

Tilleggslønn

Rapport fra partssammensatt utvalg på KA-sektoren

11. april 2022

Tilleggslønn

Rapport fra partssammensatt utvalg på KA-sektoren

Innhold

1. SAMMENDRAG.....	2
2. MANDATET OG SAMMENSETNING	2
3. INNLEDNING.....	3
4. KARTLEGGING – MODELLER OG TILLEGGLØNNSSATSER I ANDRE TARIFFOMRÅDER	5
4.1 KARTLEGGING	5
4.2 FORSLAG TIL NYE MODELLER	5
4.3 SPØRREUNDERSØKELSE	7
4.4 RAPPORT FRA PARTSSAMMENSATT UTVALG LØNNSSYSTEM KAP. 4 FRA 22/10-20 – UTDRAG..	8
4.5 VURDERINGER AV DE ULIKE MODELLENE OG VALG AV MODELL	8
5. SKISSER TIL EVT. FREMTIDIG MODELL	9
5.1 ARBEIDSGIVERS SKISSE TIL SATSER	9
5.2 BEGRUNNELSE/VURDERING FRA ARBEIDSGIVERSIDEN:	10
5.3 ARBEIDSTAKERSIDENS FORSLAG TIL SKISSE.....	11
5.4 BEGRUNNELSE /VURDERING FRA ARBEIDSTAKERSIDEN.....	11
6. FELLES AVSLUTNING/ KONKLUSJON	14
7. VEDLEGG.....	15
VEDLEGG 1 TILLEGGLØNNSSATSER I ANDRE TARIFFOMRÅDER.....	15
VEDLEGG 2 ARBEIDSGRUPPENS NOTATER TIL FORESLÅTTE TILLEGGLØNNSMODELLER	21
VEDLEGG 3 SPØRREUNDERSØKELSE	25
VEDLEGG 4 RAPPORT FRA PARTSSAMMENSATT UTVALG OM LØNNSSYSTEM KAPITTEL 4	55

1. Sammendrag

Partene har siden april 2021 jobbet i et partssammensatt utvalg med mål om å enes om felles tilleggslønnssetninger for ansatte i Den norske kirke. Partene har kommet med hver sin skisse til mulige setninger ettersom utvalget ikke har landet på et felles forslag. Uenighet gjelder både størrelse på sats og satsenes innretning. I rapporten redegjør partene for mandat og bakgrunn for arbeidet. Alt arbeid som er gjort i utvalget, herunder undersøkelser og arbeid med modeller og skisser til løsning gjennomgås i rapporten. Til slutt legger partene frem hvert sitt forslag med begrunnelse.

2. Mandatet og sammensetning

Utvalget har sitt mandat fra Riksmeklerens møtebok for hovedtariffoppgjøret i 2020, og dette lyder slik:

Den norske kirke er et ankerfeste i folks liv over hele landet. Mye av arbeidet foregår på ettermiddager, helger og i høytider, utenfor vanlig skole- og arbeidstid. Mange kirkelig ansatte vil derfor ha mye av sin arbeidstid på andre tidspunkter enn mellom 8-16 på hverdager. For KA-sektoren er det viktig å sørge for en innretning på kirkelige tariffavtaler som både understøtter kirkens oppdrag og de kirkelig ansattes innsats. Partene på KA-sektoren er enige om å få etablert et nytt og enhetlig system med felles setninger for godtgjøring for særskilt arbeidstid for alle kirkelig tilsatte fra og med 01.05.2022.

En framtidig, felles innretning på kirkens tilleggslønnssetninger skal ivareta følgende hensyn:

- at Den norske kirkes rolle som landsdekkende folkekirke innebærer at viktige deler av den ordinære virksomheten skjer i tilknytning til helg/høytid, og ettermiddag/kveld/natt, og
- at det ikke er et mål at tilleggslønn som andel av samlet lønn øker

Det nedsettes et partssammensatt utvalg for å utarbeide forslag til felles setninger for tilleggslønn ut fra de overnevnte hensyn. Utvalget skal se hen til setninger for tilleggslønn innenfor sammenlignbare tariffområder som kjennetegnes av mye ordinær oppgaveløsning på kveld/natt/helg (KS, Spekter mv.). Utvalget kan som et supplement også foreslå justeringer i setninger i særavtaler dersom dette vurderes som bedre egnet. Konsekvensene av forslaget skal kartlegges og eventuelle kostnader og/eller innsparinger skal synliggjøres.

Utvalget skal bestå av inntil 6 personer oppnevnt av arbeidstakerorganisasjonene, og inntil 6 personer oppnevnt av KA. Arbeidet skal starte senest 01.03.2021 og være ferdig senest 01.03.2022.

Partene er enige om at dersom det ikke oppnås enighet om nye setninger for tilleggslønn i hovedtariffoppgjøret 2022, avgjøres saken av en sentral nemnd. Nemndas leder er nøytral, og utpekes av Riksmekler. Nemnda sammensettes i tillegg av inntil 3 medlemmer oppnevnt fra arbeidstakerorganisasjonene, og tilsvarende antall fra KA. Nemnda fastsetter nye tilleggslønnssetninger i KA-området, og virkningstidspunkt for disse, i tråd med intensjonene ovenfor.

Fra arbeidstakerorganisasjonene har utvalget bestått av:

Irmelin Stødle, Delta (Simen Bjerke deltok på enkelte møter tidlig i utvalgsarbeidet)

Karianne Hansen Heien, Fagforbundet (Kai Nygaard og Ingrid Myran deltok på enkelte møter tidlig i utvalgsarbeidet)

Helge Sørli, Fagforbundet

Harald Skarsaune, KUFO Kirkelig undervisningsforbund

Per Hostad, Presteforeningen

Kristian Mollestad, Presteforeningen (t.o.m 31.12.2021)

Gun Hafsaas, Presteforeningen (f.o.m 1.1.2022)

Thor Henning Isachsen, Creo

Fra KA deltok:

Elise Sandnes, Generalsekretær for Bispemøtet

Aslak Wegge, Stiftsdirektør i Agder og Telemark

Kristin Anskau, Assisterende kirkeverge Bærum kirkelige fellesråd

Carsten Furuseth, Kirkeverge Tønsberg kirkelige fellesråd/ KA

Ingrid B. Tenfjord, KA

Marianne T. Brekke (sekretær), KA

Anne Cecilie Andresen (leder), KA

Utvalget har gjennomført 16 møter, herunder en heldags workshop og har ellers utvekslet tekster på e-post og gjennom et fellesområde på Sharepoint.

3. Innledning

I forbindelse med virksomhetsoverdragelsen i 2017 ble rettssubjektet Den norske kirke, heretter rDnk overført fra staten til KAs tariffområde og bundet av KAs Hovedtariffavtale. I KAs HTA er lønssystem og tilleggslønn tett knyttet til KS og kommunale satser, mens ansatte i rDnk kom fra staten og hadde statlige satser. Prestene i rDnk beholdt statlige satser for tilleggslønn etter virksomhetsoverdragelsen, mens ansatte på bispedømmekontorene og i Kirkerådet gikk over på samme satser som fellesråd/menighetsråd. I etterkant har man i KA-sektoren jobbet for en harmonisering både av lønssystem og tilleggslønnsatser.

Ved overdragelsen og i etterfølgende periode er forskjellene i satsene slik:

Tillegg	Fellesrådog «ansatte i BDR og KR i rDnk	Prester i rDnk
Kveld kl. 17-20	Kr 28*	Kr 15
Natt kl. 20-06	Kr 28*	45% av timelønn
Morgen 06-07	Kr 0	Kr 15
Lørdag kl. 00 – søndag kl 24**	Min. 53 kr	55 kr
Helge- og høytidsdager	1 1/3 timelønn, alt. Inntil 1 1/3 times fri	Timelønn tillagt 100 %, alt. 2 X arbeidede timer fri
Sammenfall av tillegg	Betales ikke flere tillegg for sammenfallende tidsrom, med unntak av at kvelds- og nattillegg også utbetales lør-, søn- og helligdag.	Betales flere tillegg for sammenfallende tidsrom

- *Merknad: Fellesråd/ansatte i bispedømmeråd/kirkerådet har ikke oppdeling av sats for kveld og natt – det er samme sats for både kveld og natt med innslagspunkt kl. 17 – 06.
- Satsene til prester i rDnk følger statens satser for tilleggslønn.
- **Merknad: 5 ekstra fridager i året for ansatte som har fri sjeldnere enn hver 3. søn- og helgedag i snitt i året

Partene i utvalget vil særlig henvise til følgende avsnitt i mandatet: «*Mye av arbeidet foregår på ettermiddager, helger og i høytider, utenfor vanlig skole- og arbeidstid. Mange kirkelig ansatte vil derfor ha mye av sin arbeidstid på andre tidspunkter enn mellom 8-16 på hverdager. For KA-sektoren er det viktig å sørge for en innretning på kirkelige tariffavtaler som både understøtter kirkens oppdrag og de kirkelig ansattes innsats.*»

Partene er enige om at for at kirkens oppdrag kan bli virkeliggjort er det nødvendig at store deler av aktivitet knyttet til arrangementer som, kor, ungdomsklubb, konfirmantundervisning, leirer osv. foregår på tidspunkter da kirkens medlemmer har fri fra jobb og skole m.m. Når det gjelder gudstjenester ligger det i sakens natur at disse med enkelte unntak vil foregå på søndager og helligdager. Det er derfor nødvendig at flere ulike ansattegrupper (eks. prester, kirkemusikere, kirketjenere, kateketer, trosopplærere osv.) utfører arbeid på tidspunktene utenom 8-16 på hverdager, ettersom mye av kirkens kjerneaktivitet foregår utenom disse tidspunktene

4. Kartlegging – modeller og tilleggslønnsatser i andre tariffområder

4.1 Kartlegging

I utvalgets første fase ble det gjennomført kartlegging av tilleggslønnsatser i sammenlignbare områder. Oversikt over tilleggslønnsatsene i sammenlignbare områder fremgår av vedlegg 1

4.2 Forslag til nye modeller

For å jobbe mest mulig effektivt i utforming av forslag til nye modeller for tilleggslønn, ble det utnevnt en arbeidsgruppe som fikk i oppdrag å foreslå alternative modeller. Disse modellene dannet grunnlag for en heldagsworkshop der man ble enige om fordeler/ulempes med modellene og hvilke modeller man vil jobbe videre med og hvilke vi kunne forkaste. Av bakenforliggende elementer som modellene blant annet må måles opp mot er om modellen gir rom for en kirkelig tilpasning som understøtter kirkelig aktivitet, om den er administrativ gjennomførbar og helst forenkende, gir den evt. en belønningsmekanisme og påvirker den motivasjon hos arbeidstakerne til å arbeide på særskilte tidspunkter? De ulike elementene kan vektes ulikt av ulike parter og personer.

Utvalget valgte å gå bredt ut i innledningsfasen og var enig om å oppfordre til å «tenke høyt» uten at dette skulle gi bindinger til senere utvalgsarbeid eller forhandlinger. Utvalget foreslo derfor mange ulike modeller for tilleggslønn. En ny modell må være bedre enn dagens modell dersom man skal erstatte denne.

Modellene som ble foreslått er:

Modell	Innhold	Satser	Fordeler	Ulemper
Eksisterende modell	Kronesats og prosentsats som i dag med mulighet å avtale fast sats som et årsbeløp.	Som fellestråd, rdnk eller helt andre satser.	Gjenkjennbar	Tung administrativt
Rundsummodell	Fast sum (eller prosent) pr måned/år	Fast – beregnet ut fra for eksempel gjennomsnittsberegning. Kan også være et engangspåslag på lønn, grunnlønn deretter inkluderer tillegg.	Lite administrasjon Oversiktlig Forutsigbar	Ikke nødvendigvis helt treffsikker
Fridagsmodell	Fritid i stedet for lønn kompenserer for arbeid kveld/natt	Helligdagsjobbing, nattarbeid etc genererer x antall fridager	Lite administrasjon Oversiktlig Forutsigbar Treffsikker hvis det beregnes nøyaktig	Kan slå ulikt ut ved reisetid (lang avstand til arbeidsplass en helligdag osv) Kan beregnes sjablongmessig og dermed mindre treffsikker ut fra belastning
Fastlønnmodell med underkategorier.	Fast sum/sats kategorisert ut fra stilling eller arbeidsmåte. Eks 5 ulike kategorier ut fra belastning (kat 1 har lav belastning, kat 5 høy belastning). Man plasseres i kategorien ved ansettelse/endring i stilling. Fast og forutsigbar plassering	Fast sats eller prosent pr kategori (eks kat 1 = 1 % tillegg på toppen av lønn for eksempel)	Lite administrasjon Oversiktlig Forutsigbar Justerbar	Kan treffe skjevt i perioder Uenighet knyttet til plassering i kategori

Trappetrinnsmodell	Ulike nivåer med satser, belastning gir økt sats – ulike trapper for ulik belastning (antall timer). Mulighet for å inngå periodeavtaler, kan betales etterskuddsvis (etter en periode med mye jobb). Kan også inndeles der en trapp = antall helger, en trapp = antall timer, osv. En hyppighetsmodell – økt hyppighet = klatrer flere trapper	Krone/prosent Eks, trinn 1 = 2%, trinn 2 = 3% Trinn 3 = 5% osv Prosent kan være av timelønn	Kan gi insentiv til å jobbe mer ubekvent Oversiktig Forutsigbar Justerbar	Uoversiktig og komplisert hvis mange trapper og nivåer Sikre HMS at ansatte ikke jobber for mye
Differensieringsmodell	Ulike satser ut fra ulike stillinger eller oppgaver, tillegg for ungdomsarbeid (leir og kveldsarbeid), gudstjenester, begravelser	Krone/prosent	Insentiv til å gjøre “upopulære” oppgaver Hensynta ulik belastning til ulike oppgaver	Litt for lik andre modeller Uoversiktig
Oppdelingsmodell	Tilleggslønn i for eksempel leir og andre særrområder trekkes ut av arbeidet og behandles særskilt		Forutsigbar Kan forenkle planlegging av leir og lignende Kan slås sammen med andre modeller	Kan treffe skjevt i perioder
Hybridmodell	Kombinasjon av eksisterende modell og fastlønnmodell: eks noen har 3 mnd med føring av konkrete eksakte tillegg som grunnlag for fast tilleggslønn.		Kan bli mer “korrekt” enn fastlønn	Er det egentlig en egen modell? Evt en sjablongmessig modell som legges til grunn for den modellen man velger

Ut fra dette ble fastlønnmodell med underkategorier, hybridmodell, og oppdelingsmodell (markert i grønt i tabellen) samt eksisterende modell tatt med til neste fase. Rundsum, differensieringsmodell og trappetrinnsmodell ble lagt vekk og ikke utredet videre da utvalget var enige om at disse modellene ikke var hensiktsmessige og heller ikke egnet for, eller tilpasset kirkelig sektor.

Beskrivelse av modellene:

Det ble opprettet flere arbeidsgrupper som fikk i oppdrag å uttegne de tre ulike modellene nærmere. Arbeidsgruppene notater om modellene fremgår av vedlegg 2. Dagens modell beskrives ikke nærmere, da denne forutsettes å være kjent for partene.

4.3 Spørreundersøkelse

Partene gjennomførte en spørreundersøkelse både i fellesrådene og rDnk.

Det var 357 personer som svarte på undersøkelsen (259 fra fellesråd og 98 fra rDnk). Undersøkelsen ble sendt til både tillitsvalgte og ledere (proster og kirkeverger). Av de som svarte var det 137 tillitsvalgte (39%) og 211 ledere (61%).

- **Utfordrende med ulike satser:** Undersøkelsen viste at 122 (39%) av de som svarte mente at det var utfordrende at det var ulike tilleggslønnssetninger for ansatte i kirkelig fellesråd og for rDnk.
- **Ikke utfordrende** 191 (61%) mente det ikke var utfordrende med ulike satser.
- Det var mange utdypende kommentarer til dette spørsmålet som kan leses i undersøkelsen som er vedlegg til rapporten.
- **Utfordringer med dagens ordning** (mulig med flere svar)
- **Urettferdig:** 97 respondenter (82%) av totalt 119 mente at ordningen oppleves urettferdig
- **Uoversiktlig:** 31 respondenter (26%) mente den var uoversiktlig og at det var vanskelig å velge rett tillegg.
- **Krevende å administrere:** 19 respondenter (16%) mente dagens ordning er krevende å administrere.
- **Få eller ingen utfordringer:** 12 respondenter (10%) mente det var få eller ingen utfordringer med ordningen.

Når det gjelder spørsmålet om hva som fungerer best med tilleggslønnsystemet var det 92 ulike fritekstsvare. Mange svar gir uttrykk for at et tilleggslønnsystem hvor man får uttelling for faktisk arbeid på ubekvemme tidspunkt er noe som har en verdi i seg selv, og at de ansatte kjenner seg verdsatt ved at ubekvem arbeidstid kompenseres. Flere respondenter peker på betydningen av at dagens system er pensjonsgivende og rettferdig, og at det synliggjør at det jobbes mye kveld og helg i kirken. For øvrige svar vises det til vedlegget.

Viktige elementer i nytt system (209 respondenter – mulig med flere svar):

- **Likebehandling:** 236 (81%) at likebehandling var viktig.
- **Lite administrasjon:** 161 respondenter (56%) mente det var viktig med lite administrasjon,
- **Konkurransedyktig:** 104 respondenter (36%) mente en ny ordning må være konkurransedyktig,
- **Fleksibilitet:** 99 respondenter (34%) fremhever at systemet må være fleksibelt.

Viktigst i nytt felles system (284 svar):

- **Pensjonsgivende:** 112 respondenter (39%) mente at det viktigste var at tilleggslønn må være pensjonsgivende.
- **Nasjonalt fremforhandlede satser uten endringsmulighet:** 108 respondenter (38%) mente dette var viktigst
- **Nasjonale minstesatser med mulighet for å tilpasse lokalt:** 56 respondenter (20%) mente dette var viktigst

Tidsregistreringssystem (274 svar):

- **Elektronisk system:** 140 respondenter (51%) hadde elektronisk system.
- **Manuelt system:** 69 respondenter (25%) hadde et manuelt system/excel ol.
- **Ikke system:** 49 respondenter (18%) hadde ikke noe system
- **Planer om å anskaffe:** 16 respondenter (6%) hadde planer om å anskaffe tidsregistreringssystem.

Spørreundersøkelsen fremgår i sin helhet i vedlegg 3.

4.4 Rapport fra partssammensatt utvalg lønssystem kap. 4 fra 22/10-20 – utdrag

Utvalget som avla rapport 22. oktober 2020 hadde et sammensatt mandat - Mandatet pkt. 2 lød slik:

«2. Vurdere konsekvenser av fjerning av merknaden til kapittel §§ 4.7 nr. 6, 5 og 6, slik at tilleggslønsbestemmelsene i HTA gjøres gjeldende også for ansatte omfattet av særavtale om arbeidstid for prester og lederavtale for proster.» Når det gjelder tilleggslønn et det inntatt en merknad i HTA som lyder slik: «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.»

Partene uttalte blant annet følgende:

«Det er utfordrende å få til en nøyaktig kostnadsberegning av hva en evt. endring av avtalen ville bety for den enkelte arbeidstaker og for arbeidsgiver/arbeidstakergruppen som helhet, ettersom bestemmelsene for tilleggslønn er sammensatt litt ulikt i statens HTA og i HTA for Den norske kirke, i tillegg til at de ulike satsene har ulikt nivå.»

«Partene mener det innsamlede tallmaterialet gir grunnlag for å kunne arbeide videre med denne problemstillingen på et senere tidspunkt. En mulig måte å foreta ytterligere beregninger på kunne være å ta utgangspunkt i noen konkrete ulike/gjennomsnittlige arbeidsplaner, og summere opp tilleggslønn etter ulike satser ut ifra disse.»

Rapporten er lagt ved i vedlegg 4.

4.5 Vurderinger av de ulike modellene og valg av modell

Partene har på nåværende tidspunkt valgt å ikke gå videre med fastlønsmodell med underkategorier. Elementer av fastlønsmodellen kan evt. brukes til beregning av tilleggslønn der man ikke har erfaringsgrunnlag fra tidligere.

Fastlønsmodell:

Bakgrunnen for at man ikke går videre med denne modellen er at fastlønsmodellen, selv om den vil kunne være forutsigbar, enkel og justerbar samtidig vil kunne være lite treffsikker og lite fleksibel og dynamisk. I tillegg vil det kunne bli en krevende administrativ overgang ved endring av modell og den vil også kunne virke lønnsdrivende på sikt. Fordelene med denne modellen synes på det nåværende tidspunkt som mindre enn ulempene.

Hybridmodell:

Det er noe uklart om hybridmodellen skal sees på som en egen modell eller en beregningsmåte. – man kan evt vurdere å ta med elementer fra denne når man skal beregne tilleggslønn i tilfeller der man ikke har noe beregningsgrunnlag fra før – eksempelvis ved nyetablerte stillinger.

Anbefaling:

Partene har blitt enige om å gå videre med en justert versjon av dagens modell for tilleggslønn, men med felles satser for alle virksomhetene i Den norske kirke. Dette i kombinasjon med «oppdelingsmodellen» begrenset til en rundsum for leir, som kan erstatte dagens betaling for tilleggslønn på leir. Man kan vurdere å ta inn elementer av hybridmodellen ved beregning av tilleggslønn.

Bakgrunnen for dette er at dagens system for tilleggslønn er kjent i virksomhetene, ikke vil kreve alt for store administrative endringer i rutiner og administrative systemer og kan tilpasses kirkelig virksomhet. Modellen gir mulighet for både gjennomsnittsberegnet /fast beløp som vil være pensjonsgivende og er også tilpasset timelønne og

tilfeller der det er stor variasjon i helligdagstillegg fra år til år ved at disse kan holdes utenfor beregningen av et fast månedsbeløp for tilleggslønn. En rundsum for leir kan virke administrativt forenkende, men dette vil blant annet kunne avhenge av om det er en eller flere satser for denne summen og hvordan disse innrettes.

Beregninger

I utvalgets mandat står det at «Konsekvensene av forslaget skal kartlegges og eventuelle kostnader og /eller innsparinger skal synliggjøres.» Det har vært vanskelig å få til nøyaktige beregninger av evt. kostnader eller innsparinger. Dette har blant annet sammenheng med at man ikke har nøyaktige tall for alle de ulike tilleggslønnsartene. En nærmere sjekk av de innrapporterte tallene tyder også på at flere virksomheter uforvarende kan ha feilrapportert tilleggslønn som «faste tillegg», uten at dette har vært mulig å ettergå nærmere. For prestene i rDnk har man ulike satser for tidlig kveld (kl. 17-20) og natt (kl. 20- 06) og morgen (06-07). For de øvrige ansatte i Dnk (fellesrådene/menighetsrådene og øvrige ansatte i rDnk) er det lik sats for ettermiddag/kveld og natt (kl.17-06). Dette medfører at man ikke har tallmateriale for å beregne hvor mye av arbeidet som skjer på tidlig kveld og sen kveld/natt for fellesrådsansatte, dersom det skulle være aktuelt å gjøre en oppdeling i satser for kveld og natt.

5. Skisser til evt. fremtidig modell

Partene ble enige om å fremlegge hver sin skisse til fremtidige satser som ikke skulle være bindende for fremtidige forhandlinger:

5.1 Arbeidsgivers skisse til satser

Følgende forslag ble fremlagt i møte:

«Ut fra gjeldende premisser om eksisterende modell med harmoniserte innslagspunkt og satser kombinert med oppdelingsmodell for leir foreslår arbeidsgiversiden følgende innretning og nivå:

Tilleggslønn innslagspunkt og nivå

<i>Tidspunkt</i>	<i>Tillegg</i>
<i>Kveld kl 17-23</i>	<i>Minst kr 28,-</i>
<i>Natt kl 23-06</i>	<i>Minst kr 40</i>
<i>Lørdag kl 00. til søndag kl 24.</i>	<i>Minst kr 55,-</i>
<i>Helge – og høytidsdager</i>	<i>133% av timelønn</i>
<i>Sammenfall</i>	<i>Jf HTA 5.1.2</i>
<i>Delt dagsverk</i>	<i>Ikke fremlagt sats for dette</i>

Dette er ikke et forhandlingsutspill og forslag til satser kan endres underveis i arbeidet i utvalget. Nattsats forutsetter på det nåværende tidspunkt egen leirsats.

Leirsats

Vi har pr i dag ikke ferdigvurdert nivå på sats, men legger til grunn følgende prinsipper:

- En felles sats uavhengig av tidspunkt*
- Sats skal være flat og lik for alle*
- Tilleggskompensasjon for ansatte med mange leirdøgn må drøftes nærmere og vil avhenge blant annet av den generelle satsen for leir*

Evaluering

Vi foreslår evaluering og oppfølging av endringer som fremlegges i rapporten. Foreløpig forslag til hva partene kan diskutere er:

- *Ordning skal evalueres etter for eksempel 1 og 3 år fra innføringstidspunktet*
- *Partene kan møtes tidligere enn 1 år dersom en av partene krever det.»*

5.2 Begrunnelse/vurdering fra arbeidsgiversiden:

Tilleggslønn må tilpasses til kirkelig virksomhet og understøtte denne. Det er viktig at tilleggslønnsatsene er like for alle ansattgrupper i Den norske kirke, da arbeidstakerne er del av det samme arbeidsfellesskap og arbeider blant annet i de samme kirkelige seremonier på helligdager og i helger, og på de samme kirkelige rådsmøtene og - arrangementene på kveldstid. De arbeider også på de samme leirene. Mye av kjernevirksomheten foregår på ettermiddag/kveld når barn, unge og voksne har fri fra skole og jobb, og i helger/høytider, f.eks. kor, ungdomsklubb, menighetsrådsmøter, gudstjenester m.m. Av den grunn er kirkelig betjening unntatt arbeidsmiljøloven §10-8, 4 ledd om arbeidsfri på søndager i Forskrift om unntak fra arbeidsmiljøloven §5. Tilleggslønnsatsene må ikke være eller bli så høye at de legger hindringer for at kirkens virksomhet kan skje på de tidspunktene medlemmene har mulighet til å delta, eller slik at Den norske kirke ikke har mulighet til å opprettholde sin rolle som folkekirke. Det er derfor nødvendig at flere ulike ansattegrupper utfører arbeid utenom tidspunktene mellom kl. 8-16 på hverdager, ettersom mye av kirkens kjerneaktivitet foregår da. Kirkelige ansatte har videre ofte stor innflytelse på egne arbeidsplaner og planlegging av leirer.

Tilleggslønnsatsene bør dessuten av omdømmehensyn ikke være vesentlig høyere enn på sammenlignbare områder som f.eks. kommunesektoren og helsesektoren. Dette gjelder i særlig grad helligdag-/høytidsdagssatsen som i staten er høy (200%) i forhold til en del andre tariffområder (KS 133%, Spekter (område 10) 133%). Sen kveld/ natt som i staten er 45% av timelønn bør heller ikke være vesentlig høyere enn på sammenlignbare områder. Statens satser for helg/høytid er etter det vi er kjent med blant de høyeste i Norge, noe som etter denne sidens oppfatning er uheldig sett ut ifra kirkelig sektors særpreg som nevnt foran. Kirkelig sektor har også store deler av sine høytider og hovedarrangementer på disse tidene, mens det for de fleste andre områder er snakk om nødvendig drift knyttet til blant annet liv og helse. I tillegg til nevnte satser har ansatte som har fri sjeldnere enn hver 3. søn- og helgedag i snitt i året, 5 ekstra fridager pr år.

Arbeidsgiversiden har gjennom utvalgsarbeidet vært klare på at dersom det skulle bli innsparinger i rDnk som følge av evt. endrede tilleggslønnsatser for prestene, skal disse midlene forbli på lønnsbudsjettet for rDnk og komme arbeidstakerne der til gode. Målet er ikke å spare lønnsmidler for rDnk, men å få felles tilleggslønnsatser som er tilpasset sektoren og som dessuten ligger innenfor fellestrådenes økonomiske tåleevne.

En evt. omfordelingsordning/kompensasjonsordning kan utformes på flere ulike måter og vil enten kunne legges inn i økt grunnlønn, enten til alle arbeidstakere eller til enkeltgrupper eller enkeltpersoner. Evt. kan man vurdere en annen kompensasjon til enkelte lønnsgrupper eller til enkeltpersoner. Arbeidsgiversiden har videre uttalt at i utformingen av en omfordeling/kompensasjonsordning som partene måtte bli enige om vil arbeidsgiversiden være lydhøre og legge vekt på hvordan arbeidstakersiden ønsker at en slik ordning skal utformes. For de som jobber mye på helligdag og søndag, kommer i tillegg at det på KA-området ligger i særavtale for kirkelige stillinger gis en egen kompensasjon på fem ekstra fridager uten trekk i lønn. Dette er en ordning som så vidt oss bekjent ikke finnes i staten, og sånn sett utgjør en ekstra kompensasjon for de som arbeidstakersiden har gitt uttrykk for at vil være særlig utsatt dersom tilleggslønnsatsene for prestene reduseres.

Virksomhetenes økonomi:

Tilleggslønnsatser må videre tilpasses virksomhetenes økonomi. Det er ett kirkelig fellesråd i hver kommune. Fellestrådene har blant annet ansvar for drift og vedlikehold av kirkene og gravplassene (med noen få unntak). Hoveddelen av fellestrådets virksomhet finansieres av kommunene. Bevilgningene til fellestrådene vil derfor variere fra sted til sted og kan blant annet påvirkes av kommuneøkonomien. En evt. økning i tilleggslønnsatser vil ikke nødvendigvis medføre at fellestrådene får økte bevilgninger fra kommunene. Mange fellestråd har allerede over tid

hatt en anstrengt økonomisk situasjon, noe som er blitt ytterligere forsterket i år av den store økningen i strømprisene som blant annet påvirker fellestrådenes utgifter til drift og oppvarming m.m. av kirkebyggene. Enkelte fellestråd har derfor sett seg tvunget til å redusere bruken av kirkebyggene i perioder for å spare strøm, og enkelte har også måttet midlertidig stenge enkelte kirkebygg for å klare sine utgifter. Flere fellestråd har også måtte gjennomføre nedbemanningsprosesser. Krigen i Ukraina vil også kunne føre til økte kostnader blant annet høyere priser på drivstoff.

For arbeidsgiversiden er det derfor svært viktig at de kirkelige fellestrådene ikke påføres nye utgifter til tilleggslønn, som de ikke har økonomisk evne til å bære. Til nå har rDnk ikke hatt de samme økonomiske utfordringene som fellestrådene, og er ikke i samme grad som fellestrådene påvirket av økte utgifter til energi/oppvarming da de ikke forvalter en stor bygningsmasse. I utformingen av felles tilleggslønnsseter for Dnk vil KA måtte ta hensyn til alle virksomhetene i Dnk. De kirkelige fellestrådene og menighetsrådene har etter arbeidsgiversidens vurdering ikke økonomisk tåleevne til å gå opp på statens seter for tilleggslønn, med dagens nivåer for garantilønn i lønnsgruppene 1 til 5.

5.3 Arbeidstakersidens forslag til skisse

Følgende forslag ble fremlagt i møte:

«*Forslag til nye felles seter*

- *Et felles innslagspunkt for kveldssatsen som starter klokka 17 og går til klokka 22.*
- *En felles sats mellom klokka 17 til klokka 22 på 45 kroner.*
 - *For fellestråd betyr det en økt sats på 17 kroner av dagens sats.*
 - *For rDnk øker satsen med 30 kroner mellom klokka 17 til klokka 20 og en redusert sats på i snitt 117 kroner for arbeid mellom klokka 20 klokka 22, (Snittet på timelønnen hos prestene i rDnk er 360 kroner).*
- *Satsen på natt økes for fellestrådene til 45% av timelønn og er dermed den samme som for rDnk.*
- *Lørdag klokka 00 til søndag klokka 24 harmoniseres satsen til 54 kroner.*
 - *For fellestråd heves satsen med 1 krone.*
 - *For rDnK senkes satsen med 1 krone.*
- *Helge- og høytidsdag: På grunn av usikkert handlingsrom har vi per nå ikke forslag til harmoniserte seter på helge- og høytidsdag.*

Tillegg	sats
<i>Kveld klokka 17 til klokka 22</i>	<i>45 kroner</i>
<i>Natt klokka 22 til klokka 06</i>	<i>45% av timelønn</i>
<i>Lørdag klokka 00 til søndag klokka 24</i>	<i>54 kroner</i>
<i>Helge- og høytidsdager</i>	<i>?</i>

Vi har per nå ikke noe forslag til rundsum på leir, men vi er innstilt på at dette er noe vi skal jobb med i løpet av februar.»

5.4 Begrunnelse /vurdering fra arbeidstakersiden

Ad Mandat og sammensetning

Partene på arbeidstakersiden ønsker å redegjøre for vår tolkning av mandatets ulike punkter:

En framtidig, felles innretning på kirkens tilleggslønnsseter skal ivareta følgende hensyn: - At Den norske kirkes rolle som landsdekkende folkekirke innebærer at viktige deler av den ordinære virksomheten skjer i tilknytning til helg/høytid, og ettermiddag/kveld/natt og - At det ikke er et mål at tilleggslønn som andel av samlet lønn øker.

Det første hensynet i mandatet forstår arbeidstakersiden som et uttrykk for at det er nødvendig for Den norske kirkes identitet og oppdrag at viktige deler av virksomheten må finne sted i tilknytning til helg og høytid, ettermiddag, kveld og natt. For oss er dette et uttrykk for at det er nødvendig for kirken å benytte de ansattes kompetanse og ressurser til å gjennomføre slik virksomhet på disse tidspunktene, på lik linje med andre organisasjoner og samfunnsinstitusjoner som betjener befolkningen på andre tidspunkt enn ordinær kontortid.

Vi ser ikke noe grunn til at kirken skal definere seg som så spesiell at det må gjelde særregler her. Vi ser ikke at det skal være annerledes for en kirkeansatt å arbeide på særskilte tider enn for ansatte i andre yrker. Å gå på jobb natt, helg eller høytidsdager er ubekvemst uavhengig av om du er sykepleier eller kateket. Vi legger også til grunn at økt andel arbeid på særskilte tidspunkt øker belastningen for den enkelte, og at dette bør gjenspeile seg i tilleggslønssystemet.

Dette handler ikke om at den ansatte ikke finner mening i selve arbeidsoppgaven, men bunner i det faktum at man må arbeide når familie og venner har fri. Man avskjæres fra samvær og sosial kontakt på tidspunkt der andre forventer at man skulle vært til stede.

Til det andre punktet i mandatet har vår fortolkning vært at det er en målsetting å finne nye felles satser, men at det ikke ligger noe absolutt gulv eller tak. Dersom man legger de laveste satsene til grunn gir man utvalgsarbeidet for lite handlingsrom, ettersom det er et grunnleggende premiss at arbeidstakere ikke skal gå ned i lønn. Dette underbygges av ordlyden som ikke gir føringer i den ene eller andre retning. Legges kun det ene nivået til grunn for nye satser vil det gi utvalget lite handlingsrom. Det er også viktig å peke på ordlyden i mandatet, som sier at det ikke er et mål for arbeidet i utvalget at samlet lønn øker. Dette kan ikke forstås som at samlet lønn ikke kan øke, men at dette ikke er målsetningen for arbeidet. Dette tilsier at resultatet som følge av nye satser kan føre til en økt samlet lønn, avhengig av resultatet.

Om forslaget til felles satser:

Arbeidstakersiden har sammen foreslått felles satser på kveld, natt og lørdag- og søndag. Forslagene var et utgangspunkt for videre samtaler om nye felles satser.

Arbeidstakersiden ser for seg at partene kan finne løsninger for felles satser på kveld, lørdag- søndag og morgengrytillegget (fra 06-07).

Satser med de største utfordringene, helg – og høytid og natt

Arbeidstakersiden mener at arbeid på natt og helg- og høytidsdager er tidspunkt som er spesielt beskyttet, jf Arbeidsmiljølovens §10-10 og §10-11. Vi tolker Arbeidsmiljølovens bestemmelser som at søndag- og helligdagsarbeid, samt nattarbeid skal begrenses i så stor grad som mulig. Som vi har gitt uttrykk for i møter i utvalget anser våre medlemmer samtidig det som en gitt forutsetning ved å ha en stilling i Den norske kirke at de skal jobbe på disse tidspunktene. Det vi opplever at vi og arbeidsgiversiden har ulikt syn på er hvordan satsene skal harmoniseres mellom de to systemene.

Sats på helg- og høytidsdag

Sammen med satsen for natt er satsene på helge- og høytidsdager det tidspunktet hvor satsene som gjelder prestene i Rettssubjektet Den norske kirke og ansatte i Fellesrådene har størst differanse. Fordi vi var usikre på det økonomiske handlingsrommet foreslo vi ikke nye satser på helge- og høytidsdager. Dette ønsket arbeidstakersiden å komme tilbake til etter at arbeidsgiver hadde klargjort sitt økonomiske handlingsrom. Likeså også forslag til satser på leir, siden dette ville henge sammen.

På et av de siste møte ble det klart at arbeidsgiver mente å ikke ha noe handlingsrom utover satsene som i dag omfatter ansatte i fellesråd på helg- og høytid.

Sats på natt

Representantene på arbeidstakersiden mener at satsen for nattarbeid bør være relativt høy. Nattarbeid er ikke lov i norsk arbeidsliv, med unntak av i noen få bransjer, hvor kirkelig sektor er en av disse få bransjene. Begrunnelsen ved å forby nattarbeid ellers i arbeidslivet er knyttet til påvist helserisiko ved å arbeide på natt. Kompensasjon for å jobbe på natt bør derfor gjenspeile dette.

Arbeidstakersiden mener at nattsats bør slå inn senest klokken 22.00. Det begrunnes med at arbeid etter klokken 22 bør unngås der det er mulig. Dette av hensyn til arbeidstakernes helse, arbeidsmiljø og deres relasjoner til familie og venner. Arbeidsmiljøloven §10-10 definerer arbeid mellom 21 og 0600 som nattarbeid. Prestene i Den norske kirke har også en tariffavtale som definerer arbeid etter klokken 20 som nattarbeid.

Videre arbeid med helg- og høytid og natt-satsene

Satsene på helg- og høytidsdag er de, sammen med nattsatsene, som står lengst fra hverandre mellom dagens to systemer. Primært hadde vi håpet å finne nye felles satser på et nivå mellom dagens satser.

Vi kan her også se for oss å se på andre modeller for satsene, for eksempel en slags trapp hvor utbetalingene for arbeid på helg- og høytidsdag øker jo flere slike oppdrag man har i løpet av året. Dette henger sammen med at vi anser at belastningen for den enkelte arbeidstaker øker jo flere slike oppdrag man har i løpet av året.

Hvis partene blir enige om de andre satsene ser arbeidstakerne det som mulig å fortsette å ha to ulike satser på helg- og høytid en stund fremover, med mål om harmonisering.

For arbeidstakersiden er det også viktig å finne løsninger som sikrer den enkelte ansatte som opplever å gå ned i lønn ved en overgang til nye satser.

Om sats på leir

Representantene på arbeidstakersiden har mot slutten utvalgsarbeidet ønsket å prioritere å finne felles satser på tilleggslønnen, heller enn å finne en rund-sum for leirarbeid. Vi mener at felles satser vil gjøre en rund-sum for leirarbeid mindre nødvendig siden arbeidstakere med felles satser vil oppleve at de får den samme kompensasjonen for likt arbeid.

For oss vil det være et viktig prinsipp at ingen ansatte som drar på leir skal få mindre lønn med en rund-sum enn det de ellers ville hatt med tilleggslønn etter hovedavtalen.

Vi har ikke avvist ideen om at rund-sum på leir, men vi har som sagt valgt å ikke prioritere dette mot slutten av utvalgsarbeidet.

Kort oppsummering

Ut fra fremlagt dokumenter og diskusjonene i utvalget ser representantene på arbeidstakersiden for seg at det kan være mulig å finne felles satser for kveld, lørdag og søndag og morgengry. Vi mener også at partene kan finne frem til felles innslagspunkt for når kveld- og nattsatsen slår inn.

Videre ser vi på det som en større utfordring å finne felles satser for natt og helg- og høytid. Dette vil forutsette et handlingsrom utover å legge seg på fellestrådenes/menighetsrådenes satser.

6. Felles avslutning/ konklusjon

Partene har kommet med hver sin skisse til mulige satser – partene stå imidlertid langt fra hverandre når det gjelder sats for helligdag og kveld/natt, og utvalget har derfor ikke noe felles forslag på dette punkt. Uenigheten går både på størrelsen på satsene for helge- og /høytidsdag og kveld/natt og innslagspunkt for en evt egen felles nattsats. Partene er heller ikke blitt enig om nivået på en evt. leirsats. Begge skissene med oppdelt kveld og nattsats forutsetter imidlertid både fra arbeidsgiver og arbeidstakersiden, at det foreligger en egen leirsats.

7. Vedlegg

Vedlegg 1

Tilleggslønnsatser i andre tariffområder

Tilleggslønn 2020/2021 pr. 28/4-21

Tariffområde	Lør-/søn	Helge-høytid	Kveld/natt	«Skumrings-tillegg»	Delt dagsverk	Hvilende vakt/reservetjeneste
KA	Minst 53 kr pr. time	133%	Minst 28 kr pr time (gjelder mlm. Kl 17 og 06)	ikke	1 timelønn pr. arbeidsdag (1/2 timelønn v/flere enn 2 oppmøter)	
Stat (HTA 2020-2022)	Kr 55 pr klokke-time (lør. Kl 00 til søndag kl 24)	Time- lønn tillagt 100% (kommer oppå kveldstillegg, lør/søn og skumringstillegg jf. § 16 nr 1 annet ledd)	45% av timelønn (mlm kl 20 og 06). Utbetales i tillegg til tillegg etter nr 4 (lør/søn) og § 16 nr 1 og 2 (helge/høytid og høytidsaftener)	Kr 15 mlm kl 06 og 07 og 17-20	200 kr pr arbeidsdag (unntak i KA-særvtale for prestene)	Kl 06-20 kr 10 pr løpende time Fra kl 20-06 kr 20 pr løpende time
Stat politiet	Kr 55	? Står at variable tillegg godtgjøres i henhold til HTA §§ 15 og 17 (helligdag er § 16)	45% av timelønn	Kr 15		
KS	Fra 1/10-20 minst Kr 53 (pkt.5.2.1) (pkt 5.2.2 tillegg gradert fra kr 53 til 150 for de som ikke faller inn under 5.2.1)	Tillegg på 1 1/3 timelønn pr. arbeidet time	Kr 28 mlm kl 17 og 06 (turnus minst kr 56)	ikke	1 timelønn pr. arbeidsdag	
Virke (kontor-overenskomst 2018-2020 m HK)	Fant ikke tillegg i overenskomst	Fant ikke tillegg i overenskomst	Fant ikke tillegg i overenskomst	Fant ikke tillegg i overenskomst	Fant ikke tillegg i overenskomst	
Virke begravelles-byrå	Fant ikke tillegg i overenskomst	Fant ikke tillegg i overenskomst	Fant ikke tillegg i overenskomst	Fant ikke tillegg i overenskomst	Fant ikke tillegg i overenskomst	
Virke reiseliv	Lørdag: etter kl 13 kr 45 pr time etter kl 16 kr 90 pr time Søndag hele døgnet kr 96 pr time	NB: Felles tillegg kveld/natt/ helg mandag til fredag etter kl 18: kr 22 pr time	NB: Felles tillegg kveld/natt/ helg mandag til fredag etter kl 18: kr 22 pr time			

		Etter kl 21 kr 45 pr. time	Etter kl 21 kr 45 pr. time			
Spekter Overens-komst LO/YS	Arbeid tom 16 timer pr helg: Antall helger: 0- 17 pr år minst 40 kr tillegg pr time 18-21 helger pr år minst 70 kr tillegg pr time 22-26 helger pr år: minst 90 kr pr time Arbeid over 16 timer pr helg: 0-17 helger minst 50 kr 18-21 helger minst 75 kr 22-26 helger minst 90 kr	1 1/3 timelønn pr arbeidet time	Differensiert etter grunnlønn fra 45kr opp til 70 kr (10 ulike satser)			
Virke har ca 80 overenskomster med ulike vilkår – tar bare med noen få her-se over						
Spekter UNIO	40 kr	Tillegg på 1 1/3 timelønn	Turnus: Differensiert ut fra grunnlønn fra 60 til 70 kr (6 satser) Ikke skift/turnus 21 kr for arbeid mlm 17 og 07			
Spekter legeforeningen	Kompensasjon for vakt avtales i helseforetak		Avtales lokalt i helseforetak			
NHO (222 ulike overenskomster)						
Pleie og omsorg LO	50 pr time	100%	For arbeidstakere med 37,5 timer fra kl 17-06 kr 26 pr time Skift/turnus: 45 kr tom 325.000 kr i inntekt 54 pr time over 325.000 i inntekt 56 kr v/inntekt over 385.000 pr år			

Spekter Overenskomst 10 Helseforetak	For ordinært arbeid mellom kl 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et prosentvis tillegg med 20 % av timelønn. Tillegget skal ikke utgjøre mindre enn kr 40 per tim	For ordinært arbeid mellom kl 00.00 og kl 24.00 på helge- og høytidsdager, på påskeaften samt for arbeid mellom kl 12.00 og kl 24.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften, betales et tillegg på 1 1/3 timelønn pr. arbeidet time. Etter at spørsmålet er drøftet mellom partene i helseforetakene, kan det i stedet for godtgjøring etter dette punkt helt eller delvis gis 1 1/3 times fri pr. arbeidet time.	For arbeidstakere som arbeider etter skift eller tunusplan (skiftende arbeidstid fra dag til dag og/eller fra uke til uke) betales et prosentvis tillegg med 28 % av timelønn for ordinært arbeid mellom kl 17.00 og kl 07.00. Tillegget skal ikke utgjøre mindre enn kr 70 per time. Arbeidstakere som ikke arbeider etter skift eller tunusplan, tilstås kr 21.00 pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 07.00.		En time hjemmevakt skal betales med 1/5 timelønn, hvis ikke annen omregningsfaktor er avtalt. Tillegg for kvelds- og nattjeneste samt lørdags-, søndags- og helgedagsgodtgjøring betales for det beregnede antall timer og endres ikke om det inntreffer utrykninger som medfører aktivt arbeid. Ved utrykning betales overtidsgodtgjørelse for faktisk medgått tid etter punkt 3, Godtgjøring for overtid.
Journalistavt for avis	Lørdag fra kl 13 til 24, fra kl 18 til kl 24 på dager før helligdager og hele søndag 788kr pr vakt	1003 kr pr vakt	154 kr pr vakt mlm kl 18 og 21 og 350 etter kl 21 (bortfaller hvis helgetillegg gis)	109 kr	
Virke Landsoverenskomst for Virksomheter, § 26 og § 27	Minst kr. 55,00 per arbeidet klokke time	Timelønn tillagt 100 % Dersom det lokalt avtales at helgedagstjenesten skal kompenseres med fritid, skal den svare til det dobbelte av antall arbeidstimer.	45% av timelønn (mlm kl 20 og 06).	kr 15,- per arbeidet time (kl. 06-07 og 17-20)	Kr. 200,00 pr. arbeidsdag dersom dagsverket inklusive opphold og hvilepauser strekker seg over 9 timer. Arbeidstakere kan ikke pålegges å møte fremmer enn to ganger per arbeidsdag. Fra kl. 06.00-20.00 kr. 10,00 pr. løpende time Fra kl. 20.00-06.00 kr. 20,00 pr. løpende time

Virke Landsoverenskomst for Høyskoler	Minst kr. 55,00 per arbeidet klokke time	Timelønn tillagt 100 % Dersom det lokalt avtales at helgedagstjenest en skal kompenseres med fritid, skal den svare til det dobbelte av antall arbeidstimer.	45% av timelønn (mlm kl 20 og 06).	kr 15,- per arbeidet time (kl. 06-07 og 17-20)	Kr. 200,00 pr. arbeidsdag dersom dagsverket inklusive opphold og hvilepauser strekker seg over 9 timer. Arbeidstaker e kan ikke pålegges å møte frem mer enn to ganger per arbeidsdag.	Fra kl. 06.00-20.00 kr. 10,00 pr. løpende time Fra kl. 20.00-06.00 kr. 20,00 pr. løpende time
Virke Landsoverenskomst for Museer og andre kulturinstitusjoner	Minst kr. 55,00 per arbeidet klokke time	Timelønn tillagt 100 % Dersom det lokalt avtales at helgedagstjenest en skal kompenseres med fritid, skal den svare til det dobbelte av antall arbeidstimer.	45% av timelønn (mlm kl 20 og 06).	kr 15,- per arbeidet time (kl. 06-07 og 17-20)	Kr. 200,00 pr. arbeidsdag dersom dagsverket inklusive opphold og hvilepauser strekker seg over 9 timer. Arbeidstaker e kan ikke pålegges å møte frem mer enn to ganger per arbeidsdag.	Fra kl. 06.00-20.00 kr. 10,00 pr. løpende time Fra kl. 20.00-06.00 kr. 20,00 pr. løpende time
Virke Landsoverenskomst for Barnehager	0-289 timer: minst kr 53,- 290 til 349 timer: minst kr 100,- 350 + timer: minst kr 150,-	Fant ikke tillegg i overenskomst	Fant ikke tillegg i overenskomst	Fant ikke tillegg i overenskomst	1 timelønn pr. arbeidsdag Flere enn to ganger frammøte: Ytterligere 1 ½ timelønn pr. arbeidsdag	Fant ikke tillegg i overenskomst
Virke Landsoverenskomst for Spesialisthelsetjenest en	Minst kr. 50,- per arbeidet time LO/YS: Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av	Tillegg på 1 1/3 timelønn per arbeidet time Etter at spørsmålet er drøftet mellom partene lokalt, kan det i stedet for godtgjøring	Kr. 26,- per arbeidet time Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av		Fant ikke tillegg i overenskomst	Fant ikke tillegg i overenskomst

	arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov.	helt eller delvis gis 1 1/3 times fri per arbeidet time	arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov.			
Virke Landsoverenskomst for Utdanning	0-289 timer: minst kr 53,- 290 til 349 timer: minst kr 100,- 350 + timer: minst kr 150,-	Timelønn tillagt 100 % Dersom det lokalt avtales at helgedagstjenesten skal kompenseres med fritid, skal den svare til det dobbelte av antall arbeidstimer.	Minst kr. 28,- per arbeidet time (skift/turnus: minst kr. 56,-) Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov.		1 timelønn pr. arbeidsdag Flere enn to ganger framme: Ytterligere 1 1/2 timelønn pr. arbeidsdag	Fant ikke tillegg i overenskomst
Virke Landsoverenskomst for Helse og sosiale tjenester	0-289 timer: minst kr 53,- 290 til 349 timer: minst kr 100,- 350 + timer: minst kr 150,-	Tillegg på 1 1/3 timelønn per arbeidet time Etter at spørsmålet er drøftet mellom partene lokalt, kan det i stedet for godtgjøring helt eller delvis gis 1 1/3 times fri per arbeidet time	Minst kr. 28,- per arbeidet time (skift/turnus: minst kr. 56,-) Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov.		Fant ikke tillegg i overenskomst	Fant ikke tillegg i overenskomst
Virke Landsoverenskomst for Kinoer	Fant ikke tillegg i overenskomst	For ordinært arbeid på bevegelige helligdager samt 1. og 17.mai betales et tillegg på 50 % pr. arbeidet time.	Fant ikke tillegg i overenskomst	Fant ikke tillegg i overenskomst	Fant ikke tillegg i overenskomst	Fant ikke tillegg i overenskomst
Virke Landsoverenskomst for Legesentre	0-289 timer: minst kr 53,- 290 til 349 timer: minst kr 100,- 350 + timer: minst kr 150,-	Tillegg på 1 1/3 timelønn per arbeidet time Etter at spørsmålet er drøftet mellom partene lokalt, kan det i stedet for godtgjøring helt eller delvis gis 1 1/3 times fri per arbeidet time	Minst kr. 28,- per arbeidet time (skift/turnus: minst kr. 56,-) Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning	Fant ikke tillegg i overenskomst	Fant ikke tillegg i overenskomst	Fant ikke tillegg i overenskomst

		g, arbeidstidsordni ng eller andre lokale behov.			
--	--	---	--	--	--

Stat: forsvaret: se link (passer ikke inn i skjema)

https://www.nof.no/~/_images/pdf/1677%20NOF%20I%C3%B8mntabell%202021%20TRYKK%20korr02.pdf

Stat Politiet: <https://www.pf.no/assets/docs/Saeravtale-om-arbeidstidsbestemmelser-for-politi-og-lensmannsetaten.pdf> -

Vedlegg 2 Arbeidsgruppens notater til foreslåtte tilleggslønnsmodeller

«Fastlønnsmodell med underkategorier

Bakgrunn for modellen

Tanken er at det i stedet for å foretas beregninger for lørdag, søndag, kveld, natt, helge- og høytidsdager, lages en mer sjablongmessig innplassering i ulike kategorier basert på historiske tall for belastning.

Dette innebærer at det i mindre grad blir en individuell beregning av tilleggslønn. Samtidig kan modellen innebære at også helge- og høytidstilleggene forhåndsberegnes og således kan utgjøre en del av pensjonsgrunnlaget.

Nærmere om modellen

En mulighet kan være å se for seg fem ulike «belastningsgrader» mht. arbeid på tidspunkt som utløser godtgjøring for særskilt arbeidstid mm.

Hver kategori vil da tilsvare en gitt sum tilleggslønn som forhåndsberegnes, utbetales med 1/12 pr. måned og er pensjonsgivende. Jo større andel av arbeidet som utføres lørdag, søndag, kveld, natt, helge- og høytidsdager, jo høyere kategori blir man plassert inn i. Kategoriene må være forutsigbare, og vil i utgangspunktet være knyttet til den stillingen man går inn i, eller er i. For eksempel vil sokneprest i Ytre Drivfjord sokn i Øvre Drivfjord prosti være i kategori 5 utfra høy total belastning på særskilte tidspunkt, mens kapellan i Storbylia sokn i Storby være i kategori 1 med lav total belastning.

Eksempelvis kan kategoriene se slik ut for preste-tjenesten:

Kategori 1: arbeid 1 av 3 søndager, ingen menighetsrådsmøter, arbeid hver tredje jul og påske, beredskapsvakt fire uker pr. år, tjenesteuke hver åttende uke, ...

Kategori 2:

Kategori 3:

Kategori 4:

Kategori 5: arbeid 3 av 4 søndager, medlem i to menighetsråd, arbeid hver jul og påske, beredskapsvakt en uke pr. måned, tjenesteuke hver tredje uke, ...

Tilsvarende kategorier lages for andre stillinger i Dnk med mye (eller mindre) arbeid på særskilte tidspunkt.

For ansatte på kontorene vil det fortsatt kunne være satser som benyttes etter hovedtariffavtalen, da det i mindre grad er arbeid på lørdag, søndag, kveld, natt, helge- og høytidsdager. »

«Hybridmodellen

Bakgrunn for modellen

I forbindelse med utarbeidelse av modeller for tilleggslønn ble det foreslått en hybridmodell som er å bruke eksisterende modell som utgangspunkt for beregning av tilleggslønn de første for eksempel 12 mnd og deretter flyttes til fastlønnsmodell med underkategorier som er foreslått slik:

«For nye stillinger der man ikke har noe tallgrunnlag har man «eksisterende modell» med individuell skriving av timer det første året for å få et tallgrunnlag. Deretter fastlønnsmodell med underkategorier fra år 2. Der man har et tallgrunnlag fra tidligere stillingsinnehavere kan man evt. begynne rett på fastlønnsmodell»

Nærmere om «modellen»

Etter å ha gjennomgått «modellen» fremstår den for arbeidsgruppen i større grad som en beregningsmåte for å utregne en rettferdig fastlønn for tilleggslønn, enn en selvstendig modell for tilleggslønn. Denne beregningsmåten kan dermed brukes på flere modeller enn fastlønnsmodell. Hensikten bak denne

beregningsmåten er å sikre en rettferdig utregning av tilleggslønn som er representativ for den enkelte arbeidstaker. Den er altså en motsats til en sjablongbasert utregning som ikke vil ha som mål med tilnærmet eksakt utregning av tilleggslønn

Arbeidsgruppen har identifisert følgende forutsetninger for «hybridmodellen»

- Den forutsetter enighet om felles nasjonale satser for alle tilleggslønnskategorier
- Det vil måtte åpnes opp for justeringer der man følger opp om beregning gjelder etter x antall måneder/år, evt etter eksepsjonelle år som avviker fra andre beregningsår. Må utbetales månedlig for å være pensjonsgivende
- Som utgangspunkt skal det utbetales som en fast sum i tillegg til fastlønn
- Utbetaling skal ikke koste arbeidsgivere mer enn i dag.

Enighet om faste felles nasjonale satser er en forutsetning for «hybridmodellen». Andre viktige spørsmål som må avklares i den tilnærmingen:

- Kan man avtale høyere satser lokalt/individuellt?
- Innføring av kompensasjonsordning ved for eksempel å endre / øke grunnlønn for de som får lavere tilleggslønn som følge av endret modell
- til diskusjon dersom man går videre med denne «modellen»/utregningsmåten»

Oppdelingsmodellen

«Gruppens oppgave er å vurdere om det er behov for en oppdeling der enkelte arbeidsformer og aktiviteter skaper behov for en egen ordning for tilleggslønn knyttet til disse.

Dagens utgangspunkt:

- Generelt avtaleverk (Lover, avtaler, veiledninger og retningslinjer)
- Særskilt avtale om leir. (særavtale for kirkelige stillinger) med forskjellige regler og ytelser for de to arbeidsgiverlinjene.
 - Godkjenning om fravik fra AML (særavtale for kirkelige stillinger)
 - Lokale avtaler slik som i Bergen og Bærum Disse kan inneholde:
 - Funksjonstillegg (leirleder ol)
 - Mal for bemanning
 - Sikrer god og forsvarlig gjennomføring
 - Ivaretar og gir eieforhold til regelverk gjennom avtaler og involvering
 - Kvalitetssikring av aktiviteten i forhold til innhold og sikkerhet

Fakta innhenting

- Gruppen har ikke tid til en spørreundersøkelse. Vi har valgt å ta med kunnskap om lokale avtaler fra Bærum og Bergen i vurderingene

1)

Hva ligger i leirbegrepet? Særavtale for kirkelige stillinger gjelder for «arbeidstid på leir og lignende»

Der den ansatte har et ansvar for gjennomføring og ledelse av tiltaket. Andre avtaler gjelder for stabstiltak, deltagelse på kurs og andre aktiviteter der en deltar utfra eget ønske eller en grad av frivillighet.

Hovedregel for å definere som leir er at AML fravikes og der det kreves avtale om dette fraviket. Dette kan eksempelvis være:

- Konfirmasjonsleir
- Lederleir
- Lys våken
- Barneleir
- Påskeleir
- Korturer for barn og unge der den ansatte har et tydelig ansvar som gjør dette til arbeidstid og ikke er en kombinasjon av arbeid og fritid.
- Menighetstur der en har ansvar og gjennomføringsoppgaver
- Utenlandsleir/turer

- Sjømannskirke samarbeid
- Taize-turer

Det er en forutsetning at de enkelte arrangement vurderes og defineres som «leir eller lignende» i forhandling mellom partene lokalt. Kan evt gis noen retningslinjer i veiledning.

2)

Periodevis ulikhet fra år til år. Kan løses ved at disse tiltakene gis godtgjøring etter «oppdelingsmodellen» Dette gjør at fastlønnsmodellen ikke må revideres så ofte. Oppdelingsavtalen blir en «buffer» for slike aktiviteter som gir ulikhet i forhold til året før og etter.

Eksempelvis kan dette være:

- Prosjekt
- Jubileum
- Særskilte oppgaver
- Vikariering som endrer belastningsprofilen i en periode
- Periodevis satsning
- Flytting mm
- Uforutsette hendelser lokalt

Rammer/Skranker

- Lovgivning/jus
 - Arbeidstid/HMS/forsvarlig gjennomføring
- Praktiske forhold lokalt
- Ressursbegrensninger
- Økonomi

Pensjonsgivende faste og variable tillegg.

- I utgangspunktet gir ikke variable tillegg pensjonspoeng. Dette må sees på måter for at disse tilleggene skal kunne bli pensjonsgivende.

Mulig innretning på godtgjørelse

- Hovedmodell Fastlønn med underkategorier (snittberegning)
- Oppdelingsmodell - Ekstra ytelser som kan benyttes ved f.eks leir mm.
- Løsninger imellom disse? Hybrid for å gi pensjonspoeng der slik aktivitet (f.eks Leir) hører til normalen alle år.

Økonomi

- Det bør fastsettes hva som defineres som døgn. Hvor mange timer inn i døgnet før og etter gir rett til døgnpensjon?
- Døgnsats pr leirdøgn
 - Differensiert sats for ukedager, helgedager og høytidsdager
 - Døgnsats beregnet som kronesats/Prosentpensjon
 - Samordning to arbeidsgiverlinjer en forutsetning
 - Er det ønskelig med funksjonssatser? Leirsjef ol.
- Avspasering som alternativ.
 - Avspasering benyttes for at arbeidsplan skal komme i 0. Det kan vurderes om tillegg gitt etter «oppdelingsmodellen» kun skal gis som tilleggslønn eller om det kan gis som avspasering?
- Omfangs godtgjøring (ref. dagens leiravtale etter 8 døgn)
 - Det bør vurderes om det skal innføres en egen sats for stort omfang. Slik det i dag er for de som har fri sjeldnere enn hver tredje søndag. (Særavtale for kirkelige stillinger)

Fordeler

- Mer treffsikkert
- Oversiktlig beregning, lettere å budsjettere
- Får ansatte med seg, - lett synlig at en får noe igjen for å arbeide ubekvemt
- Sikrer medvirkning
 - samspill lokal arbeidsgiver, tillitsvalgte og ansatte

Ulemper

- Ikke pensjonsgivende dersom det utbetales etter liste.
- Tidsbruk til forhandling og avtale om hva som defineres inn.
- Uenighet om definisjoner og bruksområde

Sikringsbestemmelse/overgangsregler dersom dette slår negativt ut.

Konklusjon:

Arbeidsgruppen anbefaler at «oppdelingsmodellen» innføres som et supplement til en hovedmodell for tilleggslønn. Det anbefales at det utarbeides sentrale retningslinjer for hvordan og når modellen skal benyttes samt at det fastsettes regler for hva som berettiger bruk av «oppdelingsmodellen»

Arbeidsgruppen har ikke utarbeidet et helhetlig forslag, men tatt med momenter som vi mener kan være relevante å vurdere når en avtale om tilleggslønn etter oppdelingsmodellen skal iverksettes og spesifiseres.

Arbeidsgruppen viser til at har vært behov for en særskilt ordning for arbeidstid på «leir og lignende» fram til nå. Det er derfor ikke nytt å innføre en slik ordning, men det er en naturlig videreføring av tenkningen om at «arbeidstid på leir» er en spesiell arbeidsform.»



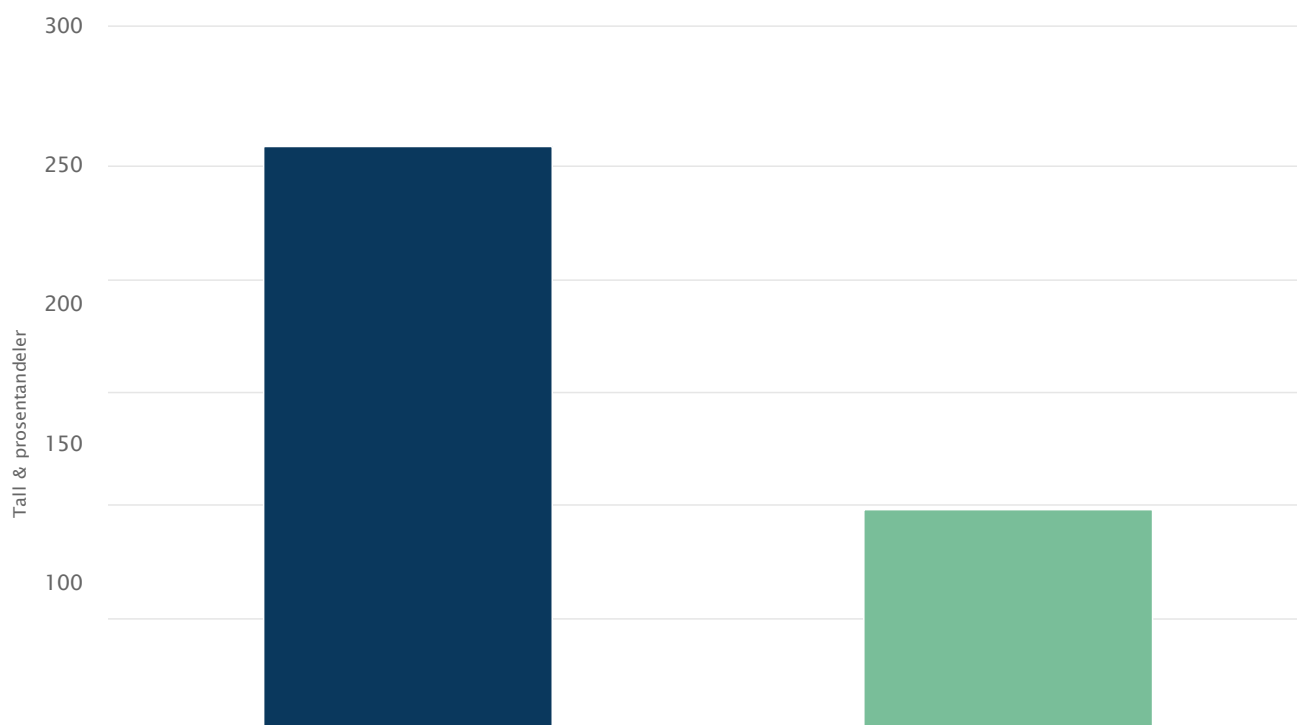
NY FELLES INNRETNING PÅ TILLEGGSLØNNSSATSER I DEN NORSKE KIRKE

Informasjon om undersøkelsen



Hvem er din arbeidsgiver?

Side 1 - Spørsmål 1



50

0

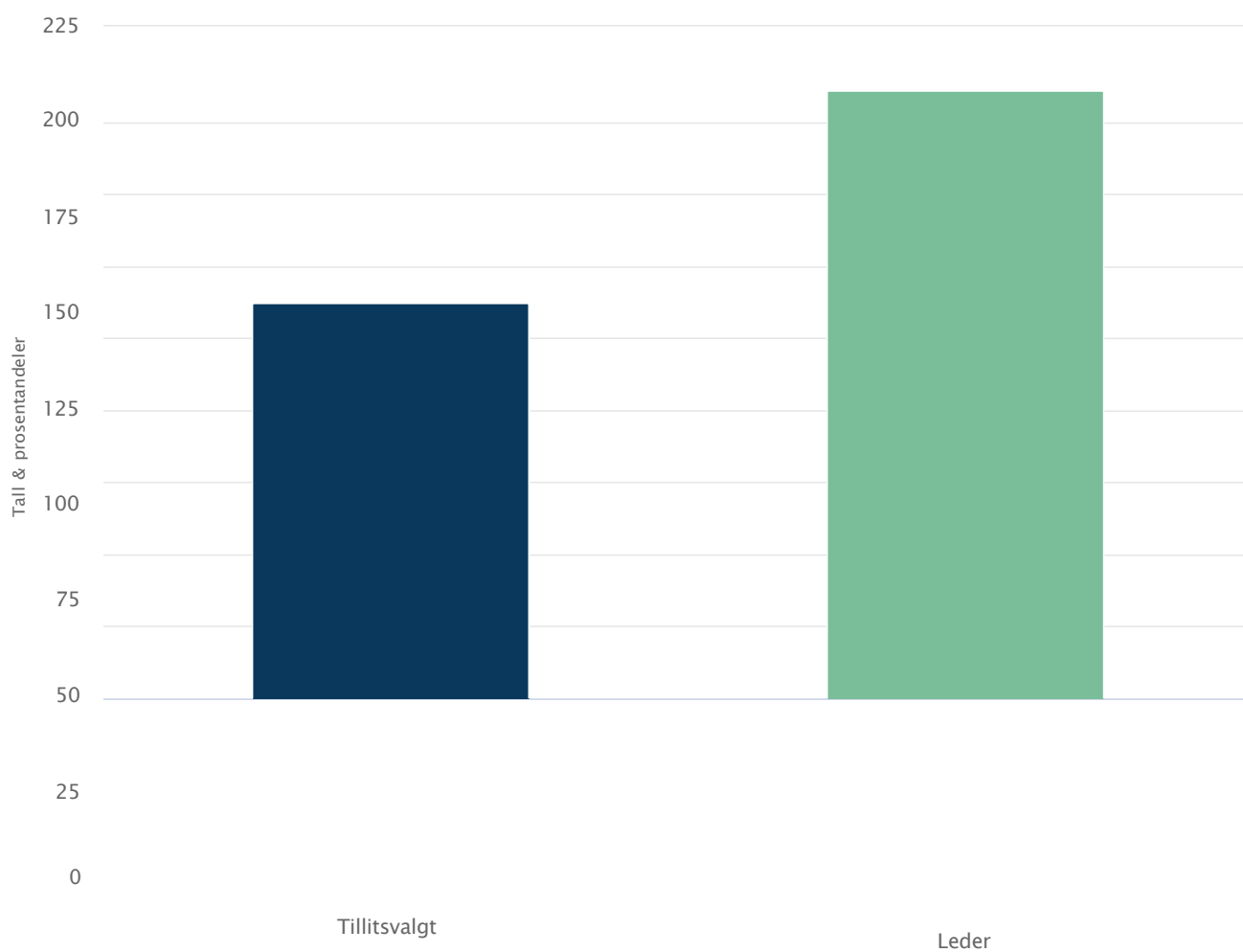
Fellesråd

rDnk

Fellesråd	259 (73%)
rDnk	98 (27%)
Svar	357

Hva er din posisjon/ stilling i virksomheten?

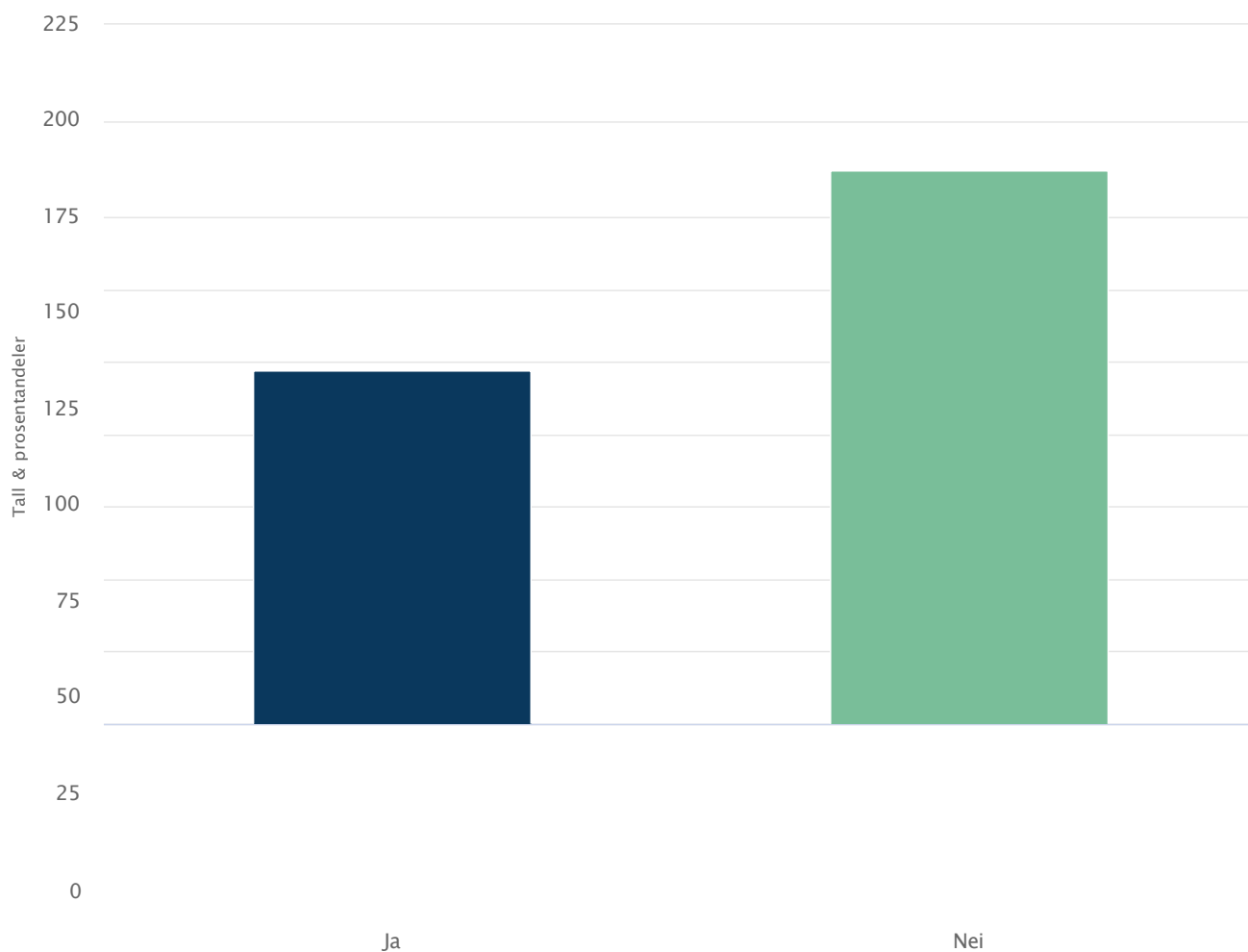
Side 1 - Spørsmål 2



Tillitsvalgt	137 (39%)
Leder	211 (61%)
Svar	348

I dag er det ulike satser for tilleggslønn for ansatte i Fellesråd og ansatte i rettssubjektet Den norske kirke. Opplever du (dine ansatte/medlemmer) dette utfordrende?

Side 2 - Spørsmål 1



Ja	122	(39%)
----	-----	-------

Nei	191	(61%)
-----	-----	-------

Svar

313

Kommentarer

Side 2 - Spørsmål

SVAR	SENDT DEN	FRA
Ingen kommentar	2021-10-26 08:34:08	Generell lenke
Det er vel særlig i forbindelse med konfirmantleirer at dette oppleves litt rart, med forskjellige regler for arbeidstid og tillegg. I gudstjenestesammenheng blir ikke sammenligningen så mye tematisert eller bevisstgjort	2021-10-25 10:11:22	Generell lenke
Bør være en lik praksis og vurdering.	2021-10-25 11:31:29	Generell lenke
Jeg tenker det bør være like satser (i forhold til lønnsnivå) for tilleggslønn for alle som jobber i dNK.	2021-10-25 12:33:40	Generell lenke
Opplevelse av at noen er mer verdt enn andre.	2021-10-25 12:46:57	Generell lenke
Jeg svarte "ja" på et prinsipielt grunnlag - det bør samkjøres, men jeg visste ikke det var forskjell og har ikke hørt ansatte seg ytre seg om det. Jeg er forholdsvis ny i stillingen.	2021-10-27 13:55:21	Generell lenke
Det bør utarbeides en tilnærmet lik gjennomsnittsberegnet tilleggslønn for alle ansatte.	2021-10-31 14:44:47	Generell lenke
Jeg skulle gjerne sett at vi hadde likere vilkår, på tvers av våre to arbeidslinjer. Ikke minst når vi gjør det samme arbeidet, og har tilsvarende lengde på utdanning.	2021-10-28 13:45:15	Generell lenke
I de fleste tilfeller jobber begge linjer samtidig og da virker det ikke rett at begge parter ikke har samme tillegg.	2021-11-04 09:10:25	Generell lenke
Har ingen oversikt hva prestelinja har av tilleggslønn	2021-11-01 15:27:30	Generell lenke
det er en fordel at vi har samme tillegg ved arbeid ut over 9til4	2021-11-01 18:57:02	Generell lenke
Det oppleves å være et A-lag (prestene) og et B-lag (fellesrådsansatte). Det er også uttrykt undring blant ansatte over at prestene synes det er greit å sitte i fellesråd som da er arbeidsgiver for fellesrådsansatte uten å jobbe for like vilkår for arbeid på like tider i kirkelige handlinger. Jeg er enig når jeg ser hva dette betyr i praksis.	2021-10-29 13:57:34	Generell lenke
Dette har ikke vært tema i mitt nettverk	2021-10-28 10:34:16	Generell lenke
Oppgaver som utføres utenom ordinær arbeidstid bør lønnes likt (i satser) uavhengig av stillingskode.	2021-11-04 12:43:29	Generell lenke
Det bør jobbes for at tillegg er like for alle yrkesgrupper	2021-11-02 17:28:16	Generell lenke
Særlig i sammenheng med leirarbeid. Det vil også være fordel med lik ordning på høytidsdager, for å forenkle arbeidstidsplanlegging i TID på høytidsdager.	2021-10-25 09:13:14	Generell lenke
Jeg erfarer ingen utfordringer med dette i praksis, men det er uheldig at det skal være forskjellige vilkår her.	2021-10-25 11:22:19	Generell lenke

Vi opplever det som utfordrende fordi våre kolleger i FR-linjen føler at de forskjellsbehandles, noe som er forståelig	2021-10-25 13:25:05	Generell lenke
Det er viktigere at avtalene er forutsigbare og overholdes, enn at de er helt likelydende.	2021-10-25 10:58:09	Generell lenke
løn blir ikkje diskutert over arbeidsgjevarlinene	2021-10-26 09:06:49	Generell lenke
I noen grad opplever folk dette utfordrende.	2021-10-26 08:47:58	Generell lenke
Vi har åpenhet rundt dette så det skaper ingen problemer.	2021-10-26 11:20:19	Generell lenke
Vet ikke hva prestene har i tilleggslønn	2021-10-29 13:48:12	Generell lenke
De fellesrådsansatte er ikke orientert om prestenes avtaler. Vi vet at de har bedre høytidsavtaler, men vi prøver å ikke problematisere det.	2021-10-29 14:25:19	Generell lenke
Vi snakker lite om lønn	2021-10-25 09:22:00	Generell lenke
Det som er mest utfordrende, er at kirkeverger bruker "dårlig råd" som argument for at en gudstjeneste eller et arrangement kan finne sted om kvelden eller på helligdager. De utbetaler mindre i tillegg til kirketjenerne, kateketer, kantorer og de andre, enn det prester får som helgetillegg. Mens prester får mindre i kveldstillegg.	2021-10-25 08:24:58	Generell lenke
Hadde vært greit med lik ordning for både lønn og mulighet for avspasering når det f.eks er konfirmantleir eller lys våken. Per nå har prestene hyere lønn, mens fellesrådsansatte mye bedre ordninger for avspasering	2021-10-25 10:18:03	Generell lenke
Dette har ikke vært tematisert, og det er ingen tillitsvalgte eller enkeltpersoner som har tatt dette opp som utfordrende.	2021-10-25 12:26:25	Generell lenke
Rettferdighetsprinsippet i forhold til hva som utløser tillegg.	2021-10-25 20:18:33	Generell lenke
Eg oppfatter at lønnsnivå vert fastsett på bakgrunn av utdanning/ansvar/kompetanse. Kven som utbetalar løna har lite å seie, så lenge ein får den løna ein skal ha.	2021-10-25 22:20:14	Generell lenke
Utfordringen er for fellesrådet som arbeidsgiver. Kirketjenerne har et personlig tillegg på kr. 5000 pr mnd. Det betyr kr. 60.000,- i året. Regner man de normale tilleggene (lør - sønd - kveld - delt dagsverk m.m.) er tillegget estimert til ca. kr. 8000,- i 100 % stilling. Dermed sitter fellesrådet igjen med en ekstra utgift på kr. 52000,- pr ansatt i 100% stilling. Dette er et tillegg som ble framforhandlet med Fagforbundet i 2012 da det ikke lenger var aktuelt å ha bistilling ved siden av kirketjenerjobben. (De solgte gravstein).	2021-10-29 13:47:02	Generell lenke
Det må være like satser. Spesielt om vi skal gå mot en arbeidsgiverlinje.	2021-10-29 14:10:02	Generell lenke

Har vært tillitsvalgt i et år, og ikke fått tilbakemelding på at det er utfordrende. Usikker på i hvor stor utstrekning de FRansatte kjenner til forskjellene i satsene og om det oppleves utfordrende for dem.	2021-10-25 10:38:34	Generell lenke
Er klar over at det er forskjeller, men har ikke kunnskap om hvor store forskjellene er eller hvem som for mest/minst i tillegg.	2021-10-25 09:30:00	Generell lenke
Tilbakemelding fra enkelte at det kan føles urettferdig at prestene har bedre vilkår enn fellesrådstilsatte på enkelte områder f.eks. leir.	2021-10-25 10:19:58	Generell lenke
Dette er utfordrende da satsene er med på å sementere en forestilling om A og B lag.	2021-10-25 11:41:17	Generell lenke
Er et ønske om å harmonisere dette. De er felles om alt, og opplever det da "urettferdig" at det er ulikt regelverk rundt dette.	2021-10-25 11:25:59	Generell lenke
Skal man ha felles arbeidsgiver, så blir forskjellene kanskje utfordrende.	2021-10-25 12:26:11	Generell lenke
Dei tilsette har ikkje sagt at dei opplever dette urettferdig, men dersom vi blir ein samanslått organisasjon så bør dette samkøyrast meir.	2021-10-25 12:07:01	Generell lenke
samtidig er det kjent at det er ulike ordninger, og at det har vært sånn over tid.	2021-10-28 10:13:56	Generell lenke
Dette snakker ingen om. Jeg tror at mine medlemmer kjenner betingelsene til "de på den andre siden" dårlig	2021-10-29 13:28:20	Generell lenke
ikke direkte - men det bør i prinsippet utjevnes.	2021-10-26 07:57:28	Generell lenke
Det har tid til annen vært kommentert av noen ansatte, men opplever det ikke som utfordrende. Men prinsipielt bør det være like ordninger - særlig dersom det blir samme arbeidsgiver.	2021-10-26 08:08:42	Generell lenke
Aldri vert tema.	2021-10-26 08:22:38	Generell lenke
Skal de ha en arbeidsgiver linje fremover, bør de (vi) ha samme avtaleverk. Og når det gjelder dette. Per i dag er det avogtil tema. Feks i forbindelse med leir.	2021-10-26 14:30:39	Generell lenke
Satsane som gjeld for tilleggsløn bør vere like i dei arbeidsgjeverlinjene, når arbeidet foregår samtidig på same stad.	2021-10-29 13:50:35	Generell lenke
Jeg har hørt kommentarer fra tillitsvalgte i fellesråds området på urimeligheten i at prestene kommer bedre ut ved deltagelse på leir o.l, men opplever ikke at dette er en mye diskutert problemstilling.	2021-10-27 09:33:32	Generell lenke
Det er ikke utfordrende for våre ansatte, men Fellesrådsansatte må avlønnes på samme måte som ansatte i rDnk.	2021-11-01 11:09:50	Generell lenke
Skaper ikke konflikt i dag, men det er uheldig med ulike ordninger	2021-10-29 13:49:35	Generell lenke
Det er to adskilte arbeidsgjeverar og eg veit faktisk ikkje kva satsene den andre arbeidsgjeveren har. Ingen av våre tilsette har problematisert dette så langt	2021-10-29 14:07:44	Generell lenke

Ja, folk undres jo siden mange opplever dette som ett og samme "firma".	2021-10-29 13:47:34	Generell lenke
Ulike satser skaper FORSKJELL mellom folk. Det er IKKE bra, og bygger ikke felles lagånd og stabsfølelse.	2021-10-25 10:11:41	Generell lenke
Mine ansatte opplever ikke dette utfordrende. Ansatt i rDnk som er en del av stabsfellesskapet har uttrykt at hun oppfatter det utfordrende. Jeg er usikker på om dette er reelt i dag eller om det er mer basert på historie.	2021-10-25 11:39:29	Generell lenke
Det er ikke riktig at fellsrådsansattes lønn skal være avhengig av kommunal vilje til riktig avlønning av ansatte	2021-10-25 08:43:48	Generell lenke
Det burde være likt når vi alle er ansatt i kirken, uansett hvem som er arbeidsgiver (fellesråd/rdnk)	2021-10-25 12:14:45	Generell lenke
Har ikke vært tema hos oss.	2021-10-25 10:03:42	Generell lenke
Har ikke fått noen kommentarer på dette. Men på sikt vil jeg tro at om det skulle bli en arbeidsgiverlinje i DNK så vil prestenes ordninger måtte samordnes og justeres slik at vi får like ordninger for alle ansatte uavhengig av stillingskategori. Vi vil ikke ha råd til å løfte øvrige ansatte opp på prestenes nivå og dermed må prestene nedjusteres.	2021-10-25 14:45:07	Generell lenke
Ikke nå lenger, men det var utfordrende tidligere da satser for leir var forskjellig i de to arbeidsgiverlinjene.	2021-10-26 10:23:30	Generell lenke
På vår arbeidsplass har det ikke vært snakk om hva den andre part faktisk har av tillegg, så jeg vet ikke hva forskjellen er. Av den grunn har det ikke vært tema, men det bør ikke være forskjell.	2021-11-01 15:41:42	Generell lenke
Tror ikke det er noen av mine medlemmer som har det	2021-11-01 16:03:34	Generell lenke
Lite jeg hører om, men det er godt mulig det rører seg noe jeg ikke kjenner til.	2021-10-30 09:34:11	Generell lenke
Kjenner ikke til dette.	2021-10-29 17:15:13	Generell lenke
Disse tilleggene må tilsvare anre tilsvarende yrkers tillegg.	2021-11-03 16:19:31	Generell lenke
Det stor forskjell på de forskjellige grupper	2021-10-30 14:43:35	Generell lenke
Det er sjeldent et tema hos oss å diskutere hverandres tilleggslønn. Om det nå blir ny felles arbeidsgiver må slike ting - prinsipielt - være likt.	2021-10-29 13:44:31	Generell lenke
Det føles urettferdig at det blir ulik godtgjøring/lønn. Ansatte fra begge linjer er jo sammen om det samme arrangementet (gudstjeneste o.l).	2021-10-29 10:57:16	Generell lenke
I den grad de finner ut av det, oppleves det urettferdig og grunnløst.	2021-10-29 13:45:36	Generell lenke

Ikkje nødvendigvis i dag, men kan bli ei utfordring i framtida, spesielt dersom ein får felles arbeidsgjevarlinje.	2021-10-29 15:00:45	Generell lenke
Jeg har ikke erfart at det er en utfordring	2021-10-25 12:27:02	Generell lenke
Kanskje ikke et stort problem, men når det er en forskjell så skaper det alltid en viss frustrasjon	2021-10-25 13:46:12	Generell lenke
Svarer nei fordi det kommenteres lite om dette på/til bispedømmenivå, men jeg er av den oppfatning at ulike satser for tilleggslønn er en utfordring	2021-10-25 10:01:01	Generell lenke

Ulike betingelser blant kollegaer har lett for å få uforholdsmessig stor betydning for den enkelte.	2021-10-25 11:31:38	Generell lenke
FR tilsette er ikkje kjend med tilleggene til rettsub DNK og difor ikkje særleg fokus, bør harmoniserast.	2021-10-26 16:40:27	Generell lenke
Vet lite om orestenes tilleggslønn, derfor ikke problem..	2021-10-26 12:43:33	Generell lenke
Jeg var tidligere ansatt i fellesråd, nå i rDnK. Da jeg var ansatt i fellesrådet arbeidet jeg som ungdomsprest og fikk ingen tillegg, fordi det var innbakt i lønnen. Alle de andre kollegaene mine fikk tillegg, men for meg var det innbakt i lønnen. Lønnen gjenspeilet overhodet ikke belastningen med å arbeide kveld og helg, og det opplevdes utfordrende. Nå vet jeg det er annerledes (jeg rakk å få oppleve å få tillegg i tre måneder i fellesrådet før jeg sluttet), men jeg opplever som ansatt i rDnK at arbeidsinnsatsen på ubekvemme tider blir anerkjent og verdsatt.	2021-10-25 10:21:18	Generell lenke
Til tider uttaler FR-ansatte at vi er et "A-lag" og et "B-lag" bl.a på bakgrunn av dette	2021-10-25 13:22:35	Generell lenke
Opplevs ikke likeverdig	2021-10-25 13:25:37	Generell lenke
De ansatte fra begge arbeidsgiverlinjer jobber delvis parallellt i helg eller kveld, da bør avlønningen være etter samme regelverk.	2021-10-25 18:46:34	Generell lenke
F.eks i forbindelse med konfirmantleir. Det oppleves også ugreit at det er ulike ordninger for studiepermisjon.	2021-10-25 19:50:46	Generell lenke
...det er sikkert fordi at ansatte i rDnK er bedre dekket OM systemet virker enn i FR	2021-10-28 10:12:10	Generell lenke
Jeg kjenner ikke til at det er kjennskap og dermed heller ikke samtale om ulike lønnsatser. Men det hadde nok vært utfordrende å kunne forklare hvorfor det er ulike lønnsatser, når også lønn mellom rDnK og fellesråd også er forskjellig (altså at prestene har høyere lønn i utgangspunktet).	2021-10-29 14:37:54	Generell lenke
Jeg kjenner ikke avtalene til de fellesrådsansatte, men for min del utgjør tilleggslønna en så liten del av den totale lønna, at ulike satser ikke utgjør så stor forskjell, og dermed ikke er så utfordrende.	2021-10-26 10:42:55	Generell lenke
Me har berre kyrkjetenar som har tilleggslønn	2021-10-28 09:09:06	Generell lenke

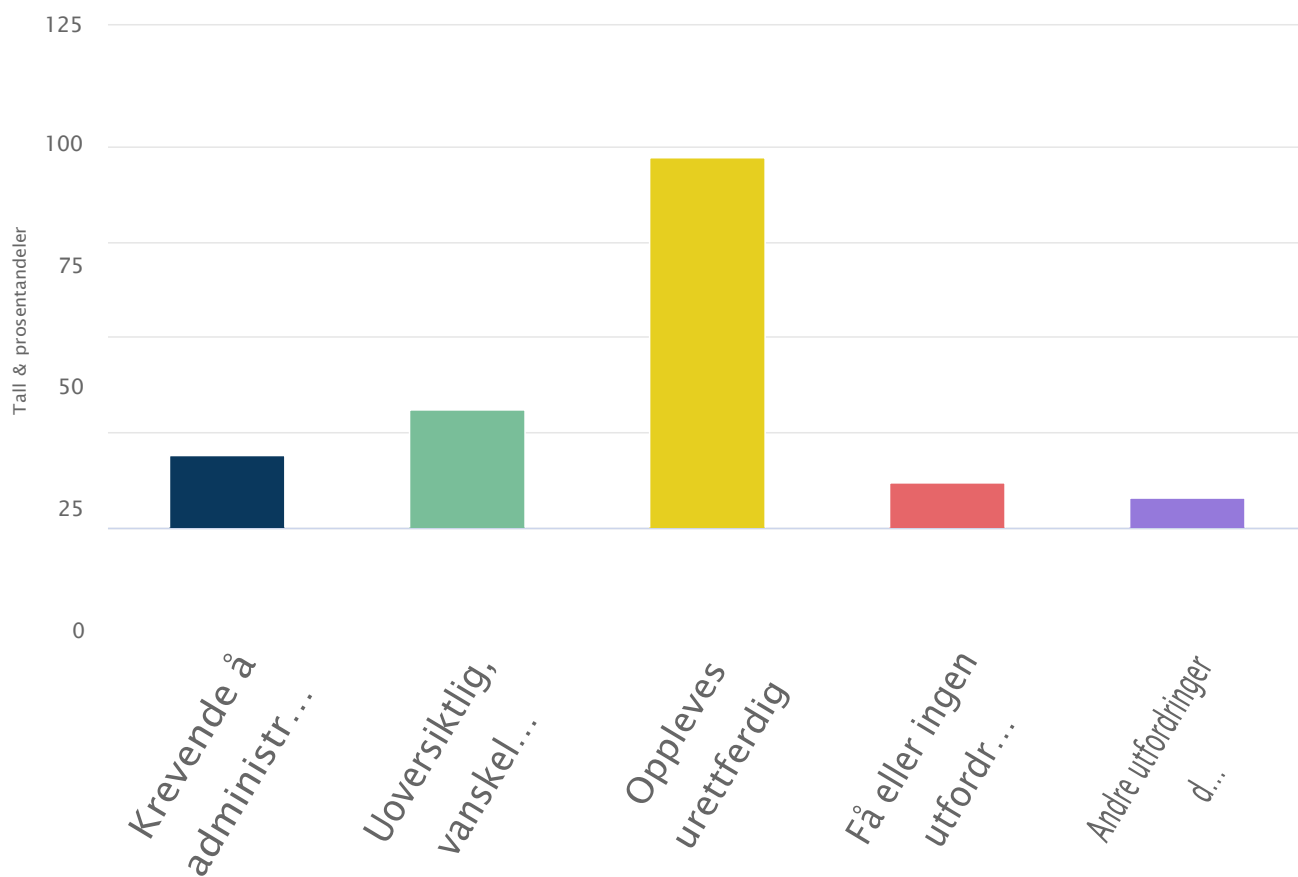
Utfordrende i staben som helhet. Ikke utfordrende for Fellesråd /Kirkeverge når vi administrere vårt og rDnk administrere sitt.	2021-10-27 09:25:22	Generell lenke
Må ikke være helt identisk. Men viktig med noenlunde likhet	2021-10-27 08:45:47	Generell lenke
Ja, men i varierende grad! Det bør likevel være et mål om felles satser.	2021-10-27 13:56:30	Generell lenke
F eks på leir: det kjennes ubehagelig at kateket og prest får ulik godgjørelse/tillegg.	2021-10-25 10:02:34	Generell lenke

Det er vanskelig å begrunne at det skal være ulik tilleggslønn på samme tid for ansatte i samme trossamfunn. Dette skaper misnøye og uryddige forutsetninger for arbeidstidsorganisering.	2021-10-25 13:50:48	Generell lenke
Mener at dette er problematisk, men opplever det ikke egentlig som utfordrende i dag.	2021-10-25 13:11:41	Generell lenke
I samarbeid med f.eks de i FR-linja kommer dette tydelig frem på flere måter. Vi har ulike helgetillegg, og ulike systemer for leir og timeregistrering/avspasering/hviletid. I all hovedsak virker rDnks satser mer fordelaktige, og det kan oppleves både urettferdig og utfordrende i samarbeidsrelasjoner på tvers av linjene.	2021-10-25 20:42:12	Generell lenke
Våre medlemmer i drift ligger under.	2021-11-02 08:08:01	Generell lenke
Har ikke fått reaksjoner, men synes det bør være like satser	2021-10-25 11:25:27	Generell lenke
Lite innblikk i kvarandres tilleggssatsar	2021-10-27 09:49:06	Generell lenke
Jeg tenker det er viktig å ha lik avlønning på tilleggslønn	2021-10-26 18:58:07	Generell lenke
Det snakkes sjelden om lønn i fellesskapet	2021-10-25 10:22:37	Generell lenke
Forpliktelser og oppgaveløsning krever felles innsats og ulik kompetanse. Nærværet må ikke være avhengig av stillingstittel.	2021-10-25 14:16:48	Generell lenke
På bispedømmekontoret har me ikkje mottatt signal frå presteskapet på at dette er eit problem.	2021-10-25 14:04:50	Generell lenke
har aldri diskutert det med andre enn fellesrådsansatte	2021-11-01 15:20:32	Generell lenke
Det har aldri vært noe tema i vår organisasjon.	2021-11-02 08:47:25	Generell lenke
Dette har ikke vært et tema hos oss.	2021-10-29 14:24:46	Generell lenke
Dei veit ikkje om det	2021-10-30 02:55:58	Generell lenke

Eg har ikkje fått tilbakemeldingar frå andre tilsette om dette. Men i prinsippet meiner eg at dette sjølv sagt bør vere likt	2021-10-26 20:53:03	Generell lenke
Nei, men det bør vera eit system, ev ulike satsar må ikkje ha med om ein er tilsett i FR eller RSDNK	2021-10-26 15:00:02	Generell lenke
Jeg har ikke registrert noe, eller hørt noe om at folk synes dette er urettferdig eller utfordrende.	2021-10-28 13:14:14	Generell lenke

Hva er utfordrende med dagens ordning? (flere valg mulig)

Side 3 - Spørsmål 1



Krevende å administrere	19 (16%)
Uoversiktlig, vanskelig å velge rett tillegg	31 (26%)
Oppleves urettferdig	97 (82%)
Få eller ingen utfordringer slik jeg ser det	12 (10%)
Andre utfordringer du ser?	8 (7%)
Svar	119

Andre utfordringer du ser?

Side 3 - Spørsmål

SVAR	SENDT DEN	FRA
Se kommentar forrige spørsmål	2021-10-25 09:13:14	Generell lenke
Tilleggslønnen bør i utgangspunktet være den samme for likt arbeid. Siden de totale lønnskostnadene ikke skal øke virker det som om en ønsker å kutte i prestenes tillegg. Dette bør være helt uaktuelt for presteforeningen å være med på. For mange utgjør tilleggene en viktig del av lønnen, siden det tross alt er vi som jobber i samtlige høytider og helger.	2021-10-25 13:25:05	Generell lenke
Tilleggene meldes inn på bakgrunn av forrige års registreringer og justeres dersom det er planlagt annet arbeid/arbeidstid. Det er sjeldent at tillegg justeres ilt året, selv om arbeidsplan justeres. For å få disse så riktige som mulig kunne størrelsene på tilleggene fulgt planperioden (dersom dette fyller kravet for at de skal være pensjonsgivende)	2021-10-25 10:19:58	Generell lenke
Skaper splid og tildels misunnelse mellom rDNK-ansatte og FR-ansatte	2021-10-25 10:11:41	Generell lenke
Det er fint å få tilleggene som faste tillegg - gir pensjonspoeng, men utfordrene å finne rett mengde. Enklest å administrere faktisk medgått tid av ulikt slag.	2021-11-01 15:41:42	Generell lenke
Synligheten	2021-11-01 18:54:18	Generell lenke
Kan skape misforståelser og forvirring.	2021-10-25 18:46:34	Generell lenke
Det enkleste administrativt er å foreta gjennomsnittsberegning av tilleggene, men når det er gjort er det lett å glemme å endre, særlig dersom en endring er ufordelaktig for den ansatte.	2021-10-27 13:56:30	Generell lenke

Hva fungerer best med tilleggslønnssystemet?

Side 4 - Spørsmål

SVAR	SENDT DEN	FRA
At vi før etter hvor mye vi jobber på ubekveme tidspunkt, kveld, leir, mm	2021-10-25 20:29:43	Generell lenke
Ingen kommentar	2021-10-26 08:34:08	Generell lenke
At man får uttelling for arbeid på tidspunkt som oppleves som ugunstige å arbeide på. Selv om arbeid på kveld, helg og høytid er en del av det å jobbe i kirken så kommer man ikke bort fra at dette er ugunstig i forhold til når familien har fri, og når andre aktiviteter i samfunnet er lagt opp til at man har fri. Dette må kompenseres på en måte som oppleves tilstrekkelig gjennom et helt yrkesliv. Arbeid på helger og høytider er sammenliknet med andre yrker nokså kortvarig, det er som regel snakk om mindre enn en hel arbeidsdag. Dette betyr at helgen som sammenhengende fri er "ødelagt", også som familietid (reise bort, delta på turneringer med barn mm), og at kompensasjonen er relativt lav.	2021-10-25 13:12:28	Generell lenke
Godtgjøring tilpasset den enkeltes ubekvemme arbeidstid.	2021-10-27 17:29:28	Generell lenke
??	2021-10-26 16:30:21	Generell lenke
At det gis en kompensasjon for arbeid på kveld og i helger.	2021-10-31 14:44:47	Generell lenke
Får løn ut frå arbeidstid og kveld, helg, laur/søndagstillegg.	2021-11-03 21:32:31	Generell lenke
Oversiktlig oversikt hva som er tilleggene	2021-11-01 15:27:30	Generell lenke
Vet ikke, er for fersk til å ha erfaring med det.	2021-10-29 14:29:11	Generell lenke
At de som jobber på kveld og helg får godtgjørelse for dette	2021-10-29 13:38:30	Generell lenke
Gir kompensasjon for belastende oppgaver og arbeidstider. Gjør det mer attraktivt å løse slike oppgaver.	2021-10-28 10:10:27	Generell lenke
Det beste med tilleggslønssystemet er at det finnes, slik at det er mulig å få tilleggslønn for kveld, natt, helg, høytid, leir og overtid	2021-10-25 08:15:31	Generell lenke
Der det praktiserer fleksibelt, slik at arbeidstaker har rom for å planlegge større arrangement i visshet om at arbeidsgiver betaler det timene koster, fungerer dette godt.	2021-10-25 10:58:09	Generell lenke
høve til å løne arbeid utanom vanleg	2021-10-26 09:06:49	Generell lenke
Regnskap har oversikt	2021-10-27 14:42:16	Generell lenke
Kompensere for økt ansvar.	2021-10-26 11:20:19	Generell lenke

Det er viktig at man får faktisk uttelling for den ekstra belastningen det er med kvelds- og helgejobbing.	2021-10-26 14:25:17	Generell lenke
Rdnk har fremdeles en vei å gå i det å legge til rette for bruk av overtid som betaling for både reell overtid og enkelt tjenester .	2021-10-30 22:10:45	Generell lenke

At det er timebasert etter faktisk medgått tid. Det er for lite arbeid som utføres helg og kveld.	2021-10-27 13:50:07	Generell lenke
gjennomsnittsberegning	2021-10-29 14:25:19	Generell lenke
Opplevelsen av å bli verdsatt av arbeidsgiver for at jeg går på jobb til ugunstige tider. Det er også forutsigbart og rettferdig	2021-10-25 09:22:00	Generell lenke
Det beste er at den er forutsigbar, er pensjonsgivende, og adekvat overfor merbelastningen det er å jobbe på de røde dagene og sent om kvelden. Når man jobber slik som kirken legger opp til. bør ikke de ansatte bare få en symbolsk kompensasjon, men reell lønn for jobben.	2021-10-25 08:24:58	Generell lenke
forutsigbart, pensjonsgivende, jevnlig evaluering/justering	2021-10-25 12:26:25	Generell lenke
Likt for alle ift lønn.	2021-10-25 12:24:09	Generell lenke
Det er ryddig og rettferdig.	2021-10-25 12:04:38	Generell lenke
Det har eg for lite kompetanse til å gje eit godt svar på.	2021-10-25 22:20:14	Generell lenke
det er faste tillegg som utbetales hver mnd. og ved faktisk arbeidede timer på høytidsdager.	2021-10-26 10:10:29	Generell lenke
Vet ikke	2021-11-03 11:04:48	Generell lenke
Det vet jeg ikke	2021-10-29 19:58:51	Generell lenke
HELLIGDAGSTILLEGGET: At vi «belønnes» skikkelig for å arbeide på tider de aller fleste andre arbeidstakere har fri. KVELDS/NATT/HELGETILLEGGET: At dette justeres i forhold til hvor mye vi arbeider ubekvem arbeidstid. Dette medfører mer ubekvem arbeidstid = mer tillegg, rettferdighetsprinsipp.	2021-10-25 10:38:34	Generell lenke
Det gir en rimelig kompensasjon for arbeid på ukurante tidspunkt	2021-10-25 11:03:08	Generell lenke
Det gir en rimelig kompensasjon for ukurant arbeidstid.	2021-10-25 09:30:00	Generell lenke
Greit og tydeleg kva den enkelte skal ha.	2021-10-25 11:29:32	Generell lenke
Det er bra at dei tilsett får auka løn ved ubekvem arbeidstid, slik som helge - kvelds og høgtidsarbeid er.	2021-10-25 12:07:01	Generell lenke

Vet ikke hva som fungerer "best", men så lenge det er tariff-festet og det er timesatser så er det for så vidt greit slik det er....	2021-10-26 08:52:10	Generell lenke
Føre timelister	2021-10-28 10:59:30	Generell lenke
Du får tilleggene fast hver måned uten å måtte rapportere deg ihjel	2021-10-28 10:20:15	Generell lenke

Belastningen med ubekvem arbeidstid og overtid blir godtgjort, og det gir en opplevelse av å være verdsatt.	2021-10-29 13:28:20	Generell lenke
Det er flere ganger tatt opp med de som har tilleggslønn om tilleggene kan omgjøres til faste tillegg. Grunnen til at jeg som leder har tatt opp dette, er at da vil tilleggene bli med i grunnlaget for pensjonen. I staben er det forskjellig syn på dette, derfor fortsetter det som idag. Kan det være ulik praksis for tilsette, eller må alle ha samme system?	2021-10-26 09:20:45	Generell lenke
ubekvemarbeidstid	2021-10-26 07:57:28	Generell lenke
Det legges inn og utbetales tillegg for den faktiske arbeidstiden.	2021-10-26 08:08:42	Generell lenke
Ingen hos oss har gitt uttrykk for noe annet enn at tilleggslønssystemet er helt greit.	2021-10-25 11:56:04	Generell lenke
Ingen kommentar	2021-10-25 12:13:15	Generell lenke
Det sørger for å lønne kvelds og helgearbeid	2021-10-26 09:14:58	Generell lenke
Alt fungerer bra hos oss.	2021-10-26 08:22:38	Generell lenke
Vi har gjennomsnittsberegning og fast månedlig utbetaling av tillegget. Det skaper forutsigbarhet og enkelhet mtp timeføring og utbetaling og det gir effekt mtp beregning av pensjonsgrunnlag. Det siste har vært viktig for våre ansatte.	2021-10-27 09:33:32	Generell lenke
Det er så mye, at vi får det fast utbetalt. Hvilket er positivt i forhold til pensjonsberegning	2021-10-29 15:04:50	Generell lenke
Vi ser ikke noe til noe tilleggslønn. Bare ekstra på helligdagene som er lovpålagt	2021-11-01 19:50:53	Generell lenke
Lite administrasjon der det er gjennomsnittrekna. Fornøgdte tilsette	2021-10-31 10:48:37	Generell lenke
At det gir ein viss kompensasjon for ubekvem arbeidstid.	2021-10-29 14:07:44	Generell lenke
At det er konkret og honorerer faktisk arbeidet helg/høytid/natt.	2021-10-25 11:39:29	Generell lenke
At det er rettferdig ift antall timer jobbet på kveld/helg	2021-10-25 10:03:42	Generell lenke
Enkelt og oversiktlig.	2021-10-25 14:45:07	Generell lenke
Det er jo at man får kompensasjon for arbeid på ettermiddag/ kveld og helg.	2021-10-26 10:23:30	Generell lenke
Vet ikke	2021-10-27 08:10:42	Generell lenke
Ekstra lønn når mengden an kirkelige handlinger blir større enn det man beregnet mange år siden når prestestillingene ble beregnet	2021-10-28 15:08:32	Generell lenke

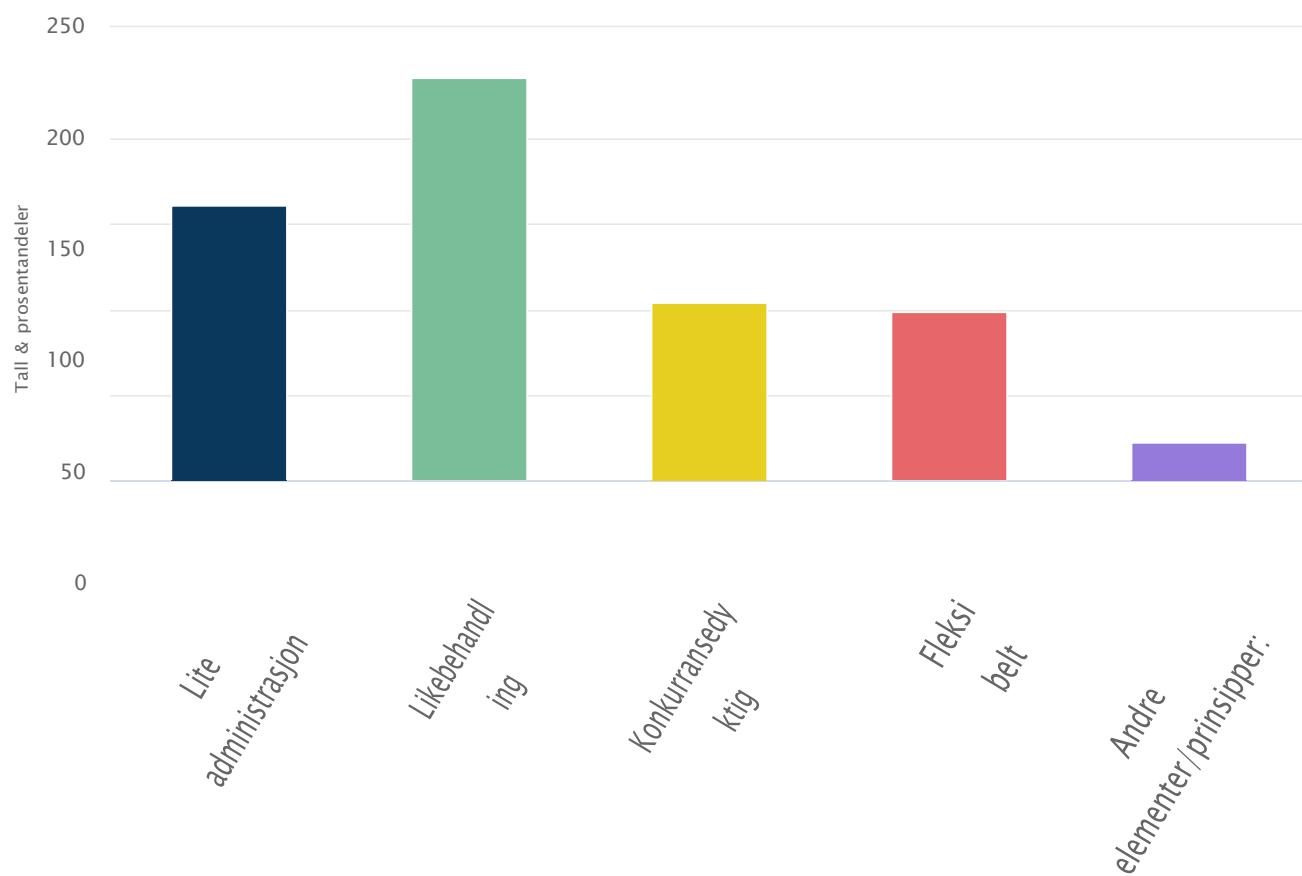
Det er greit å få tillegg for ubekvem arbeidstid, som en anerkjennelse for at det er krevende i lengden å jobbe ofte når andre har fri.	2021-11-01 15:41:42	Generell lenke
Vet ikke	2021-11-01 16:03:34	Generell lenke
Forutsigbart	2021-11-01 16:19:29	Generell lenke
Vet ikke	2021-10-29 17:15:13	Generell lenke
At det er en enkelt måte å kompensere for ugunstig arbeidstid, og arbeid på tider hvor man ellers ville vært med familie og venner. Særlig er det viktig at å jobbe i kirka ikke går utover familien mer enn nødvendig. Dette for å ivareta ansatte, rekruttere og beholde!	2021-10-29 13:44:31	Generell lenke
Ingen kommentarar	2021-10-29 15:00:45	Generell lenke
Vi har gjennomsnittsberegnet tilleggslønna i løpet av året. Oppgjør med evt. etterbetaling og justering fortas hver januar. Godt og enkelt for alle parter	2021-10-25 11:23:10	Generell lenke
At det kan omregnes til fast månedlig tillegg	2021-10-25 12:27:02	Generell lenke
At tilleggslønn utbetales som et fast tillegg	2021-10-25 10:01:01	Generell lenke
Synliggjøring	2021-10-25 12:47:47	Generell lenke
Tilsette si oppleving av å bli verdsatt for å jobbe helg og kveld	2021-10-26 16:40:27	Generell lenke
Pensjonsgivende	2021-10-27 00:07:27	Generell lenke
Vet ikke	2021-10-26 12:43:33	Generell lenke
At arbeid arbeid på kveld og i helger blir godtgjort ekstra	2021-10-26 08:37:24	Generell lenke
At tilleggslønna blir pensjonsgivende	2021-10-28 10:12:10	Generell lenke
Enkelt system med framforhandla avtaler. Tilleggslønn er også pensjonsgjevande.	2021-10-26 13:46:59	Generell lenke
Det å faktisk ha tilleggslønssystem	2021-10-26 12:23:21	Generell lenke
At det blir synliggjort at det jobbes mye helg og kveld i kirken, og at det ved å gi tilleggslønn for dette blir anerkjent at dette er en ekstrabelasting for ansatte, og dermed utløser tilleggslønn.	2021-10-26 10:42:55	Generell lenke
Faste satser	2021-10-28 09:09:06	Generell lenke

Ingenting. Vi får ikke tillegg for det vi faktisk jobber. At gir noe overhodet er jo bra	2021-10-27 08:45:47	Generell lenke
Gir en kompensasjon for ulempe	2021-10-28 15:43:22	Generell lenke
At kvelds-, natt- og helgearbeid kompenseres.	2021-10-25 10:12:05	Generell lenke
Man får litt ekstra betalt for oppmøte utenfor "vanlig" arbeidstid.	2021-10-25 11:45:15	Generell lenke

Den ansatte får betalt for de timene som utløser tillegg.	2021-10-25 13:18:43	Generell lenke
rettferdig	2021-10-29 13:38:44	Generell lenke
Arbeidstaker og arbeidsgiver er stort sett enig om avlønning, og arbeidstaker er fornøyd med utmåling av tilleggslønn.	2021-10-29 12:51:43	Generell lenke
Kirketjenere og kontor har faste tillegg. Ved opprydding i tillegg, og ved innføring av TID, må vi se på tilleggslønn over tid for å få en bedre oversikt. Disse tre er fornøyd med denne ordningen.	2021-10-25 11:22:06	Generell lenke
Fleksibiliteten. Det å kunne tiltrekke seg arbeidskraft. Det å kunne belønne tilleggs utdanning, eller ekstra ansvar er bra!	2021-10-25 13:17:47	Generell lenke
Har vi tilleggslønssystem?	2021-10-25 10:22:37	Generell lenke
Motiverende	2021-10-25 12:22:55	Generell lenke
kvelds, helg og høytidstillegg	2021-10-25 14:29:33	Generell lenke
At det er faste satser som kan legges inn i lønssystemet fordelt på månedene i året, så vi slipper å få så mange krav om variable tillegg utenom lønnskjøringen.	2021-10-25 13:02:19	Generell lenke
At tilleggslønna er pensjonsgivande gjennom å bli utbetalt med eit fast månedleg beløp.	2021-10-25 14:04:50	Generell lenke
At det ligger inne som gjennomsnittsberegning og får det utbetalt hver måned	2021-11-01 15:20:32	Generell lenke
Gjør det enklere å få ansatte til å ta arbeidsoppgaver knyttet til kveld og helg. Er en viktig synliggjøring av betydningen av dette, og at det verdsettes fra arbeidsgiver.	2021-10-29 14:24:46	Generell lenke
Usikker, vet ikke	2021-10-28 13:14:14	Generell lenke

Hva er viktige elementer/ prinsipper i et fremtidig tilleggslønssystem? (flere valg mulig)

Side 5 - Spørsmål 1



Lite administrasjon	161 (56%)
Likebehandling	236 (81%)
Konkurransedyktig	104 (36%)
Fleksibelt	99 (34%)
Andre elementer/prinsipper:	22 (8%)
Svar	290

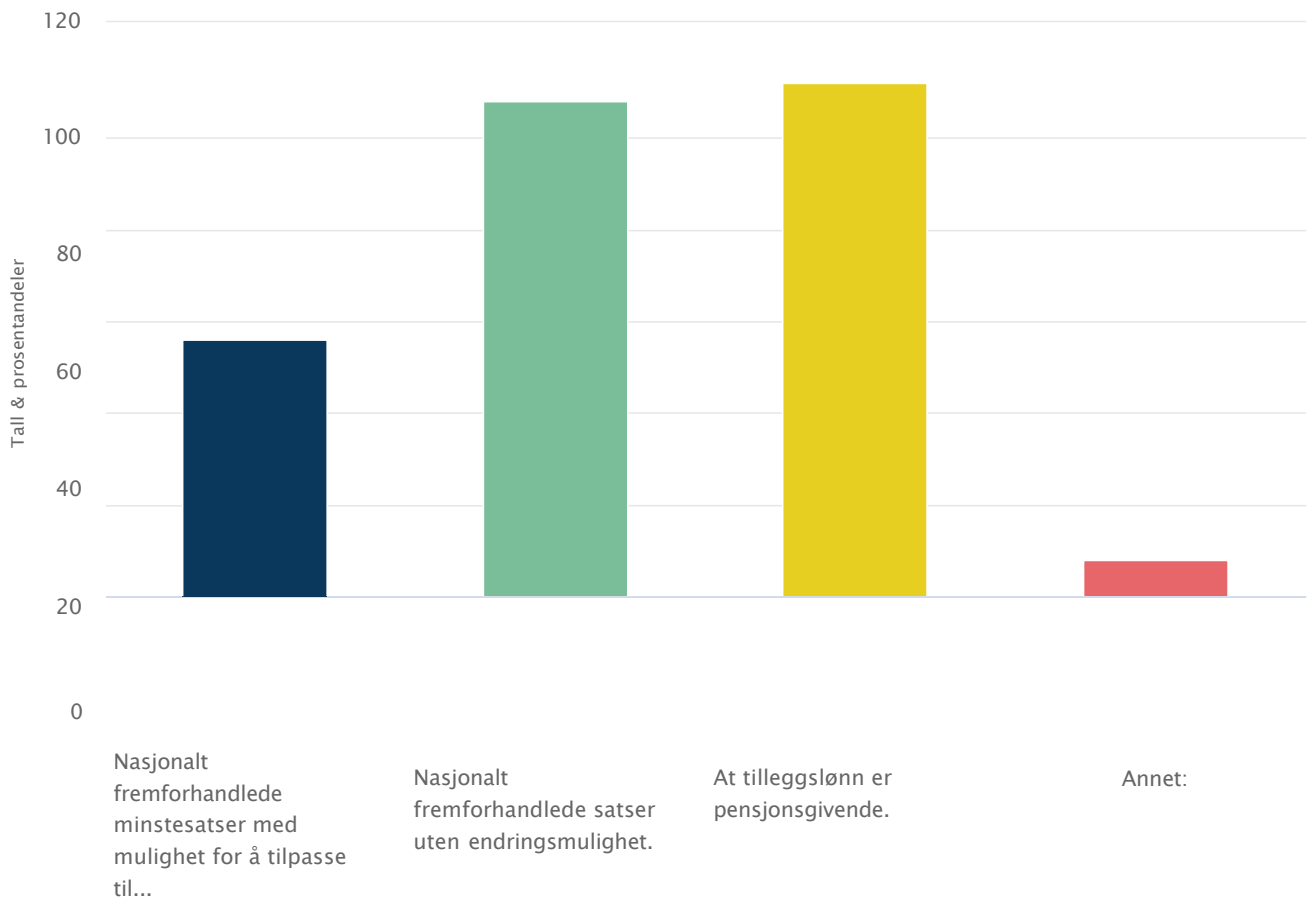
Andre elementer/prinsipper:

SVAR	SENDT DEN	FRA
Må kompensere for at mange prester jobber mange helger (ofte enn 2. hver helg) og mange høytider.	2021-10-25 13:12:28	Generell lenke
Mest mulig likt i ei solid grunnlønn for alle, færrest mulig tillegg og lokale forhandlinger.	2021-10-28 10:30:55	Generell lenke
Med likebehandling mener jeg ikke at det skal være likt, men rettferdig.	2021-10-29 14:29:11	Generell lenke
Tillit til ansattes rapportering om grunnlag for tilleggslønn.	2021-10-25 08:15:31	Generell lenke
en bør også se til kommunene slik at lønnsatsene våre ligger nærmere det som er i kommunene, med tilsvarende utdanning, erfaring osv	2021-10-26 08:47:58	Generell lenke
At den ansatte kjenner at det gir uttelling og anerkjennelse å bruke helger og kvelder til jobb.	2021-10-26 14:25:17	Generell lenke
Det er en viss forskjell på om det pålegges mye arbeid som utløser tilleggslønn, eller om det forekommer unntaksvis. En kirketjener, kantor og prest har som regel faste og forutsigbare arbeidstider på helge- og høytidsdager. En sekretær eller andre kan ha mer unntaksvise tjenester kveld og helg, og systemet kan godt difrensiere mellom disse.	2021-10-25 08:24:58	Generell lenke
Det er viktig at verktøyet for planlegging og registrering er lett tilgjengelig, enkelt å forstå og oppleves å være nyttig, at det vises på lønna.	2021-10-25 10:38:34	Generell lenke
Dersom vi i framtida skal ha ein arbeidsgjevar, er det naudsynt å rydde opp i slike forskjellar.	2021-10-25 12:07:01	Generell lenke
Enkelt å forstå og konkurransedyktig med andre sektorer med variabel arbeidstid.	2021-10-25 12:41:02	Generell lenke
Bedre system for at tilleggslønn blir lagt inn som pensjonsgivende.	2021-10-26 08:08:42	Generell lenke
Det må tas hensyn til den kirkelige virksomheten, SÆRLIG det fellesskapsbyggende og gudstjenestefremmende. Ordningene må ikke bli så dyre at arbeidsgiver "prioriterer dem bort"	2021-10-25 10:11:41	Generell lenke
At det er lett å forstå og at arbeidstakerne merker at de får tilleggene når de har jobbet på ugunstige tidspunkt	2021-10-28 14:33:27	Generell lenke
.	2021-10-29 17:15:13	Generell lenke
Riktigheten av tilleggslønn må tilpasses at det er nødvendig ut fra arbeidsplan - forskjøvet dag, delt dag, overtid	2021-10-29 14:26:23	Generell lenke
oversiktighet og lettere å tolke redlementet	2021-10-25 12:26:13	Generell lenke
At det man faktisk gjør blir lønnet. I dag er dette systemet så fragmentert og uoversiktlig at ingen klarer å forklare hvordan det egentlig virker. Det er svært demotiverende!	2021-10-28 10:12:10	Generell lenke

At ubekvem arbeidstid faktisk gir uttelling på lønna.	2021-10-26 10:42:55	Generell lenke
Lønn for det du faktisk jobber. Kan avspasere.	2021-10-27 08:45:47	Generell lenke
Gir en hod kompensasjon for ulempe	2021-10-28 15:43:22	Generell lenke
Det enkleste og mest rettferdige er å gi tillegg etterskuddsvis, om det skal være noe poeng. Ordningen med å gjennomsnittsberegne er for komplisert og tilfeldig.	2021-10-25 10:02:34	Generell lenke
Tar på alvor at det er er ubekvem arbeidstid, og da gode nok tillegg	2021-10-25 20:42:12	Generell lenke

Hva er viktigst for deg og dine ansatte/medlemmer i et nytt felles tilleggslønssystem?

Side 6 - Spørsmål 1



Nasjonalt fremforhandlede minstesatser med mulighet for å tilpasse til økte satser lokalt.

56 (20%)

Nasjonalt fremforhandlede satser uten endringsmulighet.	108 (38%)
At tilleggslønn er pensjonsgivende.	112 (39%)
Annet:	8 (3%)
Svar	284

SVAR	SENDT DEN	FRA
At også arbeidstiden er likt regulert mellom de ansatte. Dvs. at alle får 20 % ubunden og mer lik praksis.	2021-10-28 10:30:55	Generell lenke
Det er viktig med pensjonsgivende lønn - så langt det rekker. Det er uheldig om enkelte (FR/BDR) driver tilleggslønnen opp, mens andre blir stående på en minstesats. Det er ikke mindre belastende å jobbe på helligdager noen steder i landet. En legitim difrensiering er å gi en prosentsats av lønnen (som prester i rDnk har)	2021-10-25 08:24:58	Generell lenke
Så lenge vi ikke er tilsatt i samme rettssubjekt så er det uhørt om satsene bare fremforhandles nasjonalt uten forhandlingsmulighet lokalt. Nasjonale satser bør være anbefalte satser. Ved en eventuell organisering i prostifellesråd må vi ikke ende opp med 100 ulike ordninger. Alle må tilsettes i samme rettssubjekt.	2021-10-25 10:11:41	Generell lenke
Prioritet 1 er at tilleggslønnen er pensjonsgivende. Nr. 2 er fremforhandlede satser som ikke bidrar til økte forskjeller arbeidstagerer imellom, derfor bør det ikke være lokale tilpasninger av satsene.	2021-10-26 10:23:30	Generell lenke
Evt rekrutteringsfremmende	2021-10-27 08:45:47	Generell lenke
At kompensasjonen oppleves rimelig i forhold til belastningen med arbeidstid på kveld og i helgene, sammenliknet med tilsvarende ordninger ellers i samfunnet.	2021-10-25 13:50:48	Generell lenke
Tilnærmet felles praksis i forhold til håndtering	2021-10-25 13:11:41	Generell lenke
At det blir enklast mulig å administrere	2021-10-25 08:20:33	Generell lenke

Hvilke nye modeller/ systemer ser du for deg kan være den beste innretningen for et nytt felles tilleggslønnssystem?

Side 7 - Spørsmål 1

<p>Arbeid hele helgen er i dag svært komplisert arbeidstids- og lønnsmessig, samtidig som dette kanskje er noe av det viktigste arbeidet kirken bidrar med - opplevelseriike helgesamlinger.</p> <p>Det er synd at arbeid helg og kveld oppleves så belastende for mange ansatte. Jeg tror dessverre ikke det hjelper med mer betaling, det er ønsket om å ha fri når "alle andre har fri" som er ødeleggende for gleden ved å utføre arbeid også helg og kveld.</p>	2021-10-27 13:50:07	Generell lenke
<p>Ein kan sjå til dei som har turnusjobbing, industri/helsearbeiderar, og prøve å få det på limje med desse.</p>	2021-10-28 11:53:53	Generell lenke
<p>Nå synes jeg de sentrale organer planlegger vel langt frem</p>	2021-10-29 14:25:19	Generell lenke
<p>Jeg syns dagens system er godt, men takstene må gjerne oppjusteres til et adekvat nivå.</p> <p>For at det skal være rettferdig kan det gjerne brukes % på tilleggslønn i stede for kronebeløp.</p> <p>Jeg syns systemet vi har i rDnk er veldig godt nå</p>	2021-10-25 09:22:00	Generell lenke
<p>Det er uheldig at prester har 200% tillegg på helligdager, mens i fellesrådet er det 133%. Alle i kirken bør får skikkelig kompensert, på samme måte.</p> <p>Kirkerådet (rDnk) kan være normgivende her, og løfte de andre gruppene i kirken som jobber mye på ubekveme tidene.</p>	2021-10-25 08:24:58	Generell lenke
<p>Avskaff tilleggslønn. Legg all lønn inn i fastlønn. Belastning på kveld/ helg er ganske konstant i ulike stillinger. En kunne heller ta en gjennomgang hvert 5. år eller noe sånt for å vurdere om belastningen kveld/ helg har endret seg. Per i dag er det mye administrasjon og kontroll for få kroner.</p>	2021-10-25 10:18:03	Generell lenke
<p>Jeg mener den innretning som KA har forfektet de siste årene er en svært god løsning på dette.</p>	2021-10-25 12:26:25	Generell lenke
<p>ubekvemstillegg med utgangspunkt i aktuell lønn.</p> <p>Forutsigbarhet og tydelige beskrivelser av hva som utgjør forskjellen på tilleggene (når det slår inn, klokkeslett/dag, normal justering knyttet til lønnsutvikling.</p>	2021-10-25 12:24:09	Generell lenke
<p>ingen kommentar</p>	2021-10-25 12:04:38	Generell lenke
<p>At det var ei avklart forventning om kor mange kveldar ei gitt stilling kunne ha i løpet av eit halvår. Så kunne den tilsette frimodig delta på x antal kveldsarrangement, møter og midnattsmesse i løpet av halvåret, føre kveldstid på dette, og heile tida vite at ein bevega seg innanfor dei rammene som er forventa. Skulle det visa seg at ein sprenger rammene for kveldsarbeid, vil leiar kunne påpeike dette og rettlege om å omprioritere slik at tidsbruk vert lagt utanom kveld.</p>	2021-10-25 22:20:14	Generell lenke
<p>Vet ikke</p>	2021-11-03 11:04:48	Generell lenke
<p>Det vet jeg ikke</p>	2021-10-29 19:58:51	Generell lenke
<p>Opplever at satsene vi i rDNK har er tilpasset «kostnaden» av å jobbe ubekvem arbeidstid. Satsene for høytidstillegg MÅ opprettholdes. Jeg tenker det vil være viktig at et nytt system tar høyde for at presters ubekvemme arbeidstid er forskjellig og bør kunne avpasses etter mengde.</p>	2021-10-25 10:38:34	Generell lenke

En "harmonisering" som partene ble enige om, må innebære å finne et fornuftig mellomnivå for satsene. Innretningen må være konkurransedyktig og stå i rimelig forhold til ulempene.	2021-10-25 11:03:08	Generell lenke
Felles satser på tillegg. Felles plattform og felles system for planlegging og føring av timer/tillegg.	2021-10-25 10:19:58	Generell lenke
At prester ble ansatt i fellesråd - det ville ha løst veldig mange utfordringer knyttet til felles tillegsslønssystem	2021-10-25 11:41:17	Generell lenke
Det vet jeg ikke	2021-10-28 10:20:15	Generell lenke
Faste tillegg, men da kan det bli en utfordring å sette beløpet for den enkelte. (gjennomsnitt for noen av de siste år)	2021-10-26 09:20:45	Generell lenke
Vet ikke	2021-10-25 11:56:04	Generell lenke
At man ser på antall års utdanning og arbeid kveld og helg	2021-10-26 09:14:58	Generell lenke
Det vet jeg ikke.	2021-11-01 19:50:53	Generell lenke
Vet ikke	2021-10-29 13:49:35	Generell lenke
Det veit eg ikkje	2021-10-29 14:07:44	Generell lenke
En må kategorisere noe etter hvilke yrkesgrupper som av nødvendighet må arbeide kveld/helg og noen ganger på leir etc.	2021-10-25 10:11:41	Generell lenke
Alle lønnes som de ansatte i rDNK	2021-10-25 08:43:48	Generell lenke
%-tillegg for arbeid kveld/helg	2021-10-25 10:03:42	Generell lenke
Det bør fungere slik prestene har det i dag.	2021-10-26 10:23:30	Generell lenke
Grundig prosess mellom prost og ansatte for å begrunne behovet for ekstraarbeid	2021-10-28 15:08:32	Generell lenke
Skal årlig tillegg fordeles likt over året, må det bygge på reelle tall. Kanskje mest riktig å ta medbrukt tid og få det som pensjonsgivende selv om det er ulikt gjennom året.	2021-11-01 15:41:42	Generell lenke
Likt arbeid, lik lønn uavhengig av kjønn	2021-11-01 16:03:34	Generell lenke
Likheter	2021-11-01 16:19:29	Generell lenke
Vanskelig å svare på	2021-10-29 17:15:13	Generell lenke

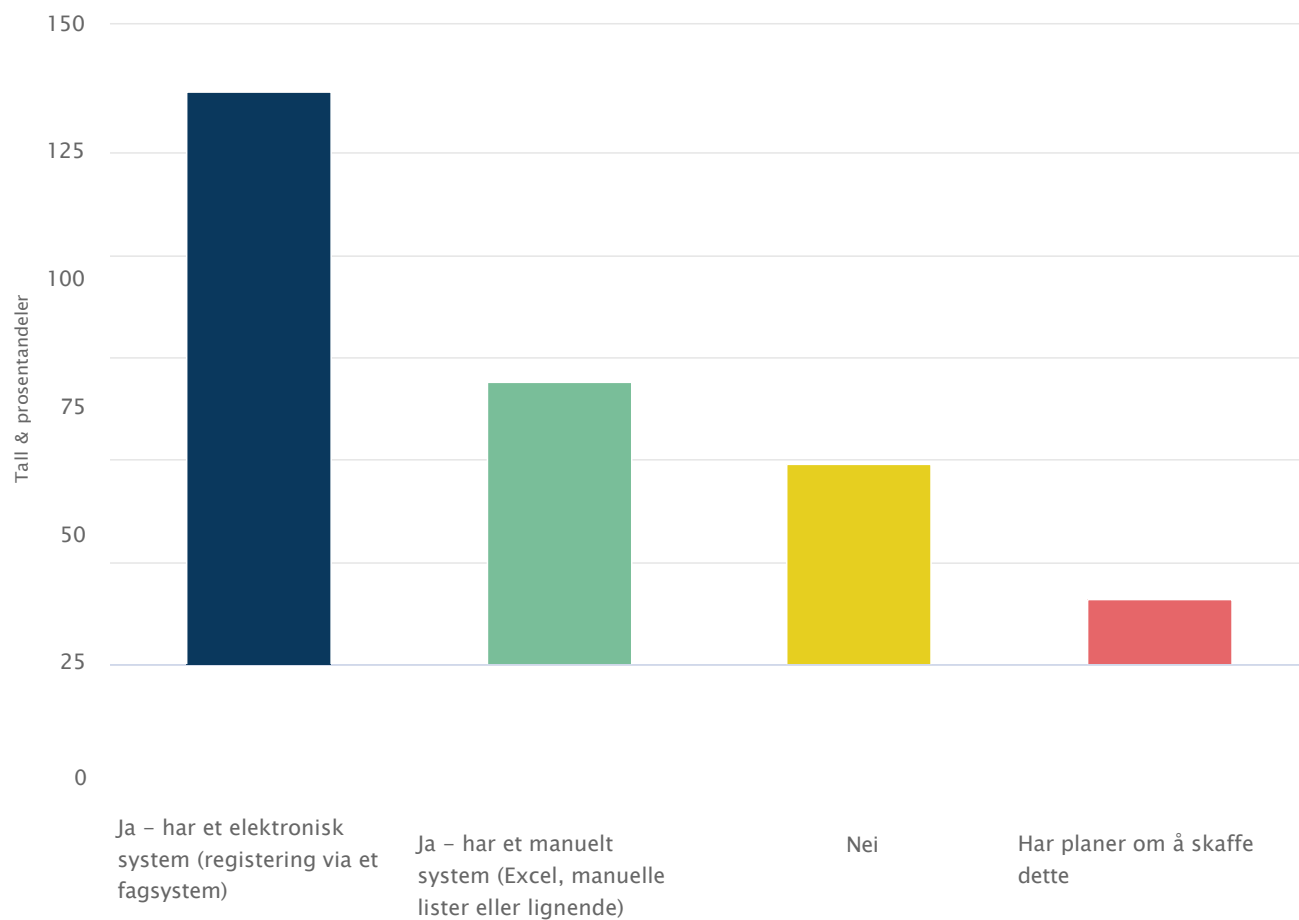
Mest mulig av lønn inn som del av fast lønn og arbeidsplaner	2021-10-29 14:26:23	Generell lenke
Gjennom godt samarbeid med div. fagforeninger og KA så vil man finne det rette lønssystem.	2021-11-03 16:19:31	Generell lenke
At det ikke er opptil hvert fellesråd hvor mye eller hva en tjeneste helg er vært.	2021-10-30 14:43:35	Generell lenke
Jeg synes dagens modell i fellesrådslinja fungerer godt. Ellers ingen kommentar.	2021-10-29 13:44:31	Generell lenke
Nasjonale satser med mulighet for lokale tilpasninger.	2021-10-29 10:57:16	Generell lenke
Felles for alle og med så få variasjoner som mulig.	2021-10-29 13:45:36	Generell lenke
ingen kommentar	2021-10-29 15:00:45	Generell lenke
GJennomsnittberegning med fast beløp gjennom året.	2021-10-25 11:23:10	Generell lenke
Jeg har ikke tenkt noe annet enn at dagens system er helt greit. Satsen kveld er litt lav.	2021-10-25 12:27:02	Generell lenke
Vet ikke	2021-10-25 13:46:12	Generell lenke
1. Utbetaling av tillegg for helg/kveld som fast godtgjørelse beregnet ut fra normalarbeidsplan 2. Utbetaling av tillegg for høytidsdager som fast godtgjørelse. Nivå må være bærekraftig både personalt og økonomisk. Tilpasset at kirken normalt har aktivitet på høytidsdager.	2021-10-25 10:01:01	Generell lenke
usikker.	2021-10-25 11:31:38	Generell lenke
Faste tillegg beregnet av gjennomsnittlig arbeidstid på kvelder, helger, hellidgdager	2021-10-25 12:47:47	Generell lenke
En modell hvor man ikke trenger å forhandle for sin egen del, men som er fastsatt i lovverket.	2021-10-25 10:21:18	Generell lenke
Gir muligheter for lokale tillegg grunnet demografi.	2021-10-25 12:42:25	Generell lenke
Faste satser	2021-10-25 12:17:18	Generell lenke
	2021-10-25 19:50:46	Generell lenke
ingen bestemte ideer	2021-10-28 10:12:10	Generell lenke
Ingen forslag	2021-10-26 13:46:59	Generell lenke
Prosentsats av lønn basert på stillingskode, og at dette beregnes automatisk. Prosentsatser forhandles sentralt i lønnsoppgjør.	2021-10-26 12:23:21	Generell lenke

Opplever ikke at jeg har forutsetning for å svare på det.	2021-10-26 10:42:55	Generell lenke
Et system/ en modell som fremmer likestilling i satsene og som er enkel og forståelig å administrere	2021-10-26 17:33:47	Generell lenke
Vet ikke	2021-10-28 15:05:20	Generell lenke

<p>Mye kvelds-, natt- og helg/høytidsarbeid bør kompenseres godt. Satsene bør i utgangspunktet være like for alle, og da ikke lavere enn den høyeste satsen i dag. Dette er likevel, slik jeg ser det, noe problematisk, da noen yrkesgrupper har mye mer ugunstig arbeidstid enn andre, og dette bør gi grunnlag for høyere kompensering. Et forslag er å ta utgangspunkt i et gjennomsnitt pr. yrkesgruppe. Kompensasjon for høytid kommer i tillegg og etterskuddsbetales (slik som i dag).</p>	2021-10-25 10:12:05	Generell lenke
<p>Hvis det skal være tillegg: gjør dem reelle, og la dem innrapporteres på etterskudd. Hvis det skal være pensjonsgivende: kommuniser dette tydelig, gjør det som en del av lønnen, og kutt ut tillegg.</p>	2021-10-25 10:02:34	Generell lenke
Det som i dag brukes på bispedømmekontorene og i Kirkerådet.	2021-10-25 13:50:48	Generell lenke
Har ingen nye og innovative ideer, men opplever at prestenes systemer fungerer rimelig greit slik det er nå.	2021-10-25 20:42:12	Generell lenke
Har ikke noen bastant formening om det	2021-10-29 13:38:44	Generell lenke
Lik avlønning nasjonalt Pensjonsgivende	2021-10-29 12:51:43	Generell lenke
Jeg tenker at dagens fellestrådsmodell er en god modell	2021-10-29 13:40:37	Generell lenke
Aner ikke	2021-10-25 13:17:47	Generell lenke
Enkelt å forvalte og forstå.	2021-10-25 13:12:40	Generell lenke
Gode ordninger å administrere samt likhet	2021-10-26 18:58:07	Generell lenke
Registrere unntak, i stedet for alle timer/arbeidstid.	2021-10-25 12:22:55	Generell lenke
likebehandling og likeverd	2021-10-25 14:16:48	Generell lenke
Eg trur ikkje arbeidsplanen i TID er eit godt nok verktøy for utrekninga av tilleggslønn for neste år. I så fall trengst meir kunnskap om temaet hos både prostar og prestar.	2021-10-25 14:04:50	Generell lenke
Ingen kommentar	2021-10-29 14:24:46	Generell lenke

For å finne ut når den enkelte ansatte jobber må det være et system hos arbeidsgiver som registrerer dette. Har dere et slikt system i dag?

Side 8 - Spørsmål 1



Ja - har et elektronisk system (registrering via et fagsystem)	140 (51%)
Ja - har et manuelt system (Excel, manuelle lister eller lignende)	69 (25%)
Nei	49 (18%)
Har planer om å skaffe dette	16 (6%)
Svar	274

Vedlegg 4 Rapport fra partssammensatt utvalg om lønssystem kapittel 4

Lønnssystem kapittel 4

Rapport fra et partssammensatt utvalg på KA-sektoren

22. oktober 2020

Lønssystem kapittel 4

Rapport fra et partssammensatt utvalg på KA-sektoren

Innledning

I HTA-oppgjøret i 2018 nedsatte partene et partssammensatt utvalg for å vurdere ulike tema knyttet til lønssystemet i HTA kapittel 4.

Utvalget hadde følgende mandat:

«Lønssystem kapittel 4:

Det opprettes et partssammensatt utvalg som skal se på følgende temaer knyttet til HTA kapittel 4:

- 1. Lønnsgruppene 1555 Sokneprest, 0922 Kapellan og 1537 Prostiprest har i dag en tidsbegrenset lønnskompensasjon for bortfallet av boplikt. Partene skal se på denne ordningen, herunder vurdere muligheter og konsekvenser av en hel eller delvis videreføring av ordningen etter 2021. Dette kan gjøres for eksempel ved en fjerning av de laveste alternativene i nevnte stillingskoder.*
- 2. Vurdere konsekvenser av fjerning av merknaden til kapittel §§ 4.7 nr. 6, 5 og 6, slik at tilleggs lønnsbestemmelsene i HTA gjøres gjeldende også for ansatte omfattet av særavtale om arbeidstid for prester og lederavtale for proster.*
- 3. Vurdere en oppjustering av garantilønnen for de unormerte stillingene.*
- 4. Stillingskode 1465 Spesialprest – vurdere innplasseringen.*
- 5. Lønnsgruppe 1537 Prostiprest – vurdere eventuell utvidelse av ansiennitetsskalaen.*
- 6. Vurdere rammer for 0936 og 0937 Kateket, 1011 Førsteamanuensis, 1065 konsulent, 1069 Førstefullmektig, 1116 Spesialarbeider, 1126 Husholdsbestyrer, 1129 Renholdsbetjent, 1130 Renholder, 1198 Førstelektor og 1408 Førstekonsulent.*

Utvalget vurderer selv i hvilken grad det er nødvendig å innhente detaljerte lønnsopplysninger i forbindelse med arbeidet, og kan herunder vurdere å forespørre TBS-utvalget om å se nærmere på enkelte temaer.

Utvalget består av xxx. Utvalget skal levere rapport senest 01.02.2020.»

Utvalget har bestått av følgende personer:

Fra KA: Marianne Liaklev(leder), Ingrid B. Tenfjord, Mona C. Sjødal, Marianne T. Brekke (sekretær) og Jan Rune Fagermoen (Kirkerådet).

Fra fagforeningene: Kai Nygård (Fagforbundet), Kristian Mollestad (Presteforeningen), Kai Tangen (Delta)/Bjørn Are Sæther (Parat), Harald Skarsaune (KUFO)

Utvalget har hatt 3 møter. På grunn av situasjonen forårsaket av koronaepidemien ble ferdigstillingen av utvalgets arbeid forsinket og rapporten ble levert 21. oktober 2020.

Utvalgets arbeid og vurderinger:

Utvalget har fått innhentet lønnsopplysninger fra rettssubjektet Den norske kirke og har fått innhentet og utarbeidet ulike beregninger som følger som vedlegg til rapporten.

Til mandatets punkt nr 1

Mandatet pkt. nr. 1 lyder slik:

«1. Lønnsgruppene 1555 Sokneprest, 0922 Kapellan og 1537 Prostiprest har i dag en tidsbegrenset lønnskompensasjon for bortfallet av boplikt. Partene skal se på denne ordningen, herunder vurdere muligheter og konsekvenser av en hel eller delvis videreføring av ordningen etter 2021. Dette kan gjøres for eksempel ved en fjerning av de laveste alternativene i nevnte stillingskoder.»

Menighetsprester hadde tidligere plikt til å bo i den tjenestebolig som lå til den prestestillingen de hadde. Ordningen ble opphevet 1. september 2015, og det ble inngått en avtale mellom staten og de berørte fagforeningene om en lønnskompensasjon for bortfallet av ordningen. Avtalens regulering av lengden på kompensasjonen lyder slik: «I en overgangsperiode på 6 år tilstås prester ved fast tilsetning første gang en kompensasjon for bortfall av boplikt i samsvar med avtalens pkt. 1). Ved skifte av prestestilling skal ikke presten i denne perioden gå ned i lønn.» Hele avtalen ligger som vedlegg til rapporten.

Utvalget har innhentet lønnsopplysninger fra rDnk og har fått utarbeidet en oversikt over de mulige kostnadene ved en hel eller delvis videreføring av ordningen med lønnskompensasjon for bortfallet av boplikt. Utvalget har foretatt en vurdering av muligheter og konsekvenser av en hel eller delvis videreføring av ordningen, etter at avtalen utløper høsten 2021. Med delvis videreføring menes her at man sletter/unnlater å bruke bare ett eller noen av lønnsalternativene som ligger i den nåværende ordningen.

Arbeidstakersiden i utvalget har fremholdt at dersom avtalen ikke videreføres vil garantilønnen for prester gå ned sammenlignet med dagens nivå, og mener dette vil være uheldig både i et rekrutterings- og et mobilitetsperspektiv.

KA har påpekt at avtalen er tidsbegrenset, og at dersom man skulle opprettholde lønnskompensasjonen fra overgangsperioden utover den opprinnelige avtaleperioden vil det frata arbeidsgiver et handlingsrom i lønns plassering, og dessuten kunne føre til fremtidig økte kostnader for arbeidsgiver som ikke er ønskelig.

Beregningene som er gjort ved hjelp av Kirkerådet, og oppsummert nedenfor, synliggjør mulige kostnader ved en hel eller delvis videreføring av avtalen. En evt. videre avklaring i saken vil måtte skje gjennom forhandlinger mellom partene.

Tabell over kostnad i første hele år ved fjerning av hhv. alternativene 1, 1 og 2, 1 til 3, 1 til 4 eller 1 til 5, i stillingskodene 1555 sokneprest, 0922 Kapellan og 1537 prostiprest. Antall personer plasser i de ulike alternativene i dag er oppgitt i siste kolonne.

Dagens alt.-plassering	Årslønn	Ny alt.-plassering	Ny årslønn	Kostnad	Antall personer
Alt. 1	4 697 300	Alt. 2	4 782 200	84 900	8
Alt. 1-2	10 158 000	Alt. 3	10 433 800	275 800	17
Alt. 1-3	16 413 400	Alt. 4	17 004 200	590 800	27
Alt. 1-4	37 539 000	Alt. 5	38 929 500	1 390 500	60
Alt. 1-5	56 005 900	Alt. 6	58 498 400	2 492 500	89

Til mandatets punkt 2:

Mandatet pkt. 2 lyder slik:

«2. Vurdere konsekvenser av fjerning av merknaden til kapittel §§ 4.7 nr. 6, 5 og 6, slik at tilleggslønnsbestemmelsene i HTA gjøres gjeldende også for ansatte omfattet av særavtale om arbeidstid for prester og lederavtale for proster.»

Når det gjelder tilleggslønn et det inntatt en merknad i HTA som lyder slik:

«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.»

Kort oppsummert betyr dette at disse arbeidstakerne følger satsene for tilleggslønn i staten. Utvalget har fra arbeidsgiver rettssubjektet Den norske kirke fått innhentet en oversikt over antallet timer prestene arbeider i de ulike kategoriene for tilleggslønn, dvs. kveld/natt, lørdag/søndag og helligdag. Oversikten er inntatt nedenfor. Det er utfordrende å få til en nøyaktig kostnadsberegning av hva en evt. endring av avtalen ville bety for den enkelte arbeidstaker og for arbeidsgiver/arbeidstakergruppen som helhet, ettersom bestemmelsene for tilleggslønn er sammensatt litt ulikt i statens HTA og i HTA for Den norske kirke, i tillegg til at de ulike satsene har ulikt nivå. Eksempelvis er tillegg for kveld/natt/morgen delt i ulike nivåer avhengig av tidspunkt i døgnet i statens HTA, mens det er en lik sats for dette i HTA i KA-området. Om en prest jobber mye tidlig eller sen kveld vil derfor påvirke nivået på tilleggslønnen etter dagens regulering. Det er også ulikheter i nivået på helligdagskompensasjonen, og dette vil slå ulikt ut for ulike prester avhengig av hvor mye helligdagsarbeid vedkommende har i løpet av et år.

Partene mener det innsamlede tallmaterialet gir grunnlag for å kunne arbeide videre med denne problemstillingen på et senere tidspunkt. En mulig måte å foreta ytterligere beregninger på kunne være å ta utgangspunkt i noen konkrete ulike/gjennomsnittlige arbeidsplaner, og summere opp tilleggslønn etter ulike satser ut ifra disse.

Tabell over totalt antall timer av ulike arter tilleggslønn i rettssubjektet Den norske kirke i 2019 etter «statens satser», fordelt på ulike stillingskoder.

Rettssubjektet Den norske Kirke					
Antall timer for DnK					
	Helgedag	HelgedagsAften	Natt	Lør/Søn	Mrg/Kv
0	37	15	7	267	26
0922	3 120	835	5 104	25 281	9 679
0933	413	99	110	1 733	270
0935	43	6	17	97	50
0937	23	0	157	796	214
0950	485	139	318	2 891	862
1065	34	7	42	369	65
1071	84	19	167	551	264
1364	4	0	1	86	13
1420	0	0	0	0	0
1434	44	24	166	689	363
1465	417	137	804	3 845	1 646
1466	215	63	148	1 359	441
1537	883	212	656	6 280	1 482
1555	16 571	4 443	21 094	104 324	40 445
Stillingskode	0	0	0	0	0
(tom)	0	0	0	45	0
Totalsum	22 372	5 998	28 790	148 613	55 819

Tillegg	Fellesråd	Dnk (r) – prester
<i>Kveld kl. 17-20</i>	kr. 28	kr. 15
<i>Natt kl. 20-06</i>	kr. 28	45 % av timelønn
<i>Morgen kl. 06-07</i>	kr. 0	kr. 15
<i>Lørdag kl. 00 – søndag kl. 24</i>	Min. kr. 53	kr. 55
<i>Helge- og høytidsdager</i>	1 1/3 timelønn, alt. inntil 1 1/3 times fri	Timelønn tillagt 100 %, alt. 2 X arbeidede timer fri
<i>Sammenfall av tillegg</i>	Ikke sammenfall, med unntak av at kvelds- og natt tillegg også utbetales lør-, søn- og helligdag.	Sammenfall mellom alle tillegg, med unntak av kveld/morgen på lør- og søndager

Til mandatets punkt 3

Mandatet punkt 3 lyder slik:

«3. Vurdere en oppjustering av garantilønnen for de unormerte stillingene.»

Arbeidstakersiden har gitt uttrykk for at det i staten ikke har blitt gjennomført justeringsforhandlinger siden 2010, med unntak av at taket innen samtlige lønnsrammer og direkte plasserte stillinger forsvant i 2016. Dette medførte at direkte plasserte stillinger kun har en definert minstelønn som ikke er justert siden 2010, eller tidligere. Nivået som angis for de unormerte stillingene i kap. 4.7 er derfor ifølge arbeidstakersiden kunstig lavt sammenliknet med faktisk lønnsnivå i Dnk (r). Tanken fra arbeidstakersiden med å vurdere en oppjustering av garantilønnen for disse stillingene er derfor å gi en mer korrekt angivelse av garantilønn/faktisk minstelønn uten at den legges over dagens nivå i Dnk (r).

KA har gitt uttrykk for at man ikke har fått signaler fra arbeidsgiver om at en oppjustering av minstelønnen opp til laveste lønte i koden vil være en ønsket utvikling, sett fra arbeidsgiversiden. KA gav også uttrykk for at dersom garantilønnen er misvisende, vil ett alternativ kunne være å fjerne den helt, slik at stillingene ble reelt «unormerte». En evt. oppjustering av garantilønnsnivået opp til laveste lønte arbeidstaker innenfor gruppen vil ikke ha kostnader inn i oppgjøret i år, men vil sette begrensninger på arbeidsgivers muligheter til lønsplassering i fremtiden, og vil dermed kunne innebære en kostnad på sikt.

Utvalget har diskutert problemstillingene, men har på bakgrunn av de ulike posisjonene partene har i saken ikke kommet til noen anbefaling i saken.

Til mandatets punkt 4

Mandatet punkt 4 lyder slik:

«4. Stillingskode 1465 Spesialprest – vurdere innplasseringen.»

Det er stor spredning i lønnsnivået innenfor denne gruppen. Koden brukes både for fengselsprester, studentprester, sykehjemsprester, og andre spesialprester. Dette er således en sammensatt gruppe.

Fagforeningene har gitt uttrykk for at utgangspunktet for dette punktet er en sammenlikning mellom grupper av spesialprester, primært student- og fengselsprester, og sokneprester, og en vurdering av ansiennitetsstiger også for disse gruppene.

KA signaliserte at man ikke har fått innspill fra arbeidsgiver som uttrykker behov for endringer i plasseringen av denne lønnskoden. Det er fra arbeidsgiversiden et behov for å beholde fleksibiliteten i innplasseringen av arbeidstakere.

Punktet i mandatet ble diskutert, men utvalget har ikke kommet til noen felles anbefaling på dette punktet.

Til mandatets punkt 5

Mandatet punkt 5 lyder slik:

«5.Lønnsgruppe 1537 Prostiprest – vurdere eventuell utvidelse av ansiennitetskalaen.»

Prostiprestene har en ansiennitetsstige på 16 år. Prostiprester er en sammensatt gruppe, og disse stillingene brukes på ulike måter i bispedømmene. De kan både være «seniortiltak/retrettstilling» og «vikarordning». Utvalget har funnet ut at 44 av 74 ansatte i denne gruppen har ansiennitet over 10 år (tall innhentet våren 2020).

Fagforeningene har ment at tilsvarende som for lønnsgruppe 1555 Sokneprest, er det mange prester som har lange karrierer innenfor denne stillingskoden. Enten fordi de gjennom et langt yrkesliv i rDnk er prostiprester, eller fordi flere etter mange år som sokneprest går over til en prostipreststilling. Av den grunn bør også disse prestene ha en tilsvarende mulighet til ansiennitetsopprykk som sokneprestene.

KA har fremholdt at lønnsnivå må være tilpasset innhold i stillingen. KA og arbeidsgiver i rDnk har i utgangspunktet et generelt ønske om en større grad av harmonisering av lønssystemene innenfor HTA for Den norske kirke. Ansiennitetsstigene i KA-trad ligger på 16 år, og en utvidelse av ansiennitetsstigen ville evt. kunne føre til økte kostnader for arbeidsgiveren. KA har derfor nå ikke sett behov for å gjøre noe med denne ansiennitetsstigen.

Til mandatets punkt 6

Mandatet punkt 6 lyder slik:

«6. Vurdere rammer for 0936 og 0937 Kateket, 1011 Førsteamanuensis, 1065 konsulent, 1069 Førstefullmektig, 1116 Spesialarbeider, 1126 Husholdsbestyrer, 1129 Renholdsbetjent, 1130 Renholder, 1198 Førstelektor og 1408 Førstekonsulent.»

Fagforeningene har gitt uttrykk for at det i staten ikke har blitt gjennomført justeringsforhandlinger siden 2010, med unntak av at taket innen samtlige lønnsrammer og direkte plasserte stillinger forsvant i 2016. Dette gjør at lønnsnivået for disse rammene ikke er vurdert utover justering gjort for hele statlig sektor, noe som igjen gjør at partene ikke har realitetsbehandlet rammene som et naturlig lønnsgulv eller tak i KA-sektoren. I statens tariffavtale er det en merknad om 1130 Renholder som sier at: «Ved ansettelse innplasseres renholdere i minimum lønnstrinn 34.» For tiden er dette trinnet på 360.300. I KA er laveste lønsplassering 301.900. I tillegg har en ikke lagt inn en sikringsbestemmelse for å forhindre at en kan ansette renholdere under allmenngjort minstelønn i bransjen.

KA har gitt uttrykk for at man ikke ønsker å heve garantilønnsnivået opp til den laveste lønnede innenfor lønnsgruppen, da dette vil kunne frata arbeidsgiverne en frihet i å finne en riktig lønsplassering tilpasset den enkelte stilling ved nyansettelser og dermed også kunne medføre økte kostnader for arbeidsgiver. Den allmenngjorte lønnen for renholdere gjelder ikke på KA-sektoren ettersom man har annen tariffavtale. Helheten i tariffavtalen på KA-området gir også dels bedre rettigheter og dels høyere garantilønn enn den allmenngjorte satsen, og det er derfor ikke naturlig å se på timelønnen separat.

Vedlegg 1:

Rundskriv V-7B/2015 Oppheving av prestenes boplikt. Ny tjenesteboligordning i rekrutteringssvake områder

Rundskriv | Dato: 13.03.2015

Nr: V-7B/2015

Vår referanse: 14/90

Fra 1. september 2015 er det bestemt at prestene ikke lenger skal ha plikt til å bo i sine tjenesteboliger.

Prestene vil heller ikke være forpliktet til å bo i det tjenstedistriktet de tjenestegjør i. Med dette rundskrivet vil vi orientere om viktige sider ved opphevingen av prestenes boplikt.

Departementet er oppmerksom på at det i rekrutteringssvake områder fortsatt vil være behov for å tilby tjenesteboliger. En tjenesteboligordning som kommer dette i møte, er under utarbeidelse. Departementet regner med at ordningen vil være fastsatt i god tid før 1. september i år. Departementet har ellers nylig sendt på høring spørsmålet om hvilke av Opplysningsvesenets fonds presteboliger som har en slik kirke- og kulturhistorisk verdi at de bør beholdes og fortsatt tilbys som presteboliger.

1. Oppheving av boplikten

Tjenesteordningen § 19

Prestenes tjenesteordning § 19 lyder i dag slik:

§ 19.

Presten har rett og plikt til å bo i den tjenestebolig som er tillagt stillingen mot å svare regulativmessig boligfradrag. Departementet eller den departementet bemyndiger, kan i særtilfelle fritta for boplikten. Presten kan ikke uten departementets samtykke bo utenfor tjenstedistriktet.

Departementet har i medhold av kongelig resolusjon 8. juni 2012 opphevet tjenesteordningen § 19 med virkning fra 1. september 2015. Prestene vil fra samme tid ikke lenger ha plikt til å bo i tjenesteboligen eller i det tjenstedistriktet presten tjenestegjør. Tilsvarende vil gjelde for biskopenes boplikt, i det § 25 i tjenesteordningen for biskoper er opphevet fra samme dato.

Prestene og biskopene beholder sin rett til å bo i tjenesteboligen utover 1. september 2015 så lenge nåværende arbeidsforhold varer. Dette følger av at boretten fortsatt er en del av arbeidsavtalen. I disse tilfellene vil husleien være som før. Også reglene for statens tilskudd til brenselutgifter i presteboliger vil bli opprettholdt.

Bispedømmerådene skal på vanlig måte innberette til skattemyndighetene eventuell fordel av tjenestebolig i arbeidsforhold. Vi gjør oppmerksom på at når boplikten er opphevet, kan skattemyndighetene komme til å vurdere fordelene av tjenestebolig annerledes enn i dag. Den individuelle skattevurderingen foretas av de lokale skattekontorene.

Det gjelder ingen oppsigelsestid ved flytting fra tjenestebolig som det er boplikt i. Vi går likevel ut fra at presten orienterer bispedømmerådet i god tid dersom presten ønsker å fraflytte tjenesteboligen, slik at boligeier får rimelig tid å forberede en alternativ anvendelse av boligen. Det er bispedømmerådene som har ansvaret for å orientere boligeier, enten dette er kommunen eller Opplysningsvesenets fond.

Vi gjør oppmerksom på at avviklingen av boplikten innebærer at når en prestestilling blir ledig eller presten fraflytter boligen, vil det ikke lenger være adgang for bispedømmerådet å pålegge en kommune å holde tjenestebolig for prest. Vi understreker at det ansvaret kommunene i dag har for å holde bolig for prest, gjelder uavkortet så lenge nåværende stillingsinnehaver bor i vedkommende bolig. Kommunen vil i slike tilfeller motta refusjon for sine boliggifter etter samme regler som før.

Lønnskompensasjon

Departementet har forhandlet med prestenes tjenestemannsorganisasjoner om økonomisk kompensasjon til prestene ved avviklingen av prestenes tjenestebolig- og bopliktordning. Partene ble nylig enige om følgende:

I)

60 mill. kroner fordeles som lønnskompensasjon for prestene ved avvikling av boplikten

Midlene fordeles slik:

0922 Kapellan Alle 5 ltr

1537 Prostiprest Alle 5 ltr

1555 Sokneprest Alle 5 ltr

1465 Spes.prest Alle 4 ltr

1466 Seniorprest Alle 4 ltr

0933 Prost Alle 3 ltr

0935 Domprost Alle 2 ltr

1170 Biskop Alle 2 ltr

II)

Endring av lønn for stillingstaker i kode 0922 Kapellan og 1537 Prostiprest skal skje ved flytting fra en lønnsstige til en annen, for eksempel fra LR 26.1 til 26.6. Tilsvarende gjelder for 1555 Sokneprester i LR 45. For prester som etter dette blir direkte plassert i alt. 9 eller høyere, skal de fem lønnstrinnene i stedet tilstås ved innplassering i alternativ 8 og deretter gjennom tilståelse av tilleggsansiennitet dersom dette er mulig. Dersom dette ikke er mulig, skal de innplasseres direkte (alt. 9 – alt. 21).

III)

I dagens særavtale om husleie for tjenesteboliger mv. er husleien for presteboliger satt til kr 3 785 for 2015. Prester som blir boende i boligene etter at boplikten er opphevet, skal likevel ikke betale høyere husleie enn det som følger av dagens særavtale, pkt. 1 til pkt. 3, som lyder:

1. Husleie for presteboliger er 1. januar 2015 kr 3 785,- per måned, inklusiv garasje.
2. Husleien skal ikke overstige 12 % av regulativlønnen til vedkommende tjenestemann.
3. Husleien under pkt. 1 reguleres 1. januar hvert år i avtaleperioden i samsvar med økningen i Statistisk sentralbyrås delindeks *Betalt husleie* for september foregående år. (Indeksen for september 2014 er på 159,1 poeng.)

IV)

I en overgangsperiode på 6 år tilstås prester ved fast tilsetning første gang en kompensasjon for bortfall av boplikt i samsvar med avtalens pkt. I). Ved skifte av prestestilling skal ikke presten i denne perioden gå ned i lønn.

V)

Årslønnsvekst som konsekvens av denne avtalen anslås for statistikkutvalget før de sentrale lønnsforhandlingene, slik at dette kan holdes utenom ordinær lønnsglidning og overheng.

VI)

Avtalen gjelder med virkning fra 1. september 2015, og gjelder for alle som er i stilling på dette tidspunkt. Dette innbefatter også prester i permisjon, i vikariater mv. Dersom det skulle oppstå uklarhet om hvorvidt endringene skal gjøres gjeldende for visse arbeidstakere, kan tjenestemannsorganisasjonene ta spørsmålet opp med Kulturdepartementet.”

Kjøp av tjenestebolig

Departementet mener at prester som bor i tjenestebolig eiet av Opplysningsvesenets fond, bør gis mulighet til å kjøpe boligen dersom det ikke foreligger hensyn mot et slikt salg. Slike hensyn kan være flere, for eksempel boligens kirke- eller kulturhistoriske verdi, boligens tilknytning til en prestegård m.m. Det er Opplysningsvesenets fond som avgjør salgsspørsmålet.

Om presten ønsker å kjøpe og fondet ikke har innvendinger til salg, vil salgsprisen bli fastsatt etter taksering av boligen. Boligen kan ikke selges til underpris, men i samsvar med beregnet markedsverdi.

Eventuelle spørsmål om kjøp kan rettes til Opplysningsvesenets fond. Alle prester som bor i boliger eiet av fondet, vil i nær framtid få nærmere informasjon fra fondet om mulighetene og vilkår for kjøp, framgangsmåte m.v.

Om presten skal ha samme mulighet for å kjøpe en kommunalt eiet tjenestebolig, kan ikke departementet ta stilling til. Dette spørsmålet må presten selv ta opp med kommunen.

2. Ny tjenesteboligordning for rekruttering

Med avvikling av dagens tjenestebolig- og bopliktordning for prestene, er utgangspunktet at prestene selv må sørge for bolig. En del steder i landet vil det imidlertid være vanskelig å rekruttere prest om det ikke tilbys tjenestebolig. Departementet har derfor under forberedelse en tjenesteboligordning i rekrutteringssvake områder. Saken er sendt bl.a. biskopene, bispedømmerådene og tjenestemannsorganisasjonene til uttalelse, med uttalefrist **15. mai 2015**.

Departementet regner med at rammene for den nye tjenesteboligordningen er fastsatt i god tid før 1. september i år.

3. Presteboliger av særlig kirke- og kulturhistorisk verdi

Mange av Opplysningsvesenets fonds presteboliger har stor kirke- og kulturhistorisk verdi. Departementet mener det vil være verdifullt for kirken og lokalsamfunnet om slike boliger fortsatt kan tilbys og benyttes som tjenesteboliger, selv om de ikke befinner seg i rekrutteringssvake områder.

Departementet har ved brev 12. mars 2015 bedt kirkelige høringsinstanser, tjenestemannsorganisasjonene, Riksantikvaren, fylkeskommunene m.fl. om å uttale seg bl.a.

om hvilke av fondets kulturhistoriske presteboliger som bør beholdes som presteboliger og hvilke som eventuelt bør kunne anvendes til andre formål.

Høringsfristen til denne saken er **15. mai 2015**. Departementets høringsbrev er tilgjengelig på regjeringen.no.

Med hilsen

Thom M. Rafoss (e.f.)
avdelingsdirektør

Randi Hvidsten
seniorrådgiver

Kopi:

Bispemøtet

Kirkerådet

Opplysningsvesenets fond

KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon

Sjømannskirken

Den norske kirkes presteforening

Fagforbundet

Direktoratet for økonomistyring

Riksrevisjonen