært med i KLP eller en annen pensjonsordning som går inn under Overføringsavtalen (se kapittel V), skal en likevel innmeldes dersom en samlet vil kunne oppnå 3 års medlemstid. Dette følger av at også tidligere medlemstid medregnes i forhold til dette treårskravet. Medlemskap i de særlige pensjonsordningene for folkevalgte teller imidlertid ikke med, da disse ikke går inn under Overføringsavtalen.

For sykepleiere er den tilsvarende grensen fem år, og for sykepleiere skal også tid i tilsvarende pensjonsordning i et annet EØS-land medregnes i femårskravet.

Arbeidstakere som ikke er medlemmer av folketrygden

For ansatte som skulle vært innmeldt i den ordinære offentlige tjenestepensjonsordningen i KLP er det fra 01.01.2002 tatt inn en betingelse om at en må være medlem av den norske folketrygden for å bli med i pensjonsordningen. De som sto som medlem fra før 01.01.2002 skal derfor ha blitt utmeldt med virkning fra denne datoen.

Sykepleiere som er med i en lovfestet pensjonsordning i sitt hjemland innen EØS-området skal ikke meldes inn i Pensjonsordningen for sykepleiere i KLP. Dette følger av koordineringsreglene for EØS-avtalen.

Utenlandske EØS-borgere kan slippe å være med i norsk folketrygd dersom de har hovedstillingen i hjemlandet. I tilfelle leverer de et såkalt 101-skjema til sin norske arbeidsgiver.

For Pensjonsordningen for sykehusleger gjelder også regelen om å unnta fra medlemskap de som ikke er omfattet av norsk folketrygd fra 01.04.2010. Likevel skal de som allerede hadde en ansettelseskontrakt med medlemskap i pensjonsordningen per 01.04.2010 fortsette som medlemmer så lenge den aktuelle ansettelseskontrakten varer. Frem til 01.04.2010 var sykehuslegene omfattet av pensjonsordningen uavhengig av om de var omfattet av norsk folketrygd eller ikke.

Arbeidstakere som mottar pensjonistlønn

Alderspensionister som engasjeres på pensjonistlønn skal ikke meldes inn i pensjonsordningen og får dermed heller ikke alderspensjonen redusert. Dette gjelder uavhengig av hvor mye de jobber. Pensjonistlønnen per 1. januar 2013 er 175 kroner per time.

I KS tariffområde er det fra 1.10.2013 inngått tariffavtale om pensjonistlønn. Se KS hjemmesider for nærmere detaljer.

II Rutiner for innmelding, endringsmelding og utmelding

Ved ansettelse og fratreden i pensjonsberettiget stilling, samt ved endringer i lønn eller stilling, skal arbeidsgiveren sende KLP melding. Melding til KLP kan skje på to måter:

1. MMR - Manuell meldingsrutine
2. EMR eller KMR - Nettpensjon (E står for enkeltmeldinger og K for kundebasert meldingsrutine med kvartalsvise transaksjoner/meldinger fra lønnssystemet)

OBS! Arbeidsgiver kan ikke gå over fra en meldingsrutine til en annen uten å avtale dette med KLP i god tid på forhånd.

MMR - Manuell meldingsrutine

KLP sender ut liste (fornyelsesgrunnlag) over medlemmene en gang i kvartalet. Arbeidsgiveren fyller ut denne listen med eventuelle innmeldinger, endringer og utmeldinger og returnerer den til KLP. Dette er en hensiktsmessig måte å innrapportere på for mindre arbeidsgivere.

KLP anbefaler imidlertid alle arbeidsgivere å gå over til bruk av Kundeside/ Nettpensjon dersom de har tilgang til internett. Se neste side.

Arbeidsgivere som ønsker å avtale en annen måte å sende meldingene på kan ta kontakt med KLP.

EMR eller KMR - Nettpensjon

Ved å benytte KLP Kundeside og Nettpensjon kan arbeidsgiver, via internett, sende innmeldinger, endringer og utmeldinger på ansatte direkte til KLPs medlemsregistre.

Dataene kan legges inn som registreringer på enkeltmedlemmer (EMR), eller kvartalsvise datafiler fra arbeidsgivers lønnssystem. Filene hentes opp i KLP Nettpensjon og behandles der før de oppdaterer KLPs medlemsregister (KMR). Hvilken funksjonalitet som er mulig er avhengig av arbeidsgivers lønnssystem. Til KMR-rutinen er det definert et felles dataformat for alle typer meldinger. Dette krever at kundens lønnssystem kan lage filer i riktig format.

KLP Nettpensjon foretar en del kontroller før overføring av data til KLPs medlemsregister blir gjennomført. Hver transaksjon sjekkes mot KLPs medlemsregister, og det listes opp eventuelle formatfeil (f.eks. feil fødselsnummer, ulogisk høy eller lav stillingsprosent eller lønn) og logiske feil (f.eks. at det blir forsøkt å foreta en utmelding eller endring av en person som ikke er innmeldt).

Arbeidsgiver må rette opp eventuelle feil og sender deretter over de korrekte dataene til KLPs medlemsregisteret. Overføring til KLP vil ikke være mulig før alle feil er rettet. Dette gir god sikkerhet for de oversendte data. Resultatet er at medlemsregisteret over de ansatte hvert kvartal er oppdatert. Dette gir fordeler ved for eksempelpensjonsberegning og premieberegning.

Kundesiden og Nettpensjon gir også en rekke andre muligheter. Det gir direkte innsyn i KLPs medlemsregister med medlemsopptjening, muligheter for å beregne pensjoner og opplysninger om igangsatte pensjoner og diverse rapporter relatert til pensjonskostnader. Mer informasjon om dette finnes på www.klp.no. For å få tilgang til KLP Kundeside og nettpensjon må arbeidsgiver inngå en skriftlig avtale med KLP. Deretter får de aktuelle brukere tildelt brukernavn og passord.

KLP Kundeside og nettpensjon er gratis i bruk for våre kunder!

KLP Kundeside

Linken til nettpensjon og autostart (søknader vedrørende pensjon) finner man nå på kundesiden. Her finnes også en link til nøkkeltall. Det er også gjort endringer i forhold til rapporter og dokumentregister i nettpensjon. Disse er tatt vekk fra nettpensjon og ligger nå som egen link og heter Dokumentarkiv. Her finner man blant annet informasjon om diverse rapporter, premieskriv, prognoser og regnskapsbillag m.m.

Generelt

Uansett hvilken måte arbeidsgiver gir meldinger til KLP på gjelder de samme regler for hvem som skal meldes inn, hvem som skal få sine medlemsdata endret, og hvem som skal meldes ut.

Ved innmelding sender KLP forsikringsbevis til arbeidstakeren. Etter avtale kan forsikringsbevisene også sendes via arbeidsgiveren. Ved utmelding sender KLP arbeidstakeren et pensjonsbevis som viser hvilke pensjonsrettigheter vedkommende har opparbeidet, og med tilbud om å tegne privat fortsettelsesforsikring i DNB Livsforsikring eller eventuelt frivillig medlemskap i KLP ved

permisjon. Se kapittel X for utfyllende opplysninger. Når forsikringsbevis sendes via arbeidsgiver, er det arbeidsgivers ansvar å formidle disse videre til arbeidstakeren. Hvis arbeidsgiver ønsker at alle skriv skal gå direkte til forsikrede, må KLPs medlemsavdeling få beskjed om dette.

II - 1 Føringsinstruks for meldinger til KLP

Innmelding

Oppgi enten første arbeidsdag eller den første dag i det kvartalet arbeidstakeren begynner i arbeid hos den arbeidsgiveren meldingen gjelder for. Innmeldingsreglene fremgår av vedtektenes § 2-2- og 2-3.

Oversikt over innmeldingsreglene

Innmelding etter reglene i § 2-2.

Følgende skal meldes inn fra ansettelsesdatoen:

Fast ansettelse 14 timer i uka uten pensjonsgivende ekstratimer. Ekstraarbeid i det kvartalet de begynte i den faste stillingen er ikke pensjonsgivende hvis samlet arbeidstid i dette kvartalet blir på under 168 timer.

Som innmeldingsdato settes første arbeidsdag.

Kommentarer:

Med fast ansettelse menes en ansettelse hvor det ikke er avtalt på forhånd hvor lenge ansettelsen skal vare.

Hvis ekstraarbeid fører til samlet arbeidstid på minst 168 timer i kvartalet, skal de meldes inn fra den 1. i det aktuelle kvartalet, Se beskrivelsen av § 2-3.

Innmelding etter reglene i § 2-3.

Følgende skal meldes inn fra den 1. i kvartalet:

Alle arbeidstakere som har jobbet minst 168 timer til sammen i det aktuelle kvartalet, med unntak av de som er blitt fast ansatt i en stilling med avtalt arbeidstid på minst 14 timer i uka, og ikke har arbeidet ut over den faste stillingen i løpet av kvartalet.

Som innmeldingsdato settes den første i det kvartal de fyller minstekravet på 168 timer.

Kommentarer:

Se beskrivelsen av § 2-2 for de som kommer inn under unntaket.

Flere arbeidsgivere

For de som har hatt arbeidsforhold hos flere arbeidsgivere legges alle arbeidstidene sammen. Hvis de oppfyller minstekravet på 168 timer til sammen skal den enkelte arbeidsgiver melde dem inn i sin pensjonsordning med virkning fra 1.4.2013.

Ansatte i KS tariffområde

Som følge av dommen i Arbeidsretten skal alle meldes inn også når de jobber under minstegrensene på 14 timer i uka eller 168 timer per kvartal.

Fast ansatte uten ekstratimer skal fortsatt meldes inn den dagen de begynne i stillingen, og skal dermed meldes inn tidligst fra den dagen dommen falt, 21. juni 2013.

Alle andre skal fortsatt meldes inn med gjennomsnittlig stillingsprosent for hele kvartalet. Som innmeldingsdato settes da den 1. i det kvartalet vedkommende har begynt å jobbe, tidligst 1. juli 2013.

Nærmere om innmelding etter Vedtektenes § 2-2

Arbeidstakere som skal meldes inn fra ansettelsesdatoen

Første arbeidsdag oppgis for alle som er fast ansatt med avtalt arbeidstid som er på minst 14 timer i uka, uten ekstratimer. Det samme gjelder de som er fast ansatt i minst 50 % stilling. Denne 50%-grensen er et minstekrav etter forskriftene for kommunale tjenestepensjonsordninger og har i dag ikke noe særlig praktisk betydning.

Med fast ansettelse menes en ansettelse hvor det ikke er fastsatt på forhånd hvor lenge ansettelsen er avtalt eller forventet å vare. Arbeidstiden må være avtalt på forhånd og med rett og plikt til å arbeide minst 14 timer i uka. Hvis det er avtalt at arbeidstakeren skal følge en bestemt turnus som noen uker vil gå over, og noen uker under 14 timer i uka, er det gjennomsnittet for hele turnusperioden som skal legges til grunn.

Prøvetid regnes som fast ansettelse i denne sammenheng.

De som er fast ansatt, men vikarierer midlertidig i en annen stilling hos samme arbeidsgiver, har fortsatt sin faste ansettelse og skal derfor regnes som fast ansatt også i denne sammenhengen.

Arbeidstakere som har flere faste stillinger som til sammen overstiger disse minstekravene, skal meldes inn fra den første arbeidsdagen minstekravet er oppfylt. Stillingene skal ses i sammenheng bare når alle stillingene er hos samme arbeidsgiver.

Fra annet kvartal 2013 er tariffavtalene endret slik at også stillinger hos forskjellige arbeidsgivere skal sees i sammenheng. Disse skal meldes inn for hele kvartal på grunnlag av reglene i § 2-3. Se nedenfor.

Nærmere om innmelding etter Vedtektenes § 2-3

Arbeidstakere som skal meldes inn fra den første i kvartalet

Arbeidstakere som ansettes i midlertidige stillinger (midlertidig ansatte/vikarer/timelønnede) eller faste stillinger hvor arbeidstiden ikke er forhåndsavtalt til minst 14 timer i uka, skal meldes inn fra den første i det kvartalet vedkommende fyller minstekravet for medlemskap.

Med kvartal menes fra og med 1. januar til 1. april, fra og med 1. april til 1. juli, fra og med 1. juli til 1. oktober og fra og med 1. oktober til 1. januar. Minstekravet for disse er satt til 168 timer i kvartalet. 168 timer i kvartalet har vært en omforent nedre grense for medlemskap for disse siden 1999 og det ble derfor tatt inn i vedtektene for Offentlig tjenestepensjon i KLP fra 1.4.2013.

Arbeidstakere som har arbeidsforhold hos flere arbeidsgivere skal også meldes inn fra den 1. i kvartalet de har jobbet i 168 timer til sammen. Slike innmeldinger må baseres på arbeidstakers egne opplysninger da det ikke er mulig å legge sammen disse timene i KLPs Medlemssystem direkte.

På bakgrunn av protokoller inngått av tariffpartene i KS, Spekter og KAs tariffområder har KLP laget en egen rutine for oppfølging av disse:

Ny melderutine til KLP fra 2. kvartal 2013, i forbindelse med at stillinger nå skal sees på tvers av arbeidsgiverne for oppfyllelse av minstekravet på 168 timer.

Ved ansettelse skal arbeidsgiver be ansatte med stilling under innmeldingskravet på 168 timer i kvartalet informere om eventuelle arbeidsforhold hos andre arbeidsgivere.

Arbeidsgiver må snarest mulig be om slik informasjon fra de som er ansatt før 1.4.2013 og som arbeider under 168 timer i kvartalet.

De som svarer bekreftende på at de også har stilling hos annen arbeidsgiver må følges opp slik:

- Arbeidsgiver må be disse arbeidstakerne orientere sine øvrige arbeidsgivere som er omfattet av de nye reglene om at arbeidsforholdene skal sees under ett for oppfyllelse av minstekravet.
- Arbeidsgiver må registrere antall arbeidstimer for alle som jobber under minstegrensen for medlemskap, og videre orientere arbeidstakeren om hvor mange timer de har jobbet ved avslutningene av hvert kvartal. Både timer med fast lønn og ekstratimer skal telle med, men ikke overtidstimer.

Sammen med oversikten over antall timer skal arbeidstaker bekrefte om han/hun oppfyller kravet til medlemskap. De som bekrefter at de har jobbet i minst 168 timer meldes inn og trenger da ikke å sende ny bekreftelse hvert kvartal.

Arbeidstakeren må bes om å informere arbeidsgiver hvis han/hun ikke lenger oppfyller minstegrensen for medlemskap for sine stillinger samlet sett. Manglende melding om dette anses som bekreftelse på at arbeidstaker fortsatt oppfyller kravet til medlemskap.

- Arbeidsgiver må merke i lønssystemet sitt de arbeidstakerne som ikke fyller minstekravet til medlemskap, men som har bekreftet at de jobber minst 168 timer til sammen hos flere arbeidsgivere. Arbeidstakeren må da meldes inn selv om minstekravet til medlemskap i denne pensjonsordningen ikke er oppfylt. Det er lagt inn muligheter for slik merking i lønssystemene fra 13. juni.
- Arbeidsgiver må fjerne merkingen i lønssystemet når arbeidstakeren gir melding om at de ikke har oppfylt minstekravet på 168 timer i det kvartalet som er gått.

Fjerning av merkingen medfører utmelding av pensjonsordningen.

Ansatte i KS tariffområde

Som følge av dommen i Arbeidsretten gjaldt reglene om sammenlegging av stillinger hos flere arbeidsgivere kun 2. kvartal 2013 for KS tariffområde. For de som har flere stillinger innen KS tariffområde bortfaller derfor denne rutinen.

De som har en liten stilling i KS tariffområdet, og en liten stilling som er omfattet Spekter eller KAs tariffområde, må likevel fortsatt legge sammen timene for å få med seg medlemskap gjennom den arbeidsgiveren som er tilknyttet Spekter eller KA. For å kunne legge sammen timene må de derfor fortsatt få oppgitt hvor mange timer de har jobbet hos KS-arbeidsgiveren. Dette gjelder ikke når den andre arbeidsgiveren har valgt å reservere seg mot at stillingene skal sees på tvers av tariffområdene.

Konsekvenser for pensjonistene

En konsekvens av dommen er at alderspensjonister innen kommunal sektor nå skal meldes inn uten noen nedre grense. Vi er oppmerksom på at både arbeidsgiverne og mange pensjonister har innrettet seg på at de skal kunne jobbe inntil 167 timer i kvartalet uten at alderspensjonen blir redusert.

KLP har derfor besluttet at de som har jobbet under det tidligere minstekravet ikke skal få sin pensjon redusert i 3. og 4. kvartal 2013, selv om de blir innmeldt som følge av dommen. Dette gjelder også uførepensjonister som etter tidligere reglene ville kunne hatt denne inntekten som friinntekt.

Før KLP reduserer pensjon på grunn av innmelding som følge av dommen, vil vi informere alle som er berørt. Vi vil da også oppdatere informasjon på våre hjemmesider.

De som meldes inn på grunnlag av at de har lagt sammen timer de har jobbet hos forskjellige arbeidsgivere etter 1.4.2013 skal ifølge vedtektene få redusert sin pensjon. Siden medlemskapet for disse bygger på deres egne opplysninger må vi forutsette at de er kjent med de nye reglene.

For de arbeidstakerne som søker om pensjon må oppdatering av medlemsregisteret sendes samtidig som søknaden sendes KLP, eller snarest mulig etterpå.

For de som allerede mottar pensjon er det også ønskelig at meldinger sendes inn som enkeltransaksjoner via nettpensjon, hvis det ellers er lagt opp til innrapportering kun ved kvartalsskiftene.

Alderspensjon reduseres ved ny innmelding og for å unngå for omfattende tilbakekreving av for mye utbetalt pensjon er det viktig at disse er mest mulig ajour. Også for uførepensjon og atføringpensjon har innmelding og endring av forsikret stilling betydning for pensjonen. Se kapittel VII.

Arbeidstakere som begynner i fast stilling midt i et kvartal og har ekstratimer samme kvartal

Etter vedtektenes § 2-2 skal innmelding av fast ansatte skje den dagen de blir fast ansatt. Også annen arbeidstid enn den faste ansettelsen skal medregnes etterskuddsvis for hvert kvartal ut fra gjennomsnittsberegning for kvartalet. Reglene for dette følger av § 2-3. § 2-3. Innmeldingsdato må derfor endres til den første i kvartalet, hvis samlet arbeidstid i løpet av kvartalet er på minst 168 timer.

Eksempel:

En arbeidstaker begynner i en fast stilling på 14 timer per uke fra 1. mars. Vedkommende har i tillegg arbeidet 100 timer som tilkallingsvakt i januar og februar og 20 ekstratimer i mars. Dette blir mer enn 168 timer i 1. kvartal. Arbeidstakeren får medregnet alle ekstratimene og meldes inn fra 1. januar med en gjennomsnittlig stillingsprosent for hele kvartalet.

Ved færre ekstratimer, slik at samlet tid blir under 168 timer i dette kvartalet meldes vedkommende isteden inn fra 1. mars, uten at det tas hensyn til ekstratimene.

Flere arbeidsgivere

Hvis den faste stillingen er hos en annen arbeidsgiver enn der hvor vedkommende jobber ekstratimer har KLP tolket reglene slik at arbeidsgiver med den faste stillingen ikke skal endre innmeldingsdato som følge av ekstraarbeid hos annen arbeidsgiver.

Hos arbeidsgiveren med fast ansettelse gjelder da vedtektenes § 2-2 mens for arbeidet hos den andre arbeidsgiveren gjelder vedtektenes § 2-3.

For å kunne legge sammen timene, og få med seg tiden hos den andre arbeidsgiveren, er arbeidstakeren avhengig av å få oppgitt hvor mange timer vedkommende jobber hvert kvartal også hos den arbeidsgiveren hvor vedkommende har sin faste ansettelse. Arbeidsgiver må derfor oppgi hvor mange timer vedkommende har jobbet per kvartal også i den faste stillingen, ved å følge rutinene som er beskrevet ovenfor.

Arbeidsgivere som har reservert seg mot å se stillingene på tvers av tariffområdene må opplyse det til arbeidstakere som har sin andre stilling i et annet tariffområde. De trenger da ikke opplyse om antall timer i kvartalet siden de ikke skal tas hensyn til ved spørsmål om innmelding hos den andre arbeidsgiveren.

KS tariffområde

Som følge av dommen i Arbeidsretten er det i KS tariffområde nå ikke noen nedre grense for medlemskap, og alle ekstratimer det kvartalet de begynner i en fast stilling fører dermed til at innmeldingstidspunktet forskyves til den første i kvartalet.

Endringsdato

Ved endring av hovedlønn, tilleggslønn, stillingskode eller stillingsprosent må endringsdato oppgis. Ved endring av hovedlønn, tilleggslønn eller fast stillingsprosent oppgis faktisk endringsdato. Ved endring av stillingsprosent som følge av ekstravakter, merarbeid eller arbeid hos flere arbeidsgivere skal endringsdato settes lik den første i det kvartalet meldingen gjelder for. Det er ikke mulig å registrere endringsdatoer som er eldre enn innmeldingsdatoen.

Ved endring av både fast stillingsprosent og medregning av ekstratimer eller arbeid hos en annen arbeidsgiver, skal dette slås sammen og beregnes som gjennomsnitt fra den første i kvartalet.

Endringer med tilbakevirkende kraft

OBS! Ved alle endringer med tilbakevirkende kraft, overskrives hele medlemsbildet med virkning fra endringsdato.

Eksempel:

I november får KLP melding om en lønnsøkning fra 1. mai. Både i juli og i oktober har KLP fått melding om endring i stillingsprosenten. Siden hele medlemsbildet blir endret vil den siste stillingsprosenten også bli registrert med virkning fra 1. mai. Dette må arbeidsgiveren i tilfelle rette opp ved å sende melding om endringene i stillingsprosent på nytt.

Endring av forsikringstakernummer

Ved opprettelse av avtale om pensjonsordning i KLP får hver arbeidsgiver tildelt et forsikringstakernummer. Ved overføring fra et forsikringstakernummer til et annet, må vedkommende først meldes ut av det ene og deretter inn igjen i det andre. Dette gjelder både når noen blir skilt ut med egen avtale og nytt forsikringstakernummer, og når arbeidsgiveren velger å slå sammen eller dele opp i flere grupper innenfor samme forsikringstakernummer.

Det gjelder også når arbeidstakeren selv bytter jobb, og i den forbindelse skal flyttes fra et forsikringstakernummer til et annet, eller fra en undergruppe til en annen. Endring av forsikringstakernummer eller gruppe kan altså ikke føres som endringer.

Utmeldingsdato

Oppgi enten den første dagen etter at vedkommende sluttet i en fast stilling eller den første dag i det kvartalet arbeidstakeren ikke lenger fyller kravene for medlemskap *som er beregnet som gjennomsnitt for hele kvartal.*

Oversikt over utmeldingsreglene

Utmelding etter reglene i § 2-2

Følgende skal meldes ut fra fratredelsesdatoen:

Fast ansatte med 14 timer i uka uten ekstratimer, som fratrer den faste stillingen. Ekstraarbeid i det kvartalet de slutter i den faste stillingen er ikke pensjonsgivende hvis samlet arbeidstid i dette kvartalet blir på under 168 timer.

Som utmeldingsdato settes den første dagen de ikke lenger er i arbeid som fast ansatt,

Kommentarer:

Hvis ekstraarbeid fører til samlet arbeidstid på minst 168 timer i det aktuelle kvartalet, skjer eventuell utmelding fra begynnelsen av neste kvartal. Se beskrivelsen av § 2-3.

Utmelding etter reglene i § 2-3

Følgende skal meldes ut fra den 1. i kvartalet:

Alle medlemmer som har jobbet under 168 timer *til sammen* i det aktuelle kvartalet, med unntak av de som er fast ansatt i en stilling med avtalt arbeidstid på minst 14 timer i uka, og slutter i denne stillingen i løpet av kvartalet.

Som utmeldingsdato settes den første i det kvartalet de ikke lenger oppfyller minstekravet på 168 timer.

Kommentarer:

Se beskrivelsen av reglene i § 2-2 for de som kommer inn under unntaket.

Flere arbeidsgivere

For de som har hatt arbeidsforhold hos flere arbeidsgivere legges alle arbeidstidene sammen. Hvis de ikke lenger oppfyller minstekravet på 168 timer til sammen skal den enkelte arbeidsgiver melde dem ut igjen fra sin pensjonsordning fra den 1. i kvartalet de ikke lenger oppfyller dette kravet.

Ansatte i KS tariffområde

Arbeidstakere i fast stilling uten ekstratimer, som er innmeldt som følge av dommen i Arbeidsretten skal meldes ut dagen etter de slutter helt i den faste stillingen.

Alle andre som har vært medlemmer på grunnlag av sin gjennomsnittlige stillingsprosent for hele kvartalet, skal meldes ut den 1. i det kvartalet de ikke lenger jobber hos den aktuelle arbeidsgiveren.

Nærmere om utmelding etter Vedtektenes § 2-2

Arbeidstakere som er ansatt i fast stilling med en arbeidstid på minst 14 timer i uka, skal meldes ut den dag de ikke lenger fyller denne betingelsen. Det betyr at de skal meldes ut dagen etter at de enten slutter i den faste stillingen, eller den faste stillingen blir redusert til under 14 timer i uka.

Nærmere om utmelding etter Vedtektenes § 2-3

Arbeidstakere som ikke har slik fast ansettelse, skal meldes ut fra den første i det kvartalet de ikke lenger fyller minstekravet på 168 timer i kvartalet. Da dette først er avklart når kvartalet er slutt betyr det at utmeldingen skal skje med tilbakevirkende kraft. Dette følger av vedtektenes § 2-7.

Flere arbeidsgivere

De som har vært innmeldt på grunn av at de har jobbet i minst 168 timer til sammen hos flere arbeidsgivere, meldes ut ved at merkingen fjernes fra den første i kvartalet de ikke lenger oppfyller minstekravet på 168 timer til sammen. Se Ny melderutine fra 2. kvartal 2013 foran.

KS tariffområde

Selv om alle innen KS tariffområde skal meldes inn uansett hvor lite de jobber er reglene om gjennomsnittlig medlemskap for hele kvartal ikke endret. Alle andre som har vært medlemmer på grunnlag av sin gjennomsnittlige stillingsprosent for hele kvartalet, skal derfor meldes ut den 1. i det kvartalet de ikke lenger jobber hos den aktuelle arbeidsgiveren.

Arbeidstakere som slutter i fast stilling midt i et kvartal og har ekstratimer samme kvartal

De som arbeider ekstratimer *eller hos annen arbeidsgiver* i tillegg til sin faste stilling det kvartalet de slutter i en fast stilling, skal ha med seg disse ekstratimene. Dette gjelder bare hvis samlet arbeidstid i den faste stillingen og ekstratimene er på minst 168 timer i dette kvartalet. Det må da beregnes en ny gjennomsnittlig stillingsprosent for hele kvartalet og den må innrapporteres til KLP som en endring i stillingsprosenten fra den første i det aktuelle kvartalet. Utmelding skal i tilfelle skje først fra kvartalsskiftet etter at vedkommende sluttet i den faste stillingen.

Hvis vedkommende fortsetter å arbeide er det først ved utløpet av kvartalet det er klart om vedkommende fyller minstekravet på 168 timer i det enkelte kvartal. Oppfylles kravet endres stillingsprosenten med tilbakevirkende kraft. Oppfylles ikke minstekravet skal utmeldingen gjøres med tilbakevirkende kraft slik at vedkommende blir meldt ut den 1. i det kvartalet minstekravet for medlemskap ikke lenger er oppfylt.

Hvis ekstratimene ikke fører til at vedkommende får en samlet arbeidstid på minst 168 timer i løpet av kvartalet som vedkommende slutter i den faste stillingen skal utmeldingen skje dagen etter vedkommende sluttet i den faste stillingen.

For å kunne gå av med hel alderspensjon kreves at vedkommende blir utmeldt. For å gå av med delvis alderspensjon kreves at man trapper ned så mye at stillingsprosenten reduseres med minst 10 prosentenheter. Les nærmere om dette i kapittel VII – 1 Søknad om alderspensjon/AFP. Ved gjeninnmelding stoppes eller reduseres pensjonen.

OBS! De som blir sykmeldte skal ikke meldes ut av pensjonsordningen. Se punkt IX-6.

Flere arbeidsgivere

De som har vært innmeldt på grunn av at de har jobbet i minst 168 timer til sammen hos flere arbeidsgivere, meldes ut ved at merkingen fjernes fra den første i kvartalet de ikke lenger oppfyller minstekravet på 168 timer til sammen. Se Ny melderutine fra 2. kvartal 2013 foran.

Hvor den ene av stillingene har vært en fast stilling som er innmeldt fra den dagen vedkommende begynte skal utmelding fra den stillingen likevel skje dagen etter at vedkommende slutter. Vedkommende vil som følge av dette bli stående med en stilling under minstegrensen for medlemskap i deler av kvartalet, hos den andre arbeidsgiveren.

Hvis det er to faste stillinger som er lagt sammen og til sammen oppfyller minstekravet på 168 timer skal begge meldes ut dagen etter at de slutter i den enkelte stillingen. De vil da bli stående med medlemskap under minstegrensen fra de slutter i den ene stillingen til de slutter i den andre.

KS tariffområde

Selv om alle innen KS tariffområde skal meldes inn uansett hvor lite de jobber er reglene om gjennomsnittlig medlemskap for hele kvartal ikke endret. De som slutter i en fast stilling og har jobbet ekstra hos samme arbeidsgiver det kvartalet de slutter, skal først meldes ut den 1. i kvartalet etter at de sluttet. Dette gjelder nå uansett hvor liten stillingsprosent de dermed får det siste kvartalet.

Flere stillinger innen KS tariffområde

De som slutter i en fast stilling hos en arbeidsgiver innen KS tariffområde og har jobbet i en midlertidig stilling hos en annen arbeidsgiver skal meldes ut hos den enkelte arbeidsgiver når de ikke lenger oppfyller krav om medlemskap. Utmelding fra den faste stillingen skjer da den første dag etter at de har sluttet, mens de meldes ut den første i kvartalet de ikke lenger jobber hos den andre aktuelle arbeidsgiveren.

Stillingskode og aldersgrense

Fram til 01.07.2004 har KLP fastsatt aldersgrensen automatisk ut fra de stillingskoder arbeidsgiver har oppgitt. Se nærmere om dette nedenfor.

Fra 01.07.2004 må arbeidsgiver oppgi riktig aldersgrense for den enkelte stilling i meldingene til KLP. Dette gjelder både ved innmelding og ved skifte av stilling. Den tidligere funksjonen med at KLP fastsatte aldersgrense ut fra stillingskoden ble tatt ut fordi det i KS tariffområde fra 01.05.2002 ble opprettet en rekke stillingskoder som kan ha forskjellige aldersgrenser. For helseforetakene er det dessuten muligheter til å innføre systemer med lokale stillingskoder og stillingsbetegnelser. Etter dette må arbeidsgiver selv oppgi riktig aldersgrense ut fra oversikten bak i denne brukerhåndboka, og på www.klp.no.

Stillingskodene er likevel beholdt også i KLPs medlemssystem til hjelp for å fastslå hvorfor den enkelte har den aldersgrensen som er oppgitt. Dette kan også ha betydning for pensjonsrettighetene, jfr. vedtektenes § 7-2.

Arbeidsgivere som følger tariffavtalen i kommunal sektor skal oppgi den firesifrede koden for stillingen som fremgår i PAI-registeret. Andre arbeidsgivere skal oppgi stillingskodene som følger deres egne systemer, dersom disse består av 4 siffer. Stillingskoder med bokstavkoder eller mer enn 4 siffer kan ikke registreres i KLPs medlemssystem. Som stillingskode settes da 0000.

For arbeidstakere som har flere forskjellige stillinger samtidig, oppgis stillingskoden for den mest omfattende stillingen, eller den stillingen som anses som vedkommendes hovedfunksjon dersom stillingene er like omfattende. Det samme gjelder om man har en stilling, men med forskjellige funksjoner som tilsier forskjellige aldersgrenser.

Når det oppdages at det er brukt feil aldersgrense må dette rettes av arbeidsgiver med tilbakevirkende kraft. For arbeidstakere som skal ha en lavere aldersgrense enn 70 år er arbeidsgiver ansvarlig for å oppgi riktig aldersgrense og stilling for alle som søker om pensjon, frem til alt er riktig registrert i KLPs medlemssystem.

Mer om bakgrunnen for fastsettelse av aldersgrenser er tatt inn under kapittel VI - 2, mens oversikt over hvilke aldersgrenser som gjelder for de enkelte stillingskoder følger som Bilag 1 bakerst i denne brukerhåndboka. Som benevnelse er det i oversikten brukt Rapporteringsbenevnelse i stedet for Hovedbenevnelse, da mange stillinger med lik Hovedbenevnelse kan ha forskjellige aldersgrenser.

Utfyllende kommentarer til de stillingskodene som er merket med * følger etter oversikten. Oppdaterte oversikter over særaldersgrenser vil dere også kunne finne på www.klp.no. Stillinger i KS tariffområde som ikke er med i oversikten skal ha aldersgrense 70 år. For andre tariffområder er det tariffpartene som skal foreta tilpasningene.

Inntil dette eventuelt blir gjort må den enkelte arbeidsgiver selv sørge for å sette aldersgrensen ut fra innholdet i stillingen sammenlignet med innholdet i tilsvarende stilling i KS tariffområde. KLP bør få særskilt beskjed når det foretas slike tilpasninger og rådspørres først.

For en del av helseforetakene er det innført andre stillingskoder enn i KS. Aldersgrensene for disse stillingskodene er ikke gjennomgått og oppdatert av tariffpartene og oversikter er derfor ikke laget.

Hovedlønn

Som hovedlønn oppgis faktisk utbetalt fast årslønn. Ved deltid er det utbetalt lønn som svarer til den oppgitte stillingsprosenten som skal oppgis. Timelønn for ekstrararbeid skal telle med, men all lønn for overtidsarbeid skal holdes utenfor.

For de som har en stilling med fast lønn og pensjonsgivende timelønn i tillegg til den faste lønna, skal fast lønn og timelønn legges sammen og innrapporteres til KLP som en samlet hovedlønn.

Tilleggslønn/pensjonsgivende tillegg

Som pensjonsgivende tillegg skal oppgis den faste tilleggslønn medlemmet mottar (årsbeløpet). For at et tillegg skal være pensjonsgivende, må det være fastsatt på årsbasis på forhånd og utbetales på samme måte som hovedlønn.

Når det fastsettes arbeidsplan/turnusplan er det de ulempetilleggene den enkelte får ut fra denne turnusen som skal omregnes til årsbeløp og innrapporteres.

Det følger klart av HTA Kap 2 punkt 2.3.1 og Kap 3 punkt 3.7 at ulempetilleggene skal omregnes til årsbeløp på forhånd. For helseforetakene er samme ordlyd tatt inn i en forliksavtale. Disse reglene må følges.

KLP har tidligere lest bestemmelsene som at fastsettelse av årsbeløpene kun skal gjøres en gang i året, ut fra at dette var forutsatt når det i 1990 ble åpnet for at ulempetillegg skulle omgjøres til faste årsbeløp/T-trinn for å kunne gjøres pensjonsgivende.

Ordlyden i tariffavtalen sier ikke noe om hvor ofte det kan fastsettes nye arbeidsplaner.

Ulempetillegg knyttet til ekstravakter skal ikke omregnes til tilleggslønn (da man ikke kan fastsette ekstravaktene på årsbasis på forhånd er dette ikke mulig).

Ved beregning av hvilken lønn som skal oppgis som pensjonsgivende skal eventuell lønn ut over full stilling holdes helt utenfor. Det samme gjelder all lønn som utbetales som overtid.

Dersom arbeidsgiver melder tilleggslønn med varierende beløp fra måned til måned vil dette ikke bli stoppet eller endret i KLPs medlemsystem. Det vil imidlertid kunne føre til utilsiktede utslag i arbeidsgivers pensjonsutgifter og fremtidige pensjonsberegninger. Se nærmere om dette, og bakgrunnen for reglene, under overskriften «Pensjonsgrunnlag» i Kap III-1.

Hvilke tillegg som skal innrapporteres som tilleggslønn fremgår av Hovedtariffavtalens kapittel 3 punkt 3.7 og enkelte særavtaler som viser til disse bestemmelsene.

Deltidsprosent eller stillingsprosent

Stillingsprosent må oppgis med to desimaler for alle arbeidstakere. For arbeidstakere som har arbeidet ekstravakter eller mertid i løpet av kvartalet, beregnes en samlet gjennomsnittlig stillingsprosent for hele kvartalet.

Ved endring av både fast stillingsprosent og medregning av ekstratimer slås dette sammen og beregnes som gjennomsnitt fra den første i kvartalet.

For arbeidstakere som legger sammen timer hos flere arbeidsgivere for å oppnå minstekravet på 168 timer i kvartalet, skal hver enkelt av disse arbeidsgiverne melde vedkommende inn i sin pensjonsordning med den gjennomsnittlige stillingsprosenten de har i det aktuelle kvartalet.

Ellers skal endringer i den faste stillingsprosenten meldes med virkning fra den faktiske endringen. Se nærmere om dette under overskriften «Føringsinstruks for meldinger til KLP» Kap II-1.

Alle arbeidstakere som arbeider ut over 100 % stilling hos samme arbeidsgiver har krav på overtidsbetaling. Overtidsbetaling skal ikke være pensjongivende, og stillingsprosenten skal hvert kvartal maksimeres til 100 %. Begrensningsreglene gjelder uavhengig av faste eller midlertidige stillinger og/eller ekstravakter.

OBS! Lønn som på grunn av disse begrensingsreglene ikke er pensjongivende kan ikke omgjøres til tilleggslønn.

I tariffavtalene er det gjort enkelte unntak fra disse begrensingsreglene for ansatte i deltidsbrannkorps. Se eget kapittel om dette under punkt I-2. Når det utbetales redusert lønn i forhold til det deltidsstillingen tilsier må det innrapporteres en stillingsprosent som angir hvor stor del av full lønn vedkommende har

i hovedlønn. Dette gjelder for eksempel de som har vakt på vaktrom med 1/3 timelønn, og de som følger skoleåret og får sin lønn redusert av den grunn. Se nærmere om dette under Kap I-2 Spesielle stillinger.

Det partssammensatte pensjonsstyret for KS tariffområde (Styret for TPO) vedtok i 2008 at stillingsprosenten for timelønnede skal omregnes slik at det tas hensyn til at de har 5 ukers ferie. Vedtaket ble gjort kjent i deres rundskriv 2/2008 og presisert i et nytt rundskriv 3/2009.

Bakgrunnen for endringen er at timelønnede innrapporteres kun for de timene en arbeider, iht. vedtektenes § 2-3. De som mottar månedslønn innrapporteres med månedslønn i 12 måneder, inkludert den tiden de mottar feriepengene i stedet for lønn. Når ferien ikke innrapporteres for de timelønnede får de dermed en lavere stillingsprosent enn om de hadde mottatt månedslønn. Dette skal nå kompenseres ved en økning av innrapportert stillingsprosent, slik at ferien tas hensyn til. Ved å skille ut den del av stillingsprosenten som skyldes timelønn og gange den opp til 52 uker ivaretas også de som har en delvis fastlønn i tillegg til timelønn. Denne løsningen gjør det også enkelt å ivareta forskjellig antall uketimetall i full stilling, og de som har 6 ukers ferie.

Vedtaket gjelder alle som mottar timelønn som skal være pensjonsgivende, både de som har ekstratimer i tillegg til fastlønn og de som kun lønnes på timebasis.

Endringene gjelder med virkning fra 01.07.2009 og skal være implementert i alle lønssystemer tilpasset innrapporteringen til KLP fra 01.07.2009. Vi vil i det følgende beskrive mer i detalj hvordan det skal gjøres fra dette tidspunkt.

Nærmere beskrivelse av den avtalte løsningen

Først beregnes en stillingsprosent ut fra faktiske timer og uten hensyn til ferie:

Antall timer det betales timelønn for i det aktuelle kvartalet

Antall timer for full stilling i det aktuelle kvartalet

Antall timer for full stilling beregnes ut fra kravet i de aktuelle stillingene, hhv. 37,5, 35,5 eller 33,6 timers uker.

Ved 37,5 timers uke er kravet for full stilling 487,5 timer i løpet av et kvartal (37,5 x 52/4).

Ved 35,5 timers uke er kravet for full stilling 461,5 timer i løpet av et kvartal (35,5 x 52/4).

Ved 33,6 timers uke er kravet for full stilling 436,8 timer i løpet av et kvartal (33,6 x 52/4).

I samsvar med den nye løsningen skal videre denne stillingsprosenten ganges opp til 52 uker i året. Dvs. at for de som har 5 ukers ferie skal stillingsprosenten ganges med $52/47$. For de som har 6 ukers ferie skal stillingsprosenten ganges med $52/46$.

For de som har en stilling med fast månedslønn og timelønn i tillegg, skal stillingsprosenten for det som godtgjøres med månedslønn legges sammen med stillingsprosenten for timelønnen. For de som har ekstravakter med $1/3$ timelønn som vakt på vaktrom omregnes de faktiske vakttimene til antall timer de får betalt for.

Arbeidsgiver kan trekke inntil 2 % av pensjonsgrunnlaget i pensjonsinnskudd. Det innebærer at hvis trekket beregnes ut fra timelønn kan det også ganges opp til 52 uker på samme måte som pensjonsgrunnlaget.

Endringen innebærer ikke endring av øvrige regler:

- Minstekravet for medlemskap er fortsatt 168 timer i kvartalet for alle de som ikke har fast stilling på minst 14 timer i uka.
- Samlet stilling skal som tidligere maksimeres til 100 %.
- Timer det betales overtid for skal ikke innrapporteres som pensjonsgivende.

Et beregningseksempel:

En timelønnet har jobbet 168 timer i løpet av et kvartal. Han/hun har 35,5 timers arbeidsuke og rett til ordinær ferie med 5 uker.

Stillingsprosenten som i dette tilfellet skal innrapporteres til KLP fremkommer slik:
 $168/461,5 \times 52/47 = 40,28$

Hvis vedkommende også har en deltidsstilling med månedslønn legges de to stillingsprosentene sammen og maksimeres til 100 %.

III Pensjonsgrunnlaget

Pensjonsgrunnlaget blir fastsatt ut fra fast lønn og pensjonsgivende tillegg. Fast lønn og ordinær timelønn for de som er engasjert på timelønn skal innrapporteres som hovedlønn. Pensjonsgivende tillegg til fast lønn innrapporteres som tilleggs-lønn. Hva som skal innrapporteres til KLP er beskrevet i II-1, Føringsinstruks for meldinger til KLP, og KLP registrerer KLP de opplysninger som mottas fra arbeidsgiver.

Ved beregning av alderspensjon omregnes hovedlønn til gjennomsnittlig stillingsprosent, mens tilleggslønn holdes utenom denne gjennomsnittsberegningen. Lønnsnedgang og lønnsnedgang ved endring av hovedlønn gjøres ut fra lønn som er omregnet til 100 % stilling. Nedgang eller økning i tilleggslønn kan gi rett til eller bortfall av uførepensjon. Det har derfor stor betydning om en lønn innrapporteres som hovedlønn eller tilleggslønn og at det også eller innrapporteres riktig.

III - 1 Tilleggslønn/Pensjonsgivende tillegg Bakgrunn for gjeldende regler

Ved tariffoppgjøret 01.06.1990 ble partene i kommunal sektor enige om å innføre en tilleggslønnstabell (T-tabell), og om at følgende tillegg skulle være pensjonsgivende fra 01.05.91:

1. T-trinn
2. Tillegg som var pensjonsgivende per 31. mai 1990.

Det ble sentralt avtalt at de tilleggene man tidligere var enige om at skulle være pensjonsgivende, nå skulle innplasseres på T-tabellen. Det ble dessuten sentralt avtalt at lørdags- og søndagstillegget samt kvelds- og nattillegget skulle omregnes til T-trinn og gjøres pensjonsgivende. Innplassering på T-tabellen skal skje ved sentrale og/eller lokale forhandlinger. Lokale forhandlinger om innplassering på T-tabellen var forutsatt hjemlet i Hovedtariffavtalens bestemmelser.

Fra 1. mai 1991 skulle alle T-trinn være pensjonsgivende, mens andre tillegg ikke skulle være det.

Unntaket fra denne regelen var tillegg som per 31. mai 1990 allerede var medregnet i pensjonsgrunnlaget. Dette gjaldt godtgjørelse for forlenget arbeidstid

for sykehusleger (se nedenfor), og lokale tillegg i de tilfeller det forelå en avtale fra før 1. juni 1990 om at de skulle være pensjonsgivende i samsvar med de tidligere kriteriene.

Fra 01.05.2002 ble T-tabell og T-trinn tatt ut av Hovedtariffavtalen og erstattet med begrepet tilleggslønn. Betingelsene for at et tillegg skal være pensjonsgivende, og hvordan tillegget skal fastsettes ble derimot ikke endret. På grunnlag av et forlik mellom Spekter og arbeidstakerorganisasjonene gjelder bestemmelsene om pensjonsgivende inntekt i KS Hovedtariffavtale også for ansatte i helseforetakene.

Et av hovedkravene for å gjøre et tillegg om til tilleggslønn er at det er et fast varig tillegg til en pensjonsgivende stilling. Ubekvemstillegg som gis i tilknytning til ekstravakter, bistillinger eller tillegg til arbeidstakere som tilkalles ved behov skal derfor ikke meldes som pensjons-givende. Tariffavtalens regler som fremgår av HTA Kap. 3.7 må følges ved innrapportering av tilleggslønn. Se Føringsinstruks under punkt II-1.

Konsekvenser ved innrapportering av varierende beløp

KLP kontrollerer ikke om et tillegg er fast og varig, og godtar det som oppgis av arbeidsgiver. Dersom lønn og pensjonsgivende tillegg innberettes med varierende beløp får det imidlertid uheldige konsekvenser:

Pensjonen beregnes som hovedregel ut fra lønn på fratredelsestidspunktet. For de som blir uføre er hovedregelen at pensjonen beregnes ut fra lønn før uførheten inntreffer. Ved pensjonsberegningen omregnes hovedlønn til lønn for full stilling og ganges deretter med gjennomsnittlig stillingsprosent. Tilleggslønn omregnes ikke. Ved pensjonsberegningen får en lønnsøkning virkning for all tidligere medlemstid. Alle økninger fører derfor til økning i premiereserven for den enkelte og vil bli belastet i reguleringspremien. Ved nedgang i lønn for full stilling fører dette til en tilsvarende reduksjon i reguleringspremien.

Innrapportering av varierende tilleggslønn som ikke omregnes til faste årsbeløp fører også til at enkelte feilaktig får innvilget eller redusert/stoppet uførepensjon fra KLP.

I tillegg til de konsekvenser som følger av hovedreglene i pensjonsordningen vil også reglene om lønnsnedgang og lønnsoppganger de siste 2 årene kunne føre til uventede utslag i pensjonsutbetalingene og arbeidsgivers utgifter. Disse

reglene gjelder uavhengig av tariffområde. Siden pensjonen beregnes ut fra gjennomsnittlig stillingsprosent får endringer av stillingsprosent ikke de virkningene som er beskrevet ovenfor. (Vedtektenes § 4-3 og 8-8.)

Sykehusleger

I tariffavtalen for sykehuslegene mellom Legeforeningen og Spekter, er bestemmelsen om pensjonsgrunnlag slik:

«Grunnlaget for pensjonsberegning skal være alle faste og variable lønns-elementer, med unntak av overtid og godtgjørelse i forbindelse med uforutsette vakter».

På grunnlag av dette skal alle tillegg, bortsett fra overtid og uforutsette ekstravakter, innrapporteres som pensjonsgivende tillegg for sykehuslegene. Forhåndsberedning av de pensjonsgivende tilleggene på årsbasis skal også gjøres for disse. Se ovenfor.

III - 2 Seniorpolitiske tiltak

I de senere år har mange arbeidsgivere startet ulike seniorpolitiske tiltak for å holde ansatte lenger i arbeid. De mest vanlige er:

- Tilpasning av jobb
- Kompetanseheving
- Kortere arbeidstid
- Lengre ferier
- Lønnstillegg
- Bonus
- Sluttvederlag

Partene har ikke avklart sentralt hvordan slike tiltak skal påvirke pensjonsrettighetene. Det betyr at det ikke foreligger noen sentral avtale om at senior-tillegg skal være pensjonsgivende. Tillegg som gis som bonus er aldri pensjonsgivende. For at andre seniortillegg skal være pensjonsgivende må de gis som varige tillegg og innrapporteres som tilleggslønn som beskrevet i kapittel III - 1. Dette må i tilfelle avtales lokalt.

Enkelte får også beholde full lønn ved redusert arbeidstid til 80 % stilling. Disse skal meldes til KLP med sin opprinnelige lønn og stillingsprosent, og ikke med 80 % deltid. Andre får arbeidstiden redusert til 80 % mens lønn blir redusert til 90 %. Disse skal innrapporteres til KLP med en stillingsprosent på 90 %. Det avgjørende er om lønnen blir redusert eller ei.

III - 3 Midlertidig opprykk

Også midlertidige lønnsopprykk meldes til KLP. Ved senere lønnsnedgang blir tiden før lønnsnedgangen medregnet ut fra den høyere lønnen, men ved hjelp av de gjennomsnittsberegninger som fremgår av Hovedtariffavtalen kapittel 2. pkt. 2.3.3. Dette er også blitt hjemlet i KLPs vedtekter § 4-5. Dermed er regelen lik for alle, uavhengig av tariffområde. Ved midlertidig opprykk som medfører endret deltidsstilling, endres også stillingsprosenten.

III - 4 Regulering av pensjonsgrunnlaget kort tid før pensjonsalderen

Økning av pensjonsgrunnlaget som følge av lønnsforhøyelse de siste to år før fratreden med alderspensjon skal ikke medregnes i pensjonen, med mindre lønnsforhøyelsen skyldes automatisk virkende lønnsregulativ eller generell oppnormering av stillingskategorien ved sentrale eller lokale forhandlinger.

I tillegg skal arbeidstakeren likevel få medregnet lønnsøkninger med inntil 60 % av G de siste to årene før fratreden hvis de er gitt som individuelle tillegg ved lokale lønnsforhandlinger. I de tilfeller det ikke gis sentrale generelle tillegg skal individuelle lønnsreguleringer som gis i lokale forhandlinger likevel medregnes fullt ut.

Hvis andre lønnsforhøyelser de siste to årene før fratreden skal medregnes, må merutgiftene dekkes direkte av arbeidsgiver. Det vil for eksempel være tilfelle når lønnsforhøyelsen skyldes skifte av stilling, stillingsendring eller overgang til turnus med flere nattevakter og økt tilleggslønn.

III - 5 Lønnsøkninger gitt i tariffoppgjørene

Alle lønnsøkninger gitt i tariffoppgjørene skal innrapporteres til KLP som økning i hovedlønn og ikke som tilleggslønn.

KLP ser at enkelte arbeidsgivere innrapporterer kompetansetillegg og enkelte andre lønnstillegg som tilleggslønn. Alle lønnsøkninger skal innrapporteres som økning av vedkommendes hovedlønn. Tilleggslønn behandles pensjonsmessig på en annen måte enn hovedlønn, og både innvilgelse, reduksjon og beregning av pensjon kan ellers bli feil. Med hjemmel i Hovedtariffavtalens Kap 5 gis for eksempel tillegg for kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppgjørelse ved de lokale lønnsoppgjørene. Både disse lønnstilleggene og lønnstillegg som gis med hjemmel i andre bestemmelser om lønnsoppgjør skal innrapporteres som økning i hovedlønn. Det samme gjelder økt lønn som følge av stedfortreder-tjeneste, konstituering og andre lønnsøkninger, enten de er varige eller for en

avtalt periode. Lønnsøkninger skal innrapporteres til KLP som en del av hovedlønna også om det gis som kronetillegg.

Hvilke tillegg som skal innrapporteres som tilleggslønn fremgår av Hovedtariffavtalens i KS tariffområde, kapittel 3 punkt 3.7, tilsvarende avtale i Spekter og enkelte særavtaler som viser til disse bestemmelsene, for eksempel særavtalen for branntjenesten og overenskomsten med sykehuslegene. Reglene om hva som skal innrapporteres som tilleggslønn og hvordan det skal gjøres gjelder også for andre tariffområder.

Andre lønnsøkninger som skal være med som pensjonsgivende må innrapporteres som en del av hovedlønnen.

IV Medlemstid i pensjonsordningen

IV - 1 Generelt

Medlemstid i de offentlige tjenstepensjonsordningene i KLP er den tid det er betalt medlemsinnskudd og arbeidsgiverpremie for, samt tid hvor medlemmet er innvilget attførings- eller uførepensjon fra KLP. For de som får uførepensjon først etter at de har sluttet i stillingen, medregnes tiden som uførepensjonist likevel ikke.

I tillegg kan arbeidstakeren få medregnet ytterligere tid. Dette er beskrevet i punkt 2 til 6 nedenfor.

Oppretting av feil

Det hender at arbeidsgiver feilaktig ikke har meldt inn arbeidstakere som skulle vært innmeldt i pensjonsordningen. Vi oppfordrer arbeidsgiver til å ta kontakt med KLP i slike tilfeller. Nedenfor følger en oversikt over hvordan reglene har endret seg gjennom årene:

Mange av kommunene som har pensjonsordning i KLP i dag, inngikk avtale om tilslutning til Felles kommunal pensjonsordning i KLP 01.01.1974. Flere av disse hadde også pensjonsordning i KLP fra tidligere. Før 01.01.1974 var det arbeidsgiverne selv som avgjorde hvem som skulle med i pensjonsordningen. Noen hadde f.eks. en regel om at rett til medlemskap først inntrådte etter to års ansettelse, eller at midlertidig ansatte skulle meldes inn først etter fem år.

Hvis man kommer over noen som ikke er innmeldt og lurer på om det er feil må det først klargjøres hvilke opptaksbestemmelser som gjaldt tidligere. KLP bistår gjerne i å finne ut av dette.

I tiden 01.01.1974 til 01.05.1986 sto det i vedtektene for Felles kommunal pensjonsordning:

«Midlertidig ansatte omfattes av pensjonsordningen med mindre KLPs styre bestemmer noe annet.»

Standardbestemmelsen i avtalene som ble inngått mellom KLP og den enkelte arbeidsgiver var da at midlertidig ansatte skulle meldes inn etter ett år. I 1976 besluttet KLP at innmelding i slike tilfeller skulle få tilbakevirkende kraft fra det tidspunkt ansettelsestiden gikk utover ett år. Først i 1980 ble dette tatt inn i arbeidsgiverveiledningen som KLP sendte alle arbeidsgivere (forløperen til denne brukerhåndboka). Først fra 01.05.1986 ble bestemmelsen om at innmelding skulle skje med tilbakevirkende kraft hjemlet i vedtektene.

I KLP har reglene endret seg slik gjennom årene:

Minstekrav for arbeidstid for innmelding i pensjonsordning i KLP:

Forløper til Felles kommunal pensjonsordning som ble etablert i 1974:
Forskjellige regler for hver arbeidsgiver.

Fellesordningene

1.1.1974 eller senere overgang til fellesordningen - 1.1.1978:

Minst 18 arbeidstimer per uke

1.1.1978 - 1.1.1987: Minst 15 arbeidstimer per uke

1.1.1987 - 1.1.1999: Minst 14 arbeidstimer per uke

1.1.1999 - 1.4.2013: 14 arbeidstimer per uke for fast ansatte, og 168 arbeidstimer i kvartalet for midlertidig ansatte og de med ekstratimer hos samme arbeidsgiver.

1.4.2013 - *Som fra 1.1.1999, men arbeidstimer hos forskjellige arbeidsgivere skal legges sammen for oppnåelse av minstekravet på 168 timer. Gjelder ikke hvis arbeidsgiver har reservert seg mot endringen.*

21.6.2013: *Nedre grense for medlemskap oppheves for de som følger tariffavtalen for KS tariffområde.*

Sykepleiere

Før 1.5.1976: *Kravet for innmelding var at vedkommende ikke «oppebar mindre enn halvdel av den for stillingen fastsatte lønn».*

1.5.1976 – 1.1.1977: *Minstekrav 17 timer per uke*

1.1.1977 – 1.1.1987: *Minstekrav 15 timer per uke*

1.1.1987 – 1.4.2013: *Sykepleierne følger samme nedre grense for medlemskap som fellesordningene.*

1.4.2013: *Lovendringer må på plass før endringen i tariffavtalen og konsekvenser av dommen i arbeidsretten gjøres gjeldende for sykepleiere*

Sykehusleger

Før 1994 hadde underordnede leger ingen nedre grense for rett til medlemskap. Vedtektene for overlegene inneholdt heller ingen nedre grense, men slike nedre grenser fulgte av tariffavtalene som vedtektene viste til.

Fra 1.1.1994 ble de to pensjonsordningene slått sammen og de følger samme nedre grense for medlemskap som fellesordningene.

Betingelser for innmelding i pensjonsordning i KLP for midlertidig ansatte:

Fellesordningene

1.1.1974 – 1.7.1986: *Innmelding etter 1 år i stilling som fylte minstekravet til arbeidstimer (se over).*

1.7.1986 – 1.1.1999: *Innmelding etter 6 måneder i sammenhengende arbeid som fylte minstekravet til arbeidstimer (se over).*

1.1.1999 – *Innmelding umiddelbart hvis minstekrav til arbeidstid er oppfylt (se over).*

Sykehusleger

1.1.1952 – 1.1.1994 *Pensjonsordningen for overleger fulgte i praksis fellesordningens bestemmelser, mens nedre grense var fastsatt til 4 måneder for underordnede sykehusleger.*

1.1.1994 – 1.1.1999 *Innmelding etter 4 måneder i stilling som fylte minstekravet (se over).*

1.1.1999 – *Innmelding umiddelbart hvis minstekrav til arbeidstid er oppfylt (se over).*

Folkevalgte

Frem til ny kommunelov trådte i kraft fra 01.01.1993 var det ikke anledning til å opprette pensjonsordning for folkevalgte med verv som medførte arbeidstid under en minstegrense. Denne grensen var arbeidstid på minst halvparten av vanlig arbeidstid for kommunale tjenestemenn. Fra 01.01.1993 gjelder ingen slik nedre grense.

Etter anbefaling fra KS (Kommunenes Sentralforbund) ble den generelle nedre grensen satt til de som har en godtgjøring beregnet ut fra minst $1/3$ stilling med virkning fra 01.01.1997.

Med mindre den enkelte kommune/fylkeskommune hadde vedtatt en høyere grense for medlemskap, skulle derfor alle folkevalgte med godtgjørelse som tilsvarte mellom $1/3$ og $1/2$ stilling meldes inn i pensjonsordningen fra 01.01.1997. Dersom enkelte ville beholde sin tidligere nedre grense, eller ha en høyere, ble det tatt inn i avtalen med KLP.

Fra 1.1.2014 vil den någjeldende pensjonsordningen for folkevalgte avløses av en ny påslagsordning som er tilpasset pensjonsreformen i folketrygden. Det vil også bli åpnet for å melde de folkevalgte inn i ordinære pensjonsordningene for arbeidstakerne.

Rammen for den nye ordningen er fastsatt i egne forskrifter og det er utarbeidet egne vedtekter med overgangsbestemmelser.

KLP vil komme tilbake med orientering og tilbud om slutte seg til ny ordning eller melde de folkevalgte inn i ordinær tjenestepensjonsordning fra 1.1.2014.

IV - 2 Tidligere medlemskap i KLP

Medlemskap i en av KLPs tidligere normalordninger fra før overgang til fellesordningen (etablert 01.01.1974), skal medregnes som pensjonsgivende i sin helhet. Pensjonsordninger som ga rett til en bruttopensjon på 60 eller 66 % av pensjonsgrunnlaget ble regnet som normalordning. Ved avvikende ordninger kan deler av tidligere medlemstid være medregnet.

IV - 3 Ansettelsestid før arbeidsgivers tilslutning til kommunal tjenestepensjonsordning i KLP

Ansettelsestid hos en arbeidsgiver før tilslutning til fellesordningene i KLP ble tidligere medregnet dersom arbeidsgiveren gjorde et generelt vedtak om det. KLP belastet arbeidsgiver engangspremie for dette. Arbeidstakere som ble overført fra andre forsikringsselskap, fikk derfor vanligvis med medlemstid fra annet selskap inkludert i medlemstiden i KLP.

Ved flytting av avtale om offentlig tjenestepensjon mellom forskjellige forsikringsselskap flyttes nå opparbeidede rettigheter med til det nye forsikringsselskapet.

IV - 4 Medlemskap i interimordningen i KLP

01.01.1967 ble det tariffestet en minimumspensjonsordning i kommunal sektor, som ble kalt Interimsordningen, fordi den var forutsatt å være midlertidig inntil kommunen etablerte det partene benevnte som en tilfredsstillende pensjonsordning tilsvarende pensjonsordningen i KLP. Medlemskap i Interimsordningen i KLP medregnes med 2/7 ved innmelding i en av fellesordningene i KLP.

En arbeidstaker som har vært medlem av Interimsordningen fra 1. januar 1967 til 31. desember 1973, blir følgelig godskrevet to år i Offentlig tjenestepensjonsordning i KLP.

Dersom arbeidsgiveren hadde gjort vedtak om at tiden før tilslutningen til fellesordningene i KLP skulle medregnes som medlemstid i henhold til punkt IV-3 ovenfor, ble tiden i Interimsordningen tatt hensyn til ved fastsettelsen av den premien som skulle betales for medregningen.

IV - 5 Frivillig medlemskap under permisjon

Frivillig medlemskap under permisjon med full premiebetinging, medregnes som medlemstid. Full premie betyr sum av arbeidsgivers og arbeidstakers andel av samlet årlig premie. Frivillige medlemmer anses å gå inn under arbeidsgivers forsikringsavtale med KLP. Se mer om frivillig medlemskap i kapittel X - 2 og X - 3.

V Medlemskap i flere offentlige pensjonsordninger – Overføringsavtalen

I 1974 inngikk Statens Pensjonskasse og KLP en avtale om overføring av pensjonsrettigheter. Senere har de kommunale pensjonskassene og arbeidsgivere med kommunal tjenstepensjonsordning i andre forsikringsselskap sluttet seg til denne avtalen. Overføringsavtalen er tariffavtalt i kommunal sektor og i helseforetakene.

Det er Statens pensjonskasse (SPK) som har det administrative ansvaret for overføringsavtalen, som finnes på SPKs hjemmeside. Den går i korthet ut på at en arbeidstaker som har vært medlem i flere pensjonsordninger får hele sin samlede pensjon utbetalt fra siste pensjonsordning, som om hele medlemskapet hadde vært der. Avtalen regulerer også hvem som skal utbetale når noen har vært medlem av flere pensjonsordninger samtidig. Samlet utbetaling gjøres mot refusjon fra de andre pensjonsordningene. Slik refusjon skjer også mellom pensjonsordningene innen KLP. Hver enkelt arbeidsgiver/forsikrings-taker har en egen pensjonsordning så slike refusjoner gjøres også mellom de forskjellige arbeidsgiverne som har offentlig tjenstepensjon i KLP.

Fra 01.01.2004 ble Overføringsavtalen endret slik at alle pensjonsinnretninger kan inngå som avtaleparter. Fra dette tidspunkt må den enkelte arbeidsgiver slutte seg til Overføringsavtalen ved en egen tilslutningserklæring. Arbeidsgivere som kun har medlemmer i Pensjonsordningen for sykepleiere behøver ikke avgi slik erklæring, da denne ordningen er lovfestet. Regler om hvem som kan tilsluttes Overføringsavtalen fremgår i selve Overføringsavtalen. Alle som var allerede var tilsluttet per 01.01.2004 kunne fortsatt være med.

Den enkelte arbeidsgiver er ansvarlig for utgifter i tilknytning til Overføringsavtalen, også det som ikke er forsikringsbart. Dette gjelder også etter at avtalen eventuelt blir sagt opp, og så lenge det løper pensjoner eller noen har rett til pensjon på vilkår som er regulert i Overføringsavtalen.

Sikringsordning

Samtidig med innføring av den nye Overføringsavtalen, 01.01.2004, ble det også avtalt en sikringsordning som arbeidsgiverne må slutte seg til og betale et årlig tilskudd til. Den skal bidra til å sikre pensjonsrettigheter opparbeidet hos arbeidsgivere som opphører, eller som ikke betaler premie ved forfall, så langt det er midler i sikringsordningen. Dersom en arbeidsgiver avvikles, kan sikringsordningen beregne krav mot arbeidsgiveren/boet i form av et engangsbeløp. I slike tilfeller må kunden ta kontakt med KLP.

VI Aldersgrense

KLP bruker betegnelsen aldersgrense for den alder hvor medlemmet kan ha plikt til å fratruke hvis arbeidsgiveren krever det. Vedtektene inneholder ingen slik plikt i motsetning til lov om Statens pensjonskasse, så spørsmål om denne plikten må avklares mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Betegnelsen pensjonsalder angir den alder hvor medlemmet har rett, men ikke plikt, til å fratruke med alderspensjon.

VI - 1 Aldersgrensens betydning

Pensjonsmessig har aldersgrensen følgende betydning:

- A. Et medlem som fratruker sin stilling ved aldersgrensen, har krav på å få utbetalt alderspensjon. Det samme gjelder de som har sluttet før aldersgrensen dersom de har rett til en oppsatt pensjon. Se kapittel VIII.
- B. Ved anvendelse av «85-årsregelen» (vedtektenes § 7 - 1 punkt b) som på bestemte betingelser gir rett til fratredet med uttak av alderspensjon tidligere enn ved nådd aldersgrense.)
- C. Aldersgrensen har betydning for pensjonens størrelse ved beregning av uførepensjon og ved etterlattepensjon (dersom avdøde var yrkesaktiv ved dødsfallet). I disse pensjonene legges til grunn den medlemstiden medlemmet ville oppnådd ved fortsatt tjeneste fram

til aldersgrensen. Den samme medlemstiden medregnes ved overgang fra uførepensjon til alderspensjon ved nådd aldersgrense.

VI - 2 Hvilken aldersgrense gjelder

Den alminnelige aldersgrensen for arbeidstakere med Offentlig tjenestepensjon i KLP er 70 år. Når det er fastsatt lavere aldersgrense for en stilling i Statens pensjonskasse, vil samme aldersgrense (etter vedtektene) også gjelde for tilsvarende stilling i KLP. Aldersgrensene i Statens pensjonskasse er fastsatt med hjemmel i lov av om aldersgrenser i staten. Fra 1.1.1974 følger det av forskrifter for pensjonsordninger i kommunal sektor at det ikke er lov å fastsette lavere aldersgrenser enn det som gjelder for tilsvarende stillinger i Statens pensjonskasse.

Ifølge Hovedtariffavtalens kapittel 2 punkt 2.1.3 er det tariffpartene som skal foreta de nødvendige tilpasninger til kommunal sektor. Tilsvarende bestemmelser er avtalt i enkelte andre tariffområder.

I bilag 1 er det en alfabetisk oversikt over de stillinger som har lavere aldersgrense enn 70 år. For andre stillinger må aldersgrensen fastsettes etter en sammenligning med de stillinger som fremgår av oversikten. Arbeidsgiver har ansvaret for å oppgi riktig aldersgrense.

Aldersgrensene er fastsatt på grunnlag av den enkelte stillingens normale innhold. Det skal ikke tas hensyn til at enkelte arbeidstakere kan ha funksjoner som avviker fra dette. Se nærmere om dette i beskrivelsen av «Stillingskode og aldersgrense» under punkt II-1 foran.

For arbeidstakere som får ny aldersgrense som følge av skifte av stilling, gjelder den nye aldersgrensen først et år etter at vedkommende har gått over i den nye stillingen. Denne regelen ble innført fra 01.01.1999. For sykepleiere gjelder denne ettårsregelen kun ved overgang fra en stilling med 70 års aldersgrense til 65 års aldersgrense.

Dersom den fastsatte aldersgrensen for en stilling blir økt, kan de som hadde mindre enn ti år igjen til de ville nådd aldersgrensen før den ble endret, beholde sin tidligere aldersgrense. Denne regelen bygger på en tolkning av lov om aldersgrenser og gjelder ikke når arbeidstakeren går over i en ny stilling med en annen aldersgrense. Det gjelder egne overgangsregler når arbeidstakeren selv går over i en stilling med høyere aldersgrense. De reglene følger av vedtektenes § 7-2. Se kapittel VI - 3.

I enkelte tilfeller kan et medlem ha en lavere aldersgrense enn den som normalt gjelder for stillingen vedkommende har. Dette gjelder for eksempel når en arbeidstaker hadde lavere aldersgrense gjennom medlemskap i KLPs tidligere normalordning, og det ble tatt inn i avtalen at disse aldersgrensene skulle beholdes etter overgang til Felles kommunal pensjonsordning.

VI - 3 Når kan alderspensjonen eller AFP tas ut

Alderspensjon kan tas ut når man når aldersgrensen for sin stilling. Man har som hovedregel rett og plikt til å fratrukke seg alderspensjon ved nådd aldersgrense.

I tariffavtalene for kommunal sektor, helseforetakene og andre tariffavtaler som omfatter KLPs medlemmer, er det bestemmelser om at de som ikke har opptjent full pensjon (30 års medlemstid), likevel har rett til å fortsette i stillingen til de fyller 67 år. Andre kan også fortsette etter nådd aldersgrense dersom det avtales med arbeidsgiver.

Alle som har aldersgrense 70 år kan ta ut pensjon fra fylte 67 år. De som har særaldersgrense kan ta ut alderspensjon inntil tre år før særaldersgrensen hvis summen av alder og medlemstid er minst 85 år (85-årsregelen). Eventuell medlemstid i andre offentlige tjenstepensjonsordninger som går inn under Overføringsavtalen, skal telle med.

De fleste som har byttet stilling, og av den grunn har fått en høyere aldersgrense, beholder retten til å gå av med alderspensjon etter den tidligere aldersgrensen i 10 år. Betingelsen er at de har hatt stillingen, eventuelt ulike stillinger, med den lavere aldersgrensen i til sammen minst 15 år. Dette gjelder likevel ikke for ansatte i branntjenesten, og andre som har hatt særaldersgrense på grunn av spesielle sikkerhetsmessige krav til stillingsinnehaver. I oversikten over særaldersgrenser bakerst i denne brukerhåndboken, er stillinger som kan beholde retten til pensjon etter tidligere aldersgrense merket med a), mens de som ikke beholder denne retten er merket med b).

Tariffavtalene i offentlig sektor innebærer at de fleste kan ta ut AFP fra fylte 62 år. KLP administrerer AFP-ordningen mellom 62 og 65 år for de arbeidsgivere som har sin pensjonsordning i KLP. AFP-ordningen gjelder bare for dem som har tariffavtale om AFP, og er ikke en del av pensjonsordningen, slik den er for 65-åringene. AFP kan tas ut mellom 62 og 67 år. Den som har tatt ut AFP vil ikke kunne ta ut alderspensjon fra tjenstepensjonsordningen før ved 67 år, selv om de har hatt stilling med særaldersgrense. AFP kan heller ikke kombineres med pensjonsytelser fra folketrygden.

AFP mellom 62 og 65 år er pensjon beregnet etter regler i lov om folketrygd kapittel 3, pluss et AFP-tillegg på inntil kr 20 400 per år ved 100 % grad.

AFP mellom 65 og 67 år er enten som før fylte 65 år eller pensjon beregnet etter reglene for alderspensjon etter vedtektene for pensjonsordningen. En kan derfor ta ut AFP som beregningsmessig er identisk med en alderspensjon fra fylte 65 år, uansett aldersgrensen som gjelder for den stillingen en fratrer.

OBS! Medlemskap i pensjonsordningene i KLP kan ikke kombineres med tilslutning til AFP-ordningen i privat sektor. Alle vilkårene for alderspensjon eller AFP finnes i KLPs spesialbrosjyre om «Alderspensjon/AFP», i vedtektene for pensjonsordningene, og i AFP-vedtektene som er trykket som vedlegg 4 i Hovedtariffavtalen.

Vær oppmerksom på at også de som jobber under minstekravet for medlemskap i pensjonsordningen kan ha rett til AFP beregnet etter folketrygdens regler.

Arbeidsgiver bør påse følgende

Ikke avvikle et arbeidsforhold før det er avklart med KLP om vedkommende har rett til AFP eller alderspensjon. De som slutter før de kan ta ut AFP/ alderspensjon vil miste både retten til AFP og retten til alderspensjon etter 85-årsregelen. Fremtidig pensjon vil i slike tilfeller bli basert på reglene for oppsatt pensjon. Se punkt VIII.

De som ønsker å ta ut AFP, bør oppfordres til selv å undersøke sin opptjente rett til pensjon i folketrygden ved å ta kontakt med NAV eller logge seg på nettsiden «Din pensjon» på NAVs hjemmesider. Foreløpig pensjonsberegning fra pensjonsordningen kan man også få ved å logge seg på «Min Side» på www.klp.no.

Søknad om pensjon fylles ut i samarbeid mellom arbeidsgiver og den ansatte. Se punkt VII - 1 Søknad om alderspensjon. Før søknaden fylles ut bør arbeidsgiver gå inn på KLP Nettpensjon og kontrollere at lønnsdataene er oppdatert.

Dersom noe skal endres gjøres dette før søknaden fylles ut. Dersom det ikke er mulig send KLP en e-post sammen med eller umiddelbart etter at søknaden er sendt KLP.

VI - 4 Arbeid utover aldersgrensen

De som (etter avtale med arbeidsgiver) fortsetter i stillingen ut over aldersgrensen opparbeider også ytterligere medlemstid i pensjonsordningen. Medlem som fortsetter i uredusert stilling får ikke utbetalt alderspensjon. De som trapper ned med minst 10 prosentenheter, men fortsetter å jobbe, får utbetalt en gradert alderspensjon og fortsetter samtidig pensjonsopptjeningen i sin resterende stilling. (Pensjonsgraden for AFP fastsettes på annen måte. For disse tas det hensyn til all arbeidsinntekt, også den som ikke er pensjonsgivende i KLP.)

Arbeidstakere med særaldersgrense og som ikke har opptjent 30 års medlemstid, har rett til å fortsette i stilling til fylte 67 år dersom ved kommende ønsker det.

Pensjonsopptjening etter 67 år, eller tidligere aldersgrense, finansieres ved at arbeidsgiver blir belastet engangspremie for denne opptjeningen hvert år. Forsikret pensjon fra 67 år, eller tidligere aldersgrense, blir godskrevet arbeidsgiveren frem til arbeidstakeren fratrer med pensjon.

VII Hvilke pensjonsrettigheter kan pensjonsordningen gi

Medlemskap i tjenestepensjonsordning i KLP kan gi rett tilfølgende ytelser:

1. Alderspensjon og afp
2. Attførings-/Uførepensjon
3. Etterlattepensjon (enke-/enkemannspensjon, og barnpensjon)

Reglene for disse pensjonene fremgår av vedtektene.

Utfyllende informasjon finnes på www.klp.no og i spesialbrosjyrene: «Alderspensjon og AFP», «Attførings-/Uførepensjon» og «Etterlattepensjon». Disse brosjyrene blir oppdatert årlig.

Alle arbeidsgivere som har brosjyrer liggende bes påse at disse til enhver tid er oppdaterte. Brosjyrene kan bestilles på www.klp.no eller på e-post: klp@klp.no.

For å kunne gi råd til de ansatte er det viktig at arbeidsgiver kjenner de forskjellige reglene for kombinasjon mellom inntekt og pensjon. Vi anbefaler også alle arbeidsgivere å inngå avtale om KLP Interaktiv. Her har arbeidsgiver til enhver tid god oversikt over de ansattes pensjonsrettigheter.

I tillegg er det et godt verktøy når det skal søkes pensjon for den enkelte.

VII - 1 Søknad om alderspensjon - eller AFP

Når en arbeidstaker skal gå av med alderspensjon eller AFP må det sendes søknad om pensjon til KLP. Et av følgende skjemaer benyttes:

«Søknad om alderspensjon» eller «Søknad om avtalefestet pensjon AFP».

Søknadene skal fylles ut av arbeidsgiver i samarbeid med arbeidstakeren.

Dersom det ser ut til at søkeren kan velge mellom alderspensjon og AFP tilrår KLP at man bestemmer seg for hvilken pensjon man primært ønsker å ta ut før søknad blir sendt. Alderspensjon og AFP utelukker hverandre gjensidig før fylte 67 år. Man bør gjøre sitt valg ut fra at det gjelder ulike skatteregler, ulike regler for kombinasjon med fleksibel alderspensjon fra folketrygden og ulike regler for kombinasjonen arbeid og pensjon. Vi viser til brosjyren «Alderspensjon og AFP».

Arbeidsgivere som benytter KLP Interaktiv sender søknaden elektronisk, og har deretter mulighet til å følge saksgangen online.

De som ikke benytter KLP Interaktiv kan skrive ut søknadsskjemaene fra www.klp.no eller ta kontakt med KLP for å få dem tilsendt. Søknadsskjema for AFP har betegnelsen A115, og søknadsskjema for alderspensjon A110.

Medlemmer som har sluttet og er utmeldt av tjenstepensjonsordningen før rett til pensjonsutbetaling foreligger, skal benytte et eget søknadsskjema. Dette skal ikke fylles ut av arbeidsgiver. Skjemaet kan skrives ut fra www.klp.no eller medlemmet kan kontakte KLP og få det tilsendt. Skjemaet er kalt søknad om oppsatt pensjon A118.

Alle som søker alderspensjon eller AFP bør kontakte ligningskontoret for å få nytt skattekort, og sende det til KLP sammen med søknaden.

Søknader om AFP eller alderspensjon bør sendes KLP minst 3 måneder før man skal gå av med pensjon, for at pensjonen skal kunne igangsette fra det tidspunktet lønnen opphører.

Spesielt om utfylling av søknad om AFP:

Arbeidsgiver bør medvirke til at anslag om framtidig inntekt blir så riktig som mulig. Dersom pensjonisten skal fortsette i arbeid hos samme arbeidsgiver som før uttak av AFP, bør arbeidsgiver ta med alle fordeler som blir inntektslignet, samt feriepenger som blir opptjent etter første uttak av AFP i anslaget om framtidig inntekt.

Spesielt om søknad om alderspensjon fra fylte 67 år eller senere:

Når en søker om alderspensjon fra KLP ved eller etter fylte 67 år, må en også søke NAV om alderspensjon fra folketrygden fra samme tidspunkt og med minst samme pensjonsgrad som i KLP, med mindre man har tatt ut alderspensjon fra folketrygden med minst samme grad tidligere. Dette fordi det i pensjonen fra KLP skal gjøre samordningsfradrag for alderspensjon fra folketrygden. Samordningsfradrag for alderspensjon fra folketrygden skal trekkes i brutto tjenestepensjon fra og med måneden etter fylte 67 år, uansett om pensjonisten mottar alderspensjon fra folketrygden eller ikke.

Ved søknad om pensjon skal arbeidsgiver ikke melde arbeidstakeren ut av pensjonsordningen i KLP. Premiebelastningen stoppes av KLP i forbindelse med behandling av søknaden.

Utbetalingstidspunkt

Alderspensjonen og AFP utbetales som hovedregel fra første dag etter at lønnen opphører, men likevel tidligst fra den 1. i måneden etter at vedkommende fyller kravene til pensjon. For å ta ut alderspensjon eller AFP fra KLP er det en betingelse at arbeidstakeren reduserer den pensjonsgivende stillingen sin med minst 10 prosentenheter.

Fast ansatte som er innmeldt etter reglene i § 2-2

I søknadsskjemaet oppgis den siste dagen før vedkommende slutter eller reduserer sin faste stillingsprosent. Dersom vedkommende jobber ekstratimer i det kvartalet forskyves utbetalingstidspunktet til den første i kvartalet, etter de samme regler som gjelder for de som er innmeldt etter reglene i § 2-3. Dette har sammenheng med at det ikke er egne regler for medlemskap for de som mottar AFP eller alderspensjon.

Midlertidig ansatte som er innmeldt etter reglene i § 2-3

Innmelding, endring og utmelding for midlertidig ansatte skal skje for hele kvartalet. Betingelsen for å ta ut alderspensjon er at registrert stillingsprosent

reduseres med minst 10 prosentenheter. Som følge av kvartalsvise gjennomsnittsberegninger kan dette bare skje ved kvartalsskiftene. Siste dag i kvartalet før uttak av pensjon oppgis på søknadsskjema. Alderspensjonen utbetales tidligst fra den første dag i kvartalet etter at medlemmet har nådd den alder som gir rett til pensjon. De bør derfor tidligst slutte, eller redusere stillingen i kvartalet etter at de har nådd pensjonsalderen.

For å kunne beregne pensjonen må KLP få oppgitt hvor stor stillingsprosent medlemmet eventuelt skal fortsette i, etter at pensjonen tas ut. Både fast deltidsstilling og anslått stillingsprosent for eventuelle ekstravakter må tas med. For de som fortsetter med timelønn eller ekstravakter, er det først ved utløpet av kvartalet etter dette at KLP kan se om vedkommende har redusert stillingen sin med minst 10 prosentenheter, og hvor stor pensjonen skal være. Hvis det viser seg at et medlem har jobbet mer enn det som ble oppgitt på søknadsskjemaet, vil for mye utbetalt pensjon bli trukket i fremtidig pensjon.

Flere arbeidsgivere

Ved ny innmelding på grunnlag av at arbeidstakeren har jobbet hos flere arbeidsgivere og har oppgitt at de har jobbet i minst 168 timer i løpet av et kvartal fører også innmeldingen til reduksjon i alderspensjonen. Da rutinene ikke var gjort kjent for arbeidsgivere og arbeidstakere før i mai, besluttet KLP i første omgang å ikke redusere pensjonene på grunnlag av slike medlemskap før 3. kvartal. Senere ble det besluttet å ikke redusere pensjonene før i 4. kvartal, dvs. fra 1.10.2013.

Oversikt over timene vil ikke foreligge før etter kvartalsskiftet. For at pensjonen skal kunne regnes riktig i første omgang må de derfor legges inn som enkelttransaksjoner i Nettpensjon i forbindelse med at de som søker om pensjon.

For de som allerede mottar pensjon meldes endringer inntil videre helst også via Autostart for raskest mulig behandling av endringer i pensjonen.

Arbeidsrettsdommen

Arbeidstakere som blir innmeldt som følge av arbeidsrettsdommen og jobber under 168 timer i kvartalet til sammen skal ut fra dagens regler også få sin pensjon redusert.

Da KLP ikke har hatt anledning til å varsle om dette i tide har KLP besluttet å ikke redusere pensjonene på grunnlag av disse innmeldingene før 1.1.2014. Så snart det foreligger avklaringer vil informasjon bli lagt ut på klp.no. Før

reduksjon i disse pensjonene vil de berørte pensjonistene bli varslet i god tid i forkant av det aktuelle kvartalet.

De som mottar pensjonistlønn skal ikke meldes inn i pensjonsordningen og vil derfor ikke få sin alderspensjon redusert. Dette vil likevel kun gjelde alderspensjonistene. I KS tariffområde er det fra 1.10.2013 inngått tariffavtale om pensjonistlønn. Se KS hjemmesider for nærmere detaljer.

Gradert/delvis alderspensjon eller AFP

Den enkelte arbeidstaker har normalt ikke krav på å få gå over i deltidstilling for å ta ut alderspensjon. Slik nedtrapping må derfor avtales med arbeidsgiver i hvert enkelte tilfelle.

Ved delvis fratreden med alderspensjon blir pensjonsgraden fastsatt ut fra hvor stor stillingsprosent arbeidstakeren fortsetter som medlem i en offentlig tjenestepensjonsordning. Fortsetter de i en stilling som er under minstegrensen for medlemskap har de krav på hel alderspensjon

Ved delvis fratreden med AFP beregnet etter reglene i folketrygden blir pensjonsgraden fastsatt ut fra reduksjonen i samlet pensjonsgivende inntekt i folketrygden. Inntekt etter uttak av AFP blir sammenlignet med «tidligere inntekt» som er fastsatt etter forskriftsbestemte regler.

AFP som beregnes som alderspensjon graderes på samme måte som ordinær alderspensjon, når vedkommende fortsetter i stilling som medfører medlemskap i en offentlig tjenestepensjonsordning.

KLP utbetaler AFP beregnet etter den modell som gir høyest utbetaling, ut fra de opplysninger om inntekt og stilling KLP til enhver tid har.

Les mer om fortsatt medlemskap for arbeidstakere som får alderspensjon, eller AFP beregnet som alderspensjon, i Kap I-9 og føringsinstruks med detaljert beskrivelse av inn- og utmeldingsregler i Kap II-1.

Gjeninntreden etter uttak av hel Alderspensjon eller AFP

Pensjonister som på ny tar stilling som fører til innmelding får sin pensjon redusert. Var de tidligere i 100 % stilling, slutter og så blir gjeninnmeldt i 40 % stilling blir pensjonen redusert til 60 % av hel pensjon. Dersom de blir ansatt på pensjonistlønn blir pensjonen ikke redusert. Se nærmere om pensjonistlønn under punkt I-9.

Som følge av reglene om levealderjustering av både bruttopensjon og samordningsfradrag vil gjeninnmelding også kunne føre til reduksjon i fremtidig pensjon fra KLP. Det gjelder de som fratrer etter at de har nådd forholdstall 1,000. Forholdstallet for bruttopensjonen kan ikke settes lavere enn 1,000, mens det ikke er gjort en slik begrensning for forholdstallet for samordningsfradraget. Bestemmelsen i samordningsloven kan derfor føre til at pensjonen fra KLP blir varig redusert.

Etteroppgjør for AFP-pensjonistene

Etteroppgjør er aktuelt når det er utbetalt AFP beregnet etter reglene i folketrygden i hele eller del av et kalenderår. Etteroppgjøret er en inntektskontroll av pensjonen.

Det skal foretas etteroppgjør av pensjonene hvert år når skatteligningen for året foreligger. Dersom faktisk pensjonsgivende inntekt avviker med mer enn kr 15 000 fra det som var lagt til grunn for utbetalt AFP, vil pensjonen bli omregnet. Eventuelt for mye utbetalt pensjon må tilbakebetales og eventuelt for lite pensjon blir etterbetalt. Det er bare pensjonsgivende inntekt opptjent før det første uttaket av AFP som ikke skal medregnes i etteroppgjøret.

VII - 2 Søknad om uføre-/attføringspensjon

Et medlem kan få uføre- eller attføringspensjon dersom de må slutte i, eller redusere sin stilling, på grunn av sykdom eller skade. Uførepensjon utbetales ikke så lenge medlemmet har rett til sykepengene eller sykelønn.

Muligheter for å gå over i annet arbeid vil også bli lagt til grunn ved vurdering av om det foreligger rett til uføre- eller attføringspensjon.

Uføre arbeidstakere skal fortsatt stå som medlemmer i pensjonsordningen, men det belastes ikke premie for dem etter at sykepengene opphører. For de som fortsetter i deltidsstilling eller på timelønn må den aktive stillingen innrapporteres som pensjonsgivende til KLP, uansett hvor liten deltid de fortsetter å jobbe i. Se punkt I-10.

Når et pensjonstilfelle inntreffer skal søknadsskjemaer til KLP fylles ut av arbeidsgiver i samarbeid med arbeidstakeren. Arbeidsgivere som benytter KLP Interaktiv kan sende slike søknadsskjemaer elektronisk til KLP via Autostart Pensjon. De som ikke benytter KLP Interaktiv kan skrive ut skjemaene fra www.klp.no eller ta kontakt med KLP for å få skjemaer tilsendt.

Det aktuelle søknadsskjemaet er attførings-/uførepensjon U110. Dersom arbeidstakeren blir ytterligere arbeidsufør etter innvilget pensjon skal det sendes endringsmelding via Autostart. Endringsmeldingen likestilles med søknad om økt uføregrad. For de som ikke bruker KLP interaktiv, sendes ovennevnte skjemaer ved søknad om økt uføregrad.

For de som er utmeldt før de kan få pensjon benyttes et eget søknadsskjema som ikke skal fylles ut av arbeidsgiver. Dette kan også hentes på www.klp.no og er kalt søknad om oppsatt pensjon (Uførepensjon) U118.

Søknadsbehandlingen for attførings- og uførepensjon blir basert på opplysninger i søknadsskjemaet. Bare i enkelte tilfeller vil KLP ha behov for å innhente egen-erklæring fra arbeidstakeren. I de tilfeller vi har behov for medisinske opplysninger fra NAV eller leger/sykehus vil vi be om fullmakt fra arbeidstaker.

Detaljert informasjon om fastsettelse av pensjonen og om fortsatt arbeidsinntekt finnes i brosjyren om attførings-/uførepensjon. Medlemmet har plikt til å orientere KLP om eventuelle endringer i arbeidsinntekt når de mottar attføringspensjon eller uførepensjon fra KLP. Det er ikke nok å orientere NAV, arbeidsgiver eller andre.

Dersom et medlem fortsatt har arbeidsevne og kan fortsette i deltidstilling, ta ekstravakter eller annet inntektsgivende arbeid, vil størrelsen på pensjonen bli fastsatt i forhold til den reduksjonen i arbeidsinntekten som sykdommen eller skaden har medført.

I KLP er det ingen nedre grense for bortfall av arbeidsevne i forhold til å få innvilget uføre- eller attføringspensjon. En lønnsreduksjon på for eksempel 20 % kan gi pensjon, hvis det kan dokumenteres at lønnsreduksjonen er en følge av sykdommen/skaden. Det samme gjelder når uførheten for eksempel medfører at en må slutte med nattevakter, og dermed får en vesentlig inntektsreduksjon.

Uførhet som inntreffer innen to år etter innmelding og skyldes en sykdom eller lyte arbeidstakeren led av på innmeldingstidspunktet, gir ikke rett til uførepensjon dersom vedkommende kjente til sykdommen eller lytet ved innmeldingen. Denne begrensningen gjelder tilsvarende ved utvidelse av deltidstilling, og ved personlige lønnsforhøyelser.

Revurdering av uføre-/attføringspensjon

Uføre-/attføringspensjon blir tatt opp til ny vurdering etter en tid. Ved slike revurderinger vil KLP kunne be forsikrede om opplysninger angående helse og/eller arbeidsinntekt.

Fast endring av lønn/stilling og friskmelding skal så snart som mulig sendes som endringsmelding via Autostart. De som ikke bruker KLP interaktiv, sender e-post eller papirmelding.

VII - 3 Etterlattepensjon (enke-/enkemannspensjon og barnepensjon)

Når et medlem av pensjonsordningen dør, vil gjenlevende ektefelle vanligvis ha rett til enke-/enkemannspensjon (ektefellepensjon). Gjenlevende barn under 20 år har rett til barnepensjon.

Med ektefellepensjon menes pensjon til etterlatt ektefelle, og pensjon til etterlatt partner som er registrert i medhold av partnerskapsloven. Ordet etterlattepensjon brukes som fellesbetegnelse for ektefellepensjon og barnepensjon. Registrerte partnere er likestilt med ektefeller. Retten til ektefellepensjon omfatter ikke samboere.

Fraskilte beholder vanligvis retten til ektefellepensjon forutsatt at ekteskapet hadde vart i minst 10 år før skilsmissen, og den fraskilte var minst 45 år ved skilsmissen. Avdøde må ha vært medlem av en pensjonsordning med rett til ektefellepensjon enten før eller i løpet av ekteskapet for at fraskilt ektefelle skal få rett til pensjon.

Ektefellepensjonen faller bort ved inngåelse av nytt ekteskap, men kan tilstås igjen dersom det nye ekteskapet oppløses ved skilsmisse eller ved død. KLPs brosjyre om etterlattepensjon inneholder detaljert informasjon om pensjonsreglene.

Det er ikke nødvendig å sende søknad om etterlattepensjon, med unntak av fraskilte og etterlatte etter medlemmer som har fratrudd uten å få utbetalt pensjon (oppsatte rettigheter). De opplysningene KLP trenger er innarbeidet i melding om dødsfall som utfylles av arbeidsgiver, i samarbeid med den ansattes etterlatte. Skjema for melding om dødsfall er tilgjengelig elektronisk for arbeidsgivere som har inngått avtale om KLP Interaktiv.

Arbeidsgiver som ikke har avtale om KLP Interaktiv kan selv skrive ut skjemaene fra www.klp.no eller ta kontakt med KLP for å få dem tilsendt. Melding om dødsfall heter F290. Søknad om etterlattepensjon etter medlem med oppsatte rettigheter heter E118 og søknadsskjemaet for fraskilte heter E113.

VIII Rettigheter ved fratreden før pensjonsalderen – oppsatt pensjon

Arbeidstakere som blir utmeldt uten å få rett til pensjon med det samme, har rett til pensjon senere; såkalt oppsatt pensjon. Betingelsen er at samlet medlemstid, inkludert eventuelle tidligere medlemsperioder, er minst 3 fulle år. I denne sammenheng avrundes ikke for eksempel 2 år og 6 md. opp til 3 år. Tid som ikke skulle vært registrert som pensjonsgivende teller ikke med. Se punk IV-6.

Oppsatte pensjonsrettigheter omfatter rett til alderspensjon, uførepensjon og etterlattepensjon, men ikke AFP. For oppsatte pensjoner gjelder egne regler. Disse er omtalt nedenfor.

Ved pensjonering beregnes pensjonen ut fra pensjonsgrunnlaget ved utmeldingen, regulert med den generelle lønnsveksten som er skjedd fra utmeldingen til pensjonering. Folketrygdens grunnbeløp reguleres også i takt med lønnsveksten slik at pensjonsgrunnlaget i praksis blir oppregulert med økningene i grunnbeløpet. For de som ble utmeldt før 01.05.1985 gjelder en lavere regulering fram til den datoen.

Hvis arbeidstakeren ville oppnådd høyst 30 års medlemstid, ved fortsatt tjeneste fram til aldersgrensen, blir den oppsatte pensjonen så mange 30-deler av full pensjon som vedkommende har medlemsår. For andre avkortes pensjonen etter forholdet mellom faktisk medlemstid og antall år fra første innmelding og frem til aldersgrensen, likevel høyst 40 år.

For de som har vært medlemmer av den tidligere normalordningen i KLP eller en annen pensjonsordning som er omfattet av Overføringsavtalen fra

før 01.01.1974, beregnes oppsatt pensjon likevel alltid ut fra 30-deler. Dette gjelder de som er medlemmer i en av fellesordningene med Offentlig tjenstepensjon i KLP. For de som er medlemmer av Pensjonsordningen for sykepleiere gjelder reglene om 30-deler kun de som var medlem av en slik ordning før 01.01.1967, mens den tilsvarende overgangsregelen for sykehuslegene gjelder de som var medlem før 01.01.1972. (I Statens Pensjonskasse gjelder overgangsregelen kun de som var medlemmer 01.01.1967 eller hadde rett til oppsatt pensjon fra før denne datoen).

Ifølge Overføringsavtalen er det siste pensjonsordning sine regler som gjelder. Oppsatt alderspensjon utbetales fra og med den 1. i måneden etter at arbeidstakeren har nådd aldersgrensen. De som har 70 års aldersgrense kan likevel ta ut oppsatt alderspensjon fra det tidspunktet de tar ut alderspensjon fra folketrygden, tidligst fra den første i måneden etter at de fylte 67 år. Pensjonen kan da tas ut med samme pensjonsgrad som tas ut fra folketrygden.

Oppsatt uførepensjon utbetales når det er innvilget uførepensjon fra folketrygden. Pensjonen utbetales fra samme tidspunkt, og med samme uføregrad som pensjonen fra folketrygden.

Retten til oppsatt pensjon faller bort når arbeidstakeren begynner i ny stilling som medfører medlemskap i en offentlig tjenstepensjonsordning i KLP, Statens pensjonskasse eller en annen tjenstepensjonsordning som er omfattet av Overføringsavtalen (se Kap V). Den tidligere medlemstiden vil da inngå som en del av medlemstiden i den nye tjenstepensjonsordningen.

En arbeidstaker som slutter i tjenesten har rett til å tegne en fortsettelsesforsikring uten hensyn til helsetilstanden. De som har permisjon uten lønn, kan dessuten fortsette som frivillige medlemmer i KLP i inntil to år. Se kapittel X Frivillig medlemskap eller fortsettelsesforsikring.

IX Premiebetaling, tidligpensjon og finansiering av reguleringspremien

Alle arbeidstakere som fyller kravene for medlemskap, skal meldes inn i pensjonsordningen. Se kapittel I og II-1. Det kan ikke gis fritak for medlemsplikt for arbeidstakere som ikke ønsker å være medlemmer av pensjonsordningen.

Fra den dagen arbeidstakeren ikke lenger fyller opptakskravene, skal vedkommende meldes ut av pensjonsordningen.

Premien er delt inn i følgende deler:

- Forsikringspremie
- Rentegarantipremie
- Tidligpensjon og AFP
- Bruttogarantitilskudd
- Reguleringspremie

I tillegg belastes forsikringstakerne tilskudd på vegne av Sikringsordningen og Overføringsavtalen, samt kontingent til pensjonskontoret.

IX - 1 Forsikringspremie

KLP belaster arbeidsgiver hele premien, dvs. at forsikringspremie også inkluderer medlemsinnskuddet. Ved etterinnmelding lenger tilbake enn ett år belastes engangspremie. Se kapittel IV.

Forsikringspremie består av:

- Premie for årets opptjening og risiko
- Administrasjonstillegg til dekning av årets administrasjonskostnader og administrasjonsreservepremie.

Medlemsinnskudd

Det skal trekkes medlemsinnskudd på 2 % av pensjonsgrunnet for alle arbeidstakere som innmeldes i pensjonsordningen.

Arbeidsgiver er ansvarlig for at medlemsinnskudd trekkes før lønn utbetales. Dette gjelder også de som er ansatt på prøve, og de midlertidig ansatte som skal etterinnmeldes ved utløpet av det kvartal de begynte å jobbe. Det er ikke anledning til å trekke dette i ettertid hvis en arbeidstaker ved en feil ikke er blitt innmeldt eller trukket for pensjonsinnskudd.

KLP anbefaler derfor at alle trekkes for pensjonsinnskudd fra første dag. De som ikke fyller kravet for medlemskap, må i tilfelle få innskuddet tilbakebetalt når dette er avklart.

For midlertidig ansatte som allerede står som medlem skal utmelding skje med tilbakevirkende kraft fra kvartalets begynnelse når det viser seg at samlet arbeidstid i kvartalet har vært på under 168 timer. Medlemsinnskuddet må i slike tilfeller tilbakebetales for hele kvartalsperioden.

Flere arbeidsgivere

For de som meldes inn som følge av endringene i tariffavtalen fra 1.4.2013 skal medlemsinnskuddet ikke tilbakebetales.

Arbeidsrettsdommen

For de som meldes inn som følge av arbeidsrettsdommen skal medlemsinnskuddet ikke tilbakebetales.

Bruttogarantitilskudd

Den såkalte «bruttogarantien» sikrer et samlet pensjonsnivå fra folketrygden og tjenstepensjonsordningen. Bruttogarantien omfatter også bl.a. Overføringsavtalen og særlige ektefellepensjonsrettigheter.

Bruttogarantien blir finansiert gjennom et obligatorisk utjevningsselskap for hver fellesordning.

Rentegarantipremie

Rentegarantipremie er prisen for forsikringsselskapets garanterte minimums-avkastning til kundene, dvs. en risikopremie for oppnåelse av minimums-avkastning. Størrelsen på premien avhenger av hvilken kapitalforvaltningsløsning kunden har valgt for sine pensjonsmidler og av hvor store tilleggsavsetninger som er tilknyttet avtalen. Rentegarantipremie er et premieelement som følger av endringene i Forsikringsvirksomhetsloven fra 01.01.08.

IX - 2 Tidligpensjon

Kredittilsynet har definert tidligpensjon som ikke forsikringsbart. Kunder i KLP kan velge en av tre finansieringsløsninger for alle kostnader som er knyttet til tidligpensjon. De tre aktuelle formene for tidligpensjon er:

- AFP 62 - 64 år
- AFP 65 - 66 år
- 85-årsregelen

For finansiering av tidligpensjon kan arbeidsgiver velge mellom tre løsninger:

- Selvrisiko
- 100 % utjevning
- 50 % utjevning

Hvilke av disse finansieringsløsningene en kan velge er avhengig av at den aktuelle tariffavtale eller andre regler, ikke er til hinder for valget.

For sykepleiere er pensjon etter 85-årsregelen og AFP fra 65 år obligatorisk da dette følger av Lov om pensjonsordning for sykepleiere. Valgmulighetene gjelder derfor bare for AFP 62-64 år for disse.

Det samme gjelder for KS medlemmer.

1. Selvrisiko

Med denne finansieringsløsningen skal all tidligpensjon dekkes av arbeidsgiver. KLP kan utbetale på vegne av arbeidsgiver mot innbetaling av engangspremie.

For å oppnå en mest mulig stabil finansiering over tid kan arbeidsgiver benytte sitt premiefond i KLP. Vi anbefaler at man begynner med å innbetale jevnlig et beløp tilsvarende det KLP vil kreve inn for de som har 100% utjevning (se alternativ 2). Etter hvert kan det bli aktuelt å innbetale et annet beløp, som er mer basert på arbeidsgivers egne erfaringer.

Dersom de faktiske engangspremiene blir høyere enn de oppsamlede midler på tidligpensjonskontoen, må arbeidsgiver umiddelbart innbetale det resterende til KLP.

Når det gjelder engangspremie, se pkt. IX-3.
Tidligpensjonskontoen vil være rentebærende.

2. 100 % utjevning

For arbeidsgivere som velger denne finansieringsløsningen vil alle tidligpensjonskostnadene bli belastet et eget utjevningsfelleskap. Også den løpendefinansiering av AFP før 65 år blir belastet et eget utjevningsfelleskap.

Med dette alternativet vil arbeidsgiver hvert kvartal bli fakturert for to beløp; et for utjevningsfelleskapet for AFP før 65 år og et for utjevningsfelleskapet knyttet til de to andre formene for tidligpensjon (AFP etter 65 år og 85-årsregelen).

3. 50 % utjevning

Dette er en kombinasjon av alternativ 1 og 2 over. Denne løsningen innebærer at tidligpensjonen finansieres dels gjennom delttagelse i utjevningsfelleskapene og dels gjennom selvrisiko.

Også med denne løsningen kan arbeidsgiver benytte sin egen «tidligpensjonskonto» i KLP for å oppnå en mest mulig stabil finansiering over tid. Til denne anbefaler vi at man til å begynne med innbetaler jevnlig samme beløp som man innbetaler til utjevningsfelleskapene. Etter hvert vil det kunne være aktuelt å innbetale et annet beløp, som er mer basert på arbeidsgivers egne erfaringer. Hvert tidligpensjonstilfelle medfører da et dobbelt sett av posteringer; en til utjevningsfelleskap og en til egen tidligpensjonskonto. Dette kan innebære en praktisk ulempe ved at det blir krevende å følge med på de samlede tidligpensjonskostnader.

Når det gjelder engangspremie, se pkt. IX-3.

Selvrisiko krever likviditet

På generelt grunnlag vil vi advare spesielt mindre virksomheter mot å ta for stor selvrisiko selv om en ikke umiddelbart anser det sannsynlig at noen vil fratrukke seg tidligpensjon. Det er viktig å ta hensyn til likviditetssituasjonen i virksomheten over noe tid når en skal velge grad av selvrisiko.

Engangspremiene kan bli svært store. Når det gjelder engangspremie, se pkt. IX-3.

Fremtidige endringer i valg av tidligpensjonsløsning

Medlemmer i et utjevningsfelleskap kan gå ut av fellesskapet ved utgangen av det enkelte kalenderår. Medlemmer som i løpet av de tre siste årene av medlemstiden har belastet fellesskapet med større beløp enn de har innbetalt, er ved uttreden forpliktet til å innbetale differansen som et engangsbetøp.

Økonomisk sett behandles skifte fra 50 % til 100 % utjevning eller fra 100 % til 50 % utjevning som uttreden av et utjevningsselskap (jfr. forrige avsnitt).

Hvis en først velger 100 % selvrisiko kan en derimot gå inn i et utjevningsselskap med virkning fra 1. januar året etter uten at dette medfører et økonomisk oppgjør på overgangstidspunktet.

Arbeidsgivere som går over til en løsning med økt utjevning vil få en avregning etter 3 år hvis belastet pensjon til utjevningsselskapet er større enn innbetalt innskudd de siste 3 år. De detaljerte reglene fremgår av avtalen som er inngått med KLP.

IX - 3 Beskrivelse av hvordan engangspremier belastes ved 100 % selvrisiko og 50 % utjevning

De tre formene for tidligpensjon er:

- AFP før 65 år
- AFP mellom 65 og 67 år
- 85-årsregelen

Avgang med AFP før 65 år

Ved avgang med AFP før 65 år skal AFP-pensjonen frem til 65 år dekkes fortløpende uten oppbygging av reserve for framtidig AFP-utbetaling. (kvartalsvis fakturering). Ved selvrisiko skal dette løpende dekkes av arbeidsgiver. Ved utjevning blir det dekket av det utjevningsselskap arbeidsgiver er medlem av og betaler tilskudd til. (Med 50 % utjevning blir det en kombinasjon av disse.)

Hva som skjer når AFP-pensjonisten blir 65 år, er avhengig av om vedkommende har aldersgrense 65 eller 70 år.

Hvis aldersgrensen er 70 år blir det ved 65 år beregnet en engangspremie til dekning av AFP-pensjonen fra 65 til 67 år. Engangspremiebeløpet vil utgjøre kontantverdien av to års pensjon. Ved selvrisiko skal dette beløpet dekkes av arbeidsgiver. Ved utjevning blir det dekket av det utjevningsselskap arbeidsgiver er medlem av og betaler tilskudd til. (Med 50 % utjevning blir det en kombinasjon av disse.)

Hvis aldersgrensen er 65 år blir det ved 65 år beregnet en engangspremie ut fra forskjellen mellom det beløp pensjonisten vil ha rett til etter vedtektene og det beløp som er dekket gjennom forsikringsordningen.

Dette finansieres som bruttogaranti og blir dekket gjennom den obligatoriske utjevningsordningen for bruttogaranti.

Når pensjonisten blir 67 år, vil det på nytt bli beregnet en engangspremie ut i fra forskjellen mellom pensjonen etter samordning med folketrygden, og det beløp som er dekket gjennom forsikringsordningen. Dette finansieres som bruttogaranti og blir dekket gjennom den obligatoriske utjevningsordningen for bruttogaranti.

Avgang med AFP mellom 65 og 67 år

Ved avgang med AFP mellom 65 og 67 år sikres AFP-pensjonen frem til 67 år med engangspremie. Engangspremiebeløpet vil altså utgjøre kontantverdien av inntil to års pensjon. Ved selvrisiko skal dette beløpet dekkes av arbeidsgiver. Ved utjevning blir det dekket av det utjevningsfelleskap arbeidsgiver er medlem av og betaler tilskudd til. (Med 50 % utjevning blir det en kombinasjon av disse.)

Når pensjonisten blir 67 år, vil det på nytt bli beregnet en engangspremie ut i fra forskjellen mellom pensjonen etter samordning med folketrygden, og det beløp som er dekket gjennom forsikringsordningen. Dette finansieres som bruttogaranti og blir dekket gjennom den obligatoriske utjevningsordningen for bruttogaranti.

Avgang med pensjon etter 85-årsregelen

Avgang med pensjon etter 85-årsregelen kan skje inntil tre år før særaldersgrense 60 og 65 år hvis sum av alder og medlemstid er minst 85 år. Pensjon etter 85-årsregelen sikres frem til særaldersgrensen. Engangspremiebeløpet vil utgjøre kontantverdien av inntil tre års pensjon. Ved selvrisiko skal dette beløpet dekkes av arbeidsgiver. Ved utjevning blir det dekket av det utjevningsfelleskap arbeidsgiver er medlem av og betaler tilskudd til. (Med 50 % utjevning blir det en kombinasjon av disse.)

Når pensjonisten blir 67 år, vil det på nytt bli beregnet en engangspremie ut i fra forskjellen mellom pensjonen etter samordning med folketrygden, og det beløp som er dekket gjennom forsikringsordningen. Dette finansieres som ordinær bruttogaranti.

Illustrasjon av nivået på engangspremiene under forskjellige forutsetninger.

Engangspremier for AFP-pensjon 65 - 66 år

Eksempel. 1

Mann 65 år, pensjonsgrunnlag 200 000, 100 % stilling, har vært medlem i 20 år.

Årlig pensjon før 67 år er fastsatt til kr 88 000.

Engangspremie (inkl. 4 % omkostninger) kr 174 386

Eksempel. 2

Kvinne 65 år, pensjonsgrunnlag 300 000, 100 % stilling, har vært medlem i 30 år.

Årlig pensjon før 67 år er fastsatt til kr 198 000.

Engangspremie (inkl. 4 % omkostninger) kr 393 876

Engangspremier ved pensjonering etter 85-årsregelen

Eksempel. 1

Mann 62 år, aldersgrense 65 år, pensjonsgrunnlag 500 000, 100 % stilling, har vært medlem i 25 år.

Årlig pensjon før 67 år er fastsatt til kr 275 000.

Engangspremie (inkl. 4 % omkostninger) kr 792 374

Eksempel. 2

Kvinne 57 år, aldersgrense 60 år, pensjonsgrunnlag 250 000, 100 % stilling, har vært medlem i 30 år.

Årlig pensjon før 67 år er fastsatt til kr 165 000.

Engangspremie (inkl. 4 % omkostninger) kr 485 897

IX - 4 Reguleringspremien

Fra 01.01.2011 skal løpende pensjoner og oppsatte rettigheter (fratrådte medlemmer) reguleres i forhold til den generelle lønnsveksten fastsatt av Statistisk Sentralbyrå (SSB). Se www.klp.no for nærmere beskrivelse.

Finansiering av pensjonsreguleringen

Faktiske lønnsøkninger (for de yrkesaktive) - og den generelle lønnsveksten fastsatt av SSB (for pensjoner og oppsatte rettigheter) fører til at premiereserven må økes.

Reguleringspremien er for fellesordningene, Pensjonsordningen for sykehusleger og for Folkevalgte fra og med 2003 fordelt i forhold til premiereserven.

For Pensjonsordningen for sykepleiere belastes reguleringspremien ut fra pensjonsgrunnlaget, og fordeles dermed på de yrkesaktive medlemmene og ikke på pensjonister og fratrådte medlemmer.

IX - 5 Premiefastsettelse

Ordinær årspremie er en gjennomsnittspremie som er fastsatt til en viss prosentsats av premiegrunnlaget.

Offentlig tjenestepensjon finansieres ved premiebetaling fra arbeidsgiverne. En del av premien – medlemsinnskuddet – dekkes av arbeidstakerne ved trekk i lønnen.

Eventuelle overskudd fra foregående regnskapsår vil kunne bli tilbakeført arbeidsgiver via premiefond normalt i slutten av mai, og benyttes til delvis dekning av fremtidig premie.

IX - 6 Premiebelastning

Arbeidsgiver belastes premie for pensjonsordningen så lenge arbeidstaker mottar lønn fra arbeidsgiver. Arbeidsgiver belastes også premie så lenge arbeidstakeren mottar sykepenger, fødselspenger o.l. Premien belastes forskuddsvis per kvartal .

En arbeidstaker kan ikke meldes ut av pensjonsordningen så lenge han/hun mottar sykepenger fra folketrygden.

Arbeidsgivers plikt til å betale premie i sykepengeperioden følger av forsikringsvilkårenes §12 femte ledd

«Premien betales for den tid medlemmet oppbærer lønn for stillingen, eller mottar sykepenger, omsorgspenger, opplæringspenger, pleiepenger, fødselspenger, svangerskapspenger eller adopsjonspenger i henhold til lov om folketrygd. Pensjonsgrunnlaget beholdes uforandret når lønn og pensjongivende tillegg erstattes av ytelser fra folketrygden. Premie betales likevel ikke ut over pensjonsalder. Når medlemmene mottar andre ytelser fra folketrygden enn sykepenger, gjelderplikten til å betale premie kun så lenge ansettelsesforholdet opprettholdes.» For de som er innmeldt i medhold av § 2-3, eller har pensjongivende ekstratimer i kvartalet før de blir sykmeldte, er det stillingsprosenten i dette kvartalet som også skal legges til grunn i sykepengeperioden. For de som er i fast stilling uten ekstratimer skal endringer i den faste stillingsprosenten likevel meldes også etter utløpet av siste kvartal før sykmeldingen. Etter at

vedkommende blir helt eller delvis sykmeldt skal det ikke meldes noen endringer i stillingsprosenten.

Bestemmelsen om at premie skal betales ut sykmeldingsperioden ble innført først i pensjonsordningen for sykepleiere og deretter i fellesordningene i KLP. Formålet var å ivareta de som ble uføre etter utvidelsen av sykepengerettighetene i 1978. Også etter at de i KS tariffområde tariffestet egne pensjonsvedtekter pålegger KLPs forsikringsvilkår arbeidsgiverne en premieplikt for alle som mottar sykelønn eller sykepenger. I TPO-vedtektenes § 13-2 er premieplikten begrenset til de tilfeller hvor vedkommende har rett til lønn for stillingen, eller at arbeidsgiver forskutterer sykepenger. Der hvor arbeidsgiver ikke forskutterer ytelsene fordi vedkommende har sluttet, går forpliktelsene etter forsikringsvilkårene og sykepleierpensjonsloven dermed lenger enn forpliktelsene arbeidsgiverne har etter tariffavtalen. På grunnlag av dette, og henvendelser om at dette ikke er praktisk mulig å følge opp i mange tilfeller, besluttet KLP i 2011 at vi ikke lenger skal kreve at sykmeldte som har sluttet hos arbeidsgiver skal bli stående i pensjonsordningen så lenge de er sykmeldt.

KLP har praktisert denne bestemmelsen slik at de som har søkt om uførepensjon er blitt gjeninnmeldt fra utmeldingstidspunktet og premie etterbelastet. Dette vil vi nå betrakte som hovedregel når arbeidsgiver ikke lenger har plikt til å forskuttere sykepenger, siden løsningen både dekker formålet med bestemmelsen og arbeidsgivers forpliktelser etter tariffavtalen.

Arbeidsrettsdommen

Bestemmelsen i TPO-vedtektenes § 13-2 ble tatt opp i Arbeidsretten, i samme sak som nedre grense for medlemskap. KLPs praksis ble i den forbindelse gjengitt i Arbeidsretten. I Arbeidsrettsdommen 21. juni fikk arbeidstakerne ikke medhold i at bestemmelsen kunne tolkes slik at arbeidsgiver har plikt til å betale premie også i de tilfeller de ikke forskutterer sykelønn. KLP vil tilpasse forsikringsvilkårene så snart innholdet i TPO-vedtektene er presisert, eller det foreligger en omforent tolkning ut fra denne dommen.

IX - 7 Premiefritak

For arbeidstaker som får uførepensjon fra KLP, blir det også gitt premiefritak. Premiefritak er en yelse som gis til arbeidsgiver i forbindelse med at det gis uførepensjon til medlemmet. Dette er en forsikringsytelse hvor arbeidsgiver er forsikret mot å måtte betale premie for uføre arbeidstakere. Det gis ikke premiefritak for reguleringspremien. Reguleringspremien skal dekke reguleringskostnadene og dette er det ikke mulig å forsikre seg mot.

Får arbeidstakeren 100 % uførepensjon vil hele den årlige premien falle bort så lenge uførheten varer. Premien skal betales ut i fra det pensjonsgrunnlaget som gjaldt før sykemeldingen så lenge arbeidstakeren har rett til sykepenger fra folketrygden eller sykelønn fra arbeidsgiveren.

IX - 8 Premiebetaling

Arbeidsgiver mottar faktura fra KLP én gang i kvartalet. Bilagene spesifiserer premien for hver enkelt arbeidstaker og blir summert for de arbeidstakere som tilhører samme risikofelleskap.

Dersom det er gjennomført endringer i en arbeidstakers pensjonsgrunnlag i løpet av kvartalet, vil vedkommende kunne være registrert med flere linjer i faktureringsbilaget. Dersom premie skal tilbakeføres for noe tidsrom vil beløpet fremgå ved at det står minus foran beløpet.

Virksomheter som har samme kontoadresse, får en felles faktura. Det blir produsert bilag for hver enkelt virksomhet og den samlede premiesummen kommer fram på selve fakturaen.

Fra 2011 innføres to alternativer for innbetaling av reguleringspremie:

1. Engangsinnbetaling i 3 kvartal.(betalingsfrist i oktober).
2. Forskuddsvis innbetaling hvert kvartal sammen med øvrig premie og tilskudd.

Begge innbetalinger vil være á-konto. Endelig sluttoppgjør vil bli foretatt 31. desember hvert år. Kunder som ønsker alternativ 2 over, altså endret innbetalingsrutine, bes gi tilbakemelding innen 1. november året forut.

IX - 9 Innbetaling av premie

Dersom saldo på arbeidsgivers konto er i KLPs favør, er faktura utfylt og tilknyttet et KID-nr. Denne blir lest maskinelt og vi ber derfor arbeidsgiver benytte den uendret. Dersom arbeidsgiver benytter elektronisk overførsel, må KID-nr benyttes der dette er oppgitt.

Ved manuell overførsel (faktura uten KID-nr.) bes fakturanummeret og forsikringstakernummeret opplyst.

IX - 10 Etterskuddsrente

Arbeidsgiveren har en måneds frist med å innbetale premien. For servicepensjoner og honorar for slike pensjoner gjelder samme innbetalingsfrist. Betalingsfristen er 30 dager etter fakturadato. Dersom innbetaling skjer senere enn betalingsfristen, blir kontoen belastet forsinkelsesrente etter gjeldene lov om forsinkelsesrente (9.50 prosent fra 1. juli 2013).

IX - 11 Kontotyper

Alle arbeidsgivere har minst tre kontotyper i KLP:

- Premie kollektiv pensjon (konto 101)
- Reguleringspremie (konto 102)
- Egenkapitalkonto (konto 190)

Ut over disse nyttes følgende kontotyper:

320 Servicepensjon utbetalt for arbeidsgiverne

200 Årspanie gruppelivsforsikring

X Frivillig medlemskap eller fortsettelsesforsikring

X - 1 Generelt

Når en arbeidstaker blir utmeldt av pensjonsordningen, får vedkommende brev fra KLP med oversikt over opptjente pensjonsrettigheter. I skrevet blir det også orientert om muligheten for frivillig medlemskap eller fortsettelsesforsikring. Det er derfor ikke nødvendig at arbeidstakeren tar kontakt med KLP i forkant ved utmelding.

Reglene for frivillig medlemskap og fortsettelsesforsikring, avhenger av om arbeidstakeren har permisjon eller har sluttet i stillingen

X - 2 Frivillig medlemskap ved permisjon

Ved hel eller delvis permisjon i inntil 2 år er vedkommende dekket i tilfelle død eller uførhet, som om han ikke hadde permisjon. Det må kunne dokumenteres at vedkommende hadde permisjon, og ikke hadde sluttet i stillingen helt eller delvis. Dersom vedkommende blir medlem av en annen pensjonsordning i permisjonstiden, gjelder risikodekningen likevel ikke.

Et medlem har rett til å betale premie til KLP i inntil to år under permisjon uten lønn eller med delvis lønn, for å få tiden medregnet som pensjonsgivende ved beregning av alderspensjon og eventuell uføre- og etterlattepensjon som utbetales først etter at permisjonstiden er utløpt.

Ved frivillig medlemskap betales premie tilsvarende summen av arbeidsgivers og arbeidstakers andel av premien. Pensjonsgrunnlag ved frivillig medlemskap fastsettes ut fra den lønn og stillingsprosent vedkommende hadde ved overgang til permisjon. KLP aksepterer også at medlemmet istedenfor å tegne frivillig medlemskap blir stående i pensjonsordningen i permisjonstiden gjennom arbeidsgiver. Eventuelt hvor stor del av premien som da kreves refundert av arbeidstakeren må avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Medlemskapet kan etter søknad opprettholdes ut over to år, når særlige grunner taler for det. Arbeidstaker som ønsker å stå som frivillig medlem i permisjonstiden må ta kontakt med KLP. De får da nærmere informasjon om premien og tilsendt et skjema med en måneds frist til å tegne frivillig medlemskap.

X - 3 Premiebetaling for frivillig medlemskap ved permisjon

En arbeidstaker som står som frivillig medlem av kommunal tjenestepensjonsordning i KLP under permisjon, betaler premie direkte til KLP.

Premiebetalingen skjer kvartalsvis og forskuddsvis. Ved frivillig medlemskap benyttes den lønn og stillingsprosenten man har ved overgang til permisjon som pensjonsgrunnlag. Dersom man hadde pensjonsgivende tillegg ved utmeldingen, skal dette også tas med.

Etter at den årlige premien fra 2005 er splittet opp i forskjellige elementer er det årspremien som belastes medlemmet. Eventuelle øvrige premieelementer blir belastet arbeidsgiver.

X - 4 Fortsatt pensjonsforsikring ved endelig fratreden

Ved fratreden fra stillingen kan arbeidstakeren tegne en fortsettelsesforsikring. Premien beregnes individuelt på forsikringsteknisk grunnlag, og avhenger blant annet av alder og kjønn. Forsikringen kan ikke gi høyere pensjon, enn at den sammen med opptjeningen i KLP, blir lik det vedkommende ville vært sikret fra KLP om han/hun ikke hadde sluttet.

Da pensjonsytelsene i en slik forsikring fastsettes etter helt andre regler enn de som gjelder i KLP, har vi inntil videre en avtale med forsikringselskapet

DNB Livsforsikring, (Postboks 7500, 5020 Fyllingsdalen) om mulighet til fortsettelsesforsikring for de som slutter i stilling forsikret i KLP. Det kreves ikke helseerklæring ved tegning av fortsettelsesforsikring. Fristen for å tegne fortsettelsesforsikring i DNB Livsforsikring etter endelig fratreden følger av forsikringsavtaleloven. Arbeidstakeren har seks måneder på seg, regnet fra tidspunktet KLPs ansvar opphørte. KLPs ansvar opphører 14 dager etter at arbeidstakeren har fått utmeldingsskriv, eventuelt to måneder etter fratreden, dersom slikt skriv ikke mottas. Hvis det inntreffer et pensjonstilfelle før KLPs ansvar er utløpt, etter disse reglene, er arbeidstakeren sikret de samme ytelsene som før fratreden.

Dersom arbeidstakeren blir ufør eller dør etter at KLPs ansvar har opphørt, men før han har tegnet fortsettelsesforsikring, vil det følgelig ikke kunne rettes noe krav mot KLP.

X - 5 Servicepensjoner fra KLP

I en del tilfeller påtar KLP seg å utbetale månedlige ytelser på vegne av en arbeidsgiver. Dette gjøres for eksempel for AFP-pensjonister under 65 år, i den grad de ikke er dekket gjennom en utlikningsordning. Disse utbetalingene faktureres samlet, og kreves refundert månedlig med 30 dagers betalingsfrist. Det kreves et gebyr for tjenesten som innkreves kvartalsvis. Ved betaling etter fristen blir det belastet forsinkelsesrente.

XI Andre tilbud til arbeidsgivere og medlemmer

XI - 1 For arbeidsgivere

Som totalleverandør og spesialist på offentlig sektor tilbyr vi gode løsninger og gunstige betingelser på skadeforsikringer, lån og kapitalforvaltning til våre kunder.

Skadeforsikring

KLP Skadeforsikring AS tilbyr skade- og personforsikringer tilpasset kommuner og bedrifter tilknyttet offentlig sektor.

Lån til kommuner og virksomheter

KLP Kommunekreditt tilbyr gunstige lån til kommuner og offentlig virksomheter. KLP Kommunekreditt tilbyr også spesialtilpassede lån.

Kapitalforvaltning og Fondsforvaltning

KLP Kapitalforvaltning og KLP Fondsforvaltning har de laveste kostnadene i det norske markedet. Vi tilbyr verdipapirfond på gunstige vilkår til kommuner og virksomheter.

XI - 2 For medlemmer

Til våre medlemmer og pensjonister tilbyr vi spesielt gode betingelser på skadeforsikring, bank og fondssparing.

Forsikring

Som medlem i den offentlige tjenstepensjonsordningen i KLP får du spesielt lav pris på alle de forsikringene du trenger. Vi har ingen forvirrende samlerabatter.

Banktjenester; innskudd og lån

KLP tilbyr effektive og prisgunstige nettbanktjenester. Du som har din pensjonsordning i KLP, får spesielt god rente på innskudd både på brukskonto og sparekonto.

Vi har gode betingelser på lån med sikkerhet i bolig.

Aksje- og rentefond

Våre aksje- og rentefond har noen av Norges laveste forvaltningshonorarer. Vi tilbyr flere typer fondssparing som gir mulighet til å spare med den risikoen du selv ønsker.

XII Hvem svarer på hva i KLP

KLP har hovedkontor i Oslo samt et regionskontor i Bergen.

Pensjonsforsikring

Kundesenteret i Bergen, tlf.: 05554/ kundesenter@klp.no

- Personer som mottar pensjon fra KLP
- NAV ang. pensjon
- Yrkesaktive
- Spørsmål om pensjonssøknader

Avtaleadministrasjon og drift, tlf.: 22 03 37 00/(ditt fylke)@klp.no

- Arbeidsgiverhenvendelser
- Gruppelivsforsikring gruppeliv@klp.no

Bedriftspensjon, tlf.: 22 03 78 20/ bedriftspensjon@klp.no

- Innskuddspensjon og foretakspensjon

Banken

Personmarkedet, tlf.: 22 03 79 00/ klpbanken@klp.no

- alle bank- og utlånsenhendelser til personmarkedet.

Arbeidsgiverlån, tlf.: 22 03 79 05/ kreditt@klp.no

- Lån til arbeidsgivere

Kommunekreditt

- Lån til arbeidsgivere tlf.: 73 80 95 80/ post@kommunekreditt.no

Fondsforvaltning

Fondsforvaltning, tlf.: 22 03 78 00/ klpfonds@klp.no

- Alle henvender ang. fond

Skadeforsikring

Skadeoppgjør, tlf.: 22 03 79 51/ klpskade@klp.no

- Alle som skal melde en forsikringskade, eller har spørsmål i forbindelse med en meldt skade
- Både skader for arbeidsgivere og privatpersoner

Kundeservice Offentlig/Bedrift, tlf.: 22 03 78 70/ servicesalg@klp.no

- Arbeidsgiver med ting- og personforsikring; kjøretøy, bygning, ansvar, båt, reise, ulykke, yrkesskade
- Ansatte som er dekket av forsikring gjennom arbeidsgiver skal henvende seg til sin leder eller personalavdelingen på arbeidsplassen sin

Salg Personmarkedet, tlf.: 22 03 20 60/ privatkunde@klp.no

- Privatpersoner som har kjøpt, ønsker å kjøpe eller har spm. til sine privatforsikringer

Bilag 1 – Aldersgrenser i KLP

Fra 01.05.2002 er det en mengde stillingskoder som er slått sammen og nye er opprettet. Oversikt over dette finnes i KS B-rundskriv nr. 13/2002. Også ved hovedtariffrevisjonen i 2004 ble det foretatt en rekke tilpasninger/ endringer i stillingskodesystemet. Oversikt over disse finnes i KS B-rundskriv nr. 9/2004. Ny oversikt over stillingskoder med særaldersgrenser ble derfor sendt ut i KS B-rundskriv nr. 10/2005.

I dette rundskrivet skriver KS bl.a.: «Det presiseres at denne ajourføringen ikke endrer rettslig status, i den forstand at ingen stillinger får endret aldersgrense verken opp eller ned. Ajourføringen relaterer seg kun til en tilpasning til eventuell endret stillingskodetilknnytning i medhold av endringer i Hovedtariffavtalen ved tariffoppgjøret 2004. Det presiseres også at for arbeidstakere som har forskjellige funksjoner eller sammensatte stillinger, er det hovedfunksjonen som avgjør hvilken aldersgrense vedkommende skal ha. I tvilstilfeller bør det tas opp og konkret avtales hva som regnes som hovedfunksjonen for den enkelte i disse tilfeller.»

KLPs oversikt over særaldersgrenser er oppdatert i samsvar med dette, men med tilføyelse av stillingskodene tilknyttet Kirkens Arbeidsgiverorganisasjon (KA).

Første siffer i stillingskoden i KS tariffområde sier hvilke forhandlingsbestemmelser om lønn de er omfattet av. Første siffer kan derfor byttes ut uten at det har betydning for aldersgrensen. Hvis for eksempel en sjeffysioterapeut med stillingskode 7617 blir flyttet over til stillingskode 8617 eller 9617 betyr det ikke noe for aldersgrensen.

Stillingskode 7453 kan brukes i stedet for 7451 uten at det har betydning for aldersgrensen.

For de som ikke har entydige stillingskoder med 4 siffer, og for de som har stillingskoder som nå omfatter stillinger med forskjellige aldersgrenser, er det hvilken jobb som er ens hovedfunksjon som bestemmer aldersgrensen. Vanligvis sier den såkalte rapporteringsbenevnelsen nok om dette. I oversikten har vi derfor tatt inn den og ikke hovedbenevnelsen. Ved bruk av andre stillingskoder på 4 siffer skal disse også innrapporteres til KLP. Siden aldersgrensene ikke lenger kan konstrueres på grunnlag av stillingskodene må arbeidsgiver i tillegg til stillingskoden også oppgi riktig aldersgrense til KLP. Se kapittel VI og føringsinstruksen for meldinger til KLP i kapittel II-1.

Nærmere forklaringer om de stillingene som kan ha forskjellige aldersgrenser er tatt inn i en kommentar etter oversikten. For sykepleiere er det vedtatt en egen forskrift om fastsettelse av aldersgrenser. Forskriften er tatt inn etter oversikten over stillinger med særaldersgrenser. Arbeidsgiver har ansvar for at arbeidstakerne er innmeldt med riktig aldersgrense.

Oversikt over stillinger med særaldersgrense

Bokstavene a og b angir hjemmelen i lov om aldersgrenser, § 2.

Se vedtektenes § 7-2, og betydningen av dette i beskrivelsen i Kapittel VI-3.

Se kommentarer etter oversikten for de stillingene som er merket med stjerner.

Stillings- kode	Rapporteringsbenevnelse	Alders- grense	Hjemmel aldersgrense- loven
9450	Administrasjonssjef****	70/65	a
7352	Ambulansebåtfører/mannskap	60	b
7352	Ambulansesjåfør	60	b
7352	Ambulansesjåfør I	60	b
6986	Ambulansesjåfør m. fagbrev	60	b
4001	Arbeider*	70/65	a
6014	Arbeider*	70/65	a
4002	Arbeidsleder*	70/65	a
7451	Ass. Leder**	65	a
8451	Avdelingsjordmor	65	a
7451	Avdelingsleder (med særaldersgrense)**	65	a
7451	Avdelingssykepleier	65	a
7003	Badebestyrer	65	b
6014	Badebetjent	65	b
7003	Bademester	65	b
5122	Barnepleier	65	a
7024	Barnepleier	65	a
7024	Barnepleier I	65	a
7174	Bedriftssykepleier	65	a
7003	Brannformann	60	b

Stillings- kode	Rapporteringsbenevnelse	Alders- grense	Hjemmel aldersgrense- loven
7237	Brannkonstabel	60	b
7237	Brannkonstabel I	60	b
7003	Brannmester	60	b
8451	Brannsjef	65	b
4007	Energimontør*	70/65	a
4008	Fagarbeider*	70/65	a
6986	Fagarbeider (med særaldersgrense)*	65	a
6986	Fagarbeider I (med særaldersgrense)*	65	a
7174	Fagutviklingssykepleier	65	a
7523	Fagutviklingssykepleier	65	a
6014	Feier	65	b
6986	Feier	65	b
6014	Feierformann	65	b
7003	Feierformann	65	b
7003	Formann (med særaldersgrense)*	65	a
7066	Fysioterapeut	65	a
7066	Fysioterapeut I	65	a
7711	Fysioterapeut i turnusåret	65	a
7523	Geriatrisk sykepleier	65	a
7076	Helsefagarbeider	65	a
6185	Helsesøster	65	a
6185	Helsesøster I	65	a
7076	Hjelpepleier	65	a
7076	Hjelpepleier I	65	a
6190	Hjemmehjelp	65	a
6190	Hjemmehjelp I	65	a
7174	Hjemmesykepleier	65	a
6190	Husmorvikar	65	a
7174	Hygienesykepleier	65	a
8209	Jordmor	65	a
(7174	Klin. spes. i sykepleier Utgått 1.5.2008)	65	a
7523	Klinisk spesialist i spesialsykepleie	65	a
7714	Klinisk spesialist i sykepleie	65	a
7714	Klinisk spesialist i sykepleie I	65	a
7713	Klinisk vernepleier	65	a

Stillings- kode	Rapporteringsbenevnelse	Alders- grense	Hjemmel aldersgrense- loven
7713	Klinisk vernepleier I	65	a
8451	Klinikksjef	65	a
7451	Kommunefysioterapeut	65	a
7451	Ledende helsesøster	65	a
7076	Miljøarbeider	65	a
6675	Miljøterapeut	65	a
6675	Miljøterapeut I	65	a
5133	Miljøterapeut/arbeider	65	a
5133	Miljøterapeut/arbeider I	65	a
6986	Montør*	70/65	a
7003	Montørformann*	70/65	a
7523	Onkologisk sykepleier	65	a
7003	Overbrann-/brannmester***	65/60	b
7003	Overbrannmester m/utrykningsplikt***	65/60	b
7003	Overmontør*	70/65	a
8451	Overtannlege	65	a
7523	Psykiatrisk sykepleier	65	a
5149	Renholder	65	a
5149	Renholder I	65	a
7210	Renholder	65	a
7210	Renholder (I)	65	a
5124	Renholdsoperatør	65	a
6986	Renholdsoperatør	65	a
4234	Rutebilsjåfør	65	a
6883	Rutebilsjåfør	65	a
9450	Rådmann	65	a
7451	Sjef fysioterapeut	65	a
7451	Sjefhelsesøster	65	a
6883	Sjåfør	65	a
6883	Sjåfør I	65	a
7617	Spesialfysioterapeut	65	a
7681	Spesialhjelpepleier	65	a
7523	Spesialsykepleier	65	a
7523	Spesialsykepleier I	65	a
5195	Sykepleier	65	a
7174	Sykepleier	65	a

Stillings- kode	Rapporteringsbenevnelse	Alders- grense	Hjemmel aldersgrense- loven
7174	Sykepleier I	65	a
8301	Tannlege	65	a
7003	Underbrannmester	60	b
8451	Varabranssjef	65	b
6455	Vernepleier	65	a
6455	Vernepleier I	65	a
6986	Yrkessjåfør	65	a

Kommentarer til de stillingskodene som er merket med stjerner:

* Stillingskode 4001, 4002, 4007 og 4008

Alle disse stillingskodene er knyttet til e-verksektoren. De har aldersgrense 65 år hvis deres hovedfunksjon er arbeid ved linjer i luftstrekk. Øvrige, som ikke har dette som sin hovedfunksjon, har aldersgrense 70 år.

* Stillingskode 6014 (Arbeider)

Arbeider og Arbeider I som er knyttet til e-verksektoren har aldersgrense 65 år hvis deres hovedfunksjon er arbeid ved linjer i luftstrekk. Øvrige arbeidere som ikke har dette som sin hovedfunksjon har aldersgrense 70 år.

* Stillingskode 6986 (Fagarbeider m. særaldersgrense)

Montør, Fagarbeider og Fagarbeider I som er knyttet til e-verksektoren har aldersgrense 65 år, hvis deres hovedfunksjon er arbeid ved linjer i luftstrekk.

* Stillingskode 7003 Arbeidsleder

Formann, Montørmann og Overmontør som er knyttet til e-verksektoren skal ha aldersgrense 65 år, hvis deres hovedfunksjon er arbeid ved linjer i luftstrekk.

** Stillingskode 7451 Avdelingsleder (med særaldersgrense)

Denne skal kun brukes for sykepleiere ved institusjoner hvor vedkommende har regelmessig fysisk kontakt med pasienter eller klienter som sin hovedfunksjon og for avdelingsledere for fysioterapi som tidligere var i stillingskode 7019 Avdelingsleder og hadde regelmessig fysisk kontakt med pasienter eller klienter som sin hovedfunksjon. I tvilstilfeller tas utgangspunkt i Forskrift om aldersgrenser for sykepleiere fastsatt av Sosialdepartementet den 5. januar 2000, som er gjengitt etter kommentarene til stillingskodene.

**** Stillingskode 7451 Ass. leder**

Benevnelsen «Ass.avd.leder m. Særaldersgrense» ble innført for å videreføre særaldersgrensen for stillingskode 6027 som var en avansementstilling under stillingskategorien vernepleiere. De har nå fått rapporteringsbenevnelse Ass. leder men skal fortsatt ha aldersgrense 65 år forutsatt at de har regelmessig fysisk kontakt med pasienter eller klienter som sin hovedfunksjon.

Denne rapporteringsbenevnelsen har også erstattet «Ass. Sykepleiesjef» og «Ass. Avd.sykepleier». Disse skal ha aldersgrense 65 år dersom de har regelmessig fysisk kontakt med pasienter eller klienter som sin hovedfunksjon. (Jfr. FOR-2000-01-05-4)

***** Stillingskode 7003 Arbeidsleder**

I et vedtak 21. mai 1991 anbefalte aldersgrenserådet følgende, som så ble innarbeidet i de forskjellige pensjonsvedtektene:

«Overbrannmester ved yrkeskorps som inngår i den ordinære utrykningsstyrke med vanlig utrykningsplikt, har aldersgrense 60 år.»

I vedtaket ble det også vist til protokoll av 12/12.90 hvor det tidligere var avklart at Brannsjef burde ha aldersgrense 65 år mens Brannmester burde ha aldersgrense 60 år.

Etter senere endringer i tariffavtalen omfatter vedtaket nå de som skal ha stillingskode 7003 og rapporteringsbenevnelsen Overbrann-/brannmester og Overbrannmester m. utrykningsplikt. Begrepet yrkeskorps er tatt ut av tariffbestemmelsene og kan derfor ses bort fra. Kravet om at de skal inngå i den ordinære utrykningsstyrken og kravet om at de må ha vanlig utrykningsplikt må fortsatt være oppfylt. Det betyr at Overbrann-/brannmestrene og Overbrannmestrene som ikke har utrykningsplikt eller f. eks. kun har utrykningsplikt i forbindelse med at de deltar i en overbefalsvaktordning, skal ha 65 års aldersgrense.

****** Stillingskode 9450 Administrasjonssjef**

For Administrasjonssjefer gjelder aldersgrense 65 år hvis de er ansatt som øverste administrative leder av en kommune eller en fylkeskommune. Andre administrasjonssjefer har aldersgrense 70 år.

Forskrift om aldersgrenser for sykepleiere

«Forskrift om aldersgrenser for sykepleiere.

Fastsatt av Sosial- og helsedepartementet 5. januar 2000 med hjemmel i lov av 22. juni 1962 nr. 12 om pensjonsordning for sykepleiere § 6.

I

§ 1. Som overordnede sykepleiere eller administrative stillinger regnes sykepleiere som er tillagt ledelsesfunksjon eller andre administrative oppgaver i minst 50 prosent av sin arbeidstid. Disse har dermed aldersgrense 70 år.

§ 2. Den del av stillingen som medfører regelmessig fysisk kontakt med pasienter eller klienter, anses i denne sammenheng ikke å innebære administrative oppgaver. Hvis denne type stilling utgjør mer enn 50 prosent av stillingen, har vedkommende aldersgrense 65 år.

§ 3. Sykepleiere som er ansatt i stilling som innebærer at minst 50 prosent av arbeidstiden skal benyttes til undervisning, regnes som ansatt i undervisningsstilling og har dermed aldersgrense 70 år.

§ 4. Sykepleiere som, i samsvar med sin ansettelsesavtale, går i ordinær turnustjeneste av samme omfang som underordnede sykepleiere ved samme institusjon, skal likevel ha aldersgrense 65 år.

§ 5. I tvilstilfeller fastsetter styret i Pensjonsordningen for sykepleiere aldersgrensen for enkeltmedlemmer ut fra ovennevnte regler.

§ 6. Styret i Pensjonsordningen for sykepleiere kan dessuten fastsette at sykepleiere som er ansatt i andre stillingskategorier som ville medført aldersgrense 65 år i Statens Pensjonskasse eller i Felles kommunal pensjonsordning, skal ha aldersgrense som for underordnede sykepleiere.

II

Forskriften trer i kraft 1. februar 2000.

Stikkordregister

85-årsregelen 56, 70, 73

A

AFP 56, 58-63
Aldersgrenser 38-40, 54-58, 83-84
Alderspensjon 56-57, 58-63
Ansatte som følger skoleåret 13
Ansettelsestid før arbeidsgivers tilslutning 52
Arbeid utover aldersgrensen 58
Attføringspensjon 63-65
Autostart Pensjon 25, 63
Avvikende opptaksvilkår 10

B

Banksparing i KLP 81
Barnepensjon 65
Beredskapsvakt 11
Bilforsikring i KLP 81
Bistilling knyttet til hovedstilling 17
Branntjenesten 12
Bruttogarantitilskudd 69

D

Deltidsprosent/Stillingsprosent 26-43
Delvis alderspensjon 62
Dommen i Arbeidsretten 21. juni 2013 7-10, 12, 21

E

Ekstratimer 27-38, 41-43
Ekstravakter 40-45
Ektefellepensjon 65
EMR/KMR - Nettpensjon 24
Endelig fratreden 79-80
Endret aldersgrense 55-56
Endringer med tilbakevirkende kraft 33

Endringsdato	33-34
Engangspremie	58, 68, 72-74
Enke-/enkemannspensjon	58, 65
Etterinnmelding	68
Etterlattepensjon	65
Etterlattepensjon til fraskilt	65-66
Etteroppgjør AFP	63
Etterskuddsrente	78
EØS regler - 101- skjema	23

F

Fagpersonale ved PP-kontor	13
Faktura	77-78
Fast ansatte	27-33
Fast ansatte – tidligere innmeldingsregler	49
Faste varige tillegg	40, 45
Fastleger	19
Finansiering av lønns- og G-regulering	74
Finansiering av tidligpensjon	70-73
Flere stillinger samtidig	16
Folketrygden – krav om medlemskap	23
Folkevalgte	51
Fondssparing i KLP.....	81
Forsikringsbevis	25-26
Foreldrepermisjon	18
Forsikringspremie	68
Forsikringstaker	33
Fortsettelsesforsikring	25, 78-80
Fratreden før pensjonsalder – oppsatt pensjon	66-67
Frivillig medlemskap under permisjon	53, 78-79
Føringsinstruks	26

G

Gjenlevende ektefelle	65
Gjenlevende partner	65
Gjennomsnittspremie	75
Gradert alderspensjon	58, 62

H

Henvendelser til KLP	81-82
Historikk innmeldingsregler	49-51
Hjemmevakt	11
Hovedlønn	40, 44, 47
Husforsikring i KLP.....	81
Hvem svarer på hva	81-82

I

Inn- og utmelding for hele kvartal	26-37
Innbetaling av premie	77
Innmelding – tidligere regler	48-51
Innmelding alderspensjonister	19
Innmelding attførings- /uførepensjonister	10, 22
Innmelding ekstravakter	21-27
Innmelding fast ansatte	28-29, 32-33
Innmelding folkevalgte	51
Innmelding midlertidig ansatte	28-29
Innmelding timelønnede	29
Interimsordningen i KLP	52

K

Karensregel for uførepensjon	14, 65
KLP Interaktiv	59
KMR - Nettpensjon	24
Kombinerte stillinger	15-17
Kontakt KLP	81-82
Kontotyper	78
Kvartal	32
Kvelds- og nattillegg	44

L

Leger	7, 18-19, 46
Legesentre	19
Lyte	64
Læringer	13

Lønnsforhøyelse de siste to år	47
Lønnsregulering	47
Lørdags- og søndagstillegg	44
Lån	80-81

M

Maksimering til 100 %	15, 41, 43
Medlemsinnskudd	68
Medlemskap i annen kommunal tjenstepensjonsordning	53
Medlemskap i Statens Pensjonskasse	53
Medlemstid i pensjonsordningen	48-52
Medregning av tidligere tjenestetid	52
Melding om dødsfall	65-66
Meldingsrutiner	24-26
Merarbeid	15, 33
Midlertidig ansatte	9, 29, 48-50, 60
Midlertidig opprykk	47
Millitærtjeneste	15
MMR - Manuell meldingsrutine	24
Musikkskolelærere	13

N

Nattevakt	11, 47, 64
Nettpensjon	24
Ny stilling - aldersgrense	55
Ny stilling - alderspensjonist	19
Ny stilling - uførepensjonist	22, 67

O

Oppretting av feil	48
Oppsatte pensjonsrettigheter	66-67
Overføringsavtalen	53-54
Overgangsregel - oppsatt pensjon	66-67
Overtidsbetaling	12, 15, 40-43 og 46

P

Pensjonistlønn	19
Pensjonsgivende tillegg	40-41, 44-46
Pensjonsgrunnlag	40-41, 44-46
Permisjon	78-79
Premiebelastning	75
Premiebetaling	77
Premiefastsettelse	75
Premiefritak	22, 76

R

Rapporteringsbenevnelse	39, 84-88
Regulering av pensjonsgrunnlaget kort tid før pensjonsalderen	47
Reguleringspremie	68, 74-75
Rentegarantipremie	69
Rutiner for meldinger til KLP	24

S

Samtidige stillinger	15-18
Seniorpolitiske tiltak	46
Selvrisiko	70-72
Servicepensjoner fra KLP	80
Sikringsordning	54, 68
Skadeforsikring i KLP	81
Skifte av stilling	38, 47, 55
Sparing i KLP Banken	81
Spørsmål til KLP	81-82
Stillinger som følger skoleåret	13
Stillingskode og aldersgrense	38-40, 55, 83-89
Stillingsprosent	41-43
Sykdom	14
Sykehusleger	7, 19, 23, 46
Sykemeldte medlemmer	75-76
Sykepleiere	7, 19, 23, 55, 67, 75-76
Sysselsettingstiltak	14-15
Særaldersgrenser	39, 56, 83-89
Søknad om alderspensjon/AFP	59-63
Søknad om uføre-/attføringspensjon	63-65
Søknad om etterlattepensjon	65-66

T

Tidligere medlemskap i KLP	52
Tidligpensjon	68-74
Tilleggslønn	40-41, 44-46
Tilskudd til sikringsordning	54
Tiltak for yrkeshemmede/arbeidsledige	14-15
Timelønnede	26-37
T-tabell	44-45
T-trinn	44-45

U

Ubequemstillegg	45
Uførepensjon	44, 63-65
Uførepensjonister	10, 14, 22
Ulempetillegg	40
Unntatt fra medlemskap	22-23
Utbetalingstidspunkt - oppsatt pensjon	67
Utbetalingstidspunkt alderspensjon	35-37, 60
Utenlandske EØS-borgere	23
Utjevning	69-73
Utjevningsfelleskap	69-73
Utmeldingsdato	34-37
Utmeldt uten å få rett til pensjon med en gang	66-67

V

Vakt på vaktrom	11
Variable tillegg	44-45
Variierende tilleggslønn	45-46

Y

Yrkeshemmede	14
--------------------	----

**All post sendes til**

Kommunal Landspensjonskasse,
Pb. 400 Sentrum, 0103 Oslo
Elektroniske henvendelser:
klp.no/kontakt

www.klp.no

Hovedkontor Oslo

Besøksadresse:
Dronning Eufemias gate 10, Oslo
Sentralbord: 22 03 35 00
Faks: 22 03 36 00

Regionskontor Bergen

Besøksadresse:
Vågsallmenningen 16, Bergen
Kundesenter: 05554
Faks: 55 54 85 90



Ansvarlige investeringer KLP er en ansvarlig investor og eier som tar miljømessige og sosiale hensyn når vi investerer. Jevnlig kontrollerer vi at investeringene våre ikke bryter med etiske minimumskrav. Vi forsøker også å påvirke virksomhetene vi investerer i, andre interesser og samfunnet vårt, for å skape en mer bærekraftig utvikling. Denne tankegangen tror vi er til det beste for langsiktig verdiskapning.