

HOVEDTARIFFOPPGJØRET

PR. 1. MAI 2018

KA ARBEIDSGIVERORGANISASJON FOR
KIRKELIGE VIRKSOMHETER

HTA FOR ORGANER I DNK

TILBUD/KRAV NR. 1

11. JUNI 2018 KLOKKEN 10:00



HOVEDLINJER FOR REVISJONEN AV HTA FOR ORGANER I DEN NORSKE KIRKE PR. 01.05.2018

KA legger følgende til grunn som bakgrunn for oppgjøret:

- Rammer satt i frontfag og på øvrige sektorer
- TBS-utvalgets rapport datert 01.06.2018
- Tilleggsavtale for rettssubjektet Den norske kirke utgår som egen avtale, og de bestemmelser som ikke strykes inntas i den ordinære HTA. For tilleggsavtalen vil alle bestemmelser i denne berøres fortløpende på kronologisk plass i HTA i dette tilbudet, og det er markert om det er lagt inn strykning, videreføring for kun rDnk eller videreføring for alle virksomheter under HTA, samt eventuelle justeringer i disse bestemmelsene.
- De bestemmelsene i HTA utenom tilleggsavtalen som ikke er berørt i dette tilbudet, videreføres uendret.
- Det opprettes et redaksjonsutvalg som gjennomgår HTA, særlig markeringen av bestemmelser som gjelder kun for noen av virksomhetene, slik at denne er mest mulig leservennlig

I. ØKONOMI 2018 FELLESRÅD/MENIGHETSRÅD

a) HTA kapittel 4 - sentrale tillegg

Det gis følgende sentrale tillegg pr. 01.05.2018 til ansatte i kapittel 4:

	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Lønnsgruppe 1	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000
Lønnsgruppe 2	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000
Lønnsgruppe 2B	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000
Lønnsgruppe 3	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000
Lønnsgruppe 4	3 000	3 000	3 000	3 000	3 000	3 000	3 000
Lønnsgruppe 5	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000

b) HTA kapittel 4 – lønnstillegg til unormerte arbeidstakere

Til ansatte i stillingskodene 5160, 5242, 5241, 5246, 5104, 5219, 5201, 5102, 5224, 5245 og 5199 gis det et tillegg på 1,3 % av den enkeltes grunnlønn pr. 30.04.2018. Virkningsdato er 01.05.2018. Dette gjelder ikke for de som lokalt er knyttet til en bestemt lønnsgruppe 1 til 5, jf. HTA kapittel 4 pkt. 4.5.7.

c) HTA kapittel 3 pkt. 3.5 – avlønning hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt

Med virkning fra 01.05.2018 heves minimumsavlønning av hovedtillitsvalgte/fellestillitsvalgte til NOK 430 000.

d) Unge arbeidstakere, minstelønn pr. 01.05.2018

Alder	Pr. år	Pr. måned	Ord. timelønn	
			35,5 t/uke	37,5 t/uke
→14 år	50 % av 0 års ans. i lgr. 1	xx	xx	xx
15 år	70 % av 0 års ans. i lgr. 1	xx	xx	xx
16 år	80 % av 0 års ans. i lgr. 1	xx	xx	xx
17 år	90 % av 0 års ans. i lgr. 1	xx	xx	xx

e) Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – tabell pr. 01.05.2018

*Tabell oppdateres på vanlig måte iht. satser i pkt. a)

II. ØKONOMI 2018 RETTSSUBJEKTET DEN NORSKE KIRKE

a) HTA kapittel 4 – sentrale tillegg

Det gis et tillegg til alle arbeidstakere i kapittel 4 på 1,6 % av den enkeltes grunnlønn pr. 30.04.2018. Virkningsdato er 01.05.2018. Dette gjelder både stillinger som er innplassert i lønnsrammer og de unormerte stillingene.

Alle lønnsgrupper, samt laveste årslønn/garantilønn på alle unormerte stillingskoder, øker tilsvarende.

III. HTA KAPITTEL 1 FELLESBESTEMMELSER

Endringer er markert som følger: Tillegg er satt i *fet kursiv*, tekst som er tatt ut er gjennomstreket, kommentarer er understreket. Unntak for tilleggsavtalen.

§ 1 Innledende bestemmelser

1.0 Omfang

Denne hovedtariffavtale gjelder for arbeidsgivere som er organer i Den norske kirke.*

~~*Denne hovedtariffavtale gjelder også for øvrige medlemmer av KAs arbeidsgivervirksomhet inntil eventuell ny hovedtariffavtale er opprettet for organisasjonsmedlemmer, jf. omforent mandat for partssammensatt utvalg.~~

Fra tilleggsavtalen:

Supplement til § 1:

Definisjon av lønn: Lønn omfatter avtalt lønn i stillingen og faste månedlige tillegg dersom annet ikke er avtalt i denne avtale, i Hovedtariffavtalen (HTA) eller i særavtale inngått mellom KA og arbeidstakerorganisasjonene.

Månedslønn er årslønn dividert med 12. Daglønn er månedslønn dividert med 30. Med timelønn forstås årslønn dividert med 1850 hvis ikke annet er avtalt.

3.4 Omplussing

Fra tilleggsavtalen:

Tillegg til § 3.4.1:

~~For stillinger i lønnsgruppe omfattes de til enhver tid gjeldende opprykksbestemmelser hvis omplussing skyldes sykdom eller yrkesskade.~~

§§ 5 og 6 – Særskilt arbeidstid og overtid

Fra tilleggsavtalen:

Til §§ 5 og 6:

~~For ansatte som er omfattet av særavtalen om arbeidstid for prester og lederavtale for prester erstattes § 4.7 nr. 6, samt §§ 5 og 6 av HTA i staten §§ 13-16, likevel slik at § 14 nr. 1 andre setning ikke gjelder.~~

§ 8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon

Fra tilleggsavtalen:

§ 8.6 strykes, §§ 8.7, 8.8, 8.9 og 8.10 markeres at de gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke. § 8.10 endres samtidig iht. nedenfor. Ved strykning av § 8.6 rykker de andre bestemmelsene opp i nummerering:

Ny § 8.6:

~~Forutsatt rett til tjenestefri med lønn etter § 8.3.1, har foreldrene i tillegg rett til sammenlagt å ha inntil 3 års tjenestefri uten lønn. Får foreldrene på nytt barn og de på det tidspunkt har benyttet mer enn to år av retten til tjenestefri uten lønn etter første ledd, har foreldrene samlet likevel rett til tjenestefri uten lønn i ett år for hvert barn, dersom rett til tjenestefri med lønn etter § 8.3.1 er opptjent på nytt. Tar ikke begge foreldrene omsorg for barnet, kan hele eller deler av retten til tjenestefri uten lønn overføres til en annen som tar omsorg for barnet. Dersom en arbeidstaker gjør bruk av sin rett til delvis permisjon, skal den del av permisjonsperioden som går utover det tidsrom vedkommende har rett til tjenestefri med full lønn eller 80 % lønn etter § 8.3.1 gå til fradrag i de 3 årene foreldrene har rett til tjenestefri uten lønn etter denne bestemmelse.~~

~~Permisjonen(e) må tas før barnet fyller 12 år. En arbeidstaker kan ikke kreve å ta ut permisjon som deltid, eller for kortere tidsrom enn 6 måneder. Slik permisjon kan imidlertid gis dersom tjenesten tillater det.~~

~~Arbeidstakers rett etter § 8.3.5 kommer i tillegg.~~

Ny § 8.7:

Arbeidstakere som har omsorg for barn under 18 år med livstruende eller annen svært alvorlig sykdom eller skade, har til sammen rett til tjenestefri med full lønn i inntil 3 år for det enkelte barn. Vilkårene for slik tjenestefri følger reglene i arbeidsmiljøloven § 12-9 og folketrygdloven kapittel 9.

Ny § 8.8:

Arbeidstaker som har omsorg for langvarig syke barn eller funksjonshemmede barn har innenfor tidsrammene etter statens Hovedtariffavtale av 1.12.2016 § 20 nr. 3 i paragrafen rett til tjenestefri med lønn dersom vedkommende må delta i kurs eller annen opplæring ved godkjent helseinstitusjon for å kunne ta seg av og behandle barnet, jf. folketrygdloven §§ 9-13 til 9-16. Det samme gjelder ved deltakelse på foreldrekurs ved godkjente offentlige kompetansesentra.

Ny § 8.9:

Arbeidstaker som pleier nærstående i hjemmet i livets slutfase, har krav på tjenestefri med lønn inntil 60 dager for hver pasient.

Ny § 8.10:

I den lønn og eventuelt tillegg til lønn som arbeidstakeren får utbetalt etter § 8.6, § 8.7, § 8.8 og § 8.9, skal det gjøres fradrag for offentlige pensjons- eller trygdeytelser. Dersom slike pensjons- eller trygdeytelser blir innvilget for et tidsrom tilbake, hvor lønn allerede er utbetalt, kan arbeidsgiver for dette tidsrommet kreve overført til seg så stor del av pensjons- eller trygdeytelsene som trengs til dekning av lønn som er utbetalt under fraværet. *Arbeidstaker har plikt til å søke om slike ytelser der de finnes.*

§ 9 Lønn under avtjening av verneplikt

§ 9.1 Førstegangstjeneste/repetisjonsøvelser

[...]

~~Tilsvarende rettigheter gis kvinner som verver seg til militær førstegangstjeneste.~~

Fra tilleggsavtalen:

Tillegg til § 9.2.1 og § 9.2.2:

~~Det gjøres ikke fradrag for tjenester som varer 7 dager eller mindre.~~

Ny § 9.3:

~~Ferie opptjenes under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt som om arbeidstakeren var i ordinært arbeid, dersom arbeidstakeren utbetales lønn etter §§ 9.1, 9.2.1 og 9.2.2 ovenfor.~~

~~Opptjent ferie kan anses avvirket under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt med maksimum 3 uker i tiden 1. juni – 30. september og resten innenfor ferieåret.~~

~~Det utbetales i tilfelle feriepenge for denne tiden. Trekk etter § 9.2.1 og § 9.2.2 faller da bort. For en arbeidstaker som ikke har lønn etter § 9.1 og § 9.2.1 gjelder ferieloven § 10 nr. 5.~~

§ 10 Ytelser etter dødsfall/gruppelivsforsikringer

Fra tilleggsavtalen:

Tekst nedenfor beholdes og markeres at den gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke.

Tilsvarende markeres at nåværende HTA-tekst gjelder kun for kirkelig fellestråd og menighetsråd.

Erstatning for §§ 10 og 11:

Ved ytelser ved dødsfall – gruppelivsordning og ved yrkesskade gjelder følgende definisjoner: Ektefelle er definert i ekteskapsloven §§ 1 og 95.

Som samboere regnes:

- To personer som har levd sammen i ekteskapslignende forhold hvis det i folkeregisteret framgår at de har hatt samme bolig de siste to årene, eller
- To personer med felles barn og felles bolig.

Ytelser ved dødsfall – Gruppelivsordning

1. Dersom det utbetales erstatning etter yrkesskadeforsikringsloven ved dødsfall, skal det ikke utbetales ytelse etter denne bestemmelsen. Dersom erstatningen etterlatte har krav på etter yrkesskadeforsikringsloven er lavere enn ytelsene etter denne bestemmelsen utbetales differansen i tillegg til utbetalingen etter loven.
2. Når en arbeidstaker dør, utbetales de etterlatte et engangsbeløp som fastsettes slik (G = grunnbeløpet i folketrygden):
 - A. Ektefelle, registrert partner eller samboer: 10 G.
 - B. Hvert barn under 25 år: 4 G.
 - C. Dersom det ikke er etterlatte som nevnt i pkt. A, utbetales i tillegg 1 G til hvert barn under 25 år.
 - D. Dersom det ikke er etterlatte etter pkt. A og/eller B, utbetales andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde, til sammen 4 G.

Beløpene beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.

3. Til etterlatte etter arbeidstaker som dør innen ett år etter påbegynt permisjon - og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløpet etter vanlige regler.
4. Til etterlatte etter arbeidstaker som har omsorgspermisjon etter tilleggsavtalens § 8-6 - og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløpet etter vanlige regler.
5. Dersom det ikke finnes etterlatte som nevnt i nr. 2 ovenfor, utbetales 3 G til dødsboet.
6. Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) fastsetter nærmere regler.
7. Etterlatte, eventuelt dødsboet, etter heltidsansatte og deltidsansatte arbeidstakere utbetales samme engangsbeløp etter denne bestemmelsen.

Etterlatte, eventuelt dødsboet, etter arbeidstakere med flere stillingsforhold i rettssubjektet Den norske kirke, utbetales likevel ikke mer enn ett fullt engangsbeløp, jf. Bestemmelsen om gruppeliv.

8. Virksomheten plikter å tegne gruppelivsforsikring til dekning av ovennevnte ytelser.

§ 11 Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom

Fra tilleggsavtalen:

Tekst nedenfor beholdes og markeres at den gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke. Tilsvarende markeres at nåværende HTA-tekst gjelder kun for kirkelig fellestråd og menighetsråd.

Ytelser ved yrkesskade

1. Med yrkesskade forstås skade eller sykdom som anses som yrkesskade etter folketrygdloven § 13-3 «Yrkesskade», § 13-4 «Yrkessykdommer som likestilles med yrkesskade» og § 13-15 «Forholdet til krigspensjonslovgivningen».

Erstatning ytes også når arbeidstakeren skades ved ulykke på direkte reise mellom hjem og oppdragssted (uten at arbeidstakeren har vært innom sitt faste arbeidssted) og på tjenestereise.

2. Rammes en arbeidstaker av en yrkesskade, skal arbeidsgiveren bære utgiftene ved sykebehandling og helbredelse samt andre utgifter forårsaket av yrkesskaden i den utstrekning utgiftene ikke dekkes av det offentlige.
3. En arbeidstaker som ikke kan utføre sitt arbeid som følge av yrkesskade, har rett til tjenestefri med full lønn inntil 49 uker og 5 kalenderdager. I tillegg kommer arbeidsgiverperioden.

Kirkerådet eller den det bemyndiger, kan tilstå ytterligere tjenestefri med lønn hvis det er grunn til å tro at arbeidstakeren innen rimelig tid kan gjenoppta arbeidet.

Ved overføring til lavere stilling som følge av yrkesskade, beholder arbeidstakeren den tidligere stillings lønn etter reglene i § 3.4.1.

4. Retten til tjenestefri med lønn opphører ved utløpet av eventuell oppsigelsesfrist. For arbeidstakere som er antatt til tidsbegrensede arbeidsforhold, utløper retten når ansettelsesforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunktet over på folketrygden.

5. Hvis en arbeidstaker dør som følge av yrkesskade, utbetales de etterlatte, jf. nr. 6, en engangserstatning tilsvarende 15 G (G = grunnbeløpet i folketrygden).

Beløpene beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.

6. Engangserstatningen utbetales i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge de er nevnt):
 - A. Ektefelle, registrert partner, eller samboer, jf. ovenfor (se dog bokstav B).
 - B. Barn under 20 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle/ registrert partner eller samboer, jf. bokstav A.
 - C. Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde. KMD fastsetter nærmere regler.

7. Ved yrkesskade som fører til ervervsmessig uførhet på 100 %, settes erstatningssummen til 15 G. Har skadelidte bare tapt deler av sin ervervsevne, reduseres erstatningen tilsvarende.

Beløpet beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.

8. Ved varig medisinsk invaliditet på 15 % eller mer ytes i tillegg ménerstatning på følgende måte:
 - 15-29 % medisinsk invaliditet 1 G.
 - 30-70 % medisinsk invaliditet 2 G.
 - Over 70 % medisinsk invaliditet 3 G.

9. Det totale erstatningsbeløpet etter nr. 7 og 8 kan ikke overstige 15 G. Ved beregningen legges grunnbeløpet på oppgjørstidspunktet til grunn.

10. Erstatning etter ovennevnte regler tilstås dersom skaden eller sykdom ble konstatert etter 1. mai 1996. Dersom skaden er inntrådt eller sykdommen konstatert på et tidligere tidspunkt følges de tariffbestemmelser som gjaldt på det tidspunkt. Ved definisjon av begrepet konstatert legges yrkesskadeforsikringsloven § 5 til grunn.

Med virkning fra 1. november 1998 er deltidsansatte omfattet av bestemmelsene her på lik linje med tilsatte i heltidsstilling. Dette innebærer at ved yrkesskade eller yrkessykdom som anses som yrkesskade konstatert 1. november 1998 eller senere, utbetales deltidsansatte erstatning etter de samme regler som for heltidsansatte. Dersom skaden er inntrådt eller sykdommen konstatert på et tidligere tidspunkt, følges de regler som gjaldt for deltidsansatte på det tidspunkt.

11. Den samlede utbetaling til etterlatte etter ytelser etter bestemmelser om yrkesskade og gruppeliv kan ikke overstige 18 G. Begrensningen gjelder ikke hvis ytelsen ved

gruppeliv alene gir høyere utbetaling. I slike tilfeller utbetales ytelsene etter bestemmelsen om gruppeliv.

Deltidsansatte med flere stillingsforhold i rettssubjektet Den norske kirke eller deres etterlatte, utbetales ikke mer enn den tilsvarende utbetaling til ansatte i heltidsstilling eller deres etterlatte.

12. I de tilfeller der arbeidstakeren eller de etterlatte vil oppnå høyere erstatning etter yrkesskadeforsikringsloven med forskrifter, utbetales erstatning etter lovens regler.

Dersom erstatningen etter bestemmelsen om yrkesskade er høyere enn etter yrkesskadeforsikringsloven med forskrifter, utbetales differansen i tillegg til utbetalingen etter loven.

13. Virksomheten plikter å tegne forsikring til dekning av ovennevnte ytelser.

§ 12 Lønnsansiennitet og andre lønnsbestemmelser

[...]

Ved tilsetning i annen stilling godskrives offentlig tjeneste fullt ut. I tillegg godskrives ~~lønnsansiennitet for tidligere privat~~ tjeneste som er av betydning for stillingen. Dette punktet gjelder også der det har vært avbrudd i tjenesten.

[...]

Fra tilleggsavtalen:

~~Godskrivning av lønnsansiennitet etter reglene i denne paragraf kan ikke overstige 100 % for samme tidsrom.~~

~~Lønnsansiennitet er:~~

- ~~— Tjenestetid som opparbeides i stilling(er).~~
- ~~— Eventuell tidligere annen tjeneste som godskrives etter reglene i § 12.1.1.~~
- ~~— Tilleggsansiennitet som gis etter reglene under.~~
- ~~— Permisjoner etter § 12.1.2.~~

~~Tilleggsansiennitet er:~~

- ~~— Ansiennitet som arbeidstakeren kan gis ved ansettelse utover det vedkommende etter gjeldende godskrivingsregel har krav på.~~
- ~~— Bedret ansiennitet som arbeidstakeren gis ved lokale forhandlinger.~~
- ~~— Tilleggsansienniteten faller bort ved overgang til annen stilling.~~

~~Ved ansettelse innplasseres arbeidstaker med høyere akademisk utdanning med laveste garantilønn/laveste årslønn på minst 415.200 kroner, og gis tilsvarende fiktiv lønnsansiennitet. Den lønnsansiennitet arbeidstakeren har krav på etter de generelle godskrivingsreglene kommer i tillegg.~~

~~Ved ansettelse godskrives tre år av utdanningstiden som bachelorgrad eller tilsvarende i lønnsansienniteten.~~

§ 12.1.1 siste ledd erstattes med:

All yrkespraksis av mer enn tre mnd. sammenhengende varighet godskrives fullt ut.

Tillegg til § 12.1.1

Følgende gis også lønnsansiennitet ved tilsetting:

~~All militærtjeneste, sivilforsvarstjeneste, og siviltjeneste godskrives fullt ut. Permisjon ved oppdrag i tjenestemannsorganisasjon og for å utføre offentlige verv.~~

Tillegg § 12.1.2

Følgende permisjoner avbryter ikke lønnsansienniteten:

- 1.—Permisjon med hel eller delvis lønn.
- 2.—Permisjon ved oppdrag i tjenestemannsorganisasjon og for å utføre offentlig verv.
- 3.—Permisjon uten lønn ved militærtjeneste, sivilforsvarstjeneste, og ved arbeid i internasjonale operasjoner, hjelpeorganisasjoner, misjonsorganisasjoner og lignende.
- 4.—Permisjon uten lønn for omsorgsarbeid.
- 5.—Permisjon uten lønn for å utdanne seg videre for tjenesten med inntil 3 år. En arbeidstaker som på grunn av omsorgsarbeid har fått sin utdanning forsinket eller utsatt, kan få medregnet inntil 1 år.

12.5 Avlønning av alderspensjonister

[...]

Timelønnen er kr. 496 201 pr. faktisk arbeidet time.

[...]

§ 13.3 Ferie/ferievikariat

Fra tilleggsavtalen:

Unntak fra pkt. 13.3 videreføres for rDnk, slik at det markeres at § 13.3 ikke gjelder for rettssubjektet Den norske kirke:

Følgende utgår: Pkt. 13.3

§ 15 Utlønningsform

~~§ 15 Utlønningsform~~

~~Utlønning skjer over bank og post.~~

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

Fra tilleggsavtalen:

Følgende gjøres gjeldende for alle med justeringer som markert. Ved strykning av pkt. 4 rykker de øvrige opp:

Erstatning for § 15 Utlønningsform

§ 15 Lønnsutbetaling

1. Når ikke annet er bestemt, utbetales lønn den 12. i måneden. Dette gjelder også faste lønnstillegg og variable lønnstillegg for foregående måned hvis det er praktisk mulig.
2. Lønn utbetales til konto i bank eller ved utbetalingsanvisning.
3. Faller lønningsdagen på lørdag, søndag, helgedag eller offisiell fridag, skal lønnen utbetales siste virkedag før slike dager.
4. ~~En arbeidstaker kan før feriens begynnelse få utbetalt forskudd på den lønn vedkommende ville få på lønningsdag som faller i ferien.~~
5. I særskilte tilfeller kan arbeidstakeren få inntil 2 måneders lønn utbetalt på forskudd. Det skal inngås skriftlig avtale med arbeidstakeren om tilbakebetalingen.
6. Når en sykmeldt arbeidstaker fratrer med alders- eller uførepensjon, skal lønnen løpe til utgangen av vedkommende kalendermåned.
7. Ved dødsfall utbetales lønn til og med den måneden arbeidstakeren dør.

IV. HTA KAPITTEL 2 PENSJONSFORHOLD

Fra tilleggsavtalen:

Tekst nedenfor beholdes og markeres at den gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke. Tilsvarende markeres at nåværende HTA-tekst gjelder kun for kirkelig fellestråd og menighetsråd:

ERSTATNING TIL KAPITTEL 2:

For ansatte i rettssubjektet Den norske kirke fastsettes pensjonsordningen i avtaleperioden etter lov om Statens pensjonskasse, samt de til enhver tid gjeldende forskrifter til loven.

For arbeidstakere som fratrer med rett til straks begynnende pensjon, skal pensjonen minst svare til en pensjon basert på et pensjonsgrunnlag beregnet etter lov om Statens pensjonskasse kapittel 3, måneden før siste regulering av grunnbeløpet i folketrygden og tillagt denne regulering.

Vedlegg 2:

Vedtekter for tjenstepensjonsordningen (TPO) gjelder ikke for rettssubjektet Den norske kirke.

Erstatter punkt 2.2:

Avtalefestet pensjon (AFP) og HTA vedlegg 3 Vedtekter for avtalefestet pensjon.

Ansatte i rettssubjektet Den norske kirke ansatt 1. januar 2017 eller senere, har krav på AFP, jf. vedlegg 1 i denne tilleggsavtalen.

V. KAPITTEL 3 GENERELLE LØNNS- OG STILLINGSBESTEMMELSER

3.2 Lokal lønnspolitikk

Fra tilleggsavtalen - strykes:

Tillegg til 3.2.2

~~Arbeidsgiver skal inntil 12 måneder etter ansettelse, og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse, vurdere arbeidstakerens lønns plassering på ny innenfor stillingens lønnsalternativer. Tillitsvalgte orienteres årlig om bruken av bestemmelsen.~~

3.2 Lokal lønnspolitikk

Tillegg til 3.2, 1. ledd:

Det skal tilstrebes enighet om lokal lønnspolitikk.

Fra tilleggsavtalen:

Legges inn som gjeldende for alle med justering som markert under:

3.2.2 Lønnssamtale

Tillegg til 3.2.2:

Ved gjeninntreden etter foreldrepermisjon *med varighet utover 6 måneder* skal arbeidstakeren tilbys en samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling.

Fra tilleggsavtalen:

Første ledd tas inn og markeres som gjeldende kun for rettssubjektet Den norske kirke. Andre avsnitt strykes her og flyttes til vedlegg 4, som gjeldende for alle.

3.2.3 Livsfase og seniorpolitikk

Tillegg til 3.2.3, 4. ledd:

For å motivere eldre arbeidstakere til å stå lenger i arbeid, gis tjenestefri med lønn tilsvarende åtte dager pr. år fra det kalenderåret man fyller 62 år. Arbeidsgiver kan avtale ytterligere virkemiddelbruk med de tillitsvalgte.

~~Arbeidstakere som før virkningsdato har gjeninntådt etter foreldrepermisjon uten lønn, jf. arbeidsmiljøloven § 12-5, eller omsorgspermisjon uten lønn, jf. tilleggsavtalen § 8.6 skal også vurderes lønsmessig.~~

3.3.1 Kompetanseutvikling

Annet avsnitt strykes, og erstattes med tilsvarende avsnitt fra tilleggsavtalen som gjeldende for alle, jf. nedenfor.

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

~~Den lokale kirkelige virksomheten har særskilte utfordringer til kompetanse og innsikt innenfor de oppgavene som skal løses innenfor ledelse/administrasjon, forvaltning av kirkegårder og kirkebygg, gudstjenester/kirkelige handlinger, kirkelig undervisning og musikk, diakoni og annen utadrettet omsorgsvirksomhet, barne- og ungdomsarbeid. Partene vil derfor understreke det verdifulle at arbeidstakerne stimuleres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, samt at menighetsråd/fellesråd legger stor vekt på planmessig opplæring og utvikling av sine arbeidstakere.~~

Arbeidstakerorganisasjonenes yrkesfaglige tilbud og nettverk skal også vurderes i denne sammenhengen.

Fra tilleggsavtalen:

Tas inn og erstatter dagens tekst i 3.3.1 annet ledd for alle, jf. over:

3.3.1 Kompetanseutvikling

Erstatning pkt. 3.3.1 (2.) ledd:

Kirkelige virksomheter har særskilte utfordringer til kompetanse og innsikt innenfor de oppgavene som skal løses innenfor ledelse/administrasjon, forvaltning av kirkegårder og kirkebygg, gudstjenester/kirkelige handlinger, kirkelig undervisning og musikk, diakoni og annen utadrettet omsorgsvirksomhet, barne- og ungdomsarbeid og prestetjeneste. Partene vil derfor understreke det verdifulle at arbeidstakerne stimuleres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, samt at de kirkelige arbeidsgiverne legger stor vekt på planmessig opplæring og utvikling av sine arbeidstakere.

3.3.3. Samarbeidsorganer

Annet ledd endres som markert nedenfor, og tilleggsavtalens tekst på bestemmelsen strykes, jf. nedenfor.

Samarbeidet mellom partene om kompetanseutvikling foregår på ulike nivåer:

~~Lokalt~~ ***I virksomheten*** skal saker knyttet til etter- og videreutdanning normalt behandles i arbeidsmiljøutvalget ***eller i andre samarbeidsorganer partene blir enige om***. Dersom det ikke er etablert arbeidsmiljøutvalg, skal slike saker behandles i administrasjonsutvalget ***der dette finnes***.

Fra tilleggsavtalen – strykes:

3.3.3 Samarbeidsorganer

~~Erstatning pkt. 3.3.3 annet ledd:~~

~~I rettssubjektet Den norske kirke skal saker knyttet til etter- og videreutdanning enten behandles i arbeidsmiljøutvalget eller i andre samarbeidsorganer partene blir enig om i en tilpasningsavtale til Hovedavtalen, jf. Hovedavtalen § 7.4.~~

3.4 Ledere

Fra tilleggsavtalen - strykes:

3.4 Ledere

~~Øverste ledere tilsatt i rettssubjektet Den norske kirke beholder den stillingskode de har i staten på overføringstidspunktet.~~

3.4.0 Innledende merknader

1. Lederstrukturen fastsettes lokalt.
2. Lønnsfastsettelsen for ledere skjer lokalt gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelser i Hovedtariffavtalen.
3. Virksomhetens øverste leder(e) får lønn fastsatt etter kapittel 3, pkt. 3.4.1. Øvrige ledere får lønn fastsatt etter bestemmelsene i hhv. ***kapittel 3.4.2***, kapittel 4 eller kapittel 5. ***Ved uenighet avgjør virksomheten innplasseringen i tråd med vedtatt organisasjonsstruktur.***

3.4.1 Lederavlønning – øverste leder(e)

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

Fra tilleggsavtalen – stillingskodene inntas i HTA kap. 3.4.1 iht. avtale:

Følgende nye stillingskoder føyes til i HTA Kap 3.4:

1170 Biskop
1061 Assisterende direktør
1062 Direktør
1060 Avdelingsdirektør

Nye bestemmelser:

3.4.2 Lederavlønning – andre ledere

Lønn til ledere som i sin stilling innehar delegert budsjett-, økonomi- eller personalansvar, fastsettes etter forhandlinger lokalt.

Stillingskoder:

<i>Hovedbenevnelse:</i>	<i>XXXX Leder</i>
<i>Med rapporteringsbenevnelse:</i>	<i>XXXX Leder</i>
	<i>XXXX Daglig leder i menighet</i>
	<i>XXXX Domprost</i>
	<i>XXXX Prost</i>

3.4.3 Forhandlingsbestemmelser og tvisteløsning for kapittel 3.4.2

Forhandlingene gjennomføres en gang pr. år. Det kan ved forhandlinger avtales at hele eller deler av lønnsfastsettelsen foretas av arbeidsgiver. Virkningsdato for lønnsendringer er 1.5. med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato for iverksetting. Forhandlinger etter denne bestemmelsen bør gjennomføres i tidsrommet mellom 1.5 og 1.10 hvert år.

Grunnlaget for forhandlingene er blant annet ett eller flere av følgende kriterier:

- *endret ansvarsområde*
- *oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål*
- *utøvelse av lederskap*
- *betydelige organisatoriske endringer*
- *behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft*
- *kompetanse*

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

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

benyttes. Ved uenighet gjelder Hovedavtalen § 4-3. Lønnstvister bør være avgjort innen to måneder etter gjennomførte forhandlinger. Denne bestemmelsen om anke gjelder ikke avgjørelser når lønnsreguleringen etter avtale fordeles av arbeidsgiver, jf. første ledd.

Ved behov kan partene oppta forhandlinger i tillegg til de årlige lønnsforhandlingene. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.

3.4.4 Forholdet til øvrige forhandlingsbestemmelser

Pkt. 3.4.1, 3.4.2 og 3.4.3 erstatter øvrige forhandlingsbestemmelser i Hovedtariffavtalen for berørte stillinger. Ledere omfattet av 3.4.1 og 3.4.2 skal normalt være sikret en årlig lønnsutvikling.

Fra tilleggsavtalen:

Tekst nedenfor beholdes og markeres at den gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke.

Tilsvarende markeres at nåværende HTA-tekst gjelder kun for kirkelig fellestråd og menighetsråd.

3.6. Tilleggs lønn

Erstatter pkt 3.6:

Pkt. 3.6 Tilleggs lønn erstattes av bestemmelser i vedlegg 4 i HTA i staten for LO/YS/UNIO og Akademikerne (om Pensjonsgivende variable tillegg).

VI. KAPITTEL 4 SENTRALT LØNNS- OG STILLINGSREGULATIV

Sentralt stillingsregulativ inneholder de ulike stillingers minimumsavlønning/garantilønn.

Fra 01.05.2015:

Sentralt lønns- og stillingsregulativ inneholder de ulike stillingsgruppenes garantilønn ved 0 års lønnsansiennitet, lønnstillegg på bakgrunn av fastsatt ansiennitet, lokale forhandlingsbestemmelser, innledende merknader og stillingskoder med hovedbenevnelse.

Fra tilleggsavtalen – strykes:

Tillegg til 4.1 Lokale forhandlinger

~~I rettssubjektet Den norske kirke kan forhandlingene etter pkt. 4.1, 4.2 og 4.3 delegeres fra sentralt virksomhetsnivå til nivå/enhet som etter tilpasningsavtalen til Hovedavtalen er driftsenhet under virksomhetsnivå. Delegasjon kan skje for alle eller bare enkelte forhandlinger, eller for et bestemt tidsrom, likevel ikke utover tariffperioden. Delegasjon skal søkes avklart mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte på virksomhetsnivå. Dersom partene ikke blir enige om delegasjon, benyttes tvisteløsningsbestemmelsene i HA § 4 3.~~

~~Uenighet på delegert nivå behandles av partene på virksomhetsnivå. Saken må fremmes innen fjorten dager etter at forhandlingene på delegert nivå er avsluttet.~~

~~Partene på virksomhetsnivå må behandle saken innen fjorten dager.~~

~~Dersom man ikke blir enige kan hver av partene bringe tvisten inn for de sentrale parter innen tre uker. For øvrig vises til hovedtariffavtalen § punkt 4 1.~~

Fra tilleggsavtalen:

Justeres som markert under og tas inn som gjeldende kun for rettssubjektet Den norske kirke:

Virkemidler

Med hjemmel i pkt. 4.1, 4.2 og 4.3 kan følgende virkemidler brukes:

- a) Arbeidstaker i stilling plassert i lønnsgruppe, kan få endret plassering innenfor lønnsgruppens alternativer.
- b) Arbeidstaker kan få fast eller tidsavgrenset kronetillegg.
- c) Arbeidstaker kan overføres til annen stillingskode.
- d) ~~Stillingskoder uten fastsatt minstelønn kan lokalt knyttes til en bestemt lønnsgruppe enten i HTA eller i tilleggsavtalen.~~ Unormerte stillingskoder kan lokalt knyttes til en bestemt lønnsgruppe.
- e) ~~Opprette og endre lokal særavtale.~~
- f) ~~Tilstå tilleggsansiennitet.~~

Virkemidlene i bokstav a) - ~~fd~~) kan også benyttes for grupper av arbeidstakere.

Fra tilleggsavtalen - strykes:

Tillegg til pkt 4.2

~~Der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn kjønn, skal arbeidsgiver i samråd med de tillitsvalgte rette opp lønnsforskjellene i henhold til likestillingsloven § 21.~~

~~Det skal settes opp protokoll fra møtet.~~

4.3 Beholde og rekruttere arbeidstakere

Fra tilleggsavtalen – tas inn i HTA og gjøres gjeldende for alle:

Tillegg til pkt. 4.3 første ledd:

Til en arbeidstaker eller grupper av arbeidstakere som har gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats kan partene etter forhandlinger inngå avtale om tidsavgrenset eller varig lønnsendring.

4.4 Regulering 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom KA og arbeidstakerorganisasjonene om eventuelle lønnsendringer for 2. avtaleår.

Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i NHO-området, ~~øvrige~~ offentlig ansatte og i andre sammenliknbare tariffområder.

~~Innenfor disse forutsetningene, legger partene til grunn at det i 2017 avsettes midler til lokale forhandlinger etter HTA kapittel 4, pkt 4.1 på 0,9 % pr. 1.9.2017.~~

Hvis partene ikke blir enige, kan arbeidstakerorganisasjonene si opp Hovedtariff- avtalen innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingene er avsluttet og med 14 – fjorten – dagers varsel, med utløp tidligst 1. mai ~~2017~~ **2019**.

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

Fra tilleggsavtalen – strykes:

Erstatning for kap. 4 pkt. 4.4, 1. til 3. ledd:

Før utløpet av 1. hovedtariffavtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom KA og arbeidstakerorganisasjonene for ansatte i rettssubjektet Den norske kirke om eventuelle lønnsendringer for 2. hovedtariffavtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for annet avtaleår samt lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i NHO-området, offentlig ansatte og i andre sammenlignbare tariffområder.

Det er enighet om å legge tidspunktet for disse forhandlingene etter at forhandlingene i staten er ferdigstilt.

4.5 Innledende merknader

Erstatter 4.5 nr. 2:

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetning, jf. kapittel 1, § 12. Lønnsansiennitet fastsettes bare dersom det er nødvendig for å fastsette lønsplassering i stillingen.

De ansatte i rettssubjektet Den norske kirke beholder stillingskode tilsvarende den de har i staten på overføringstidspunktet.

Tillegg til 4.6:

Stillinger i lønnsgruppe:

Innplassering av ansatte som er medlem i LO/UNIO/YS, samt uorganiserte: Ansatte som på overføringstidspunktet har lønn etter statens HTA for LO/YS/ UNIO og er plassert i lønnsramme i staten plasseres inn i tabellene slik:

Den ansatte plasseres inn i tabellen for sin stillingskode i henhold til sin ansiennitet i staten og i det lønnsalternativ vedkommende har i staten og beholder evt. kronetillegg som en personlig ordning slik at man får en «flat» overføring av lønnen på overføringstidspunktet

Innplassering av ansatte som er medlem av Akademikerne:

Ansatte som på overføringstidspunktet har lønn etter statens HTA for Akademikerne og er plassert i lønnsramme i staten plasseres inn i tabellene slik: Den ansatte plasseres inn i tabellen for sin stillingskode i henhold til sin ansiennitet i staten, men på et alternativ lavere enn den plasseringen de

har i statlig tabell for Akademikerne. Vedkommende gis differansen mellom Akademikersatsen fra staten og garantilønnen etter tabellen nedenfor som et personlig tillegg. Evt. kronetillegg beholdes. Den ansatte beholder sin lønn og ansiennitet, slik at man får en «flat» overføring av lønnen på overføringstidspunktet.

Nyansatte etter 1.1. 2017 plasseres inn i tabellene i henhold til sin ansiennitet.

[...]

Sikringsbestemmelse i tilfelle «glemte stillingskoder»:

Øersom det er ansatte på overføringstidspunktet som er plassert i stillingskode i lønnsramme i staten som ikke gjenfinnes i denne tilleggssavtalen, skal stillingsrammen koden er plassert i tas inn i tilleggssavtalen på tilsvarende måte.

Nytt punkt under «stillinger uten fastsatt minstelønn» i kapittel 4:

Unormerte stillinger:

Stillinger som er plassert i spenn i staten opprettes som unormert stilling med tilsvarende stillingskode som i staten. Laveste årslønn/garantilønn settes tilsvarende kronebeløpet for laveste lønnstrinn i spennet for stillingen beregnet ut fra LO/YS/Unio-tabellen fra staten med satser pr. 1. mai 2016.

Arbeidstakerne som var plassert i spenn i følgende koder i staten, overføres til «unormert stilling» i kapittel 4 med samme stillingskode og beholder grunnlønn og evt. kronetillegg. Evt. koder i spenn som ikke er plassert i kapittel 3 og ikke er nevnt i oppregningen plasseres også i unormerte stillinger i kapittel 4 i KAs HTA.

For Akademikerne:

Ved lønnsfastsettelsen i de unormerte stillingene skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.

(Merknad: Laveste årslønn/garantilønn er beregnet ut fra laveste plassering i spennet koden er plassert i, beregnet ut fra HTA i staten for LO/YS/Unio.)

4.6 Stillingskoder m/minstelønn

Tittel på punktet endres. Videre redigeres punkt 4.6 slik at det har to underpunkter – 4.6.1 for kirkelig fellesråd/menighetsråd, og 4.6.2 for rettssubjektet Den norske kirke. I pkt. 4.6.1 inntas punkt 4.6 slik det står i dag, med de endringer som fremkommer nedenfor. I pkt. 4.6.2 inntas lønnsgrupper og unormerte stillingskoder slik de står i tilleggssavtalen i dag med de endringer som fremkommer nedenfor. Redaksjonsutvalget bør også gjennomgå punkt 4.6 for å gjøre det mest mulig leservennlig. Herunder bør det legges inn de konkrete krav partene er enige om at gjelder for stillingskodene 5235, 5248 og 5250 Menighetspedagog (30 stp pedagogikk og 30 stp kristendom/teologi, jf. protokoll fra tariffrevisjonen 2010).

4.6 Stillingskoder m/minstelønn

4.6 Lønnsgrupper, stillingskoder, garantilønn

4.6.1 Fellesråd/menighetsråd

Lønnsgruppe 1

5142 Kontorfullmektig endres til 5142 Kontormedarbeider

Lønnsgruppe 2

Introduksjonstekst endres:

Fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger *Stillinger med krav om fagbrev*

Lønnsgruppe 2B (Opprettes fra 01.08.2017)

Introduksjonstekst endres, overgangsbestemmelser strykes:

Fagarbeiderstillinger med ytterligere ett års relevant fagskoleutdanning *Stillinger med krav om fagbrev og ytterligere ett års relevant fagskoleutdanning*

5254 Fagarbeider med fagskoleutdanning*

* Med virkning fra 01.08.2017, innføres en ny lønnsgruppe 2B— fagarbeider med ytterligere ett års relevant fagskoleutdanning (minimum 60 fagskolepoeng/60 studiepoeng). Fagarbeidere som oppfyller krav til innplassering i lønnsgruppen, overføres pr. 01.08.2017 og årslønn justeres opp til laveste utregnede årslønn. Er noen lønsplassert over nytt nivå, overføres disse uten at det får lønsmessige konsekvenser.

Lønnsgruppe 3

Introduksjonstekst endres:

Stillinger med krav om høyskoleutdanning *3-årig universitets- og høyskoleutdanning (bachelorgrad eller tilsvarende)*

Lønnsgruppe 4

Introduksjonstekst endres:

Stillinger med krav om ~~utdanning i samsvar med~~ **4-årig universitets- og høyskoleutdanning**. **Gjelder også stillinger med krav om utdanning i samsvar med** Tjenesteordning for kantorer, samt for utdanning i samsvar med Tjenesteordningene før 2005 for kateketer og diakoner. ~~Gjelder også øvrige stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning.~~

Lønnsgruppe 5

Introduksjonstekst endres:

Stillinger med krav om ~~utdanning i samsvar med~~ **5-årig universitets- og høyskoleutdanning (mastergrad eller tilsvarende)**. **Gjelder også stillinger med krav om utdanning i samsvar med** Tjenesteordningene for kateketer og diakoner, samt for stillinger innen kirkemusikk hvor stillingsinnehaveren i tillegg til kravene i Tjenesteordning for kantorer har relevant utdanning som tilsvarer fordypning på hovedfag-/diplom-/mastergradsnivå. ~~Gjelder også øvrige stillinger med krav om mastergrad.~~

Stillinger uten fastsatt minstelønn

Det opprettes ny stillingskode:

XXXX Seniorrådgiver

4.6.2 Rettssubjektet Den norske kirke

Det opprettes to nye stillingskoder:

XXXX Prestevikar

XXXX Kandidat i stiftspraksis

XXXX Prestevikar innplasseres i samme lønnsgruppe som 1408 Førstekonsulent. XXXX Kandidat i stiftspraksis innplasseres som unormert stilling, med samme garantilønn som 1433 Seniorsekretær.

VII. KAPITTEL 5 LOKALT LØNNS- OG STILLINGSREGULATIV

Fra tilleggsavtalen – strykes:

Tillegg til pkt. 5.4 Prinsipper for lønnsfastsettelse:

—— Relevant etter /videreutdanning skal vektlegges.

Nytt punkt: 5.5:

Det skal holdes årlige lønnsamtaler for alle ansatte omfattet av kapittel 5.

VIII. KAPITTEL 7 VARIGHET

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til ~~30.04.2018~~ **30.04.2020**.

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

Fra tilleggsavtalen – strykes:

~~Denne tilleggsavtalen har samme varighet som hovedtariffavtalen i KA-sektoren og løper fra 01.01.2017 til 30.04.2018. Partene kan ved enighet gjøre mindre justeringer i tilleggsavtalen i avtaleperioden.~~

IX. VEDLEGG 1 STILLINGSKODER KAPITTEL 4

Vedlegg 1 Stillingskoder kapittel 4 oppdateres iht. justeringer i HTA, og alle stillingskoder (også kapittel 3.4 og 5) inntas i vedlegget. Redaksjonsutvalget vurderer om sortering bør skje alfabetisk etter hovedbenevnelse som i dag, eller etter lønnsgrupper. Det skal uansett sorteres etter hhv. kirkelig fellestråd/menighetsråd og rettssubjektet Den norske kirke.

X. VEDLEGG 4 GOD FORHANDLINGSSKIKK

Det tas inn et nytt bombepunkt i avsnittet Lokale lønnsforhandlinger. Punktet er flyttet fra tilleggsavtalen pkt. 3.2.3 andre avsnitt og justert som markert under:

Lokale lønnsforhandlinger

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

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

- Partene lokalt nedsetter et beregningsutvalg som fastsetter pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av forhandlingene etter pkt. 4.1.
- Partene lokalt berammer tidspunkt for oversendelse av krav fra arbeidstakerorganisasjonene til arbeidsgiver.
- Organisasjonene gis anledning til å begrunne sine krav før arbeidsgiver i felles møte legger fram første tilbud.
- Første tilbud bør gjenspeile krav både fra organisasjonene og arbeidsgiver og ikke omfatte for stor del av den samlede pott.
- Tilbudet skal også omfatte eventuelle tilbud til uorganiserte, angitt på stillingskategori.
- Organisasjonene argumenterer for sine gjenstående krav før det gis ytterligere tilbud.
- Organisasjonene gis mulighet til å være oppdatert om tilbud som gis underveis, ved at også påfølgende tilbud presenteres i fellesmøter.
- Underskriving av protokoller utstår til hele potten er fordelt og organisasjonene har fått oversikt over samlet bruk av potten.
- ***Arbeidstakere som før virkningsdato har gjeninntrådt etter foreldrepermisjon uten lønn, jf. arbeidsmiljøloven § 12-5, eller omsorgspermisjon uten lønn, jf. tilleggsavtalen § 8.6 skal også vurderes lønnsmessig.***

XI. VEDLEGG 6 AVTALE OM OU-ARBEID

Vedlegg 2 til tilleggsavtalen strykes i sin helhet, og vedlegg 6 til HTA justeres som følger og gjøres gjeldende for alle:

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

Formål

Partene er enige om å samarbeide om opplærings- og utviklingsformål med midler trukket inn fra de lokale parter, jf. HTA kapittel 3, pkt. 3.3.

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

Trekk

Det foretas årlig et trekk fra alle arbeidsforhold som omfattes av KAs tariffavtaler. Det samlede trekket utgjør ~~0,15~~ **0,17** % pr. år av den registrerte grunnlønnsmassen, på tidspunktet for innsamling av data til KAs sentrale lønns- og personalregister (normalt pr. 01.12).

Arbeidstakernes andel er kr ~~240~~ **300** pr. årsverk pr. år, og blir trukket av lønn i november ~~2018~~ **hvert år. For rettssubjektet Den norske kirke trekkes det i 2018 1/12 av 400 kroner hver måned fra januar til april til gammel OU-ordning, og 1/12 av 300 kroner hver måned fra mai til desember til ny OU-ordning. Fra 01.01.2019 foretas OU-trekket månedlig med 1/12 pr måned for alle.** Alle fastlønte og timelønte inkludert vikariater og engasjementer av mer enn 6 mnd varighet skal trekkes.

OU-styret

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

Styret er sammensatt slik:

- 4 5 representanter fra KA. En av disse er styrets leder
- 4 5 representanter fra arbeidstakerorganisasjonene:
 - en representant fra Fagforbundet med varamedlem
 - **en representant fra Presteforeningen med varamedlem**
 - en representant fra Delta med varamedlem
 - en representant fra MFO med varamedlem
 - en representant fra Utdanningsforbundet/Kirkelig Undervisningsforbund/
Diakonforbundet med varamedlem

Mandat

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

- nasjonale opplæringstiltak
- forberedelse, tilrettelegging og utvikling av tiltak som kan stimulere de lokale partene til å følge opp kompetanseutviklings*behov* i virksomheten
- omstilling i kirkelig område særlig aktualisert i kjølvannet av pågående endringer i relasjonen mellom stat og kirke med fokus på informasjon, motivasjon og bred medvirkning i prosessene
- utvikling i kirkelig område med fokus på erfaringsutveksling og kvalitetssikring
- informasjon *og opplæring* om lov- og tariff-forhold
- tiltak som kan fremme samarbeid mellom partene
- *tiltak som kan fremme samhandling mellom ansatte i kirkelig fellesråd, Kirkeråd/bispedømmeråd og de kirkelige organisasjonene om felles oppgaveløsning*
- *særlige opplæringstiltak for tillitsvalgte i regi av arbeidstakerorganisasjonene*
- *styret kan etablere underutvalg innen ulike fagområder med delegert ansvar for å forvalte deler av midlene.*

Styret utarbeider for tariffperioden

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

Styret skal holde tariffpartene løpende informert om sitt arbeid.

Administrasjon

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

Fra tilleggsavtalen:

Vedlegg 2

Avtale om OU arbeid:

~~Følgende gjelder særskilt for rettssubjektet Den norske kirke og dets arbeidstakere, og erstatter vedlegg 6 i KAs HTA:~~

Trekk:

~~Det foretas OU trekk for rettssubjektet Den norske kirke fra 1.1.2017 til 30.04.2018. Trekket utgjør 0,22% av den registrerte lønnsmassen per 1. januar og faktureres 01.06.2017 og 01.02.2018. Arbeidstakernes andel er kr 400 per årsverk per år som trekkes 1/12 månedlig.~~

~~Alle fastlønte og timelønte inkludert vikariater og engasjementer av mer enn 6 måneder varighet skal trekkes.~~

~~KA administrerer innkreving av OU-midlene. Et partssammensatt styre bestående av tre representanter fra KA og tre representanter fra arbeidstakerorganisasjonene vedtar plan og budsjett og har ansvaret for ordningen. KA har sekretærfunksjon for ordningen.~~

~~Midlene som kreves inn fra det sentrale rettssubjektet skal fordeles og anvendes slik:~~

- ~~1. Tretti prosent skal benyttes til partssammensatt opplæring om lov og nye tariffforhold~~
- ~~2. Sytti prosent benyttes til tillitsvalgtopplæring i regi av arbeidstakerorganisasjonene. Midlene utbetales forholdsvis innen 01.07.2017 til de aktuelle organisasjonene på bakgrunn av fremlagt budsjett og plan.~~

~~Midler som ikke er utbetalt ved årets slutt, tilfaller det sentrale budsjettet for ordningen. Det utarbeides en kort årsrapport til styret om bruken av midlene innen 1. mars.~~

XII. VEDLEGG 9 HJELPETABELL

Tabellen oppdateres slik at den starter på laveste garantilønn i lønnsgruppe 1, og utvides på topp.

XIII. VEDLEGG 1 TILLEGGSAVTALEN

Vedlegg 1 til tilleggsavtalen tas inn som nytt vedlegg 10, og markeres som gjeldende kun for rettssubjektet Den norske kirke.

VEDLEGG 10 – Tariffavtale om avtalefestet pensjon (AFP)

For rettssubjektet Den norske kirke er det inngått en tariffavtale om AFP mellom representanter for henholdsvis arbeidsgiver- og arbeidstakersiden.

Avtalen er inngått i medhold av lov om Statens pensjonskasse § 21 tredje ledd og lov om avtalefestet pensjon for medlemmer av Statens pensjonskasse § 2.

Partene er enige om at følgende skal gjelde:

1. Omfang

Avtalen gjelder for arbeidstakere i alderen fra 62 til og med 66 år som tjenestegjør i en stilling med rett til medlemskap i Statens pensjonskasse.

2. Vilkår

Vilkårene i den avtalte AFP-ordningen er de samme som dem som til enhver tid gjelder i AFP-ordningen for statsansatte, jf. den statlige hovedtariffavtalen og lov om avtalefestet pensjon for medlemmer av Statens pensjonskasse.

3. Endringer

Dersom vilkårene i AFP-ordningen for statsansatte endres, og en av partene krever det, kan avtalen tas opp til revisjon.

4. Startdato

Denne avtalen trer i kraft fra 1. januar 2017, med mindre Statens pensjonskasses fagdepartement bestemmer noe annet.

..... (sted), (dato)

(underskrifter (og arbeidsgivers stempel))

For arbeidsgiversiden

For arbeidstakersiden

XIV. TIL PROTOKOLLEN

Pensjon

Dersom partene er enige om at det er behov for det, opprettes det i perioden et partssammensatt utvalg som skal se på pensjonsbestemmelsene, knyttet til

- 1) endringer i offentlig tjenestepensjon og/eller
- 2) endringer i kirkeloven § 40 siste ledd om rDnks tilknytning til Statens pensjonskasse.

TBS-utvalget – mandat

Mandatet for TBS-utvalget er fast, er ikke endret siden 1997. Vi foreslår følgende oppdaterte faste mandat for utvalget. Endringene er deltakere (utvidet med Presteforeningen) og presisering av at det er ett utvalg for hele KA-området.

Fast mandat – TBS-utvalget

Utvalget skal:

Drøfte problemstillinger knyttet til statistikk for bruk i forhandlingssammenheng, problemstillinger knyttet til lønnsstatistikk og andre problemstillinger av tallmessig og beregningsmessig karakter knyttet til Hovedtariffavtalen. Det er ett utvalg for hele KA tariffområde.

Følgende sitter i utvalget:

- *Inntil 5 fra KA*
- *1 fra Fagforbundet*
- *1 fra Den norske kirkes presteforening*
- *1 fra Delta*
- *1 fra Musikernes fellesorganisasjon*
- *1 fra Det Norske Diakonforbund*

Det tas forbehold om feilskrift, samt nye og endrede krav/tilbud underveis i forhandlingene.