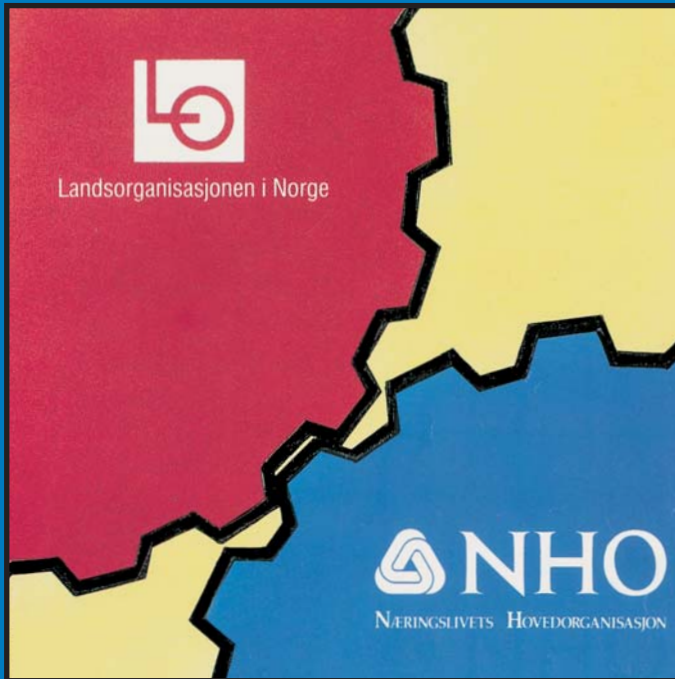


LO/NHO-ORDNINGENE



- **Sluttvederlagsordningen**
- **Avtalefestet pensjon (AFP)**
- **Opplysnings- og utviklingsfondet (OU)**
- **Fellesordningen for Tariffestet Pensjon (FTP)**

Januar 2003

Besøk våre internettsider som du finner under denne adressen:

www.lo-nho-ordningene.no

Sidene inneholder bl.a.:

- mye nyttig informasjon om LO/NHO-ordningene
- gjeldende vedtekter
- årsrapport
- regnskapene for de siste 5 årene
- mulighet til å korrigere antall ansatte som skal være beregningsgrunnlaget for premien

Her kan du også bestille:

- søknadsskjema
 - brosjyrer
 - årsrapport
-eller bare si din mening om oss og om tjenestene/ordningene vi formidler

På sidene er det også en svartjeneste - du spør vi svarer

Gi oss tilbakemelding om hvordan du synes internettsiden vår fungerer. Vi prøver hele tiden å forbedre oss. Din oppfatning og dine forslag, kan gjøre tilbudet bedre for deg og alle andre.

INNHOILDSFORTEGNELSE

Side

FORORD	4
--------	---

SLUTTVEDERLAGSORDNINGEN	7
-------------------------	---



• Hvem er med i ordningen?	7
• Hvem har rett til sluttvederlag?	9
• Hvor stort blir sluttvederlaget?	12
• Hvordan ordningen finansieres	13
• Hvordan du går frem for å få sluttvederlag	14
• Klageadgang	15

AVTALEFESTET PENSJON (AFP)	16
----------------------------	----



• Hvem er med i ordningen?	16
• Hvem har rett til avtalefestet pensjon (AFP)?	19
• Hel- eller delpensjon	23
• Tillegg	24
• Størrelsen på pensjonen	25
• Avtalefestet pensjon (AFP) og arbeidsinntekt	27
• Når og hvor lenge man kan få avtalefestet pensjon (AFP)	31
• Avtalefestet pensjon (AFP) og skatt	31
• Hvordan ordningen finansieres	31
• Hvordan du går frem for å få avtalefestet pensjon (AFP)	33
• Klageadgang	33

OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFONDET (OU)	34
---------------------------------------	----



• Hvilke bedrifter er med i ordningen?	34
• Hvilke arbeidstakere er med i ordningen?	34
• Hvordan ordningen finansieres	35
• Fondets anvendelse	35

FELLESORDNINGEN FOR TARIFFESTET PENSJON (FTP)	37
---	----

• Kort om ordningen	37
---------------------	----

HVEM SKAL DET BETALES PREMIE FOR	39
----------------------------------	----

HVA SKAL INNBETALES I PREMIE	40
------------------------------	----

FORORD

LO/NHO-ordningene er et samlebegrep for Fellesordningen for Tariffestet Pensjon (FTP), Fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP), Sluttvederlagsordningen og Opplysnings- og utviklingsfondet til LO/NHO. Hensikten med brosjyren er å gi informasjon om disse ordningene til bedrifter, arbeidstakere, fagforbund og arbeidsgiverorganisasjoner.

LO/NHO-ordningene baserer seg på avtaler Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) inngår i forbindelse med tariffoppgjørene. Disse avtaler blir deretter - på samme måte som Hovedavtalen - en del av tariffoppliktelsene ved at de inngår som bilag til den enkelte overenskomst.

Partene - LO og NHO - har gitt YS-forbundene (Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund) og HSH (Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon) anledning til å ta med LO/NHO-ordningene i sine tariffavtaler. Også andre landsomfattende arbeidstakerorganisasjoner/arbeidsgiverforeninger kan søke partene om tilslutning til ordningene. Offentlig sektor er imidlertid ikke tilsluttet.

Bortsett fra FTP som er under avvikling, er de tre andre ordningene, **AFP - Sluttvederlagsordningen - Opplysnings- og utviklingsfondet** - aktuelle bilag i dagens tariffavtaler. For bedrifter som er omfattet av tariffavtaler hvor LO og NHO er parter, vil LO/NHO-ordningene være en obligatorisk del av avtalen. Bedrifter som er medlem av en av NHOs landsforeninger, blir automatisk omfattet av ordningene når det inngås tariffavtale med ett av LO-forbundene. Det samme er tilfelle når bedrifter som ikke er medlem av noen arbeidsgiverorganisasjon inngår tariffavtale (såkalte direkteavtaler) med et LO-forbund. Medlemsbedriftene i NHO som har tariffavtale med andre arbeidstakerorganisasjoner enn LO-forbund, kan omfattes av ordningene om de aktuelle bilagene tas inn i overenskomsten. Forutsatt at styret for AFP-ordningen/Sluttvederlagsordningen gir sitt samtykke. Om et nytt tariffområde skal opptas, må partene - LO og NHO - godkjenne dette. Når et tariffområde først er omfattet av LO/NHO-ordningene, kan ikke tariffpartene lokalt avtale noe annet. Det er heller ikke anledning for arbeidsgiveren til å være selvassurandør.

SLUTTVEDERLAGSORDNINGEN - se side 7

Arbeidstakere som har fylt 50 år - som arbeider i bedrifter som er omfattet av Sluttvederlagsordningen, vil om de oppfyller bestemte vilkår, kunne få sluttvederlag - et økonomisk tilskudd - om de ufrivillig mister arbeidet - blir oppsagt eller må slutte pga. egen sykdom før ordinær pensjonsalder for stillingen.

AVTALEFESTET PENSJON (AFP) - se side 16

AFP-ordningen gir som hovedregel arbeidstakere i tariffbundne bedrifter mulighet til å gå over på førtidspensjon fra fylte 62 år. Pensjonen skal i prinsippet utgjøre samme beløp som vedkommende ville ha fått utbetalt i alderspensjon fra folketrygden om vedkommende hadde fortsatt i arbeid til fylte 67 år. Om arbeidsgiver og arbeidstaker er enige om det, kan AFP kombineres med deltidsarbeid.

OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFONDET (OU) - se side 34

Fondet har til formål å støtte ulike tiltak som fremmer opplysning og utdanning i næringslivet. Både arbeidstakerne og arbeidsgiverne er bidragsytere til fondet.

FELLESORDNINGEN FOR TARIFFESTET PENSJON (FTP) - se side 37

Opprinnelig var FTP ment som tilleggspensjon til alderstrygden som var lik for alle før folketrygden ble innført. Medlemmene av pensjonsordningen fikk alderspensjon ved fylte 70 år. I tillegg ble det ytt enkepensjon og engangsstønad til etterlatte.

I forbindelse med innføring av folketrygden ble det besluttet en styrt avvikling av ordningen, slik at arbeidstakere som hadde vært medlem av FTP over et visst antall uker, fikk rett til oppsatt pensjon ved fylte 70 år. Siden 1983 har nye stønadstilfeller/pensjonister blitt utløst med et engangsbeløp.

I DET FØLGENDE GIS DET BLANT ANNET OVERSIKT OVER:

- **hvem som er med i de ulike ordningene**
- **vilkår som må oppfylles før ytelser kan utløses**
- **fremgangsmåte for å søke ytelser**
- **finansiering og premieforhold**

Felleskontoret for LO/NHO-ordningene er sekretariat for styret for Sluttvederlagsordningen, Avtalefestet pensjon (AFP) og Fellesordningen for Tariffestet Pensjon (FTP), og administrerer disse ordningene. NHO er sekretariat for styret for Opplysnings- og utviklingsfondet.



FELLESKONTORET FOR LO/NHO-ORDNINGENE

Besøksadresse: C.J. Hambros pl. 2B, 0164 Oslo
Postadresse: Postboks 6662 St. Olavs pl., 0129 Oslo

Telefon: 22 98 98 00
Telefax: 22 98 98 22
E-mail: info@lo-nho-ordningene.no

Direktelinjer:

- Sekretariatsleder: 22 98 98 10
- Bedriftsregister: 22 98 98 11
- Premieforhold: 22 98 98 03
- Sluttvederlagsordningen: 22 98 98 13
- Avtalefestet pensjon: 22 98 98 14

Kontortid:

16. september t.o.m. 14. mai 8.00 til 16.00
15. mai t.o.m. 15. september 8.00 til 15.00



SLUTTVEDERLAGSORDNINGEN

Sluttvederlagsordningen inngår som ett av bilagene i tariffavtalen mellom hovedorganisasjonene - Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO). Den første Sluttvederlagsavtalen ble inngått i forbindelse med tariffoppgjøret i 1966. Hensikten var å bygge opp et fond, slik at eldre arbeidstakere som mistet arbeidet som følge av konkurs, nedbemanning eller egen sykdom, kunne få et økonomisk vederlag - uavhengig av hvilke ordninger/sluttavtaler den enkelte arbeidsgiver kunne tilby.



Siden Sluttvederlagsordningen er en del av tariffavtalene innenfor LO/NHO-området, vil tilslutningen først kunne opphøre ved tariffperiodens utløp - om avtalen av en eller annen grunn sies opp. Også i tilfeller der det skjer et eierskifte i bedriften og det ikke opprettes ny tariffavtale umiddelbart, er arbeidstakerne omfattet av ordningen ut tariffperioden. Det er ikke anledning til å stå som selvassurandør for forpliktelsen.

Det er bare arbeidstakere som er 50 år eller eldre som kan få ytelser fra Sluttvederlagsordningen. Aldersbegrensningen begrunnes med at det er eldre arbeidstakere som har vanskeligst for å skaffe seg nytt arbeid etter en oppsigelse. Størrelsen på sluttvederlaget varierer av samme årsak etter alder. Høyeste beløp gis til 62 åringer og satsene reduseres gradvis ved økende alder. Reduksjonen begrunnes med at det er mindre dramatisk å miste arbeidet når det er få år igjen til ordinær pensjonsalder. Derfor får 66 åringer et relativt lavt beløp. Etter ordinær pensjonsalder for stillingen (normalt 67 år), har ikke arbeidstakeren krav på sluttvederlag, selv om vilkårene forøvrig måtte være oppfylt.

HVEM ER MED I ORDNINGEN?

Omfang - tariffområder

Hovedvilkåret er at bedriften er bundet av en overenskomst hvor sluttvederlagsavtalen inngår som ett av bilagene i overenskomsten.

Er det tvil om bedriften er tilsluttet Sluttvederlagsordningen - sjekk gjeldende tariffavtale eller kontakt Felleskontoret.

LO/NHO-området

Ordningen omfatter både organiserte og uorganiserte arbeidstakere i :

- medlemsbedrifter i NHO som har tariffavtale med et LO-forbund
- bedrifter som har tariffavtale direkte med et LO-forbund
- medlemsbedrifter i NHO som har tariffavtale med forbund utenfor LO, når Sluttvederlagsavtalen er en del av avtalen



Utenfor LO/NHO-området

LO og NHO kan samtykke i at andre tariffområder inkluderer Sluttvederlagsordningen i sine avtaler. De to største tariffområdene (privat sektor) utenfor LO/NHO-området som har fått anledning til å være med i Sluttvederlagsordningen er:

- arbeidsgiverforeningen HSH (Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon) og
- arbeidstakerorganisasjonen - YS (Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund)

Frivillig tilmelding

Muligheten til å bli omfattet av Sluttvederlagsordningen på frivillig basis opphørte i 1975. Bedrifter som allerede var medlemmer, fikk anledning til å videreføre medlemskapet - selv om de ikke hadde tariffavtale. Noen få av disse bedriftene er fortsatt tilsluttet Sluttvederlagsordningen.

Omfang - personkrets

Er bedriften først tilsluttet Sluttvederlagsordningen, vil samtlige ansatte være omfattet av ordningen. Premien beregnes derfor med utgangspunkt i antallet ansatte bedriften står registrert med i trygdekontorets arbeidstakerregister. Eiere og medeiere som er ansatt i bedriften - dvs. mottar lønn - inngår i premiegrunnlaget, og har rettigheter som øvrige ansatte. "Ikke-ansatte lønnstakere" som frilansere o.l., faller imidlertid utenfor.

Fordi AFP-tillegget (se eget kapittel om AFP) er finansiert av Sluttvederlagsordningen, må bedrifter som er omfattet av AFP-ordningen også være tilsluttet Sluttvederlagsordningen.

HVEM HAR RETT TIL SLUTTVEDERLAG?

Sluttvederlag gis til arbeidstakere som ufrivillig må slutte i arbeid - helt eller delvis - på grunn av **innskrenkning/nedbemanning/avvikling eller konkurs**. Hovedregelen er at det skal foreligge en oppsigelse fra arbeidsgiver som tilfredsstillende arbeidsmiljølovens krav til oppsigelse. Arbeidstakere som fristilles uten noen bestemt fratredelsesdato, har ikke krav på sluttvederlag. Sluttvederlag gis også til de som innvilges uførepensjon, eller som må slutte i arbeidet på grunn av kronisk sykdom/svekket helse. Arbeidstakere som får avskjed - må slutte som følge av det som ofte betegnes som "eget forhold" - vil ikke kunne få sluttvederlag.

Krav til ansiennitet

For å ha rett til sluttvederlag må arbeidstakeren ha fylt 50 år, men ikke 67 år ved beregnet sluttdato og dessuten:

- ha vært ansatt minst 10 år i sammenheng i bedriften, eller
- ha sammenlagt 20 år i bedriften, hvorav de siste tre årene i sammenheng, eller
- ha minst 15 års sammenhengende medlemskap i ordningen umiddelbart før sluttdatoen, eller
- ha arbeidet i et fag som hører inn under overenskomsten for anleggsgagnene - Fellesoverenskomsten for byggfagene og elektromontører - i til sammen 20 år ("20 år i faget"), av dette de siste fem årene i sammenheng.

Den som har mottatt sluttvederlag, vil ikke kunne få nytt sluttvederlag før det er gått 10 år.

"20 år i faget"

Ansiennitet opptjenes selv om bedriften ikke er bundet av tariffavtale, men for å kunne søke sluttvederlag etter denne bestemmelsen, er det et vilkår at siste arbeidsgiver (arbeidsforholdet som er begrunnelsen for sluttvederlagssøknaden) er/var tilsluttet ordningen på sluttdato. Om det ikke er sykdom som er årsaken til at arbeidsforholdet må avsluttes, må arbeidstakeren - umiddelbart før det søkes sluttvederlag - ha stått tilmeldt arbeidsformidlingen i minst tre måneder uten å ha blitt tilvist nytt arbeid.

Tilbud om ny jobb

Dersom en ansatt i forbindelse med konkurs, innskrenkning og lignende, tilbys annet høvelig arbeid i bedriften, innen samme konsern eller hos nye eiere, gis det ikke sluttvederlag. Sluttvederlag gis heller ikke til arbeidstakere som etter en konkurs overtar hele eller deler av virksomheten for å drive denne videre. Sluttvederlag ytes likevel om det blir et opphold på 3 måneder eller mer, før arbeidstakeren kommer i nytt arbeid.

Deltid

Om ansatte i deltidstilling oppfyller forannevnte alders- og ansiennitetskrav, utbetales redusert sluttvederlag - et forholdsmessig beløp: 1/2 stilling gir 1/2 sluttvederlag. Det er stillingsbrøken som legges til grunn ved utmålingen.

Arbeidstakere som blir oppsagt fra deler av stillingen, eller som må gå over i redusert stilling i kombinasjon med uføretrygd, får også utbetalt redusert sluttvederlag om vilkårene for øvrig er oppfylt. Prinsippet er det samme: Den som går over på 1/2 uføretrygd etter å ha vært i full stilling, har krav på 1/2 sluttvederlag. Det er det forholdsmessige lønnstapet som er utgangspunktet for beregningen/reduksjonen.

Sykepengeser frem til pensjonsalder

Den som mottar sykepengeser frem til pensjonsalder for stillingen, har ikke krav på sluttvederlag.

Førtidspensjon som er et resultat av en (kollektiv) avtale mellom bedriften og de ansatte, gir som hovedregel ikke rett til sluttvederlag. Arbeidstakere som har en ubetinget rett til å fratse før fylte 67 år, vil således ikke ha krav på sluttvederlag om de benytter seg av denne retten. Er førtidspensjoneringen derimot et virkemiddel i en nedbemanningsser - et alternativ til oppsigelse, har arbeidstakeren krav på sluttvederlag - om bedriften bekrefter at stillingen ikke vil bli besatt på nytt.

"Sluttpakker"

Frivillig avtale om fratreden som inngås i forbindelse med at en bedrift nedbemanner, likestilles med oppsigelse. I den utstrekning det ytes etterlønn/sluttpakke, vil sluttvederlaget likevel ikke kunne innvilges om arbeidstakeren får seg nytt arbeid før retten til A-trygd inntreer. Verdien av sluttpakken omgjøres til inntekt. Tilsvareer sluttpakken for eksempel "etterlønn" for to år, har ikke arbeidstakeren krav på sluttvederlag om han/hun kommer i nytt arbeid i løpet av toårsperioden. Sluttpakker i kombinasjon med en formell oppsigelse fra arbeidsgiver, får derimot ingen konsekvenser for retten til sluttvederlag.

Overgang til AFP utløser ingen rett til sluttvederlag, men arbeidstakeren får et tillegg som normalt utgjør 950 kroner pr. måned - AFP-tillegget. Om arbeidstakeren tar ut AFP ved fylte 62 år, kan vedkommende ha pensjon i 60 måneder. Utbetalt AFP-tillegg blir i så fall $950 \text{ kroner} \times 60 = 57.000 \text{ kroner}$ - altså samme sum som en 62 åring maksimalt kan få i sluttvederlag. Siden AFP-tillegget finansieres av Sluttvederlagsfondet, kan tillegget ses på som et sluttvederlag som blir utporsjonert i månedlige beløp - så lenge pensjonisten mottar AFP.

AFP i påvente av uføretrygd - konsekvenser for retten til sluttvederlag

Benyttes AFP som midlertidig/foreløpig ytelse der arbeidstakeren venter på svar på søknad om uføretrygd og uføretrygdsaken ikke skulle føre frem, har arbeidstakeren på denne måten sikret seg en pensjonsytelse frem til ordinær pensjonsalder.



NB!!!!

Den som tar ut AFP, regnes imidlertid for å ha fratrudd frivillig og vil som hovedregel ikke kunne få sluttvederlag om vedkommende senere skulle bli innvilget uføretrygd. I tilfeller der uføretrygd innvilges etter kort tid - og AFP ikke er utbetalt i mer enn 6 måneder - har imidlertid styret bestemt at retten til sluttvederlag kan aktiviseres ved at utbetalt pensjon - inklusive AFP-tillegget - tilbakebetales. Styret har aldri gått utover denne 6 måneders grensen.

Delpensjon fra AFP - ingen rett til sluttvederlag

Også i tilfeller der arbeidstakeren mottar delpensjon, vil muligheten til å få sluttvederlag som engangsyttelse opphøre. Har arbeidstakeren f.eks. ½ AFP i kombinasjon med halv jobb, så vil vedkommende ikke ha krav på sluttvederlag om han/hun ufrivillig må slutte i deltidsstillingen. Årsaken til det er at den som er innvilget delpensjon, når som helst - på eget initiativ - kan slutte i arbeid og få delpensjonen omregnet til helpensjon og på den måten få "sluttvederlaget" som et AFP-tillegg.

Utbetaling av sluttvederlag - konsekvenser for fremtidig AFP-ytelse

En grunnleggende forutsetning for å være berettiget til AFP, er at det eksisterer et ansettelsesforhold. Om arbeidstakeren søker og får innvilget sluttvederlag, anses arbeidsforholdet som endelig avsluttet og det samme arbeidsforholdet kan da ikke senere brukes som grunnlag for å søke AFP. Også der arbeidstakeren har fått sluttvederlag flere år før det søkes AFP, kan sluttvederlagsutbetalingen få konsekvenser for størrelsen av AFP-pensjonen. Har det gått mindre enn 3 år fra det er utbetalt sluttvederlag til det kan innvilges AFP, mister vedkommende retten til AFP-tillegget. Dette gjelder også i tilfeller der det er blitt innvilget redusert sluttvederlag - for eksempel i forbindelse med delvis uførepensjonering, eller ved oppsigelse fra deler av stillingen. Dersom en arbeidstaker har bestemt seg for å benytte seg av AFP-ordningen og det er mindre enn 3 år frem til vedkommende kan fratre med AFP, kan det lønne seg å avstå fra å ta ut sluttvederlaget som engangsyttelse.

Sluttvederlagsordningen er ingen dødsrisikoforsikring

Etter arbeidstakerens død, kan sluttvederlag bare utbetales om både søknaden er innsendt og retten til sluttvederlag kunne konstateres før dødsfallet. Det er med andre ord snakk om utbetaling av et sluttvederlag som enten allerede er innvilget, eller som ville ha blitt innvilget - uavhengig av dødsfallet. I disse tilfellene utbetales sluttvederlaget til ektefellen/partneren/samboeren (bodd sammen minimum 12 av de siste 18 månedene), eller til forsørgede barn under 21 år. Fjernere slektninger/arvinger kommer ikke i betraktning.



HVOR STORT BLIR SLUTTVEDERLAGET?

Sluttvederlag utbetales etter en skala avhengig av alderen ved sluttdato.

- **Hvordan fastsettes sluttdatoen?**

Sluttvederlagsavtalen har regler om hvordan sluttdatoene skal fastsettes i det enkelte tilfellet:

Årsak	Sluttdato
• ved sykdom	siste arbeidsdag + 6 md.
• ved innskrenkning/ nedbemanning/avvikling	oppsigelsestidens utløp
• ved konkurs	oppsigelsestidens utløp - gis det ingen oppsigelsestid, er sluttdatoen siste arbeidsdag.

Disse reglene kan innebære at den beregnede sluttdato kan bli en annen enn det arbeidstakeren mener er riktig sluttdato. Dette gjelder spesielt i tilfeller der sluttårsaken er sykdom. Er arbeidstakeren f.eks. sykmeldt ett år før vedkommende går over på uføretrygd og ansettelsesforholdet består dette året, så vil sluttdato etter sluttvederlagsavtalen likevel bli 6 måneder etter siste *faktiske arbeidsdag* med ordinær lønn. Benyttes det aktiv sykmelding, slik at den ansatte er tilbake i jobb som et ledd i et rehabiliteringsopplegg, vil ikke dette påvirke sluttdatoen. Det er alltid siste dag med *ordinær lønn* fra arbeidsgiver som er utgangspunktet.

I tilfeller der sluttdatoen ut fra omstendighetene kan fastsettes både etter bestemmelsen som gjelder i oppsigelsestilfellene og bestemmelsen som gjelder for sykdomstilfellene, benyttes sluttdatoen som gir den høyeste ytelsen.

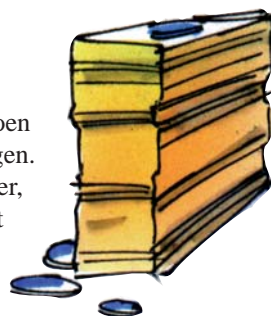
- **Sluttvederlagsbeløpene for alle med sluttdato etter 01.08.2002 er:**

Alder ved sluttdato	Engangsbeløp	Alder ved sluttdato	Engangsbeløp
50 år	kr. 18.000	59 år	kr. 33.800
51 år	" 18.000	60 år	" 36.000
52 år	" 19.500	61 år	" 39.000
53 år	" 19.500	62 år	" 57.000
54 år	" 23.300	63 år	" 45.600
55 år	" 23.300	64 år	" 34.200
56 år	" 26.900	65 år	" 22.800
57 år	" 26.900	66 år	" 11.400
58 år	" 30.000		

Sluttvederlaget er skattefritt.

Redusert sluttvederlag

- For deltids- og sesongansatte utbetales sluttvederlag forholdsmessig etter arbeidstiden.
- Arbeidstakere som oppfyller vilkårene for å ha rett til sluttvederlag, kan få sluttvederlaget redusert om sluttdatoen er mindre enn ett år før ordinær pensjonsalder for stillingen. I slike tilfeller skal summen av sosiale ytelser (sykepenger, uføretrygd, A-trygd, førtidspensjon mv.) og sluttvederlaget ikke overstige den lønnen arbeidstakeren ville fått utbetalt ved å fortsette i arbeid til fylte 67 år.



HVORDAN ORDNINGEN FINANSIERES

Arbeidsgiveren betaler en premie etter hvor mange ansatte det er i bedriften - premiesatsene er differensiert etter arbeidstid.

	Kategori 1	Kategori 2	Kategori 3
UKENTLIG ARBEIDSTID	4 - 19 timer	20 - 29 timer	30 timer eller mer
Månedspremie	kr. 20	kr. 30	kr. 40

Premien betales etterskuddsvis hvert kvartal.

Arbeidsgiveren har ansvaret for at premien innbetales som forutsatt.

Premiegrunnlaget

Antallet arbeidstakere det skal betales premie for, skal samsvare med antallet ansatte bedriften har innrapportert til trygdekontorets arbeidstakerregister - fordelt på kategori 1-3. Dersom bedriften har unnlatt å melde en arbeidstaker inn i registeret, risikerer arbeidsgiveren selv å måtte utbetale sluttvederlaget.



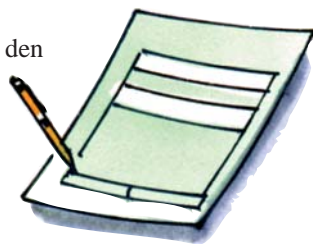
HVORDAN DU GÅR FREM FOR Å FÅ SLUTTVEDERLAG

Søknadsskjema fås på trygdekontoret.

Siste arbeidsgiver, eventuelt bobestyreren, fyller ut søknaden og sender den til arbeidstakerens trygdekontor. Trygdekontoret foretar kontroll av personalia, sørger for påføring av trygdestatus mv., før saken videresendes til Felleskontoret for avgjørelse.

Om det søkes sluttvederlag med utgangspunkt i "20 år i faget", kan arbeidstakeren selv fylle ut søknaden og levere den til trygdekontoret. I slike tilfeller må arbeidsforholdene være bekreftet ved attestasjon fra arbeidsgiver(e) og/eller trygdekontor, ligningskontor eller annet offentlig kontor - eventuelt supplert med opplysninger fra forbund/fagforening.

For at søknaden skal kunne behandles raskt, er det viktig at den utfylles nøyaktig, og at nødvendig dokumentasjon vedlegges. Om det foreligger en oppsigelse, skal kopi av oppsigelsen alltid vedlegges. I tilfeller der arbeidstakeren må slutte i arbeid pga. sykdom/uførhet, må legeattest/stønadsbrev fra folketrygden vedlegges. Dersom søkeren har mottatt slutt-pakke, skal kopi av avtalen som regulerer dette innsendes.



Nærmere veiledning om utfylling av skjemaet og om krav til dokumentasjon mv. fremgår av søknadsskjemaet.

Om foreldelse

Krav om sluttvederlag må være fremmet innen tre år etter sluttdatoen, for ikke å gå tapt. Det kan i særlige tilfeller dispenseres fra tre-års fristen. Men er ikke søknaden innsendt innen fem år etter sluttdatoen, anses kravet alltid som foreldet.

KLAGEADGANG

Alle avgjørelser kan bringes inn for styret. Klagen sendes Felleskontoret så snart som mulig etter at vedtaket er blitt gjort kjent for søkeren.

FELLESKONTORET GIR NØDVENDIG VEILEDNING OM HVEM SOM ER MED I ORDNINGEN OG DE ØVRIGE VILKÅR.

Sjekk også vår internettadresse: www.lo-nho-ordningene.no



AVTALEFESTET PENSJON (AFP)

I forbindelse med lønnsoppgjøret 1988, ble ordningen med Avtalefestet pensjon (AFP) etablert. Formålet var å gi ansatte i tariffbundne bedrifter muligheten til å kunne gå av med førtidspensjon før de nådde pensjonsalderen i folketrygden (67 år).



Det første året måtte man ha fylt 66 år for å kunne benytte seg av ordningen. Pensjonsalderen er senere senket i flere omganger og er nå 62 år - hvilket betyr at man kan ha AFP i maksimalt 5 år. Ordningen er fleksibel i den forstand at pensjonen kan tas ut på et hvilket som helst tidspunkt fra fylte 62 år og frem til arbeidstakeren kan ta ut alderspensjon i folketrygden (67 år).

Ved uttak av AFP, blir pensjonisten godskrevet fremtidige pensjonspoeng i folketrygden fra og med uttaksåret og til og med det året pensjonisten fyller 66 år. Dette for at pensjonistene ikke skal tape pensjonspoeng (alderstrygd) om de benytter seg av AFP. Alderspensjonen fra folketrygden skal forutsetningsvis bli den samme som vedkommende ville ha fått ved å fortsette i arbeid frem til fylte 67 år.

AFP kan ikke gis samtidig med andre pensjonsytelser fra folketrygden - så som uførepensjon, rehabiliteringspenger, etterlattepensjon eller overgangsstønad. For å få AFP, må arbeidstakeren si fra seg disse ytelsene. AFP likestilles med folketrygdens uføre- og alderspensjon når det gjelder samordning med ytelser fra personskadetrygd og tjenestepensjon (sjømannspensjon). Trygdekontoret gir nærmere opplysninger om dette.

AFP - kollektiv tjenestepensjonsordning

For den som er omfattet av en kollektiv tjenestepensjonsordning og som ønsker å ta ut AFP, er det viktig å være klar over at tjenestepensjonen blir kraftig redusert om ikke arbeidsgiveren fortsetter å betale premien til tjenestepensjonsordningen frem til pensjonisten fyller 67 år.

HVEM ER MED I ORDNINGEN?

Omfang

Hovedvilkåret er at bedriften er bundet av en tariffavtale hvor AFP inngår som ett av bilagene. Tilslutning til pensjonsordningen er betinget av at bedriften har ansatte

- minimum ett årsverk - i tillegg til eieren(e)/daglig leder. Eier i denne sammenheng regnes alle som eier, eller i løpet av de 5 siste årene, har eiet 20 % eller mer av virksomheten. Eiers nærstående familie anses i denne sammenheng som eier.

Arbeidstakere som oppfyller de individuelle vilkårene - se avsnittet "Hvem har rett til Avtalefestet pensjon (AFP)?" - kan søke AFP når det har gått minimum to år etter at tariffavtalen som etablerer AFP-rettigheter ble opprettet.

Er det tvil om bedriften er tilsluttet AFP-ordningen - sjekk gjeldende tariffavtale eller kontakt Felleskontoret.

AFP-ordningen til LO/NHO gjelder bare for privat sektor. Stat og kommune har sine egne AFP-ordninger. Det samme har banker og forsikringsselskaper som er medlemmer av Finansnæringsens Arbeidsgiverforening og bedrifter som er tilknyttet Arbeidsgiverforeningen NAVO.

Arbeidstakere med lavere pensjonsalder enn 67 år, er ikke omfattet av ordningen. Dette gjelder både arbeidstakere med særaldersgrense og ansatte som gjennom kollektive avtaler er forpliktet til å fratru tidligere enn det som er pensjonsalderen i folketrygden. Arbeidstakere som frivillig - ved avtale - sier fra seg retten til å stå i stillingen til fylte 67 år, rammes også av denne bestemmelsen om slik avtale er inngått tidligere enn 6 måneder før vedkommende ønsker å ta ut AFP. Den som har vært omfattet av en avtale som er uforenlig med det å ha rettigheter i AFP-ordningen, må arbeide minst tre nye år i medlemsbedriften etter at en slik avtale er avviklet, før vedkommende kan få AFP.

I likhet med Sluttvederlagsordningen, er retten til AFP i utgangspunktet knyttet til gjeldende tariffavtale slik at AFP-rettighetene opphører om tariffavtalen av en eller annen grunn sies opp. Det har ingen konsekvenser for dem som allerede er innvilget pensjon, men nye pensjonstilfeller kan ikke tilstås.

AFP - bare i tariffbundne bedrifter

Overenskomster innen LO/NHO-området

Med i ordningen er arbeidstakere (både organiserte og uorganiserte) i

- medlemsbedrifter i NHO som har tariffavtale med et LO-forbund
- bedrifter som har tariffavtale direkte med et LO-forbund
- medlemsbedrifter i NHO som har tariffavtale med forbund utenfor LO, når AFP-ordningen er en del av avtalen

Overenskomster utenfor LO/NHO-området

LO og NHO kan samtykke i at andre tariffområder inkluderer AFP-ordningen i sine avtaler. De to største tariffområdene (privat sektor) utenfor LO/NHO-området som har fått anledning til å være med er:

- arbeidsgiverforeningen HSH (Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon) og
- arbeidstakerorganisasjonen - YS (Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund)

Geografisk avgrensning

Dersom et selskap/konsern driver virksomheter i adskilte bedrifter, er det bare de bedriftene som har tariffavtale som er omfattet av AFP-ordningen. Selv om en bedrift av praktiske hensyn har fordelt de ansatte på ulike adresser, vil AFP-ordningen normalt omfatte samtlige ansatte - om virksomheten ellers fremstår som en bedrift. Er enhetene registrert som en virksomhet i trygdekontorets arbeidsgiverregister, vil de alltid regnes som en bedrift i forholdet til AFP-ordningen.

Unntatt er arbeidstakere som har en like god eller bedre førtidspensjon

Bedrifter som av eget initiativ har etablert en like god eller bedre forsikringsbasert pensjonsordning, har ikke anledning til å være med i ordningen. For at førtidspensjonsavtalen skal bli ansett å være "like god eller bedre", må arbeidstakerne ha mulighet til å ta ut pensjon fra fylte 62 år og den enkelte må være sikret pensjon som ikke er mindre enn det vedkommende ville hatt krav på etter AFP-ordningen til LO/NHO. Dette gjelder også for deltidsansatte. Videre må ansatte være beskyttet mot "konkursrisikoen". Det betyr at pensjonen i sin helhet må dekkes av forsikringsselskapet og ikke være avhengig av bidrag fra bedriften. AFP-forpliktelsene arbeidsgiveren har etter tariffavtalen, kan ikke oppfylles ved at bedriften står som selvassurandør.

Pliktmessig deltakelse i Sluttvederlagsordningen

Alle som er omfattet av AFP-ordningen, må også være med i Sluttvederlagsordningen.

Medlemskapet gjelder alltid ut tariffperioden

Det er ikke anledning til å tre ut av ordningen midt i tariffperioden. Er det ikke grunnlag for å opprettholde tariffavtalen - f.eks. fordi det ikke er organiserte arbeidstakere tilbake - må avtalen sies opp i henhold til de oppsigelsesklausuler som er angitt i den inngåtte overenskomst - vanligvis innen tre måneder før utløpet av tariffperioden. Premieplikten for bedriften og rettighetene for arbeidstaker gjelder uansett alltid til utløpet av tariffperioden.

HVEM HAR RETT TIL AVTALEFESTET PENSJON (AFP)?

For å kunne få Avtalefestet pensjon (AFP) må arbeidstakeren på uttakstidspunktet være ansatt og reell arbeidstaker i en bedrift som har vært tilsluttet AFP-ordningen i minimum to år. Arbeidsforholdet må videre utgjøre 20 % eller mer av full stilling på månedsbasis. For å ha krav på AFP, må arbeidsinnsatsen reduseres med minimum en dag i uken.

AFP-ordningen gjelder også for eiere og medeiere som mottar ordinær lønn, om det i tillegg til eierne/medeierne er ansatte uten eierinteresser (minimum ett årsverk). "Ikke-ansatte lønnstakere" som frilansere o.l. faller imidlertid utenfor ordningen.

Sesongarbeidstakere - må ha en ordinær arbeidsavtale som både regulerer arbeidstakers rett og plikt til å arbeide deler av året (i sesongen). Avtalen må i utgangspunktet gi arbeidstakeren rett til å fortsette i sesongarbeidsforholdet frem til pensjonsalder. Arbeidstakere som kun engasjeres for en sesong ad gangen, faller utenfor ordningen.

"Reell arbeidstaker"

Kravet om at arbeidstakeren fortsatt skal være reell arbeidstaker i bedriften på tidspunktet det søkes AFP fra, er absolutt. Arbeidstakeren skal ha regulær arbeidsplikt og motta ordinær lønn for sin innsats. Avtaler om f.eks. fast godtgjøring mot at arbeidstakeren stiller seg til disposisjon etter bedriftens behov og lignende avtaler, tilfredsstillende ikke kravet om at det skal være "regulær arbeidsplikt". Også ansatte som allerede mottar pensjon fra bedriften eller bedriftens forsikringsselskap, faller utenfor ordningen om ikke pensjonen er kompensasjon for at søkeren har måttet oppgi deler av stillingen - f.eks. blitt halvt ufør på et tidligere tidspunkt. Kravet om at søkeren skal være "reell arbeidstaker" kan ikke oppfylles ved at vedkommende tas tilbake i arbeid før det søkes om AFP. Har en ansatt vært omfattet av avtaler som diskvalifiserer vedkommende fra å kunne få AFP, vil vedkommende etter at en slik avtale er avviklet, måtte arbeide minst 3 nye år i medlemsbedriften, før retten til AFP igjen inntreffer.

Karenstid generelt

Et annet absolutt krav er at bedriften har stått tilsluttet ordningen i minimum to - 2 - år før noen har rett til pensjon.

Karenstid ved fusjon/fisjon

Om deler av en virksomhet blir skilt ut (fisjon), må det kreves tariffavtale med en gang i den nye virksomheten for at AFP-rettighetene ikke skal gå tapt. Om det ikke blir "sammenhengende avtale", vil den nye bedriften få karenstid på to år om den på et senere tidspunkt får tariffavtale. Når en medlemsbedrift kjøper opp virksomhet som har vært tilsluttet AFP-ordningen og virksomheten blir en del av medlemsbedriften,

videreføres opptjente AFP-rettigheter. Har den oppkjøpte virksomheten ikke vært tilsluttet AFP-ordningen, må det gå minimum to år før arbeidstakerne i denne virksomheten kan ta ut pensjon.

Bedrifter som tidligere har tilhørt en annen AFP-ordning

Dersom en bedrift som tilhører en annen AFP-ordning - for eksempel ordningen til Arbeidsgiverforeningen NAVO - bytter arbeidsgiverorganisasjon slik at bedriften blir tilsluttet AFP-ordningen til LO/NHO, vil de ansatte ha krav på AFP fra dag en. I disse tilfellene er det altså ingen karenstid, men arbeidsgiver må betale forhøyet egenandel - tilsvarende differansen mellom faktiske pensjonskostnader og statstilskuddet de to første årene - se avsnittet om finansiering.

Hovedbeskjeftigelsen må være i bedriften som er tilsluttet AFP-ordningen

Dersom arbeidstakeren har flere arbeidsforhold, kan AFP bare tilstås om hovedbeskjeftigelsen er i en bedrift som er tilsluttet AFP-ordningen. Ved tvil skal arbeidsforholdet som gir høyest inntekt regnes som hovedbeskjeftigelsen. Styret kan i særlige tilfeller fravike dette kravet. Regelen gjelder også for kombinasjonen arbeidsinntekt - næringsinntekt. Eventuelle pensjonsinntekter fra andre arbeidsforhold enn det som gir rett til AFP, teller også med i vurderingen.



I tillegg må søkeren:

- ha fylt 62 år
- ha arbeidet i medlemsbedriften de siste tre årene eller ha vært tilsluttet ordningen de siste fem årene
- ikke motta noen pensjon eller tilsvarende ytelser fra nåværende arbeidsgiver uten motsvarende arbeidsplikt
- ha en pensjonsgivende inntekt som på årsbasis overstiger grunnbeløpet (G) i folketrygden - 54.170 kroner pr. 01.05.2002 - og dessuten ha hatt en tilsvarende pensjonsgivende inntekt i året før fratredelsen
- ha hatt minst 10 år med poengopptjening i folketrygden fra det året han eller hun fylte 50 år til og med året før fratredelsen
- i de 10 beste årene i perioden fra og med 1967 til og med året før fratredelsen ha hatt en gjennomsnittlig pensjonsgivende inntekt på minst to ganger folketrygdens grunnbeløp - 108.340 kroner pr. 01.05.2002.

Den som mottar ytelser uten motsvarende arbeidsplikt mister retten til senere å kunne ta ut AFP



Det har aldri vært meningen at AFP-ordningen skal overta for allerede etablerte førtidspensjonsforpliktelser. Regelen om at man ikke kan ha mottatt pensjon eller tilsvarende ytelser fra arbeidsgiveren før ønsket uttak av AFP, praktiseres derfor strengt. Alle ytelser/inntekter uten regulær arbeidsplikt arbeidstakeren måtte få fra sin arbeidsgiver, rammes i utgangspunktet av regelen. Etter at arbeidstakeren er tilstått AFP, er det ingen begrensninger med hensyn til hvor mye arbeidsgiveren kan gi i gavepensjon. I tilfeller pensjonisten mottar lønn - pensjonsgivende inntekt - fører det til reduksjon av pensjonen.

I forbindelse med nedbemanning er det et absolutt krav at det må være forholdsmessighet mellom reduksjon i stilling og reduksjon av lønn - reduseres stillingen med 50 %, må også lønnen reduseres til det halve. Beholder arbeidstakeren en høyere lønn eller får lønnstillegg (som har sammenheng med stillingsreduksjonen), regnes vedkommende for å ha mottatt "ytelser uten motsvarende arbeidsplikt", og er da ikke berettiget til AFP.

"Samordning" med offentlige AFP-ordninger

Dersom arbeidstakeren også har rett til AFP fra Kommunal Landspensjonskasse (KLP) eller Statens pensjonskasse, gis full AFP fra den pensjonsordningen som er knyttet til det mest omfattende arbeidsforholdet målt i lønn.

Arbeidstakere som allerede har delpensjon fra en pensjonsordning og deltidsarbeid i en bedrift som tilhører en annen AFP-ordning, skal ha helpensjon fra ordningen han/hun allerede har delpensjon fra, om vedkommende også ønsker å slutte i deltidsstillingen(e).

Sesongarbeidstakere

Arbeidstakere med årvisse arbeidsavtaler i sesongbetonte bedrifter, anses som "yrkesaktive hele året". Det innebærer at om spørsmålet om AFP skulle oppstå i en periode av året som er utenfor sesongen, så er det uten betydning for søknaden. Også i disse tilfellene er det en forutsetning at hovedbeskjeftigelsen kommer fra ansettelsesforholdet i medlemsbedriften. "Sesongarbeidsgiveren" må forplikte seg til å betale egenandelen av den årlige pensjonen - se eget avsnitt under overskriften "Hvordan ordningen finansieres".



Kontrakt-/prosjektansettelser

For at flere kontraktsansettelser hos en og samme arbeidsgiver skal likestilles med ordinær ansettelse, må det ikke ha vært brudd på mer enn 6 måneder til sammen - enten saken vurderes i forhold til 3 år hos siste arbeidsgiver - eller 5 års tilslutning til AFP-ordningen.

AFP-rettighetene under arbeid i utlandet

Om en arbeidstaker som er omfattet av AFP-ordningen får sitt ansettelsesforhold knyttet til et avdelingskontor/en datterbedrift i utlandet, så vil tilknytningen til AFP-ordningen normalt opphøre. Dette fordi tariffavtalene som regulerer AFP-rettighetene ikke gjelder utenfor landets grenser. Om slikt opphold skjer i løpet av de 3 (5) siste årene før ønsket uttak av pensjon, vil ansiennitetskravet normalt ikke kunne anses som oppfylt. Ved kortere og tidsavgrensede oppdrag, kan det avtales med Felleskontoret at tilknytningen til AFP-ordningen skal opprettholdes. Slike avtaler skal alltid inngås før utenlandsoppholdet starter. Det forutsettes at arbeidstakeren er omfattet av norsk folketrygd og har pensjongivende inntekt i Norge i den aktuelle perioden.

Kravet til pensjongivende inntekt

Et absolutt krav for å få AFP, er at arbeidstakeren på uttakstidspunktet har en pensjongivende inntekt på årsbasis som minimum tilsvarer folketrygdens grunnbeløp (G) (54.170 kroner pr. 01.05.2002). Foruten vanlig lønnsinntekt regnes også sykepenger, rehabiliteringspenger og A-trygd som pensjongivende inntekt. Det betyr at man kan gå direkte over til AFP om man mottar en av disse ytelsene, forutsatt at de øvrige vilkårene er oppfylt.

Arbeidstakere beholder rettigheter i AFP-ordningen i inntil 52 uker ved sykdom

Om arbeidstakeren blir langvarig syk kort tid før det er aktuelt å gå av med AFP, beholdes retten til AFP i inntil 52 uker. Har vedkommende hatt perioder med sykepenger eller rehabiliteringspenger, vil AFP kunne innvilges om det til sammen ikke har gått mer enn ett år siden søker var i lønnet arbeid.

Arbeidstakere som rammes av konkurs/blir oppsagt kort tid før vedkommende har planlagt å ta ut AFP

Om en arbeidstaker blir rammet av konkurs/opsigelse på tampen av yrkeskarrieren, vil styret etter en konkret vurdering kunne innvilge AFP, selv om tilknytningen til bedriften er blitt brutt. Styret har aldri godtatt søknader der bruddet har vart i mer enn 52 uker.

Den som er permittert etter permitteringsloven, beholder imidlertid automatisk sine AFP-retteligheter i permitteringsperioden.

Permisjon mens man har offentlige verv mv.

Den som har permisjon i medhold av Hovedavtalen for å inneha offentlige verv eller tillitsverv, regnes fortsatt som ansatt i bedriften så lenge permisjonen varer.

Frivillige permisjoner/velferdspermisjoner

Dersom arbeidstakeren har frivillig permisjon uten lønn i mer enn 6 måneder, fører det normalt til at vedkommende mister retten til AFP - om slik permisjon er tatt ut de siste 3 (5) år før ønsket uttak av AFP. Gis det permisjon med full lønn i dette tidsrom, kan det være i strid med bestemmelsen i AFP-vedtektene om at arbeidstakere kan tape retten til AFP om de før pensjoneringstidspunktet har mottatt ytelser uten motsvarende arbeidsplikt.

AFP i påvente av uføretrygd

Om AFP tas ut i påvente av at en søknad om uføretrygd skal ferdigbehandles, er det viktig å være klar over at det kan få konsekvenser for retten til sluttvederlag. I utgangspunktet regnes den som går over på AFP å ha fratrudd frivillig, og man har da ikke krav på sluttvederlag. Om arbeidstakeren tilstås uføretrygd kort tid etter at vedkommende har tatt ut AFP, har styret bestemt at sluttvederlag likevel kan tilstås om mottatt pensjon - inklusive AFP-tillegget tilbakebetales. Perioden med AFP må ikke ha vart lengre enn 6 måneder.

Hva skjer ved eierskifte?

Om det i forbindelse med et eierskifte ikke opprettes ny tariffavtale hvor AFP inngår, beholder arbeidstakerne som fortsetter i den refinansierte bedriften muligheten til å søke AFP i 52 uker. Forutsetningen for opprettelse av tariffavtale må imidlertid være til stede. Det må være organiserte arbeidstakere og prosessen med å få ny tariffavtale må være igangsatt.

HEL- ELLER DELPENSJON

• AFP - arbeidstakerens valg?

Det er arbeidstakeren alene som avgjør om han eller hun vil benytte seg av muligheten til å ta ut AFP. Dette gjelder fullt ut ved uttak av helpensjon. Ønsker arbeidstakeren derimot delpensjon, betinger det at arbeidsgiveren er enig i en slik løsning. Plikten arbeidsgiveren har til å dekke 25 % av pensjonen som egenandel - se eget avsnitt under overskriften "Hvordan ordningen finansieres"- er uavhengig av om arbeidsgiveren har sagt seg enig i at arbeidstakeren går over på AFP. Det er kun løsningen med delpensjon som arbeidsgiveren kan motsette seg.



Helpensjon

Størrelsen på uredusert AFP svarer som hovedregel til den alderspensjonen arbeidstakeren ville ha fått fra folketrygden ved fylte 67 år - hvis han eller hun ikke hadde tatt ut AFP. Pensjonen - inklusive AFP-tillegget - skal imidlertid ikke utgjøre mer enn 70 % av hva vedkommende hadde i pensjonsgivende inntekt de siste årene som yrkesaktiv. Tidligere pensjonsgivende inntekt beregnes på grunnlag av gjennomsnittet av de tre beste av de fem siste kjente ligningsår som ligger forut for året før pensjoneringsåret.

Delpensjon

• AFP i kombinasjon med arbeidsinntekt

Arbeidstakeren og arbeidsgiveren kan avtale den stillingsprosenten som måtte passe, bare arbeidsinnsatsen reduseres med en dag eller mer i uken. Sammen kan de også avtale endringer i løpet av pensjonsperioden. Eneste kravet er at trygdekantoret får beskjed om hvor meget arbeidstakeren tjener/forventer å tjene, slik at pensjonen kan omregnes.

TILLEGG

AFP-tillegget - I tillegg til den del av pensjonen som utregnes etter folketrygdens regler, gis det et skattefritt AFP-tillegg på 950 kroner pr. måned. I tilfeller der pensjonen reduseres på grunn av arbeidsinntekt, skal også AFP-tillegget reduseres forholdsmessig. Den som fortsetter i halv stilling etter pensjonsuttaket, vil altså få et ½ AFP-tillegg.

AFP-tillegget finansieres av Sluttvederlagsfondet og er å anse som et "sluttvederlag" som utbetales på månedsbasis. For å unngå dobbeldekning, vil den som i løpet av de siste 3 årene har fått - helt eller gradert sluttvederlag - ikke få AFP-tillegget.

Ektefelle tillegg - Det kan gis forsørgingstillegg for ektefelle som er over 60 år, og som blir forsørget av arbeidstakeren. Forsørget anses ektefellen om vedkommende har egen inntekt som er mindre enn 54.170 kroner (G). All inntekt - arbeidsinntekt, formuesinntekt, naturalinntekt og pensjonsinntekt skal regnes med. Har ektefellen uføre- eller alderstrygd fra folketrygden, ytes det ikke ektefelle tillegg.

Forsørgingstillegget som utgjør 50 % av pensjonistens grunnpensjon kan også gis til samboere og partnere om partnerskapet er registrert etter lov om partnerskap. Forsørgingstillegget kan reduseres, eller helt falle bort om pensjonisten eller ektefellen har inntekt over et visst nivå.



Barnetillegg - Selv om pensjonisten forsørger barn, ytes det ikke noe tillegg for barn.

STØRRELSEN PÅ PENSJONEN

AFP er sammensatt av tre elementer: grunnpensjon, tilleggspensjon og AFP-tillegg. Tilleggspensjonen er avhengig av hvor høy inntekt arbeidstakeren har hatt, likevel slik at alle er sikret en "tilleggspensjon" tilsvarende særtillegget i folketrygden.

Om arbeidstakeren har 40 års trygdetid i folketrygden og er enslig er minimumsytelsene pr. år:



Grunnpensjon:	kr. 54.170
Sært tillegg:	kr. 42.972
Til sammen: ("folketrygdberegnet yttelse")	kr. 97.142
AFP-tillegg skattefritt:	kr. 11.400
Årlig minstepensjon (AFP):	kr. 108.542

Forutsatt at minstepensjonen ikke utgjør mer enn 70 % av det vedkommende hadde i pensjonsgivende inntekt de siste år som yrkesaktiv, er dette minstepensjonen. I tilfeller der utregnet pensjon - inklusive AFP-tillegg og eksklusive forsørgingstillegg utgjør mer, blir pensjonen lik 70 % av tidligere pensjonsgivende inntekt.

Gift pensjonist får samme ytelse, forutsatt at ektefellen ikke mottar trygdeytelser fra folketrygden eller har inntekt over 108.340 kroner (2 x grunnbeløpet i folketrygden). Er ektefellen fylt 60 år, kan det ytes ektefelle tillegg - se avsnittet om "Tillegg".

For en arbeidstaker med årslønn på 200.000 kroner årlig blir AFP i prinsippet utregnet slik:

Grunnpensjon:	kr. 54.170	(pr. 01.05.2002)
Tilleggspensjon:	kr. 63.936	x) (beregnet pensjon for en som er født 1940)
Sum:	kr. 118.106	
AFP-tillegg:	kr. 11.400	(skattefritt)
Pensjon i alt:	kr. 129.506	

x) Størrelsen på tilleggspensjonen er avhengig av inntekten man har hatt. Utregningen baserer seg på full opptjening og jevn inntekt - dvs. samme pensjonspoeng for alle opptjeningsår.

På oppgjørsoppgaven fra ligningskontoret som alle får tilsendt i forbindelse med skatteoppgjøret, er det oppgitt hva den enkelte kan forvente i alderspensjon. Dette beløpet + 11.400 kroner (950 kroner x 12) utgjør omtrent størrelsen på hva man kan forvente å få i AFP pr. år.

Merk.: Utrekningen gjelder for enslige - har ektefellen, partner eller samboer folketrygd, AFP eller egen inntekt, vil pensjonen bli lavere - snakk med trygdekontoret.

"Serviceberegning"

Ønsker man mer nøyaktige opplysninger om hva AFP-pensjonen ligger an til å bli, kan man be trygdekontoret foreta en såkalt "serviceberegning".

Reduksjon i grunnpensjonen om ektefellen mottar trygdeytelser/har egen inntekt

Dersom pensjonistens ektefelle, partner eller samboer har årlig inntekt - inkludert kapitalinntekt og pensjonsinntekt - utover 2 G (108.340 kroner), mottar AFP eller er pensjonist i folketrygden, skal grunnpensjonen reduseres etter samme regler som for folketrygdpensjonister. Inntekten som kan føre til reduksjon er langt mer enn arbeidsinntekt. All pensjongivende inntekt, kapitalinntekt (renteinntekter) og pensjonsinntekt (f.eks. tjenestepensjon) inngår i begrepet.



Giftede og samboende pensjonister får altså mindre i grunnpensjon enn to enslige. Inntil årsskiftet 2002/2003 fikk de 1,5 ganger grunnbeløpet i folketrygden (1,5 G), mens ensliges grunnpensjon tilsvarte 1 G. Også i tilfeller der AFP-pensjonisten mottar delpensjon blir det reduksjon. I forbindelse med statsbudsjettet 2003, ble det vedtatt at pensjonen for par skulle økes til 1,6 G i 2003 - dermed får giftede og samboende pensjonistpar et tillegg på omlag 5.500 kroner i året. Det er bestemt at grunnpensjonen for denne gruppen økes til 1,7 G i løpet av inneværende stortingsperiode.

Forholdet mellom tidligere lønn og utbetalt pensjon

Beregnet pensjon for en som er født 1940, har full trygdetid og ikke har ektefelle som har AFP eller folketrygdpensjon. Har ektefellen egen inntekt utover 2 G -108.340 kroner pr. år - se merknad foran.

BRUTTO INNTEKT *	AFP UTEN AFP-TILLEGG	AFP INKL. AFP-TILLEGG KR. 950 PR. MND. PENSJON	% AV LØNN**
100.000	70.000	70.000	70
130.000	91.000	91.000	70
160.000	100.514	111.914	70
180.000	109.310	120.710	67
200.000	118.106	129.506	64
240.000	135.686	147.086	61
280.000	153.278	164.678	58
300.000	162.074	173.474	57
340.000	175.142	186.542	55
400.000	183.938	195.338	49

Kilde: Rikstrygdeverket

* Sluttpoengtallet er regnet ut fra brutto inntekt og grunnbeløp på 54.170 kroner.

** Forskjellen mellom arbeidsinntekt og pensjon etter skatt blir mindre enn oppgitt i tabellen, da pensjonister har lavere skatt enn yrkesaktive. AFP-pensjonister betaler "lav folketrygdavgift" slik som alderspensjonister - dvs. 3 %. Dessuten er AFP-tillegget skattefritt.

Ved innleggelse i helseinstitusjon ol., reduseres pensjonen etter samme regler som gjelder for folketrygdytelse. Trygdekontoret gir opplysninger om dette.

AVTALEFESTET PENSJON (AFP) OG ARBEIDSINNTEKT

Avkorting av AFP mot pensjongivende inntekt

Personer som ble innvilget AFP med virkning fra 1. august 2000 eller senere, skal ha pensjonen beregnet etter et såkalt pro rata-system. Det vil si at pensjonen blir fastsatt ut fra hvor mye man regner med at pensjonistens fremtidige pensjongivende inntekt kommer til å utgjøre i forhold til tidligere pensjongivende inntekt. Dersom den nye inntekten f.eks. utgjør 65 % av tidligere inntekt, skal pensjon utgjøre 35 % av full pensjon og utgjør inntekten fra deltidsstillingen 25 % av tidligere inntekt, blir det utbetalt en pensjon som svarer til 75 % av full pensjon osv. Beholdes ett eller flere "biarbeidsforhold", vil også denne ekstraintekten redusere pensjonen. Pensjonen skal likevel ikke reduseres når samlet pensjongivende inntekt er 15.000 kroner eller mindre det enkelte kalenderår. Fordi utgangspunktet for beregningen er pensjons-

givende inntekt - dvs. inntekt opp til 12 G -, risikerer arbeidstakere med inntekter over dette nivå ikke å ha rett til ytelser - selv om arbeidsinntektene reduseres noe. Trygdekontoret kan gi nærmere opplysninger om dette.

De 15.000 kronene er ikke friinntekt i vanlig forstand, men et "toleransebeløp" som innebærer at pensjonen ikke skal omregnes om forskjellen mellom det pensjonisten har oppgitt som forventet inntekt og det vedkommende faktisk har tjent i løpet av året, ikke overstiger 15.000 kroner. Selv om det nye regelverket ikke opererer med noen friinntektsgrense, vil det altså i praksis være slik at pensjonen ikke vil bli redusert om pensjongivende inntekt ikke overstiger 15.000 kroner i løpet av kalenderåret.

At dette ikke er noen friinntekt, har den konsekvens at alt arbeidstakeren har tjent i løpet av året vil redusere pensjonen forholdsmessig om toleransebeløpet først er overskredet. Har tidligere pensjongivende inntekt vært 250.000 kroner og deltidsarbeidet gir 25.000 kroner i pensjongivende inntekt pr. år, så vil pensjonisten få 90 % av full pensjon.

Blir avviket mellom anslått og faktisk inntekt mer enn 15.000 kroner skal det foretas et etteroppgjør

Det skal foretas et etteroppgjør når pensjongivende inntekt for det enkelte kalenderår er kjent (skatteligningen foreligger). Dette gjelder likevel bare når denne inntekten avviker med mer enn 15.000 kroner fra den inntekten som pensjonen er beregnet etter. For lite utbetalt pensjon skal etterbetales fullt ut som et engangsbeløp. For mye utbetalt pensjon skal trekkes i fremtidige pensjonsutbetalinger. Beløpet skal som hovedregel tilbakebetales i løpet av 12 kalendermåneder, men trekket i pensjonen skal ikke overstige 25 % av pensjonen pr. måned. Pensjonisten kan samtykke i at tilbakebetalingen foretas over en kortere periode eller som et engangsbeløp. Det kan også foretas trekk i fremtidig alderspensjon fra folketrygden.



Eksempel på utregning av pensjon

Arbeidstakeren oppgir å få fremtidig arbeidsinntekt på: **kr. 156.000**

Tidligere inntekt har trygdekontoret fastsatt til *): **kr. 260.000**

Arbeidstakeren beholder i dette eksempelet 60 % av tidligere inntekt og skal da etter pro rata-beregningen ha pensjon for de resterende 40 %.

I vårt eksempel utgjør bruttopensjonen - inklusive AFP-tillegget: **kr. 164.258**

Om arbeidstakeren hadde sluttet helt ville han/hun ha fått 149.928 kroner i årlig pensjon, men når 60 % av stillingen, beholdes, så skal pensjonen utgjøre 40 % av full pensjon - hvilket utgjør:

kr. 65.703

Arbeidstakeren sitter igjen med

Arbeidsinntekt (60 %): **kr. 156.000**

Pensjon (40 %): **kr. 65.703**

Til sammen: **kr. 221.703**

- dvs. vel 85 % av tidligere inntekt

*) Tidligere inntekt fastsettes på grunnlag av hvor stor pensjonsgivende inntekt arbeidstakeren tidligere hadde - dvs. snittet av de tre beste av de fem kjente ligningsårene som ligger forut for året før pensjoneringsåret.

Eksempel på etteroppgjøret

Tidligere inntekt = 200.000 kroner

Full pensjon (inkl. AFP-tillegg) = 130.000 kroner

Inntekt dette året anslås av pensjonisten å bli 120.000 kroner (60 % av tidligere inntekt).

Delpensjonen blir da på 52.000 kroner (40 %) av full pensjon.

Dersom den faktiske pensjonsgivende inntekten også blir 120.000 kroner slik som anslått av pensjonisten, blir det ikke foretatt noe etteroppgjør. Dersom det viser seg at faktisk inntekt blir 100.000 kroner, det vil si 20.000 kroner mindre enn anslått av pensjonisten, skal det foretas et etteroppgjør. Vedkommende får da tilbakebetalt $(130.000/200.000) \times 20.000 = 13.000$ kroner i form av et engangsbeløp.

Dersom faktisk inntekt blir 140.000 kroner, det vil si 20.000 kroner mer enn anslått, skal for mye utbetalt pensjon (13.000 kroner) trekkes i framtidige utbetalinger.

NB!!! Alle som tok ut pensjon før 01.08.2000, får pensjonen beregnet etter "gamle regler"

Tidligere var regelen at man kunne tjene inntil 1G (frinntekt) uten at AFP-ytelsen ble redusert. Alle som ble innvilget AFP med første utbetaling før 01.08.2000, får sin pensjon beregnet etter disse reglene. I tilfeller der inntekten på årsbasis er høyere enn frinntekten, blir pensjonen for disse pensjonistene redusert med et beløp tilsvarende halvparten av det man tjener mer enn fribeløpet.

"Etterslepsinntekter"

Feriepenger, provisjoner og annen pensjonsgivende inntekt som utbetales etter at arbeidstakeren har tatt ut pensjon, men som er opptjent mens vedkommende var i arbeid (såkalte etterslepsinntekter), skal likevel som hovedregel ikke regnes som inntekt som reduserer pensjonen. Mest praktisk er det imidlertid at arbeidstakeren får sitt tilgodehavende utbetalt i forbindelse med sluttoppgjøret - før vedkommende går over på AFP. Trygdekontoret gir nærmere opplysninger om dette.

Utbytte fra "eget AS" kan føre til reduksjon/bortfall av pensjon

Normalt er det kun pensjonsgivende inntekt som teller når pensjonen skal avkortes. Med virkning fra 01.01.2003 er imidlertid vedtektene supplert med en bestemmelse som fører til at også utbytte fra et selskap, kan føre til reduksjon eller bortfall av pensjon. Bestemmelsen er tatt inn for å hindre at de som har muligheten til å velge utbytte fremfor lønn, skal komme gunstigere ut enn "vanlige lønsmottakere". Om arbeidsinntekt eller andre forhold fører til reduksjon av pensjonen, reduseres også AFP-tillegget forholdsmessig - en halvering av den folketrygdberegnete ytelsen, halverer også AFP-tillegget.

Husk å informere trygdekontoret

Pensjonisten har ansvaret for å gi trygdekontoret alle relevante opplysninger om arbeidsinntekt mv. Trygdekontoret skal justere pensjonsutbetalingene ut fra hvor mye pensjonisten til enhver tid forventer å få i årlig arbeidsinntekt. Pensjonisten må selv informere trygdekontoret om hvor mye han eller hun mener at arbeidsinntekten (pensjonsgivende inntekt) kommer til å bli, og sørge for at trygdekontoret også får beskjed om det skjer endringer.



NÅR OG HVOR LENGE MAN KAN FÅ AVTALEFESTET PENSJON (AFP)



AFP kan ytes fra og med kalendermåneden etter fylte 62 år og faller bort ved utgangen av måneden etter fylte 67 år. Den som ikke benytter seg av muligheten til å ta ut AFP ved første mulighet, kan senere - på et hvilket som helst tidspunkt før fylte 67 år - ta ut pensjon. Uttakstidspunktet settes alltid til den første i den måneden pensjonen utbetales fra.

AVTALEFESTET PENSJON (AFP) OG SKATT

Med unntak av AFP-tillegget som vanligvis er på 950 kroner pr. måned, betaler AFP-pensjonisten skatt på lik linje med andre pensjonister. AFP-pensjonistene har imidlertid ikke rett til særfradrag, men de som har lav pensjon, kombinert med lav formue, kan få særskilt fradrag etter det som heter "skattebegrensningsregelen".



Ligningskontoret gir nærmere opplysninger.

HVORDAN ORDNINGEN FINANSIERES

- Staten dekker 40 % av pensjonsutgiftene for AFP-utbetalinger som skjer etter fylte 64 år. I perioden fra 62 - 64 år dekkes hele pensjonen av AFP-ordningen - finansiert av premie og egenandel fra medlemsbedriftene.
- Arbeidsgiveren betaler en premie etter hvor mange ansatte det er i bedriften - premiesatsene er differensiert i forhold til arbeidstid.

	Kategori 1	Kategori 2	Kategori 3
UKENTLIG ARBEIDSTID	4 - 19 timer	20 - 29 timer	30 timer eller mer
Månedspremie	kr. 100	kr. 135	kr. 175

Premien betales etterskuddsvis hvert kvartal.

Arbeidsgiveren har ansvaret for at premien innbetales som forutsatt.

Husk - Premien til AFP inngår i arbeidsgiveravgiftsgrunnlaget!

Premiegrunnlaget

Antallet arbeidstakere det skal betales premie for, skal samsvare med antallet ansatte bedriften står oppført med i trygdekontorets arbeidstakerregister - fordelt på kategori 1-3.



Premieplikt i forbindelse med opphør av tariffavtalen

Dersom tariffavtalen sies opp midt i tariffperioden, må bedriften likevel betale premie ut tariffperioden. I tilfeller der ansatte i en slik bedrift er innvilget pensjon, så løper premieplikten så lenge noen mottar AFP. Etter opphøret av tariffavtalen, kan det imidlertid ikke innvilges nye AFP-søknader.

Arbeidsgivers egenandelsforpliktelse

- Arbeidsgiveren betaler i tillegg en egenandel som utgjør 25 % av den enkeltes årlige pensjon - inkl. AFP-tillegg. Partene - LO og NHO - kan endre størrelsen på egenandelen. Dersom egenandelen(e) i en bedrift utgjør mer enn 3 % (4 % for 2002) av brutto årlig lønnssum i bedriften - post 111 A i Skatteministeriets kodeoversikt, kan styret etter søknad fra bedriften redusere egenandelen. Egenandel av AFP-pensjon til eier eller dennes nære familie, skal holdes utenfor når det skal tas stilling til om taket på 3 % er nådd.

Husk - Egenandelen inngår i arbeidsgiveravgiftsgrunnlaget!

- Dersom en bedrift gjennom tariffavtale har vært tilsluttet en annen AFP-ordning, må bedriften de to første årene den er medlem av AFP-ordningen til LO/NHO, betale en egenandel tilsvarende 100 % av utbetalt pensjon til 62 og 63 åringene og 60 % for dem som er 64 år og eldre.
- Hvis arbeidstakeren har flere ansettelsesforhold som gir rett til AFP, fordeles egenandelen forholdsmessig mellom bedriftene.
- Blir bedriften overtatt av nye eiere uten at dette skjer i forbindelse med en konkurs/gjeldssanering, overtar de nye eierne forpliktelsen til å betale egenandel. Bedriften har plikt til å opplyse nye eiere om dette.
- Ved en styrt avvikling av en bedrift, skal bedriften forskuttere egenandelen beregnet frem til pensjonisten(e) fyller 67 år. Med "bedrift" menes i denne sammenheng virksomheten som var grunnlaget for tariffavtalen/tilslutningen til LO/NHO-ordningene. Egenandelen må altså forskotteres selv om eierskapet måtte bestå.
- Ved konkurs overtar pensjonsordningens fond egenandelsforpliktelsene.

Bedriften skal selv sørge for at Felleskontoret får nødvendige opplysninger om avvikling/salg av virksomheten.

Egenandelen innkreves etterskuddsvis en gang i året.

Unntak fra egenandelsforpliktelsen

- For arbeidstakere som har hatt mer enn 50 % reduksjon i forhold til full stilling, kan styret redusere egenandelen. Gjelder bare om arbeidstakeren har/har hatt flere arbeidsforhold samtidig.
- Dersom arbeidstakeren er fylt 59 år ved ansettelsen i medlemsbedriften, dekkes egenandelen for vedkommende av pensjonsordningens fond.

Arbeidsgiveren har selv ansvaret for at premien/egenandelen innbetales som forutsatt.

Nærmere opplysninger om hvem det skal betales premie for, og hva som skal innbetales i premie - se side 39 og 40.

HVORDAN DU GÅR FREM FOR Å FÅ AVTALEFESTET PENSJON (AFP)

Søknadsskjema fås på trygdekontoret.

Søknadsskjemaet fylles ut av søkeren og arbeidsgiveren i fellesskap og sendes til søkerens trygdekontor. For at søknaden kan behandles raskt, er det viktig at den utfylles nøyaktig, og at nødvendig dokumentasjon vedlegges. Avtaler om reduksjon av stillingsomfanget eller avtaler om fratreden før 67 år, må alltid vedlegges søknaden.

For at du skal være sikker på å få utbetalt pensjonen i tide, bør søknaden sendes minst tre måneder i forveien.

Nærmere veiledning om utfylling og om krav til dokumentasjon m.m. fremgår av søknadsskjemaet.

KLAGEADGANG

Klage over avslag på AFP må fremsettes innen seks uker.

Klagesystemet er todelt:

- I tilfeller der Felleskontoret har avslått søknaden, skal begrunnet klage sendes til Felleskontoret.
- I tilfeller der trygdeadministrasjonen har avslått søknaden, skal begrunnet klage sendes til trygdekontoret.



FELLESKONTORET GIR NØDVENDIG VEILEDNING OM HVEM SOM ER MED I ORDNINGEN OG DE ØVRIGE VILKÅR.

Sjekk også vår internettadresse: www.lo-nho-ordningene.no

OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFONDET (OU)

Under tarifforhandlingene i 1970 ble LO og NHO (N.A.F.) enige om å etablere et fond som skulle ha til formål å gjennomføre eller støtte tiltak til fremme av opplysning og utdanning i norsk arbeidsliv.

Opplysnings- og utviklingsfondet LO/NHO ledes av et styre på seks medlemmer, hvor partene oppnevner tre hver.



HVILKE BEDRIFTER ER MED I ORDNINGEN?

I likhet med Sluttvederlagsordningen og AFP, er det tariffavtalen som regulerer tilslutningen til Opplysnings- og utviklingsfondet.

Bidragstyttere til Opplysnings- og utviklingsfondet er bedrifter som:

- gjennom medlemskap i NHO har tariffavtale med forbund innenfor LO eller
- har tariffavtale direkte med et LO-forbund

HVILKE ARBEIDSTAKERE ER MED I ORDNINGEN?

Alle ansatte (*), både organiserte og uorganiserte, er i utgangspunktet omfattet av ordningen. "Ikke-ansatte lønnstakere" som frilansere o.l. faller imidlertid utenfor.

Bedrifter med en LO-avtale

Bedrifter som er bundet av en LO-avtale betaler OU-premie for samtlige ansatte til OU-fondet til LO/NHO. Om det i disse bedriftene også er arbeidstakere som er tilsluttet andre OU-fond, vil disse fondene få overført OU-premien direkte fra Felleskontoret.

Bedrifter uten LO-avtale

Dersom bedriften gjennom andre tariffavtaler er forpliktet til å innbetale OU-premie, skal innbetalingen skje direkte til de respektive fond.

(*) i bedrifter som er bundet av tariffavtale hvor OU-fondet inngår.

HVORDAN ORDNINGEN FINANSIERES

Arbeidsgiveren betaler en premie etter hvor mange ansatte det er i bedriften - premiesatsene er differensiert etter arbeidstid.

	Kategori 1	Kategori 2	Kategori 3
UKENTLIG ARBEIDSTID	4 - 19 timer	20 - 29 timer	30 timer eller mer
Månedspremie	kr. 15	kr. 25	kr. 40

Premien betales etterskuddsvis hvert kvartal.

Arbeidsgiveren har ansvaret for at premien innbetales som forutsatt.

I motsetning til Sluttvederlagsordningen og AFP, er finansieringen av OU-fondet delt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker ved at arbeidsgiveren har anledning til å trekke arbeidstakere 3,25 kroner pr. uke til delvis dekning av sine utgifter. Arbeidsgiverens premieforpliktelser, er uavhengig av om det gjennomføres et slikt trekk.

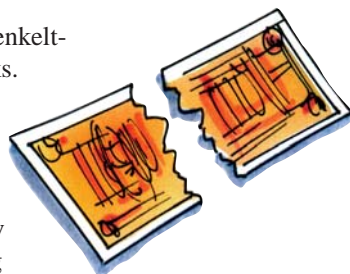
Premiegrunnlaget

Antallet arbeidstakere det skal betales premie for, skal samsvare med det antallet ansatte bedriften står oppført med i trygdekontoets arbeidstakerregister - fordelt på kategori 1-3.

FONDETS ANVENDELSE

Etter at "de andre OU-fondene" har fått refusjon for enkelt-medlemmer og utgiftene til ulike fellestiltak som f.eks.

Arbeidslivets komité for alkohol og narkomani (AKAN), Hovedorganisasjonenes Fellestiltak Bedriftsutvikling og andre aktuelle fellesprosjekter er dekket, blir de innsamlete OU-midler delt i to like deler - en til LO og en til NHO. Fondet disponeres av hovedorganisasjonene og benyttes til opplysnings- og utviklingstiltak, bl.a. kurs- og opplæringsvirksomhet. Fondsmidlene benyttes blant annet til å stimulere:



- en moderne skoloring av tillitsvalgte med særlig vekt på produktivitet, miljø, økonomi og samarbeidsspørsmål
- utdanning av bedriftsledere og ansatte innenfor samme områder som er nevnt
- forberedelse, tilrettelegging og utvikling av opplæringstiltak

- igangsetting av ulike tiltak som bidrar til økt verdiskaping
- et godt samarbeid innenfor den enkelte bedrift

LOs andel av midlene benyttes i vesentlig grad til opplæringen av tillitsvalgte i regi av fagforbundene. En mindre del av midlene fordeles til LOs Forskningsfond og LOs Sekretariat.

NHOs andel av midlene blir i det vesentlige fordelt mellom bransje- og landsforeningene i forhold til innbetaling fra medlemsbedriftene i den enkelte forening. Fondets midler gir det økonomiske grunnlaget for bransje- og landsforeningenes omfattende arbeid med opplærings- og utviklingstiltak, f.eks. innenfor områdene fagopplæring og kvalitetssikring.

Henvendelser vedrørende fondets anvendelse rettes til bedriftens landsforening eller NHOs Spesialutvalgs Sekretariat - telefon 23 08 80 00.

FELLESKONTORET GIR NØDVENDIGE OPPLYSNINGER OM HVEM SOM ER MED I ORDNINGEN.

Sjekk også vår internettadresse: www.lo-nho-ordningene.no



FELLESORDNINGEN FOR TARIFFESTET PENSJON (FTP)

KORT OM FELLESORDNINGEN FOR TARIFFESTET PENSJON (FTP)

Fellesordningen for Tariffestet Pensjon (FTP) ble opprettet i 1960 av Norsk Arbeidsgiverforening og Landsorganisasjonen i Norge. Pensjonsordningen skulle sikre medlemmene alderspensjon og enkepensjon/engangsstønad til etterlatte.

Den gang ordningen ble etablert, ble den ansett å være en av de viktigste avtaler inngått mellom arbeidsgiveres og lønnstakeres hovedorganisasjoner. I fagbevegelsen ble ordningen karakterisert som "det største sosialpolitiske løft".

Hensikten med ordningen var å sikre arbeidstakerne i tariffbundne bedrifter en tilleggspensjon som utgjorde samme beløp - uavhengig av lønn og kjønn - men gradert etter opptjeningstid. FTP skulle være et supplement til den offentlige alderspensjon som den gang var lik for alle. På samme måte som for Sluttvederlagsordningen og AFP, var FTP-rettighetene knyttet til tariffavtalen.

Bedrifter som var bundet av tariffavtale hvor FTP var gjort gjeldende, måtte selv melde fra til det lokale trygdekontor om hvilke arbeidstakere som var omfattet av tariffavtalen og således skulle tilmeldes FTP. Det var anledning til på frivillig basis å tilmelde øvrige arbeidstakere ved bedriften som ikke var omfattet av tariffavtalen. Arbeidsgiveren betalte en premie til FTP på 3 kroner pr. uke for hvert medlem, mens arbeidstakeren selv betalte 1 krone og 50 øre.

I forbindelse med innføringen av FOLKE-TRYGDEN i 1967 opphørte tilmeldingen til FTP, og det ble besluttet en styrt avvikling av pensjonsordningen. Det ble i den anledning opprettet et sentralt FTP-register i Rikstrygdeverket som viser hvilke personer som har vært medlem av ordningen og hvor mange uker medlemskapet varte. Dette register er basis for tilståelse av oppsatte ytelser i dag.



For at et medlem skal ha rett til ytelser fra FTP, kreves et minimum av opptjeningsuker før 1. januar 1967, varierende etter medlemmets fødselsår:

Født år	Min. ant. uker	Født år	Min. ant. uker
1927	167	1937	214
1928	172	1938	219
1929	176	1939	224
1930	181	1940	229
1931	186	1941	233
1932	191	1942	238
1933	195	1943	243
1934	200	1944	248
1935	205	1945	252
1936	210		

Opprinnelig ble pensjonen utbetalt månedlig, men som følge av at det ikke ble innbetalt premie til ordningen etter 1966, ble imidlertid pensjonene svært beskjedne. I 1983 ble det derfor besluttet at de som fortsatt hadde rettigheter i FTP skulle "utløses" gjennom engangsbeløp ved fylte 70 år. Pensjonister som var innvilget løpende alderspensjon før 1983, fikk beholde denne som livsvarig ytelse.

Er det registrert FTP-rettigheter, utbetales det automatisk et engangsbeløp sammen med alderspensjonen fra folketrygden kalendermåneden etter fylte 70 år. FTP er altså ingen ytelse man kan søke om å få.



Størrelsen på pensjonen er avhengig av antall opptjente uker og fødselsår. For år 2003 varierer engangsutbetalingen fra 6.600 kroner for dem med 195 ukers opptjening til 8.800 kroner for dem med 261 ukers opptjening.

Enkepensjon innvilges automatisk for enker ved fylte 60 år og utmåles etter egne regler.

FELLESKONTORET GIR NÆRMERE OPPLYSNINGER OM FELLESORDNINGEN FOR TARIFFESTET PENSJON (FTP).

Sjekk også vår internettadresse: www.lo-nho-ordningene.no

HVEM SKAL DET BETALES PREMIE FOR?

Premiegrunnlaget

Er bedriften bundet av en overenskomst hvor LO/NHO-ordningene inngår, skal det betales premie for samtlige ansatte - organiserte og uorganiserte. Premien beregnes med utgangspunkt i det antall ansatte bedriften har meldt inn til trygdekontorets arbeidstakerregister. Premieplikten omfatter også vikarer, lærlinger, sykmeldte i den grad disse faller inn under registreringsplikten i trygdekontorets arbeidstakerregister.

Sesongarbeidstakere og de som måtte bli permittert etter permitteringsloven, skal meldes ut av registeret når de ikke lenger er i arbeid. Det samme gjelder de som har permisjon - for eksempel fødselspermisjon. Meldes de ut, vil de automatisk bli tatt ut av premiegrunnlaget.

*** Hovedbestemmelsen som omhandler plikten til å melde en arbeidstaker inn og ut av trygdekontorets arbeidstakerregister er gjengitt nedenunder.**

§ 5, 3. ledd i forskrift til § 25 - 1 i folketrygdloven:

Melding om inntak i tjeneste skal sendes når arbeidsforholdet antas å ville vare i mer enn seks dager og antas å ville innebære mer enn gjennomsnittlig tre timers arbeid pr. uke.

Melding om opphør av tjeneste skal sendes når arbeidsforholdet opphører eller ved permisjoner med eller uten lønn utover 14 dager. Dette gjelder likevel ikke der den permitterte bekler tillitsvern med lønn fra sin opprinnelige arbeidsgiver i permisjonstiden. Opphørmelding skal også sendes når gjennomsnittlig arbeidstid pr. uke i et sammenhengende tidsrom på minst to uker er lavere enn grensen i foregående ledd. Dessuten skal opphørmelding sendes når arbeidstaker overføres til arbeid som ikke omfattes av denne forskriften.

NB!

Etter Felleskontorets erfaring, sørger de aller fleste bedrifter for å melde inn nye arbeidstakere, men en del unnlater å melde arbeidstakerne ut når de slutter. Det kan føre til at beregningsgrunnlaget blir for høyt.

Korrigerings av antall ansatte

For at bedriften skal kunne korrigere beregningsgrunnlaget, må det være ett kvartal "etterslep". Premien for 1. kvartal utregnes på grunnlag av antall ansatte ved utgangen av 4. kvartal foregående år. 2. kvartals premien baserer seg på situasjonen ved utgangen av 1. kvartal osv. På innbetalingsgiroen vil det alltid være opplyst hva premiegrunnlaget for neste kvartal vil være. Om det er skjedd endringer i antallet ansatte som ikke er hensyntatt, har bedriften mulighet til å foreta korreksjoner. Korrigeringer kan meldes via vår internettside - www.lo-nho-ordningene.no under punktet - "Medlemsservice" - eller sendes Felleskontoret på **fax 22 98 98 22**.

Dersom bedriften ikke benytter seg av anledningen til å korrigere antall ansatte, regnes beregningsgrunnlaget som akseptert.

Utmelding av LO/NHO-ordningene?

Det er ikke anledning til å melde seg ut av LO/NHO-ordningene. Om bedriften er bundet av en overenskomst hvor disse ordninger inngår, er tilslutningen obligatorisk. Dersom grunnlaget for tariffavtalen ikke lenger er tilstede - f.eks. ingen organiserte arbeidstakere tilbake - må bedriften si opp avtalen med de frister tariffavtalen bestemmer - vanligvis 3 måneder før tariffperiodens utløp. Er bedriften medlem av en arbeidsgiverforening, kontakter bedriften denne. Om virksomheten ikke er medlem av en slik sammenslutning, må oppsigelse av tariffavtalen skje skriftlig til det aktuelle fagforbund.

Premieplikten til LO/NHO-ordningene gjelder inntil Felleskontoret har fått melding fra arbeidsgiverforeningen/fagforbundet om at tariffavtalen er opphørt. I tilfeller der tariffavtalen opphører midt i en tariffperiode, vil bedriften likevel måtte betale premie til LO/NHO-ordningene ut tariffperioden.

HVA SKAL INNBETALES I PREMIE?

Kategori	1	2	3
Ukentlig arbeidstid	4 - 19 timer	20 - 29 timer	30 timer eller mer
Sluttvederlagsordningen	kr. 20	kr. 30	kr. 40
Avtalefestet pensjon (AFP)	kr. 100	kr. 135	kr. 175
Opplysnings- og utviklingsfondet	kr. 15	kr. 25	kr. 40
Til sammen	kr. 135	kr. 190	kr. 255

Det er kun AFP-premien det skal betales arbeidsgiveravgift av!

Premien til de ulike ordninger fastsettes av avtalepartene - LO og NHO. Regulering av satsene skjer vanligvis i tilknytning til lønnsoppgjørene, men det kan også skje endringer i tariffperioden.

