

Vedlegg til rundskriv 17/00

Innhold

I LØNN.....	3
II HTA KAPITTEL 1 – FELLESBESTEMMELSENE	7
III AVTALEFESTET FERIE	7
IV HTA KAPITTEL 2 – PENSJONSFORHOLD OG VEDTEKTER FOR AFP	8
V HTA KAPITTEL 5 – FORHANDLINGSBESTEMMELSER MV	8
VI HTA KAPITTEL 7 – AVTALEPERIODE	8
VII ETTER- OG VIDEREUTDANNING.....	9
VIII PROTOKOLLTILFØRSLER	10
1. Generelt	10
2. Partssammensatte utvalg	10
a) Stillingsvurderingssystemet.....	10
b) Arbeidstid mv.....	10
c) Avtalestruktur og lønnssystem	11
VEDLEGG 1 Ny lønnstabell fra 01.05.2000	13
VEDLEGG 2 Nye lønnsrammer fra 01.05.2000	14
VEDLEGG 3 Overføringsregler.....	19
VEDLEGG 4 Ny lønnstabell fra 01.05.2001	29
VEDLEGG 5 Endringer i HTA kapittel 1 Fellesbestemmelsene fra 01.05.2000.....	30
VEDLEGG 6 Særbestemmelser for Oslo.....	32
VEDLEGG 7 Avtalefestet ferie.....	38
VEDLEGG 8 HTA kapittel 2 – Pensjonsforhold.....	40
VEDLEGG 9 Vedtekter for AFP	43
VEDLEGG 10 Retningslinjer for lokale forhandlinger – god forhandlingsskikk.....	48
VEDLEGG 11 Stillingsregulativet.....	49

I LØNN

1. ÅR 2000:

a) **Lønnstabellen**

Det gis tillegg på kr 5.000 på lønnstabellen med virkning fra 01.05.2000. Ny tabell framgår av vedlegg 1 side 13.

b) **Lønnsrammer**

Lønnsrammene endres fra 01.05.2000 slik det framgår av vedlegg 2 side 14.

c) **Sentrale lønnstiltak med virkning fra 01.05.2000**

(Overføringsregler i vedlegg 3 side 19.)

Følgende stillinger gis ny grunnlønnsplassering i LRK 2.3:

5147 Organist

5149 Renholder

5142 Fullmektig

Tilsatte i stillingskode 5141 Kontorassistent overføres til 5142 Fullmektig, som endrer betegnelse til Kontorfullmektig.

Stillingskoden 5142 Kontorfullmektig føres inn som grunnstilling i kapittel 3.

Stillingskoden 5141 Kontorassistent utgår.

Stillingskoden 5143 Kontorassistent I endres til 5143 Kontorfullmektig I.

Følgende stillinger gis ny grunnlønnsplassering i LRK 5.1:

5124 Fagarbeider

5144 Menighetssekretær

5122 Barnepleier

5133 Miljøterapeut/-arbeider

Overføringsregel:

For overføring fra LR 3 og 4 til LR 5, se vedlegg 3. Tilknyttede øvrige stillinger, jfr

Vedlegg 1A til HTA, gis tilsvarende overføring. Tilknyttede avansementsstillinger, jfr

Vedlegg 1A til HTA, gis tilsvarende overføring fra LR 4 og 5 til LR 6, se vedlegg 3.

Tilsatte pr 30.04.2000 i stillingskodene

5137 Kirketjener

5139 Klokker

5112 Kirkegårdsarbeider/-tjener

plassert i LRK 2.3, 2.4, 2.5, og 2.6 og som har 14 års lønnsansienitet plasseres i

LRK 2.7. Opprykket får ingen betydning for avansementsstillingene.

Følgende stilling gis ny grunnlønnsplassering i LRK 10.1:

5169 Førskolelærer

5183 Organist

5195 Sykepleier

5180 Musikkskolelærer

5165 Barnevernspedagog

5178 Miljøterapeut

5189 Sosialkurator

Overføringsregel:

For overføring fra LR 7, 8 og 9 til LR 10, se vedlegg 3. Tilknyttede avansementsstillinger, jfr Vedlegg 1A til HTA, gis tilsvarende overføring fra LR 8, 9 og 10 til LR 11, se vedlegg 3.

Stillingskode 5169 Førskolelærer, som fra 01.05.2000 har ny grunnlønnsplassering i LRK 10.1, gis med virkning fra 01.05.2000 opprykk til LRK 10.2 etter 16 års lønnsansiennitet:

Stillingskode 5198 Pedagogisk leder innplasseres som avansementsstilling til stillingskode 5169 Førskolelærer i vedlegg 1A til HTA. Stillingsinnehavere overføres til LRK 11.1, og opprettholder sin lønnstrinns plassering som personlig ordning, med mindre vedkommendes lønnsansiennitet gir lønnstrinnsopptrykk, se vedlegg 3.

Tilsatte pr 30.04.2000 i stillingskode 5199 Styrer v/barnehage som er i lavere ltr enn ltr 34, gis opprykk til ltr 34.

Følgende stillinger gis ny grunnlønnsplassering i LRK 12.1:

5167 Diakon

5175 Kantor

Overføringsregel:

For overføring fra LR 10 og 11 til LR 12, se vedlegg 3. Tilknyttede avansementsstillinger, jfr Vedlegg 1A til HTA, gis tilsvarende overføring fra LR 11 og 12 til LR 13, se vedlegg 3.

Merknaden til stillingskode 5167 Diakon i HTA kapittel 3, pkt 3.4.2 opprettholdes, med minimum innplassering i LRK 12.2

Følgende stilling gis ny grunnlønnsplassering i LRK 13.1:

5176 Kateket

Overføringsregel:

For overføring fra LR 10, 11 og 12 til LR 13, se vedlegg 3. Tilknyttede avansementsstilling, jfr Vedlegg 1A til HTA, gis tilsvarende overføring fra LR 11, 12 og 13 til LR 14, se vedlegg 3.

Følgende stillinger gis ny grunnlønnsplassering i LRK 13.2:

5107 Diakon

5202 Kantor

5204 Kateket

Overføringsregel:

For overføring fra LR 12 til LR 13, se vedlegg 3. Tilknyttede avansementsstillinger, jfr

Vedlegg 1A til HTA, gis tilsvarende overføring fra LR 13 til LR 14, se vedlegg 3.

d) Endringer vedr. stillingskoder/-betegnelser med virkning fra 01.05.2000

Tilsatte pr 30.04.2000 i stillingskode 5201 Institusjons-/sykehusprest som arbeider som menighetsprest overføres til stillingskode 5226 Prest og beholder sin lønns plassering, med mindre statens grunnlønnsplassering for 0922 Kapellan gir høyere lønns plassering, jfr merknad i Vedlegg 1A til HTA.

Stillingskodene

5118 Assistent (barnehage)

5119 Assistent (familiebarnehage)

5120 Assistent (SFO)

utgår fra Vedlegg 1A til HTA

Tilsatte i disse stillingskode overføres fra 01.05.2000 til stillingskode 5117 Assistent

Stillingskodene

5115 Arbeidsterapeut

5123 Bud

5132 Hjelpepleier

5134 Hjelpepleier I

5135 Spesialhjelpepleier

5146 Musikkskolelærer

5158 Vekter

5174 Avdelingsingeniør

5179 Miljøterapeut I

5182 Musikkskolelærer

5190 Sosialkurator

5191 Sosialkurator I

utgår fra HTA kapittel 3, pkt 3.4, jfr Vedlegg 1A.

Stillingskode

5133 Miljøterapeut/-arbeider

flyttes fra «øvrige stillinger» i Vedlegg 1A til HTA til kapittel 3, pkt 3.4.1.

Det opprettes en ny stillingskode xxxx Miljøterapeut/-arbeider I som avansementsstilling.

Stillingskode 5181 Musikkskolelærer gjøres om til avansementsstilling til stillingskode 5180 Musikkskolelærer og endrer betegnelse til Musikkskolelærer I.

Stillingskode 5116 Aktivitetsleder plasseres som avansementsstilling til stillingskode xxxx Menighetsarbeider i lønnsstruktur 1 med minste lønnsinnplassering i LRK 3.3.

Stillingskode 5112 Kirkegårdsarbeider/-tjener flyttes fra «øvrige stillinger» i Vedlegg 1A til HTA til kapittel 3, pkt 3.4.1 som egen hovedstilling. Stillingskode 5114 Spesialarbeider blir tilhørende avansementsstilling.

Det opprettes en ny kode xxxx Daglig leder i menighet under Diverse stillinger i

Vedlegg 1A til HTA. Stillingsinnehavere som har funksjonen daglig leder i menighet skal overføres til denne stillingskoden. Forutsetningen er at menighetsrådet har vedtatt at vedkommende er daglig leder av virksomheten, jfr Lov om Den norske kirke § 8, og at stillingsinnehaveren har ledelsesansvar for personal- og økonomisaker i soknet. Daglig leder for fellesråd og menighetsråd i kommuner med ett sokn skal plasseres i stillingskode 5216 Daglig leder/kirkeverge.

Følgende stillingskoder tas ut av stillingsregulativet i HTA, men beholdes som koder i PAI-registeret inntil videre:

5136 Hjemmehjelp

5159 Vakt

5178 Miljøterapeut

5189 Sosialkurator

I de lokale forhandlingene i 2001 skal partene flytte stillingsinnehavere i disse stillingene til andre egnede stillingskoder. Stillingsinnehaverne skal minimum beholde sin lønns plassering.

Stillingskode 5101 Menighetsarbeider fjernes.

Tilsatte i denne koden overføres i forbindelse med de lokale forhandlingene pr 01.06.2001 til en av de nedenstående nye stillingskodene som svarer til funksjon/utdanning. De tilsatte skal minst beholde sin lønns plassering.

Det opprettes følgende nye koder:

xxxx Menighetsarbeider i lønnsstruktur 1

xxxx Menighetsarbeider i lønnsstruktur 2

xxxx Menighetsarbeider i lønnsstruktur 3

med tilhørende avansementsstillinger.

xxxx Undervisningsarbeider i lønnsstruktur 1

xxxx Menighetspedagog i lønnsstruktur 2

xxxx Menighetspedagog i lønnsstruktur 3

med tilhørende avansementsstillinger.

Oversikt over stillingsregulativet fra 01.05.2000 med nye tabeller i HTA kapittel 3 og Vedlegg 1A er tatt inn som vedlegg 11 i dette dokumentet (side 49).

2. ÅR 2001

a) Lønnstabellen

Det gis tillegg på kr 2.200 på lønnstabellen med virkning fra 01.05.2001. Ny tabell framgår av vedlegg 4 side 29.

b) Lørdags- og søndagstillegg

I HTA kapittel 1, § 5, pkt 5.2 endres beløpet til kr 20.00 med virkning fra 01.06.2001.

c) Lokale forhandlinger

Det avsettes 1,28 % på årsbasis (2,2 % pr dato) til lokale forhandlinger etter Hovedtariffavtalen kapittel 5, pkt. 5.1, med virkning fra 01.06.2001. Forhandlingene skal gjennomføres innen 01.04.2001. Kravene skal være overlevert lokal arbeidsgiver innen 01.03.2001. Frist for eventuell anke etter HTA, kapittel 5, pkt. 5.1.1, settes til 01.05.2001.

Det vises til HTA kapittel 5, punkt 5.0 – lokale drøftinger, tredje ledd om fremleggelse av tallmateriale. Dersom tallmaterialet viser en skjev lønnsutvikling mellom kjønnene, som ikke kan forklares/begrunnes, vektlegges dette ved årets lokale 5.1-forhandlinger.

II HTA KAPITTEL 1 – FELLESBESTEMMELSENE

1. Gjennomgående endringer

Fellesbestemmelsene endres pr 01.05.2000 slik det framgår av vedlegg 5 side 30.

2. Oslo

Det gjøres endringer i de særskilte bestemmelser for KA's medlemmer i Oslo slik det framgår av vedlegg 6 side **Feil! Ukjent bryterargument.Feil! Ukjent bryterargument.Feil! Ukjent bryterargument.32**.

III AVTALEFESTET FERIE

Innledende tekst i HTA kapittel 1, § 7, endres til:

«I tillegg til ferieloven og vedlegg 3 gjelder:»

Som vedlegg 3 til HTA tas inn den tekst som framgår av vedlegg 7 til dette dokumentet (side 38).

IV HTA KAPITTEL 2 – PENSJONSFORHOLD OG VEDTEKTER FOR AFP

1. HTA kapittel 2

- a) Teksten endres slik det framgår av vedlegg 8 side 40.
- b) Vurdering av omfangsbestemmelsen i HTA kapittel 2, punkt 2.1.1:

Pensjonsutvalget gis i oppdrag å utrede muligheten for følgende omfangsbestemmelse for opptak i arbeidsgivers tjenstepensjonsordning:

«Pensjonsordningen skal omfatte alle fast tilsatte med en arbeidstid på 14 timer per uke. I tillegg skal den omfatte alle midlertidig tilsatte som har arbeidet minst 168 timer i løpet av et kvartal. Fra 01.01.2001 skal medlemskapet baseres på en stillingsprosent som svarer til samlet lønn dividert på regulativlønn i full stilling.»

Pensjonsutvalget skal også vurdere hvorvidt dagens minstekrav for innmelding kan erstattes med: «Pensjongivende inntekt minst tilsvarende folketrygdens grunnbeløp på årsbasis.»

2. Vedtekter for AFP

Vedtektene revideres slik det framgår av vedlegg 9 side 43.

V HTA KAPITTEL 5 – FORHANDLINGSBESTEMMELSER MV.

I HTA kapittel 5, pkt 5.0, tas inn som nytt nest siste strekpunkt:

– anvendelse av Retningslinjer for lokale forhandlinger – god forhandlingsskikk.

Retningslinjene tas inn som vedlegg 4 til HTA slik det framgår av vedlegg 10 til dette dokumentet (side 48).

VI HTA KAPITTEL 7 – AVTALEPERIODE

HTA kapittel 7 endres til:

Kapitel 7 Varighet

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til 30.04.2002.

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

VII ETTER- OG VIDEREUTDANNING

A Støtte til utdanningspermisjon

Støtte til livsopphold ved utdanningspermisjon

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

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

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

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

B Videre samarbeid innen KAs tariffområde

Arbeidet med videreutvikling av kompetansereformen i kirkelig sektor (KA-området) videreføres etter de linjer som følger av tidligere oppgjørs resultater, herunder innsats på de ulike nivåer. Partene ønsker å videreføre det partssammensatte samarbeidet på sentralt nivå. Utgifter i denne forbindelse finansieres likt mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Arbeidstakersidens andel finansieres gjennom et engangstrekk i lønn på kr 75 fra alle ansatte i 2001. Trekket foretas i januar mnd 2001. Arbeidsgiver bidrar med tilsvarende ressurser.

Partene er enige om følgende satsingsområder:

- evaluering av samarbeidet så langt
- informasjon, opplæring og motivasjon overfor det lokale nivå, herunder Hovedavtalens relevante bestemmelser
- behandling av søknader om støtte til kompetanseutviklingstiltak/-prosjekter
- informasjon og motivasjon overfor det lokale nivå
- bevisstgjøring om - og bruk av - arbeidsplassen som læringsarena
- kartlegge, vurdere og eventuelt utvikle videre relevante etter- og videreutdanningstilbud for kirkelig sektor, både i lys av forventet knapphet på arbeidstakere med den rette kompetanse (Rett person på rett plass) og forventet behov for omstilling og fornyelse
- helhetlig kartlegging av eksisterende støtte- og finansieringskilder for arbeidsgiver/arbeidstaker og bruken av disse
- evaluering av partenes samarbeid

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

VIII PROTOKOLLTILFØRSLER

1. Generelt

a) Fagbrev - avlønning

Arbeidstaker med fagbrev hvor fagområdet samsvarer med stillingens arbeids- og ansvarsområde, avlønnes som fagarbeider, stillingskode 5124 Fagarbeider.

2. Partssammensatte utvalg

a) Stillingsvurderingssystemet

Flere områder av arbeidslivet har tatt i bruk det såkalte «stillingsvurderingssystemet». Dette er en metode som kan fungere som et verktøy i det personalpolitiske arbeidet, og som i korthet går ut på å nivåfastsette 12 ulike faktorer for en stilling, for på den måten å få et nøytralt grunnlag å sammenlikne stillinger på. Det er særlig i likelønnsarbeid systemet er tenkt å ha en funksjon.

Det er hittil ikke gjennomført noe arbeid fra de sentrale partenes side i KA-området om stillingsvurderingssystemet. Systemet er derfor ikke klart til å tas i bruk av de lokale partene. Det antas også å ligge noen særskilte utfordringer på de kirkelige arbeidsplassene, i forhold til

- få stillingsgrupper
- få tilsatte innenfor hver kategori ved hver arbeidsplass
- mange deltidsstillinger
- svært ulikt stillingsinnhold innen samme kategori på de forskjellige arbeidsplassene.

Det nedsettes et partssammensatt utvalg i perioden som skal gjennomgå systemet, søke å prøve dette ut på et antall arbeidsplasser, og foreta nødvendige tilpassinger.

Sammensetning:

Fra arbeidstakerorganisasjonene:

Norsk Kommuneforbund, Norsk kontor- og organistforbund, Norsk Lærerlag.

Fra KA: 3 representanter.

Utvalget starter opp sitt arbeid innen utgangen av september 2000, og gis frist til 31.12.2001.

Der hvor det ligger til rette for det, og de lokale partene er enige om det, kan stillingsvurderingssystemet tas i bruk i inneværende periode, f.eks i samarbeid med kommunen. KA vil informere sine medlemmer om dette.

b) Arbeidstid mv

En del arbeidstakere i kirkelig virksomhet har arbeid som i hovedsak er lagt til normalarbeidstid. Store grupper av arbeidstakere har imidlertid mye uregelmessig arbeidstid, med arbeidstid lagt til kveld og til søn- og helligdager. Med mange deltidsstillinger og «beredskapstenkning» i tillegg, har de lokale partene mange steder vanskeligheter med å få til gode og funksjonelle rutiner for arbeidsplanlegging. Det er samtidig viktig å ivareta det klare behovet for fleksibilitet som forventes av den kirkelige virksomheten. Hensyn til livsfasetilpassing bør vurderes i denne sammenheng.

Organisering av prestetjenesten som leder av gudstjenester/kirkelige handlinger er en faktor som spiller inn når arbeidstiden skal planlegges. Partene har også et behov for å komme fram til en omforenet forståelse av enkelte arbeidstidsrelaterte bestemmelser.

Mandat

Utvalget skal gjennomgå HTA kapittel 1 § 4, 5 og 6 med målsetting å klargjøre og utvikle bestemmelsene slik at de blir enkle og mer presise å anvende.

Partene skal i perioden kartlegge praksis, analysere og utrede konsekvenser av ulike arbeidstids- og arbeidstidsrelaterte bestemmelser. Dette gjelder både økonomiske og sosiale konsekvenser av eventuelle endringer, samt konsekvenser for driften av den kirkelige virksomheten. Spørsmål knyttet til fjernarbeid skal også belyses.

Partene er enige om at dette arbeidet ikke er til hinder for oppfølging av rettstvister og andre tvistemål i relasjon til arbeidstids-/arbeidstidsrelaterte problemstillinger i tariffperioden.

Sammensetning:

Fra arbeidstakerorganisasjonene:

Norsk Kommuneforbund, Kommunalansattes Fellesorganisasjon, Norsk kontor- og organistforbund.

Fra KA: tre representanter.

Utvalget starter opp sitt arbeid innen utgangen av september 2000, og gis frist til 31.12.2001.

c) Avtalestruktur og lønssystem

Avtalestrukturen, lønssystemet og forhandlingsbestemmelsene for KA-området er utviklet i kommunal sammenheng, og overtatt ved selvstendigjøringen av de kirkelige organene pr 01.01.1997. Dagens lønssystem i HTA kapittel 3 oppleves som komplisert og vanskelig for de lokale parter. Tariffsystemene er viktige verktøy for å ivareta en funksjonsdyktig sektor, som samtidig opptrer som trossamfunn og som offentlige forvaltningsorganer. Sektoren er også avhengig av å sikre en god rekruttering særlig i konkurranse med statlig og kommunal sektor.

Det nedsettes et partssammensatt utvalg som skal

- vurdere avtalesystemet i lys av egne erfaringer og utviklingen i kommunene
- vurdere lønns- og forhandlingssystemet med tanke på
 - fortsatt sentralt sikret grunnlønnsplassering for tilsatte i KA-området
 - enklere administrasjon
 - tydelighet i forholdet mellom sentralt og lokalt nivå i lønnsfastsettingen
 - lokale ulikheter
 - nye avlønningsformer
 - kjønnsnøytral innretning
- se på hvordan lønssystemet kan legge til rette for en god rekruttering til kirkelige stillinger.

Sammensetning:

Fra arbeidstakerorganisasjonene:

Norsk Kommuneforbund, Kommunalansattes Fellesorganisasjon, Det Norske Diakonforbund, Norsk kantor- og organistforbund.

Fra KA: 4 representanter.

Utvalget starter opp sitt arbeid innen utgangen av september 2000, og gis frist til 31.03.2002.

VEDLEGG 1

Ny lønnstabell fra 01.05.2000

L.tr	Årslønn
1	151.300
2	153.700
3	156.100
4	158.500
5	160.900
6	163.300
7	165.700
8	168.100
9	170.500
10	172.900
11	175.300
12	177.700
13	180.100
14	182.700
15	185.700
16	189.000
17	192.300
18	195.700
19	199.100
20	202.700
21	206.300
22	210.000
23	213.700
24	217.600
25	221.500
26	225.100
27	228.700
28	232.300
29	235.900
30	239.500
31	243.100
32	246.700
33	250.300
34	254.000
35	257.700
36	261.400
37	265.600
38	269.800
39	274.000
40	278.600

L.tr	Årslønn
41	283.100
42	288.100
43	293.000
44	298.200
45	303.300
46	308.700
47	314.100
48	319.700
49	325.300
50	331.100
51	336.900
52	343.000
53	349.500
54	355.500
55	362.000
56	368.500
57	375.000
58	382.000
59	389.000
60	396.000
61	403.500
62	411.500
63	419.500
64	427.500
65	435.500
66	443.500
67	451.500
68	459.500
69	468.500
70	477.500
71	490.000
72	499.500
73	509.000
74	519.000
75	530.000
76	545.000
77	560.000
78	580.000
79	600.000

VEDLEGG 2

Nye lønnsrammer fra 01.05.2000

LR	LRK	Direkte plass.	Lønnsansiennitet (år)					
			0	2	4	6	8	10
1			<i>Lønnstrinn</i>					
	1.1							
	1.2							
	1.3							
	1.4							
	1.5		<i>LR 1 benyttes ikke etter 01.09.1998</i>					
	1.6							
	1.7							
	1.8							

LR	LRK	Direkte plass.	Lønnsansiennitet (år)					
			0	2	4	6	8	10
2			<i>Lønnstrinn</i>					
	2.1		10	10	11	13	15	16
	2.2		11	11	12	14	16	17
	2.3		12	12	13	15	17	18
	2.4	16	<i>Etter 16 års lønnsansiennitet går LRK 2.1 og LRK 2.4 til LRK 2.2 Etter 18 års lønnsansiennitet går LRK 2.2 og LRK 2.5 til LRK 2.3 Etter 20 års lønnsansiennitet går LRK 2.3 og LRK 2.6 til LRK 2.7</i>					
	2.5	17						
	2.6	18						
	2.7	19						
	2.8	20						
	2.9	21						
	2.10	22						

LR	LRK	Direkte plass.	Lønnsansiennitet (år)					
			0	2	4	6	8	10
3			<i>Lønnstrinn</i>					
	3.1		12	12	13	15	17	20
	3.2		13	13	14	16	18	21
	3.3		14	14	15	17	19	22
	3.4	20	<i>Etter 16 års lønnsansiennitet går LRK 3.2 til LRK 3.3</i>					
	3.5	21						
	3.6	22						
	3.7	23						
	3.8	24						
	3.9	25						
	3.10	26						

LR	LRK	Direkte	Lønnsansiennitet (år)				
----	-----	---------	-----------------------	--	--	--	--

Kirkens Arbeidsgiverorganisasjon

		<i>plass.</i>	0	2	4	6	8	10		
4	Lønnstrinn									
	4.1		14	14	15	17	19	22		
	4.2		15	15	16	18	20	23		
	4.3		16	16	17	19	21	24		
	4.4	22	Etter 16 års lønnsansiennitet går LRK 4.1 til LRK 4.2							
	4.5	23								
	4.6	24								
	4.7	25								
	4.8	26								
	4.9	27								
	4.10	28								

LR	LRK	<i>Direkte plass.</i>	Lønnsansiennitet (år)							
			0	2	4	6	8	10		
5	Lønnstrinn									
	5.1		16	16	17	19	21	22		
	5.2		17	17	18	20	22	23		
	5.3		18	18	19	21	23	24		
	5.4	22	Etter 16 års lønnsansiennitet går LRK 5.1 til LRK 5.2							
	5.5	23								
	5.6	24								
	5.7	25								
	5.8	26								
	5.9	27								
	5.10	28								

LR	LRK	<i>Direkte plass.</i>	Lønnsansiennitet (år)							
			0	2	4	6	8	10		
6	Lønnstrinn									
	6.1		17	17	19	19	21	23		
	6.2		18	18	20	20	22	24		
	6.3		19	19	21	21	23	25		
	6.4	23	Etter 16 års lønnsansiennitet går LRK 6.1 til LRK 6.2							
	6.5	24								
	6.6	25								
	6.7	26								
	6.8	27								
	6.9	28								
	6.10	29								

LR	LRK	<i>Direkte plass.</i>	Lønnsansiennitet (år)							
			0	2	4	6	8	10		
7	Lønnstrinn									
	7.1		20	20	21	21	23	26		
	7.2		21	21	22	22	24	27		
	7.3		22	22	23	23	25	28		
	7.4	26	Etter 16 års lønnsansiennitet går LRK 7.1 til LRK 7.2							
	7.5	27								
	7.6	28								
	7.7	29								
	7.8	30								
	7.9	31								
	7.10	32								
LR	LRK	<i>Direkte plass.</i>	0	2	4	6	8	10		

Kirkens Arbeidsgiverorganisasjon

8	Lønnstrinn							
	8.1		21	21	21	23	25	29
	8.2		22	22	22	24	26	30
	8.3		23	23	23	25	27	31
	8.4	29						
	8.5	30						
	8.6	31						
	8.7	32						
	8.8	33						
	8.9	34						
	8.10	35						

LR	LRK	Direkte plass.	Lønnsansiennitet (år)					
			0	2	4	6	8	10
9	Lønnstrinn							
	9.1		22	22	23	25	27	29
	9.2		23	23	24	26	28	30
	9.3		24	24	25	27	29	31
	9.4	29						
	9.5	30						
	9.6	31						
	9.7	32						
	9.8	33						
	9.9	34						
	9.10	35						

Etter 16 års lønnsansiennitet går LRK 9.1 til LRK 9.2

LR	LRK	Direkte plass.	Lønnsansiennitet (år)					
			0	2	4	6	8	10
10	Lønnstrinn							
	10.1		23	24	25	27	29	31
	10.2		24	25	26	28	30	32
	10.3		25	26	27	29	31	33
	10.4	31						
	10.5	32						
	10.6	33						
	10.7	34						
	10.8	35						
	10.9	36						
	10.10	37						

LR	LRK	Direkte plass.	Lønnsansiennitet (år)					
			0	2	4	6	8	10
11	Lønnstrinn							
	11.1		25	26	27	29	31	33
	11.2		26	27	28	30	32	34
	11.3		27	28	29	31	33	35
	11.4	33						
	11.5	34						
	11.6	35						
	11.7	36						
	11.8	37						
	11.9	38						
	11.10	39						

LR	LRK	Direkte plass.	Lønnsansiennitet (år)					
			0	2	4	6	8	10
			Lønnstrinn					

Kirkens Arbeidsgiverorganisasjon

12	12.1		27	29	31	33	35
	12.2		28	30	32	34	36
	12.3		29	31	33	35	37
	12.4	35					
	12.5	36					
	12.6	37					
	12.7	38					
	12.8	39					
	12.9	40					
	12.10	41					

<i>LR</i>	<i>LRK</i>	<i>Direkte plass.</i>	<i>Lønnsansiennitet (år)</i>				
			0	2	4	6	8
			<i>Lønnstrinn</i>				
13	13.1		28	30	32	34	37
	13.2		29	31	33	35	38
	13.3		30	32	34	36	39
	13.4	37					
	13.5	38					
	13.6	39					
	13.7	40					
	13.8	41					
	13.9	42					
	13.10	43					

<i>LR</i>	<i>LRK</i>	<i>Direkte plass.</i>	<i>Lønnsansiennitet (år)</i>				
			0	2	4	6	8
			<i>Lønnstrinn</i>				
14	14.1		29	31	33	35	39
	14.2		30	32	34	36	40
	14.3		31	33	35	37	41
	14.4	39					
	14.5	40					
	14.6	41					
	14.7	42					
	14.8	43					
	14.9	44					
	14.10	45					

<i>LR</i>	<i>LRK</i>	<i>Direkte plass.</i>	<i>Lønnsansiennitet (år)</i>					
			0	2	4	6	8	10
			<i>Lønnstrinn</i>					
15	15.1		31	33	35	37	41	
	15.2		32	34	36	38	42	
	15.3		33	35	37	39	43	
	15.4	41						
	15.5	42						
	15.6	43						
	15.7	44						
	15.8	45						
	15.9	46						
	15.10	47						
<i>LR</i>	<i>LRK</i>	<i>Direkte plass.</i>	<i>Lønnsansiennitet (år)</i>					
			0	2	4	6	8	10
			<i>Lønnstrinn</i>					
16	16.1		33	35	37	39	43	

Kirkens Arbeidsgiverorganisasjon

16.2		34	36	38	40	44
16.3		35	37	39	41	45
16.4	43					
16.5	44					
16.6	45					
16.7	46					
16.8	47					
16.9	48					
16.10	49					

LR	LRK	Direkte plass.	Lønnsansiennitet (år)				
			0	2	4	6	8
			Lønnstrinn				
17	17.1		35	37	39	41	45
	17.2		36	38	40	42	46
	17.3		37	39	41	43	47
	17.4	45					
	17.5	46					
	17.6	47					
	17.7	48					
	17.8	49					
	17.9	50					
	17.10	51					

LR	LRK	Direkte plass.	Lønnsansiennitet (år)				
			0	2	4	6	8
			Lønnstrinn				
18	18.1		37	39	41	43	47
	18.2		38	40	42	44	48
	18.3		39	41	43	45	49
	18.4	47					
	18.5	48					
	18.6	49					
	18.7	50					
	18.8	51					
	18.9	52					
	18.10	53					

LR	LRK	Direkte plass.	Lønnsansiennitet (år)				
			0	2	4	6	8
			Lønnstrinn				
19	19.1		39	41	43	45	49
	19.2		40	42	44	46	50
	19.3		41	43	45	47	51
	19.4	49					
	19.5	50					
	19.6	51					
	19.7	52					
	19.8	53					
	19.9	54					
	19.10	55					

VEDLEGG 3 Overføringsregler

Fra 3 til 5		0	2	4	6	8	10
Overføres fra	3.1	12	12	13	15	17	20
til	5.1	16	16	17	19	21	22
Overføres fra	3.2	13	13	14	16	18	21
til	5.1	16	16	17	19	21	22
Overføres fra	3.3	14	14	15	17	19	22
til	5.1	16	16	17	19	21	22
Overføres fra	3.4	20	20	20	20	20	20
til	5.1	21	21	21	21	21	22
Overføres fra	3.5	21	21	21	21	21	21
til	5.1	21	21	21	21	21	22
Overføres fra	3.6	22	22	22	22	22	22
til	5.2	22	22	22	22	22	22
Overføres fra	3.7	23					
til	5.5	23					
Overføres fra	3.8	24					
til	5.6	24					
Overføres fra	3.9	25					
til	5.7	25					
Overføres fra	3.10	26					
til	5.8	26					

ltr 21, opprykk til ltr 22 med 10 års ans

ltr 21, opprykk til ltr 22 med 10 års ans

ltr 22

Fra 4 til 5		0	2	4	6	8	10
Overføres fra	4.1	14	14	15	17	19	22
til	5.1	16	16	17	19	21	22
Overføres fra	4.2	15	15	16	18	20	23
til	5.2	17	17	18	20	22	23
Overføres fra	4.3	16	16	17	19	21	24
til	5.3	18	18	19	21	23	24
Overføres fra	4.4	22	22	22	22	22	22
til	5.1	22	22	22	22	22	22
Overføres fra	4.5	23					
til	5.5	23					
Overføres fra	4.6	24					
til	5.6	24					
Overføres fra	4.7	25					
til	5.7	25					
Overføres fra	4.8	26					
til	5.8	26					
Overføres fra	4.9	27					
til	5.9	27					
Overføres fra	4.10	28					
til	5.10	28					

ltr 22

Fra 4 til 6		0	2	4	6	8	10
Overføres fra	4.1	14	14	15	17	19	22
til	6.1	17	17	19	19	21	23
Overføres fra	4.2	15	15	16	18	20	23
til	6.1	17	17	19	19	21	23
Overføres fra	4.3	16	16	17	19	21	24
til	6.2	18	18	20	20	22	24
Overføres fra	4.4	22					
til	6.4	23					
Overføres fra	4.5	23					
til	6.4	23					
Overføres fra	4.6	24					
til	6.5	24					
Overføres fra	4.7	25					
til	6.6	25					
Overføres fra	4.8	26					
til	6.7	26					
Overføres fra	4.9	27					
til	6.8	27					
Overføres fra	4.10	28					
til	6.9	28					

Fra 5 til 6		0	2	4	6	8	10
Overføres fra	5.1	16	16	17	19	21	22
til	6.1	17	17	19	19	21	23
Overføres fra	5.2	17	17	18	20	22	23
til	6.1	17	17	19	21	23	23
Overføres fra	5.3	18	18	19	21	23	24
til	6.2	18	18	20	24	24	24
Overføres fra	5.4	22	22	22	22	22	22
til	6.1	23	23	23	23	23	23
Overføres fra	5.5	23	23	23	23	23	23
til	6.1	23	23	23	23	23	23
Overføres fra	5,6	24					
til	6.5	24					
Overføres fra	5.7	25					
til	6.6	25					
Overføres fra	5.8	26					
til	6.7	26					
Overføres fra	5.9	27					
til	6.8	27					
Overføres fra	5.10	28					
til	6.9	28					

6 års ans gis 21, 8 års ans gis 23

ltr 24 med 6 års ans

ltr 23

ltr 23

Fra 7 til 10		0	2	4	6	8	10
Overføres fra	7.1	20	20	21	21	23	26
til	10.1	23	24	25	27	29	31

Overføres fra	7.2	21	21	22	22	24	27	
til	10.1	23	24	25	27	29	31	
Overføres fra	7.3	22	22	23	23	25	28	
til	10.1	23	24	25	27	29	31	
Overføres fra	7.4	26	26	26	26	26	26	
til	10.1	27	27	27	27	29	31	ltr 27, opprykk til 29 med 8 års ans
Overføres fra	7.5	27	27	27	27	27	27	
til	10.1	27	27	27	27	29	31	ltr 27, opprykk til 29 med 8 års ans
Overføres fra	7.6	28	28	28	28	28	28	
til	10.1	29	29	29	29	29	31	ltr 29, opprykk til 31 med 10 års ans
Overføres fra	7.7	29	29	29	29	29	29	
til	10.1	29	29	29	29	29	31	ltr 29, opprykk til 31 med 10 års ans
Overføres fra	7.8	30						
til	10.4	31						
Overføres fra	7.9	31						
til	10.4	31						
Overføres fra	7.10	32						
til	10.5	32						

Fra 8 til 10

0 2 4 6 8 10

Overføres fra	8.1	21	21	21	23	25	29	
til	10.1	23	24	25	27	29	31	
Overføres fra	8.2	22	22	22	24	26	30	
til	10.1	23	24	25	27	29	31	
Overføres fra	8.3	23	23	23	25	27	31	
til	10.1	23	24	25	27	29	31	
Overføres fra	8.4	29	29	29	29	29	29	
til	10.1	29	29	29	29	29	31	ltr 29, opprykk til 31 med 10 års ans
Overføres fra	8.5	30	30	30	30	30	30	
til	10.1	31	31	31	31	31	31	ltr 31
Overføres fra	8.6	31						
til	10.4	31						
Overføres fra	8.7	32						
til	10.5	32						
Overføres fra	8.8	33						
til	10.6	33						
Overføres fra	8.9	34						
til	10.7	34						
Overføres fra	8.10	35						
til	10.8	35						

Fra 8 til 11

0 2 4 6 8 10

Overføres fra	8.1	21	21	21	23	25	29	
til	11.1	25	26	27	29	31	33	
Overføres fra	8.2	22	22	22	24	26	30	
til	11.1	25	26	27	29	31	33	
Overføres fra	8.3	23	23	23	25	27	31	

til	11.1	25	26	27	29	31	33
Overføres fra	8.4	29	29	29	29	29	29
til	11.1	29	29	29	29	31	33
Overføres fra	8.5	30	30	30	30	30	30
til	11.1	31	31	31	31	31	33
Overføres fra	8.6	31	31	31	31	31	31
til	11.1	31	31	31	31	31	33
Overføres fra	8.7	32					
til	11.4	33					
Overføres fra	8.8	33					
til	11.4	33					
Overføres fra	8.9	34					
til	11.5	34					
Overføres fra	8.10	35					
til	11.6	35					

litr 29, opprykk til 31 med 8 års ans

litr 31, opprykk til 33 med 10 års ans

litr 31, opprykk til 33 med 10 års ans

Fra 9 til 10 0 2 4 6 8 10

Overføres fra	9.1	22	22	23	25	27	29
til	10.1	23	24	25	27	29	31
Overføres fra	9.2	23	23	24	26	28	30
til	10.1	23	24	25	27	29	31
Overføres fra	9.3	24	24	25	27	29	31
til	10.1	24	24	25	27	29	31
Overføres fra	9.4	29	29	29	29	29	29
til	10.1	29	29	29	29	29	31
Overføres fra	9.5	30					
til	10.4	31					
Overføres fra	9.6	31					
til	10.4	31					
Overføres fra	9.7	32					
til	10.5	32					
Overføres fra	9.8	33					
til	10.6	33					
Overføres fra	9.9	34					
til	10.7	34					
Overføres fra	9.10	35					
til	10.8	35					

litr. 24 med 0 års ans

litr. 29, opprykk til 31 med 10 års ans

Fra 9 til 11 0 2 4 6 8 10

Overføres fra	9.1	22	22	23	25	27	29
til	11.1	25	26	27	29	31	33
Overføres fra	9.2	23	23	24	26	28	30
til	11.1	25	26	27	29	31	33
Overføres fra	9.3	24	24	25	27	29	31
til	11.1	25	26	27	29	31	33
Overføres fra	9.4	29	29	29	29	29	29
til	11.1	29	29	29	29	31	33

litr 29, opprykk til 31 med 8 års ans

Overføres fra	9.5	30	30	30	30	30	30	
til	11.1	31	31	31	31	31	33	ltr 31, opprykk til 33 med 10 års ans
Overføres fra	9.6	31	31	31	31	31	31	
til	11.1	31	31	31	31	31	33	ltr 31, opprykk til 33 med 10 års ans
Overføres fra	9.7	32						
til	11.4	33						
Overføres fra	9.8	33						
til	11.4	33						
Overføres fra	9.9	34						
til	11.5	34						
Overføres fra	9.10	35						
til	11.6	35						

Fra 10 til 11 **0** **2** **4** **6** **8** **10**

Overføres fra	10.1	23	24	25	27	29	31	
til	11.1	25	26	27	29	31	33	
Overføres fra	10.2	24	25	26	28	30	32	
til	11.1	25	26	27	29	31	33	
Overføres fra	10.3	25	26	27	29	31	33	
til	11.1	25	26	27	29	31	33	
Overføres fra	10.4	31	31	31	31	31	31	
til	11.1	31	31	31	31	31	33	ltr 31, opprykk til 33 med 10 års ans
Overføres fra	10.5	32						
til	11.4	33						
Overføres fra	10.6	33						
til	11.4	33						
Overføres fra	10.7	34						
til	11.5	34						
Overføres fra	10.8	35						
til	11.6	35						
Overføres fra	10.9	36						
til	11.7	36						
Overføres fra	10.10	37						
til	11.8	37						

Fra 10 til 12 **0** **2** **4** **6** **8** **10**

Overføres fra	10.1	23	24	25	27	29	31	
til	12.1	27	29	31	33	35	35	
Overføres fra	10.2	24	25	26	28	30	32	
til	12.1	27	29	31	33	35	35	
Overføres fra	10.3	25	26	27	29	31	33	
til	12.1	27	29	31	33	35	35	
Overføres fra	10.4	31	31	31	31	31	31	
til	12.1	31	31	31	33	35	35	ltr 31, opprykk til 33 med 6 års ans
Overføres fra	10.5	32	32	32	32	32	32	
til	12.1	33	33	33	33	35	35	ltr 33, opprykk til 35 med 8 års ans

Overføres fra	10.6	33	33	33	33	33	33
til	12.1	33	33	33	33	35	35
Overføres fra	10.7	34					
til	12.4	35					
Overføres fra	10.8	35					
til	12.4	35					
Overføres fra	10.9	36					
til	12.5	36					
Overføres fra	10.10	37					
til	12.6	37					

ltr 33, opprykk til 35 med 8 års ans

Fra 10 til 13		0	2	4	6	8	10
Overføres fra	10.1	23	24	25	27	29	31
til	13.1	28	30	32	34	37	37
Overføres fra	10.2	24	25	26	28	30	32
til	13.1	28	30	32	34	37	37
Overføres fra	10.3	25	26	27	29	31	33
til	13.1	28	30	32	34	37	37
Overføres fra	10.4	31	31	31	31	31	31
til	13.1	32	32	32	34	37	37
Overføres fra	10.5	32	32	32	32	32	32
til	13.1	32	32	32	34	37	37
Overføres fra	10.6	33	33	33	33	33	33
til	13.1	34	34	34	34	37	37
Overføres fra	10.7	34	34	34	34	34	34
til	13.1	34	34	34	34	37	37
Overføres fra	10.8	35					
til	13.4	37					
Overføres fra	10.9	36					
til	13.4	37					
Overføres fra	10.10	37					
til	13.4	37					

ltr 32, opprykk til 34 med 6 års ans

ltr 32, opprykk til 34 med 6 års ans

ltr 34, opprykk til 37 med 8 års ans

ltr 34, opprykk til 37 med 8 års ans

Fra 11 til 12		0	2	4	6	8	10
Overføres fra	11.1	25	26	27	29	31	33
til	12.1	27	29	31	33	35	35
Overføres fra	11.2	26	27	28	30	32	34
til	12.1	27	29	31	33	35	35
Overføres fra	11.3	27	28	29	31	33	35
til	12.1	27	29	31	33	35	35
Overføres fra	11.4	33	33	33	33	33	33
til	12.1	33	33	33	33	35	35
Overføres fra	11.5	34					
til	12.4	35					
Overføres fra	11.6	35					
til	12.4	35					
Overføres fra	11.7	36					

ltr 33, opprykk til ltr 35 med 8 års ans

til	12.5	36
Overføres fra	11.8	37
til	12.6	37
Overføres fra	11.9	38
til	12.7	38
Overføres fra	11.10	39
til	12.8	39

Fra 11 til 13 0 2 4 6 8 10

Overføres fra	11.1	25	26	27	29	31	33
til	13.1	28	30	32	34	37	37
Overføres fra	11.2	26	27	28	30	32	34
til	13.1	28	30	32	34	37	37
Overføres fra	11.3	27	28	29	31	33	35
til	13.1	28	30	32	34	37	37
Overføres fra	11.4	33	33	33	33	33	33
til	13.1	34	34	34	34	37	37
Overføres fra	11.5	34	34	34	34	34	34
til	13.1	34	34	34	34	37	37
Overføres fra	11.6	35					
til	13.4	37					
Overføres fra	11.7	36					
til	13.4	37					
Overføres fra	11.8	37					
til	13.4	37					
Overføres fra	11.9	38					
til	13.5	38					
Overføres fra	11.10	39					
til	13.6	39					

litr 34, opprykk til ltr 37 med 8 års ans

litr 34, opprykk til ltr 37 med 8 års ans

Fra 11 til 14 0 2 4 6 8 10

Overføres fra	11.1	25	26	27	29	31	33
til	14.1	29	31	33	35	39	39
Overføres fra	11.2	26	27	28	30	32	34
til	14.1	29	31	33	35	39	39
Overføres fra	11.3	27	28	29	31	33	35
til	14.1	29	31	33	35	39	39
Overføres fra	11.4	33	33	33	33	33	33
til	14.1	33	33	33	35	39	39
Overføres fra	11.5	34	34	34	34	34	34
til	14.1	35	35	35	35	39	39
Overføres fra	11.6	35	35	35	35	35	35
til	14.1	35	35	35	35	39	39
Overføres fra	11.7	36					
til	14.4	39					
Overføres fra	11.8	37					
til	14.4	39					

litr 33, opprykk til ltr 35 med 6 års ans

litr 35, opprykk til ltr 39 med 8 års ans

litr 35, opprykk til ltr 39 med 8 års ans

Overføres fra	11.9	38
til	14.4	39
Overføres fra	11.10	39
til	14.4	39

Fra 12 til 13		0	2	4	6	8	10
Overføres fra	12.1	27	29	31	33	35	35
til	13.1	28	30	32	34	37	37
Overføres fra	12.2	28	30	32	34	36	36
til	13.1	28	30	32	34	37	37
Overføres fra	12.3	29	31	33	35	37	37
til	13.2	29	31	33	35	38	38
Overføres fra	12.4	35					
til	13.4	37					
Overføres fra	12.5	36					
til	13.4	37					
Overføres fra	12.6	37					
til	13.4	37					
Overføres fra	12.7	38					
til	13.5	38					
Overføres fra	12.8	39					
til	13.6	39					
Overføres fra	12.9	40					
til	13.7	40					
Overføres fra	12.10	41					
til	13.8	41					

Fra 12 til 13.2		0	2	4	6	8	10
Overføres fra	12.1	27	29	31	33	35	35
til	13.2	29	31	33	35	38	38
Overføres fra	12.2	28	30	32	34	36	36
til	13.2	29	31	33	35	38	38
Overføres fra	12.3	29	31	33	35	37	37
til	13.2	29	31	33	35	38	38
Overføres fra	12.4	35	35	35	35	35	35
til	13.2	35	35	35	35	38	38
Overføres fra	12.5	36					
til	13.5	38					
Overføres fra	12.6	37					
til	13.5	38					
Overføres fra	12.7	38					
til	13.5	38					
Overføres fra	12.8	39					
til	13.6	39					
Overføres fra	12.9	40					
til	13.7	40					
Overføres fra	12.10	41					

litr 35, opprykk til ltr 38 med 8 års ans

til	13.8	41
-----	------	----

Fra 12 til 14		0	2	4	6	8	10
Overføres fra	12.1	27	29	31	33	35	35
til	14.1	29	31	33	35	39	39
Overføres fra	12.2	28	30	32	34	36	36
til	14.1	29	31	33	35	39	39
Overføres fra	12.3	29	31	33	35	37	37
til	14.1	29	31	33	35	39	39
Overføres fra	12.4	35	35	35	35	35	35
til	14.1	35	35	35	35	39	39
Overføres fra	12.5	36					
til	14.4	39					
Overføres fra	12.6	37					
til	14.4	39					
Overføres fra	12.7	38					
til	14.4	39					
Overføres fra	12.8	39					
til	14.4	39					
Overføres fra	12.9	40					
til	14.5	40					
Overføres fra	12.10	41					
til	14.6	41					

ltr 35, opprykk til ltr 39 med 8 års ans

Fra 13 til 14		0	2	4	6	8	10
Overføres fra	13.1	28	30	32	34	37	37
til	14.1	29	31	33	35	39	39
Overføres fra	13.2	29	31	33	35	38	38
til	14.1	29	31	33	35	39	39
Overføres fra	13.3	30	32	34	36	39	39
til	14.2	30	32	34	36	40	40
Overføres fra	13.4	37					
til	14.4	39					
Overføres fra	13.5	38					
til	14.4	39					
Overføres fra	13.6	39					
til	14.4	39					
Overføres fra	13.7	40					
til	14.5	40					
Overføres fra	13.8	41					
til	14.6	41					
Overføres fra	13.9	42					
til	14.7	42					
Overføres fra	13.10	43					
til	14.8	43					

Fra 13 til 14.2		0	2	4	6	8	10
Overføres fra	13.1	28	30	32	34	37	37
til	14.2	30	32	34	36	40	40
Overføres fra	13.2	29	31	33	35	38	38
til	14.2	30	32	34	36	40	40
Overføres fra	13.3	30	32	34	36	39	39
til	14.2	30	32	34	36	40	40
Overføres fra	13.4	37					
til	14.5	40					
Overføres fra	13.5	38					
til	14.5	40					
Overføres fra	13.6	39					
til	14.5	40					
Overføres fra	13.7	40					
til	14.5	40					
Overføres fra	13.8	41					
til	14.6	41					
Overføres fra	13.9	42					
til	14.7	42					
Overføres fra	13.10	43					
til	14.8	43					

Fra ltr 30 til 11		0	2	4	6	8	10
Overføres fra	ltr 30	30	30	30	30	30	30
til	11.1	31	31	31	31	31	33

ltr 31, opprykk til ltr 33 med 10 års ans

VEDLEGG 4

Ny lønnstabell fra 01.05.2001

L.tr	Årslønn
1	153.500
2	155.900
3	158.300
4	160.700
5	163.100
6	165.500
7	167.900
8	170.300
9	172.700
10	175.100
11	177.500
12	179.900
13	182.300
14	184.900
15	187.900
16	191.200
17	194.500
18	197.900
19	201.300
20	204.900
21	208.500
22	212.200
23	215.900
24	219.800
25	223.700
26	227.300
27	230.900
28	234.500
29	238.100
30	241.700
31	245.300
32	248.900
33	252.500
34	256.200
35	259.900
36	263.600
37	267.800
38	272.000
39	276.200
40	280.800

L.tr	Årslønn
41	285.300
42	290.300
43	295.200
44	300.400
45	305.500
46	310.900
47	316.300
48	321.900
49	327.500
50	333.300
51	339.100
52	345.200
53	351.700
54	357.700
55	364.200
56	370.700
57	377.200
58	384.200
59	391.200
60	398.200
61	405.700
62	413.700
63	421.700
64	429.700
65	437.700
66	445.700
67	453.700
68	461.700
69	470.700
70	479.700
71	492.200
72	501.700
73	511.200
74	521.200
75	532.200
76	547.200
77	562.200
78	582.200
79	602.200

VEDLEGG 5

Endringer i HTA kapittel 1 Fellesbestemmelsene fra 01.05.2000

§ 6 OVERTID – FORSKJØVET ARBEIDSTID

Pkt. 6.3.2, 2. ledd, første setning, endres til:

Disse arbeidstakere kan tilstås en fast godtgjøring i form av T-trinn.

§ 8 LØNN UNDER SYKDOM, SVANGERSKAP, FØDSEL OG ADOPSJON

§ 8, pkt. 8.2.3.1 Egenmelding endres til:

8.2.3.1 Egenmelding

Sykdom inntil 3 kalenderdager bekreftes snarest med skriftlig egenmelding.

Sykefravær i arbeidsgiverperioden utover 3 kalenderdager bekreftes snarest med skriftlig egenmelding eller sykemelding fra lege, jfr folketrygdloven §§ 8-23 til 8-27.

8.2.3.2 Dokumentasjon

Retten til lønn under sykdom faller bort dersom fraværet ikke blir tilfredsstillende dokumentert, jfr folketrygdloven § 8-7.

§ 8, pkt. 8.3.1 Opptjeningstid endres til:

8.3.1, første ledd

Arbeidstaker som har vært i inntektsgivende arbeid 6 av de siste 10 måneder før permisjonen tar til, har rett til lønn under permisjon ved svangerskap og fødsel, jf. folketrygdloven § 14-4.

§ 8, pkt. 8.3.3 Varsel endres til:

8.3.3 Varsel

Gravid arbeidstaker skal i god tid varsle om når hun ønsker å avvikle fødselspermisjon. Jf arbeidsmiljøloven § 31 nr. 6.

§ 8, pkt. 8.4 Adopsjon – ett/flere barn endres til:

8.4, første ledd

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

§ 9 LØNN UNDER AVTJENING AV VERNEPLIKT

9.1 «Heltidstilsatte» endres til «Tilsatte»

9.2.1 tilføyes: «Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig.»

9.2.2 tilføyes: «Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig»

§ 10YTELSER ETTER DØDSFALL / GRUPPELIVSFORSIKRING

10.5Forsikringssummens begunstigelse

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

- A Avdødes ektefelle (se dog bokstav C).
- B Samboer (se dog bokstav C).
Som samboer regnes person avdøde levde sammen med på dødsfallstidspunktet og som ved bekreftelse fra folkeregisteret kan dokumentere at samboerforholdet har bestått de siste 2 år. Dette gjelder likevel ikke dersom det på dødsfallstidspunktet forelå hindringer for at lovlig ekteskap/partnerskap kunne inngås.
- C Barn under 20 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle eller samboer.
- D Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde. Forsørgelse baseres på om skattefradrag ved siste skatteligning er gitt.

§ 13 STEDFORTREDERTJENESTE/KONSTITUERING

13.2Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling

Første ledd endres til:

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling for en periode utover en uke sammenhengende, utbetales den høyere lønnede stillings lønn fra første dag, når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde.

VEDLEGG 6

Særbestemmelser for Oslo

Tillegg til Hovedtariffavtalen 01.05.00 – 30.04.02 for Oslo

1 HTA kapittel 1, § 3

HTA kap. 1, § 3, pkt. 3.2.1 gjøres ikke gjeldende for Oslo.

For Oslo gjelder Dokument 25 pkt. 2.35 :

«For øvrige arbeidstakere gjelder en oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted.»

HTA kap. 1, § 3, pkt. 3.4 gjøres ikke gjeldende for Oslo.

For Oslo gjelder Dokument 25 pkt. 4.1.4, 1 – 3. ledd:

4.1 «Arbeidstaker som på grunn av sykdom må gå over i lavere lønnet stilling, beholder sin tidligere stillings lønn, dersom vedkommende har minst 2 års forutgående tjeneste i den høyere stilling.»

«Sykefravær med lønn kan regnes med som tjenestegjøring i relasjon til kravet om 2 års tjeneste i den høyere stilling.»

«Arbeidstakere beholder den høyere stillings automatiske opprykksregler samt personlige tillegg og fastlønnstillegg, som er pensjonsgivende. Derimot skal alle tillegg som er kompensasjon for spesielle ulemper, falle bort.»

2 HTA kap.1, § 5, pkt. 5.1.1 får følgende tillegg:

For Oslo utbetales lørdags- og søndagstillegg i.h.t. pkt.11.1.2 i Dokument 25 ved 50% overtid.

HTA kap. 1, §5, pkt. 5.4.1 gjøres ikke gjeldende for Oslo.

For Oslo gjelder Dokument 25 pkt. 10.7.1:

«Arbeidstaker som arbeider etter tjenesteplan med 37,5, 35,5 eller 33, 6 timers uke, får for ordinær tjeneste i tiden kl. 17.00 til kl. 06.00 40% tillegg til ordinær lønn.»

3 HTA kapittel 1, § 8

Sykdom:

HTA kap. 1, § 8, pkt. 8.2.1 og 8.2.2 gjelder ikke for Oslo.

For Oslo gjelder Dokument 25 pkt. 4.1.1 og 4.1.2:

«Arbeidstaker med en fast ukentlig arbeidstid på 15 timer eller mer, har rett til lønn under sykdom i inntil 1 år i sammenheng, dog ikke utover det tidspunkt folketrygden refunderer sykepengene.»

«Det er en forutsetning at arbeidstakeren har tiltrådt stillingen.»

«Arbeidstaker med en ukentlig arbeidstid på mindre enn 15 timer, men med fast avtale om å møte bestemte dager i uken, har rett til lønn under sykdom i inntil 1 år i sammenheng etter 14 dagers tjeneste.»

«Arbeidstaker som mottar fulle folketrygdytelse (alderspensjon/uførepensjon) har ikke rett til sykelønn.»

4.1.2 «Når arbeidstakeren som nevnt i § 4.1.1 har tjenestegjort sammenhengende i minst 1 måned etter 1 års sykefravær, har vedkommende på ny rett til lønn under sykdom i tre måneder.»

«Har arbeidstakeren tjenestegjort 6 måneder siden sykelønnsrettighetene var opphørt, får vedkommende på ny rett til lønn under sykdom etter § 4 pkt.4.1.1.

For Oslo gjelder for øvrig Dokument 25 pkt. 4.2:

«Snarest mulig og senest etter 8 ukers sykefravær, skal eventuelle atferingstiltak tas opp til vurdering.»

For Oslo gjelder videre Dokument 25 pkt. 4.6.1:

«Med lønn forstås regulativlønn, faste årlige lønnsmessige tillegg, samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan, herunder hjemnevakt og akkordfortjeneste, kfr. dog § 4, pkt. 4.1.4 første og tredje ledd.

Beregningsgrunnlag

Beregningsgrunnlaget settes som hovedregel til de 4 forutgående uker, eller tjenesteplan som er satt opp etter konferanse mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte.»

Svangerskap og fødsel m.v:

For Oslo gjelder Dokument 25 pkt. 4.7.3 i tillegg til § 8:

4.7.3 «Arbeidstaker som har opparbeidet rett til lønn under svangerskap i offentlig tjeneste, beholder denne ved overgang til stilling i virksomheten. Det forutsettes at arbeidstakeren har tiltrådt stillingen.»

For Oslo gjelder Dokument 25 pkt. 4.7.2, andre ledd i tillegg til § 8:

«Ved beregning av 6 måneders tjeneste medregnes bare sykefravær med rett til sykepenger fra folketrygden og permisjoner med lønn etc. som til sammen ikke overstiger 4 måneder.»

For Oslo gjelder Dokument 25 pkt. 4.7.10, andre ledd i tillegg til § 8:

«Bor foreldrene ikke sammen, kan farens rett utøves av en annen arbeidstaker som bistår moren under svangerskapet/fødselen.»

4 HTA kapittel 1, § 9

HTA kap. 1, § 9 gjøres ikke gjeldende for Oslo.

For Oslo gjelder Dokument 25, § 6:

6.1. «Arbeidstaker får under avtjening av verneplikt ordinær lønn (herunder fast akkordtillegg) i inntil 18 måneder hvis vedkommende er forsørger, eller 1/3 lønn i samme tidsrom forutsatt at vedkommende ved verneplikts begynnelsen har 6 måneders sammenhengende tjeneste.

Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren enten forsørger barn under 17 år eller har ektefelle/samboer med lavere inntekt enn ltr. 5. Som samboer regnes person som har felles bopel og felles barn med arbeidstakeren eller som kan dokumentere at samboerforholdet har bestått i de siste 2 år.»

«Under samme forutsetning gis ikke-forsørgere ordinær lønn (herunder fast akkordtillegg) ved repetisjonsøvelser, heimevernstjeneste o.l.»

«For kvinner som avtjener verneplikt i.h.t. avtale mellom arbeidstakeren og forsvaret gis første og annet ledd tilsvarende anvendelse.»

6.2 «Godtgjørelser som utbetales kontant av de militære myndigheter fratrekkes i fellesrådets ytelser både for forsørgere og ikke-forsørgere. Dersom arbeidstakeren istedenfor kost får utbetalt innkommanderingstillegg, tjenestetillegg eller kosttillegg, trekkes dette ikke fra. Det samme gjelder også kvartergodtgjørelse.

Dersom arbeidstaker ikke regnes som forsørger etter pkt 6.1 og får utbetalt 1/3 sivil lønn, gjøres det ikke fradrag for eventuelt ektefelletillegg etter eventuelt botillegg.»

6.3 «Ved repetisjonsøvelse, heimevernstjeneste, o.l. gjøres det ikke fradrag for de militære ytelser arbeidstaker får for tjeneste på sine fridager.»

6.4 «Utkommandering til ordinær verneplikt i tiden 1. juni til 30. september medfører tilsvarende reduksjon av ferien.»

5 HTA kapittel 1, § 10

HTA kap. 1, § 10, pkt. 10.5 gjøres ikke gjeldende for Oslo.

For Oslo gjelder Dokument 25 pkt. 8.1, femte og sjette ledd:

«Ektefelle regnes som etterlatt med mindre det før dødsfallet var avsagt dom for eller gitt bevilling til separasjon eller skilsmisse, selv om avgjørelsen ikke er rettskraftig eller endelig.

Samboer regnes som etterlatt når vedkommende har felles bopel og felles barn med arbeidstakeren, eller som kan dokumentere at samboerforholdet har bestått de siste 2 år. Selv om forholdet har hatt kortere varighet, gjelder det samme dersom det kan dokumenteres at forholdet har vært basert på skriftlig kontrakt og fremdeles besto på dødstidspunktet.

6 HTA kapittel 1, § 11

HTA kap. 1, § 11 – unntatt § 11.2 – gjøres ikke gjeldende for Oslo.

For Oslo gjelder Dokument 25, Kap 5:

«Ytelser ved yrkesskade. (Se også § 4 pkt. 4.6)»

5.1 «Med yrkesskade forstås skade eller sykdom som er godkjent av trygdeetaten som yrkesskade etter folketrygdloven kap 13.»

Protokolltilførsel: Fellesrådet har tegnet forsikring for yrkesskade i henhold til tariffavtale og lov om yrkesskadeerstatning.»

5.2 «Rammes en arbeidstaker av yrkesskade, skal kommunen bære utgiftene ved sykebehandling i den utstrekning disse ikke dekkes av offentlige trygder.»

5.3 «Arbeidstaker som ikke kan utføre sitt arbeid som følge av yrkesskade, har rett til tjenestefri med full lønn i inntil 2 år. Ytelser opphører ikke ved utløp av oppsigelsesfrist, vikariat eller sesong.

5.3, andre ledd «Virksomheten kan tilstå ytterligere tjenestefrihet med lønn hvis det er grunn til å anta at vedkommende innen rimelig tid kan gjenoppta sitt arbeid eller overføres til annen stilling.»

5.4 Snarest mulig og senest etter 8 ukers sykefravær skal eventuelle attføringstiltak tas opp til vurdering.»

5.4, andre ledd «Ved overføring til annet arbeid beholder vedkommende sin tidligere stillings lønn, såfremt han/hun har minst 1 års forutgående tjeneste.»

5.5 «Ved ulykke i tjenesten som medfører hel arbeidsuførhet eller dødsfall, får arbeidstakeren eller ektefelle/samboer, eller personer som for en vesentlig del ble

forsørget av avdøde, utbetalt ytelse i henhold til lov om yrkesskadeerstatning - dog slik at det under enhver omstendighet utbetales et beløp tilsvarende 15 G (15 ganger grunnbeløpet i folketrygden) på ulykkesdagen. Definisjonen av samboer/ektefelle, jf. Dokument 25 § 8 pkt. 8.5.

«Ved ulykke i tjenesten som medfører delvis arbeidsuførhet, utbetales et beløp tilpasset skadeprosenten.»

5.6 «I de tilfeller lov om yrkesskadeersikring ved erstatningsutmålingen medfører høyere erstatning enn etter reglene i denne paragraf, utbetales bare erstatning etter loven.

I de tilfeller der den skadelidte eller etterlatte vil oppnå høyere samlet erstatning etter denne paragraf enn etter lov om yrkesskadeersikring, utbetales differansen i tillegg til erstatning etter lov om yrkesskadeersikring.»

5.7 «Arbeidstaker trekkes i lønn for ulykkesforsikring som er tegnet for fritiden.

Protokolltilførsel:

Ulykkesforsikring for fritiden er tegnet av fellestrådet på vegne av de tilsatte.»

7 HTA kapittel 1, § 12

HTA kap. 1, § 12, pkt. 12.1, 3.ledd, 2. setning gjøres ikke gjeldende for Oslo.

For Oslo gjelder Dokument 25 pkt. 13.1.8:

«Utgangspunktet for beregning av lønnsansienniteten er den 1. i måneden, slik at den som tiltrer i første halvdel av måneden, får den 1. som utgangspunkt, og den som tiltrer etter 15., får den 1. i påfølgende måned som utgangspunkt.»

Arbeidsperioder av mindre enn 1 måneds varighet godskrives ikke.

HTA kap.1, § 12, pkt. 12.4 gjøres ikke gjeldende for Oslo.

For Oslo gjelder Dokument 25 pkt. 13.1.7:

«Fravær som regnes med i lønnsansienniteten:

1. Fravær med hel eller delvis lønn

2. Fravær ved oppdrag i arbeidstakerorganisasjon og offentlige verv

3. Permisjon uten lønn medregnes med inntil 1 år.»

HTA kap. 1, § 12, pkt. 12.6 gjøres ikke gjeldende for Oslo.

For Oslo gjelder Dokument 25 pkt. 13.1.4:

«Verneplikt godskrives i lønnsansienniteten.»

For Oslo gjelder for øvrig Dokument 25 pkt 13.1.3

«Ved overgang til stilling som fagarbeider/håndverker etter avlagt fagprøve medregnes 2 år av læretiden i lønnsansienniteten i fag med 3 års læretid. For fag med 4 års læretid medregnes 3 års lønnsansiennitet.», jfr. dog 13.1.2, fjerde ledd.¹

For Oslo gjelder videre Dokument 25 pkt. 13.1.6:

«Omsorgstjeneste godskrives med ytterligere 3 år i lønnsansienniteten for arbeidstaker som spesielt er tillagt omsorgsfunksjoner.

Arbeidstaker med langvarig omsorgstjeneste før avlagt eksamen fra helse- og sosialfaglig utdanning gis godskrivning på tilsvarende grunnlag.

¹ Pkt 13.1.2, fjerde ledd lyder: «Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år».

VEDLEGG 7

Avtalefestet ferie

1.

Den utvidede ferien, 5 virkedager jfr Ferielovens § 15, forskutteres ved at den resterende delen innføres som en avtalefestet ordning og tas inn som vedlegg 3 i Hovedtariffavtalen.

Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jfr Ferieloven § 5 nr. 1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jfr Ferieloven § 5 nr. 4. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

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

2.

Innfasing av den resterende del av den femte ferieuken skjer slik at 2 feriedager tas ut i 2001, de øvrige i 2002.

Feriepenger beregnes i samsvar med Ferieloven § 10.

Når den femte ferieuken er gjennomført skal den alminnelige proSENTSATS for feriepenge være 12% av feriepengegrunnlaget, jfr Ferieloven § 10 nr. 2 og 3.

Økningen foretas ved at proSENTSATS for opptjeningsåret endres slik;

2000 settes til 11.1 %

2001 settes til 12.0 %

Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i ferieloven, er det partenes forutsetning at ovennevnte tall legges til grunn som feriegodtgjørelse for tilsvarende periode.

For arbeidstakere over 60 år med rett til ekstraferie etter ferieloven § 5 nr 2 forhøyes proSENTSATS med 2,3 prosentpoeng.

3.

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

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

4.

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

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

5.

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jfr Ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. De sentrale parter oppfordrer partene lokalt til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivarettatt.

6.

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

7.

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

Merknad:

I tariffavtaler hvor ferien etter Ferieloven § 15 allerede er innført, skal antall dager ikke økes som følge av innføring av den avtalefestede ferien. Iverksettelsen og den praktiske gjennomføringen av den avtalefestede ferien for de aktuelle områder, avtales nærmere mellom partene.

Merknad:

Innføring av tariffestet ferie skal ikke få betydning for beregning av stillingsstørrelser.

VEDLEGG 8

HTA kapittel 2 – Pensjonsforhold

2.0 Definisjon

Med tjenstepensjonsordning menes den pensjon en arbeidstaker har rett til i samsvar med denne tariffavtale og tilsvarende de til enhver tid gjeldende vedtekter for Felles Kommunal Pensjonsordning i KLP.

2.1 Tjenstepensjonsordning

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

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

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

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

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

2.1.3 Fastsettelse av aldersgrenser og regler om rett til å ta ut alderspensjon før nådd aldersgrense skal følge de samme prinsipper som gjelder i Statens Pensjonskasse. Tariffpartene foretar nødvendige tilpasninger til Kirkens Arbeidsgiverorganisasjons tariffområde.

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

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

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

- 2.1.7** Pensjonsgrunnlaget fastsettes ut fra fast lønn og pensjongivende tillegg. Det tas ikke hensyn til lønn inklusive tillegg som overstiger 12 G.
- 2.1.8** Ved skifte av selskap/pensjonskasse skal dette drøftes med de tillitsvalgte, jfr. flytteforskriftenes kapittel 3. Referat fra drøftingene skal følge saken fram til avgjørelsen i menighetsrådet/fellesrådet/styret.

Før behandling i besluttede organ knyttet til eventuelt skifte av selskap kan begynne, skal aktuelle tilbud på ny tjenstepensjonsordning forelegges for Pensjonsutvalgets tariffparter, som skal godkjenne om de ulike pensjonsforsikringsproduktene tilfredsstillende de forannevnte tariffkravene. Pensjonsutvalget kan om nødvendig søke eksperthjelp.

Tjenstepensjonsordningen må i tillegg være basert på et finansieringssystem som er kjønnsnøytralt, og som ikke virker utstøtende på eldre arbeidstakere.

Før saken kan avgjøres av menighetsrådet/fellesrådet/styret, skal søknad om godkjenning inn under overføringsavtalen mellom offentlige pensjonskasser være sendt til Statens Pensjonskasse.

2.2 Avtalefestet pensjon (AFP)

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

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

2.3 T-tabellen og forholdet til pensjongivende inntekt

2.3.1 Vilkår for pensjonsgrunnlaget

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

All godtgjøring i tillegg til vanlig regulativlønn kan kun gjøres pensjongivende når den er godtgjort gjennom T-tabellen som årsbeløp, og blir utbetalt på samme måte som regulativlønnen.

Partene sentralt blir enige om hvilke ytelser som skal inngå i den pensjongivende inntekt. (Se merknad til den enkelte bestemmelse.)

Godtgjøringer (utenom regulativlønn) som pr. 31.05.1990 regnes med i pensjonsgrunnlaget skal likevel fortsatt være pensjongivende.

2.3.2 Lønnsforhøyelse kort tid før pensjonsalder

Økning i pensjonsgrunnlaget som følge av lønnsforhøyelse de siste 2 år før fratreden med alderspensjon, ses bort fra ved pensjonsberegningen med mindre lønnsforhøyelsen skyldes automatisk virkende lønnsregulering ved sentrale forhandlinger. I tillegg medregnes inntil 2 lønnstrinn gitt ved lokale lønnsforhandlinger med hjemmel i kapittel 5, pkt 5.1

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

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

2.3.3 Nedgang i pensjonsgrunnlaget

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

Pensjonen beregnes i såfall slik:

- Det høyere pensjonsgrunnlaget (gjennomsnittsgrunnlaget i toårsperioden) medregnes for så mange pensjonsgivende tjenesteår som vedkommende i alt hadde opptjent fram til slutten av denne perioden.
- I tillegg kommer pensjon beregnet etter det nye (lavere) pensjonsgrunnlag for de tjenesteår vedkommende har opptjent etter nevnte tidspunkt, likevel ikke for flere år enn at det til sammen blir full tjenestetid.
- For at en nedgang i lønn pga. redusert antall T-trinn skal få innvirkning på fastsettelse av pensjonsgrunnlaget, må nedgangen utgjøre minst 10 % av folketrygdens grunnbeløp.

2.4 Arbeidstakere med særaldersgrenser

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

2.4.1 Dagens særaldersgrenser, slik disse framkommer i Felles Kommunal Pensjonsordning, opprettholdes uendret.

2.5 Avkortingsregler

Alderspensjon avkortes i samsvar med Folketrygdloven § 19-6.

VEDLEGG 9

Vedtekter for AFP

VEDTEKTER FOR AVTALEFESTET PENSJON (AFP-62) I KA'S TARIFFOMRÅDE GITT MED HJEMMEL I HOVEDTARIFFAVTALENS KAPITTEL 2, PKT 2.2

§ 1 *Innledende bestemmelser*

- 1.1 Med avtalefestet pensjon – AFP – menes den pensjon en arbeidstaker har rett til med hjemmel i disse vedtekter. Fratreden med AFP skal være et tilbud om frivillig fratreden med pensjon.
- 1.2 Den som tar ut AFP kan ikke samtidig ta ut pensjon fra tjenestepensjonsordningen. Retten til å fratre med AFP skal for øvrig ikke berøre de rettigheter og plikter som følger av tjenestepensjonsordningens ordinære regler, herunder eventuelle særaldersgrenser.
- 1.3 Ordningen med AFP fra 62 år til 65 år er ikke en del av tjenestepensjonsordningen og finansieres særskilt. Fra 65 år inngår AFP som en del av rettighetene fra tjenestepensjonsordningen, uavhengig av om pensjonisten mottar pensjon beregnet etter reglene i pensjonskassen, eller i henhold til § 6, pkt. 6.1.

§ 2 *Styre*

- 2.1 Styret for AFP i KA's tariffområde består av 6 medlemmer, 3 representanter fra KA og 3 fra arbeidstakerorganisasjonene. KA ivaretar leder- og sekretariatsfunksjonen for styret.
- 2.2 Styret avholder møte når lederen bestemmer, eller et av de øvrige medlemmer krever det. For at styret skal være vedtaksført må minst 1 representant fra KA og 2 fra arbeidstakerorganisasjonene være til stede.
- 2.3 Styret skal føre protokoll, som undertegnes av de medlemmer som er til stede.
- 2.4 Styrets oppgaver:
 - a) Ankebehandling, jfr §§ 9 og 10.
 - b) Foreta justeringer av vedtektene som følge av endringer i lovverk og/eller i den tilsvarende pensjonsordning i privat og statlig sektor.
 - c) Utarbeide forslag overfor tariffpartene til endringer i gjeldende pensjonsordning.
 - d) Følge utviklingen og de økonomiske konsekvenser av AFP-ordningen.

§ 3 Pensjonsalder

- 3.1 Arbeidstakere som har fylt 62 år og fyller vilkårene i § 4, har rett til avtalefestet pensjon i samsvar med § 6, punkt 6.1.
- 3.2 Medlemmer av kommunale/fylkeskommunale tjenstepensjonsordninger har rett til AFP beregnet etter reglene i pensjonsordningen, dersom de har fylt 65 år og har minst 10 års medlemskap i pensjonsordningen etter fylte 50 år, eller fyller vilkårene i § 4.

§ 4 Vilkår

- 4.1 For å få rett til AFP må arbeidstakeren være tilsatt i lønnet arbeid fram til uttakstidspunktet. Arbeidstakere som må slutte i arbeid på grunn av sykdom anses likevel som tilsatt i hele sykepengeperioden, likevel ikke lenger enn 52 uker.
- 4.2 Arbeidstakeren må ha vært sammenhengende tilsatt i minst 20% stilling, med en pensjonsgivende inntekt som på årsbasis overstiger grunnbeløpet i folketrygden jfr. § 5, hos samme arbeidsgiver eller annen arbeidsgiver med pensjonsordning omfattet av overføringsavtalen mellom offentlige pensjonskasser de siste 3 år. Sammenhengende medlemskap i arbeidsgivers tjenstepensjonsordning regnes i denne forbindelse som sammenhengende tjeneste.

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

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

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

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

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

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

- 4.5 Arbeidstakeren må oppfylle opptjeningskravene i § 5.
- 4.6 Vilkårene i § 4, punkt 4.1 til 4.5 gjelder ikke for pensjon beregnet etter reglene i § 6, punkt 6.2, for de som fyller kravet om 10 års medlemskap i pensjonsordningen etter fylte 50 år, jfr. § 3, pkt. 3.2.

§ 5 *Opptjeningskrav*

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

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

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

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

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

§ 6 *Pensjonens sammensetting*

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

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

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

§ 7 *AFP og arbeidsinntekt*

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

Merknad

Styret får fullmakt til å fastsette toleransebeløpet.

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

§ 8 *Virkningstidspunkt m.v.*

- 8.1 AFP kan tidligst ytes fra og med kalendermåneden etter at pensjonsalder i hht § 3 er nådd og vedkommende har satt frem krav om ytelser. Pensjon kan dog først iverksettes fra lønnsopphør. Det kan gis etterbetaling for inntil 3 kalendermåneder før den måned kravet ble satt frem, forutsatt at vilkårene ellers var oppfylt.
- 8.2 Retten til AFP faller bort fra og med kalendermåneden etter at vedkommende fyller 67 år.
- 8.3 Dersom vedkommende oppebærer rehabiliteringspenger, attføringspenger, foreløpig uførestønad, uførepensjon eller etterlattepensjon fra folketrygden, inntretr retten til AFP tidligst fra og med kalendermåneden etter den kalendermåned ytelser som nevnt falt bort. Retten til AFP faller bort fra og med den kalendermåned vedkommende mottar slike ytelser fra folketrygden. Denne begrensning gjelder likevel ikke for AFP beregnet etter reglene i pensjonsordningen, jfr. § 6, punkt 6.2.
- 8.4 Med arbeidsgivers samtykke kan arbeidstakere ta ut delpensjon.

§ 9 *Tvist*

Tvist om forståelsen av disse vedtekter behandles i samsvar med Hovedavtalens § 7.

Tvist om forståelsen av vedtektene knyttet til enkeltsaker avgjøres av styret.

§ 10 *Anke*

Avgjørelser i tilknytning til beregning av pensjon kan ankes inn til Trygderetten innen 6 uker etter at arbeidstakeren fikk skriftlig underretning om avgjørelsen.

Anke over vedtak om tilståelse eller avslag på søknad som bygger på tolkning av disse vedtekter kan avgjøres av styret. Anke sendes via den pensjonsinnretning som har behandlet søknaden innen 6 uker etter at arbeidstakeren har fått skriftlig underretning om avgjørelsen.

§ 11 *Administrasjon*

Pensjoner etter denne avtale administreres av arbeidsgivers pensjonskasse og utbetales på samme måte som pensjoner ellers. Dersom arbeidsgiver ikke har etablert pensjonsordning, står arbeidsgiver ansvarlig for ytelsen.

VEDLEGG 10

Retningslinjer for lokale forhandlinger – god forhandlingsskikk

Drøftingsmøtet etter HTA kap 5 pkt.5.0 er et lønnspolitisk drøftingsmøte og partene bør drøfte bruken av alle forhandlingsbestemmelsene i kap. 5.

Drøftingsmøte legges så tidlig at organisasjonene og arbeidsgiver får tid til å arbeide med konkrete krav etter drøftingsmøtet.

Dersom de lokale parter blir enige om det, kan arbeidstakerorganisasjoner samordne forhandlingene, jf pkt 5.0 siste ledd. Arbeidsgivere i et område (f.eks et prosti) oppfordres til å vurdere teknisk samarbeid for å rasjonalisere arbeidet med forhandlingene.

Dersom partene lokalt ikke blir enige om annet, kan følgende legges til grunn i forhold til lokale forhandlinger etter pkt 5.1:

- Første tilbud fra arbeidsgiver legges fram for organisasjonene i et felles åpningsmøte og bør gjenspeile krav både fra organisasjonene og arbeidsgiver.
- Første tilbud bør ikke omfatte for stor del av den samlede pott.
Merknad:
Partene erkjenner at dette kan skape særlige utfordringer i små virksomheter. Partene lokalt må drøfte hvordan dette skal løses.
- Tilbudet skal også omfatte eventuelle tilbud til uorganiserte.
- Organisasjonene argumenterer for sine gjenstående krav før det gis ytterligere tilbud.
- Organisasjonene gis mulighet til å være oppdatert om tilbud som gis underveis, ved at også påfølgende tilbud presenteres i fellesmøter.
- Underskriving av protokoller utstår til hele potten er fordelt og organisasjonene har fått oversikt over samlet bruk av potten.

VEDLEGG 11

Stillingsregulativet

3.4.1 Lønnsstruktur 1

A = Lønnsramme 1 –	LR 1 benyttes ikke etter 01.09.1998.
B = Lønnsramme 2 –	
C = Lønnsramme 4 –	
D = Lønnsramme 5 –	
Merknad 1:	X i kolonne A, B, C eller D = Grunnlønnsplassering.
Merknad 2:	Se opprykksregler i lønnsramme 2, 3, 4 og 7.
Merknad 3:	For stillinger hvor det forutsettes nyttiggjøring av en særskilt kompetanse, jfr innledende merknad 3, i form av: <ul style="list-style-type: none"> – en bestemt yrkeskompetanse (3 år) fra videregående skole, innplasseres disse minst i nivå B/3.2 – en bestemt fagutdanning (fagbrev), innplasseres disse minst i nivå C.
Merknad 4:	Avansementsstillinger betegnes med romertall i tillegg til ordinær stillingstittel og lønnes minimum en lønnsramme over grunnlønnsplasseringen.
Merknad 5:	Arbeidstaker i stilling grunnplassert i minimum lønnsramme 4, hvor det forutsettes nyttiggjøring av tilleggs- og spesialutdanning av minimum 6 måneders varighet, skal lønnsplasseres minimum en lønnsramme over stillingens grunnlønnsplassering.

3.4.1.1 Gjennomgående stillinger

Still.-kode	Stillingstittel	NIVÅ			
		*LR 1 –	LR 2 –	LR 4 –	LR 5 –
5111	Arbeider	X			
5117	Assistent	X			
5122	Barnepleier				X
5124	Fagarbeider				X
5137	Kirketjener		X/2.3		
5139	Klokker		X/2.3		
5142	Kontorfullmektig		X/2.3		
xxxx	Menighetsarbeider		X/2.3		
5144	Menighetssekretær				X
5147	Organist		X/2.3		
5149	Renholder		X/2.3		
5103	Sanger		X		
5151	Sekretær				X
5153	Tekniker		X		
xxxx	Undervisningsarbeider		X/2.3		
5155	Vaktmester		X		

* Med virkning fra 01.09.1998 er lønnsramme 2 laveste plassering for disse stillingene.

3.4.2 Lønnsstruktur 2

A = Lønnsramme 7 –	
B = Lønnsramme 8 –	
C = Lønnsramme 10 –	
D = Lønnsramme 11 –	
Merknad 1:	X i kolonne A, B, C eller D = Grunnlønnsplassering.
Merknad 2:	For stillinger hvor det forutsettes nyttiggjøring av en særskilt kompetanse, jfr innledende merknad 3, i form av: – tilleggsutdanning/spesialutdanning, innplasseres disse minst i nivå B.
Merknad 3:	Avansementsstillinger betegnes med romertall i tillegg til ordinær stillingstittel og lønnes minimum en lønnsramme over grunnlønnsplasseringen.
Merknad 4:	Se opprykksregel i lønnsramme 7.

3.4.2.1 Gjennomgående stillinger

Still.-kode	Stillingstittel	NIVÅ			
		A	B	C	D
		LR 7 –	LR 8 –	LR 10 –	LR 11 –
5165	Barnevernspedagog			X	
5167	Diakon *				X/12
5169	Førskolelærer			X	
5172	Ingeniør	X			
5175	Kantor				X/12
5176	Kateket				X/13
xxxx	Menighetsarbeider			X	
xxxx	Menighetspedagog			X	
5180	Musikkskolelærer			X	
5183	Organist			X	
5185	Saksbehandler	X			
5192	Spesialpedagog				X
5195	Sykepleier			X	

* Diakon i stillingskode 5167 Diakon som har 5 års utdanning i henhold til Tjenesteordning for diakoner fastsatt av Kirkemøtet, skal minimum plasseres i lønnsrammekode 12.2.

3.4.3 Lønnsstruktur 3

A = Lønnsramme 12 –	
B = Lønnsramme 13 –	
C = Lønnsramme 15 –	
D = Minimum ltr 49	
Merknad 1:	X i kolonne A, B, C eller D = Grunnlønnsplassering.
Merknad 2:	For stillinger hvor det forutsettes nyttiggjøring av en særskilt kompetanse, jfr innledende merknad 3, i form av: – tilleggsutdanning/spesialutdanning, innplasseres disse minst en lønnsramme over grunnlønnsplasseringen.
Merknad 3:	For saksbehandlerstillinger hvor det forutsettes nyttiggjøring av en bestemt høyere akademisk utdanning, skal disse innplasseres i denne lønnsstrukturen.
Merknad 4:	Avansementsstillinger betegnes med romertall i tillegg til ordinær stillingstittel og lønnes minimum en lønnsramme/to lønnstrinn over grunnlønnsplasseringen.

3.4.3.1 Gjennomgående stillinger

Still.-kode	Stillingstittel	NIVÅ			
		A	B	C	D
		LR 12 –	LR 13 –	LR 15 –	Ltr 49 –
5107	Diakon		X/13.2		
5200	Domkantor			X/16	
5201	Institusjons-/sykehusprest			X	
5202	Kantor		X/13.2		
5204	Kateket		X/13.2		
xxxx	Menighetsarbeider	X			
xxxx	Menighetspedagog	X			
5206	Rådgiver				X
5208	Saksbehandler	X			

LØNNSSTRUKTUR 1

Kolonnen LRK angir laveste lønnsrammekode

Stillinger i HTA			Øvrige stillinger		Avansementsstillinger			
Stillingskode/-betegnelse	LRK		Stillingskode/-betegnelse	LRK	Stillingskode/-betegnelse	LRK		
5111	Arbeider	2.1			5113	Arbeider I	3.1	
5117	Assistent	2.1			5121	Assistent I	3.1	
5122	Barnepleier	5.1						
5124	Fagarbeider	5.1	5125	Barne- og ungdomsarbeider	5.1	5131	Fagarbeider I	6.1
			5126	Frisør	5.1			
			5127	Håndverker/ fagarbeider	5.1			
			5128	Håndverksmester	5.1			
			5129	Omsorgsarbeider	5.1			
			5130	Renholdsoperatør	5.1			
5112	Kirkegårds- arbeider/-tjener	2.3			5114	Spesialarbeider	3.3	
5137	Kirketjener	2.3			5138	Kirketjener I	3.3	
5139	Klokker	2.3			5140	Klokker I	3.3	
5142	Kontorfullmektig	2.3			5143	Kontorfullmektig I	3.3	
xxxx	Menighets- arbeider	2.3			xxxx	Menighets- arbeider I	3.3	
					5116	Aktivitetsleder	3.3	
5144	Menighets- sekretær	5.1			5145	Menighets- sekretær I	6.1	
5133	Miljøterapeut/ -arbeider	5.1			xxxx	Miljøterapeut/ -arbeider I	6.1	
5147	Organist	2.3			5148	Organist I	3.3	
5149	Renholder	2.3			5150	Renholder I	3.3	
5103	Sanger	2.1						
5151	Sekretær	5.1			5152	Sekretær I	6.1	
5153	Tekniker	2.1			5154	Tekniker I	3.1	
xxxx	Undervisnings- arbeider	2.3			xxxx	Undervisnings- arbeider I	3.3	
5155	Vaktmester	2.1	5156	Vaktmester	4.1	5157	Vaktmester I	3.1

ARBEIDSLEDERE – LØNNSSTRUKTUR 1

S.kode Still.betegnelse Laveste lønns plassering

5160	Arbeidsleder	22
5161	Avdelingsleder	22
5162	Formann	22
5163	Oppsynsmann	22
5164	Oppsynsmann	25

LØNNSSTRUKTUR 2

Kolonnen LRK angir laveste lønnsrammekode, evt laveste lønnstrinn (lt)

Stillinger i HTA		Øvrige stillinger		Avansementsstillinger				
Stillingskode/-betegnelse	LRK	Stillingskode/-betegnelse	LRK	Stillingskode/-betegnelse	LRK			
5165	Barneverns- pedagog	10.1		5166	Barneverns- pedagog I	11.1		
5167	Diakon	12.1		5168	Diakon I	13.1		
5169	Førskolelærer	10.1		5170	Førskolelærer I	10.1		
				5171	Førskolelærer	10.2		
5172	Ingeniør	7.1		5173	Avdelingsingeniør	8.1		
5175	Kantor	12.1		5109	Kantor I	13.1		
5176	Kateket	13.1		5177	Kateket I	14.1		
xxxx	Menighets- arbeider	10.1		xxxx	Menighets- arbeider I	11.1		
xxxx	Menighets- pedagog	10.1		xxxx	Menighets- pedagog I	11.1		
5180	Musikkskolelærer	10.1		5181	Musikkskolelærer I	11.1		
5183	Organist	10.1		5184	Organist I	11.1		
5185	Saksbehandler	7.1	5186	Førstesekretær	7.1	5187	Førstekonsulent	lt 33
						5188	Konsulent	9.1
5192	Spesialpedagog	11.1	5193	Førskolelærer	11.2	5194	Spesialpedagog I	12.1
5195	Sykepleier	10.1						

LEDERSTILLINGER – LØNNSSTRUKTUR 2

S.kode Still.betegnelse Laveste lønns plassering

5196	Avdelingsleder	30
5197	Klubbleder	30
5198	Pedagogisk leder	30
5199	Styrer v/barnehage	30

LØNNSSTRUKTUR 3

Kolonnen LRK angir laveste lønnsrammekode, evt laveste lønnstrinn (lt)

Stillinger i HTA			Øvrige stillinger		Avansementsstillinger			
Stillingskode/-betegnelse	LRK		Stillingskode/-betegnelse	LRK	Stillingskode/-betegnelse	LRK		
5107	Diakon	13.2			5108	Diakon I	14.2	
5200	Domkantor	16.1			5110	Domkantor I	17.1	
5201	Institusjons-/sykehusprest	15.1						
5202	Kantor	13.2			5203	Kantor I	14.2	
5204	Kateket	13.2			5205	Kateket I	14.2	
xxxx	Menighetsarbeider	12.1			xxxx	Menighetsarbeider I	13.1	
xxxx	Menighetspedagog	12.1			xxxx	Menighetspedagog I	13.1	
5206	Rådgiver	lt 49			5207	Spesialrådgiver	lt 51	
5208	Saksbehandler	12.1	5209	Førstekonsulent	12.1 lt 33	5210	Spesialkonsulent	lt 39

LEDERSTILLINGER – LØNNSSTRUKTUR 3

[...]

DIVERSE STILLINGER

S.kode Still.betegnelse Laveste lønns plassering

5211	Administrasjonssjef	
5212	Assisterende leder	
5213	Avdelingsleder	
5214	Avdelingssjef	
5215	Bestyrer	
5216	Daglig leder/kirkeverge	
xxxx	Daglig leder i menighet	
5217	Driftsleder	
5218	Fagsjef	
5104	Forsker I	
5105	Forsker II	
5106	Forsker III	
5219	Fritidsleder	
5220	Kasserer	
5102	Kirketolk	
5221	Klubbarbeider	2.1
5222	Klubbleder	2.1
5223	Kontorsjef	
5224	Leder	
5225	Personalsjef	

5226 Prest

Merknad til stillingskode 5226 Prest:

Menighetsprester i stillingskode 5226 Prest tilsatt i fellesråd/menighetsråd skal lønns plasseres med utgangspunkt i grunnlønnsplassering for 0922 Kapellan i staten.

Virkningstidspunktene for lønnsendringene lokalt fastsettes med hjemmel i HTA kapittel 5, pkt 5.3.

Dersom det gis tillegg tilsvarende statens B-tillegg, skal dette tillegget erstatte godtgjøringer etter HTA kapittel 1, § 5.