

Tariffnotat 2026

Informasjon og spørsmål fra KA til
virksomhetene i Den norske kirke i forbindelse
med hovedtariffoppgjøret 2026



Hovedorganisasjonen KA

Forord

I år er det igjen et hovedoppgjør, der hele hovedtariffavtalen (HTA) for Den norske kirke skal reforhandles. Dette er det femtende hovedoppgjøret i KA-sektoren og det femte hovedoppgjøret etter at stat og kirke skilte lag i 2017, og hele Den norske kirke ble samlet i én avtale. Avtalen bærer fremdeles preg av denne historikken og har noen ulike bestemmelser for ansatte i fellesråd/menighetsråd og rettssubjektet Den norske kirke (rDnk). Arbeidet med å forene bestemmelsene krever modning og tid. I 2025 fikk hele Dnk samme offentlige tjenestepensjonsordning, da rDnk gikk fra Statens Pensjonskasse til kommunal tjenestepensjon, og i 2023 ble det fastsatt felles tilleggslønnssatser.

For KA er det en fastsatt strategi å jobbe med å utvikle et selvstendig kirkelig avtaleverk tilpasset vår sektor. KA har som mål å øke organisasjonsgraden i vår sektor, fordi vi mener at tilslutning til det organiserte arbeidslivet er tjenlig for både arbeidsgivere, arbeidstakere og for samfunnet. Dette prinsippet har vi med oss i alle våre tarifforhandlinger.

Årets hovedoppgjør for hovedtariffavtalen (HTA) for Den norske kirke er planlagt å finne sted **9. og 11. juni**. Dette betyr at alle bestemmelser i hovedtariffavtalen, som for eksempel arbeidstid, permisjon og ferie, er til forhandling. I tillegg kommer lønnsoppgjøret og lønnsjustering av ansatte som omfattes av det sentrale lønnsoppgjøret (kapittel 4).

En av de viktigste forberedelsene KA gjør ved tariffoppgjør, er å innhente tilbakemeldinger fra våre medlemsvirksomheter. Dette skjer gjennom svarene på dette tariffnotatet, og i tariffkonferanser. Tilbakemeldinger fra virksomhetene er helt nødvendig for at vi skal være forberedt og ha et tydelig nok mandat fra våre medlemmer til å utvikle de mest relevante og best tilpassede avtalene.

I år vil vi avholde digitale tariffkonferanser. Her vil vi gjennomgå de foreløpige forventningene til årets hovedoppgjør, inkludert lønnsoppgjøret, i noe mer detalj. Det er satt opp to tidspunkt for konferansene: [Tirsdag 21. april kl. 13](#) og [tirsdag 28 april kl. 09](#). Klikk på det tidspunktet som passer for deg, og meld deg på.

Til slutt i dette notatet er det noen spørsmål som vi ønsker svar på. Vi ønsker oss svar fra så mange virksomheter som mulig. Det er mulig å bare svare på noen av spørsmålene.

Frist for å gi tilbakemelding er mandag 4. mai klokken 12.00. Daglig leder får tilsendt svarskjema i egen e-post (sjekk søppelboksen hvis den ikke ligger i den ordinære innboksen). E-posten kan sendes videre dersom du ønsker at andre skal svare på vegne av virksomheten. (Ta kontakt med [Helge Mathisen](#) dersom dere ikke har fått e-posten).

På forhånd tusen takk for dine tilbakemeldinger.

Oslo, mars 2026

Marit Brandt Lågøyr
administrerende direktør

Spørsmål kan rettes til oss på e-post ka@ka.no eller telefon 23 08 14 00

1. KA i 2026 – med mål om et rekrutterende og organisert arbeidsliv i vår sektor

På landsrådet i 2025 ble det vedtatt en ny strategiplan for 2025-2029. Et av hovedmålene er et rekrutterende og organisert arbeidsliv. Tariffoppgjørene er en av de viktigste arenaene vi har for å nå dette målet. Innenfor målet ligger følgende delmål:

- Videreutvikling av et enhetlig, selvstendig kirkelig avtaleverk
- Starte arbeidet for endring av pensjonsordning i det kirkelige avtaleverk
- Påbegynne et arbeid som kan resultere i et mer differensiert avtaleverk - det vil si vi skal ha et avtaleverk tilpasset våre medlemmers behov
- Samhandle godt med arbeidstakerorganisasjonene om utvikling av avtaleverket

Disse fire delmålene markerer et skifte fra tidligere strategier, spesielt i de første to punktene. Kirkelig sektor har en lang historie med tett tilknytning til offentlig sektor, også etter skillet fra kommune og stat. Offentlig finansiering er en viktig del av dette. For å sikre et relevant og rekrutterende avtaleverk, mener KA at det er viktig å utvikle et selvstendig kirkelig avtaleverk som hensyntar sektorens egenart. Det betyr ikke at båndene til det offentlige verken kan eller skal kuttes, men at vi ønsker å skreddersy avtaleverket til vår sektor. Dette vil i strategiperioden særlig komme til uttrykk i arbeidet med pensjonsordning for Den norske kirke.

Pensjonsordningen i Den norske kirke

Fra 1.1. 2025 har alle ansatte i Den norske kirke samme tariffestede offentlige tjenstepensjonsordning. Landsrådet i KA fattet i april i fjor vedtak om å «starte arbeidet for endring av pensjonsordning i det kirkelige avtaleverk». Bakteppet er todelt. Regjeringen har vedtatt at rettssubjektet Den norske kirke ikke lenger kan ha offentlig tjenstepensjon. rDnk har fått en overgangsordning i form av en midlertidig forskriftsmessig adgang til kommunal tjenstepensjon, frem til 1.1. 2040. Fellesrådene har en fast forskriftsmessig adgang til kommunal tjenstepensjon, ettersom fellesrådene har en tettere tilknytning til kommunene gjennom økonomi og tjenesteyting. For fellesrådene har kostnadene knyttet til offentlig tjenstepensjon i form av økte og uforutsigbare reguleringspremier, medført store økonomiske utfordringer og flere steder nedbemanning. Det var på denne bakgrunn at landsrådet i KA fattet vedtak om å starte arbeidet med endring av pensjonsordning.

KAs sekretariat har begynt en prosess for å følge opp Landsrådets vedtak. Det er engasjert et eksternt konsulentselskap for å bistå KA i prosessen fram mot fremtidige forhandlinger. Det er i regi av konsulentselskapet allerede blitt gjennomført en opplæringsrunde om ulike pensjonsordninger, med representanter for arbeidsgiverne i Den norske kirke, KAs sekretariat og de ulike fagforeningene på KA-sektoren. Av hensyn til god prosess, legger ikke KA opp til at endring i pensjonsordninger vil bli en del av tariffoppgjøret i Den norske kirke allerede i år. I etterkant av den felles opplæringsrunden, jobber vi nå med konsekvensutredning og beregninger. Dette vil følges av styrebehandling, medlemsinvolvering og ytterligere involvering av fagforeningene, før vi er klare til å evt. reforhandle pensjonsavtalen.

2. Årets lønnsoppgjør og økonomi – arbeidsgivers økonomiske evne og arbeidstakers forventninger

Nyhetsbildet har de siste årene vært preget av utrygghet, både økonomisk og politisk. 2026 ser ikke ut til å være noe unntak. Ut fra mottatte henvendelser om nedbemanning, fremstår det for KA som at stagnasjonen i tilskudd fra stat og kommune fortsetter. Det gir uforutsigbarhet og budsjettutfordringer for mange arbeidsgivere, slik at flere har måttet nedbemanne eller gjøre justeringer i driften.

Samtidig fortsetter prisveksten, mens styringsrenten fortsatt er på et nivå som vi ikke har sett siden finanskrisen. Dette skaper forventninger fra fagforeningene til årets lønnsoppgjør.

I foreløpig rapport fra det generelle tekniske beregningsutvalg for inntektsoppgjørene (TBU), utgitt av Arbeids- og inkluderingsdepartementet, er prisvekst (KPI) i 2026 anslått til å øke med 3,2 prosent, en økning på 0,2 prosent fra den første rapporten som ble publisert i februar 2026. Krigen i Midtøsten bidrar til usikkerhet knyttet til energipriser og prisvekst i utlandet. Inflasjon og usikkerhet om videre rentekutt gjør også økonomien usikker, selv om økonomien i Norge klarer seg bra, og arbeidsledigheten er lav.

Gjennomsnittlig lønnsøkning for 2025 var for KS (kommunesektoren) på 4,6 prosent, og for staten på 4,8 prosent, mens den i NHO-området var på 5,1 prosent (samlet for industriarbeidere og funksjonærer). TBU vurderer nivået på sysselsetting som stabilt, og prognosene tilsier reallønnsvekst i 2026.

KA og fagforeningene utarbeider hvert år en rapport på bakgrunn av de innrapporterte personal- og lønnsdataene på vår sektor (TBS-rapport), som utgjør beregningsgrunlaget for vårt lønnsoppgjør. Den vil sannsynligvis foreligge i mai.

KA har en uttalt lønnspolitikk som innebærer en lojalitet til frontfaget og å se hen til lønnsutvikling i sammenlignbare sektorer. KA mener lønn skal være et virkemiddel for rekruttering i en sektor med mange stillinger med krav til høy utdanning og spesialisert kompetanse. Samtidig kan den usikre verdenssituasjonen også påvirke vår sektor gjennom økte kostnader. De offentlige tilskuddene justeres i en del tilfeller ikke i tilstrekkelig grad til å dekke økte pris- og lønnskostnader og de store pensjonskostnadene, noe som gir en mer uforutsigbar økonomi enn tidligere.

Lønn som virkemiddel – hvordan skal KA prioritere i lønnsoppgjøret?

En av de viktigste tilbakemeldingene fra arbeidsgivere er knyttet til prioriteringer i lønnsoppgjøret. Helt konkret, er det behov for å prioritere noen særskilte ansattgrupper (for eksempel de med lav lønn, de med høy utdanning, de med spesiell kompetanse)?

I tarifforhandlingene er det slik at for ansatte i fellesråd/menighetsråd plassert i kapittel 4, lønnsgruppe 1 til 5, og for ansatte i rDnk vil pengene fordeles i de ulike lønnsgruppene, enten som et kronetillegg eller som prosentpåslag. For arbeidstakere i **unormert** stilling/stilling uten garantilønn i kapittel 4 gis normalt prosenttillegg. Det er mulig å avtale andre innretninger, for eksempel gi likt kronetillegg til alle, eller en kombinasjon av prosent- og kronetillegg. Da vil alle få samme tillegg i prosent, men det settes et nedre kronebeløp som grense for hvor lavt tillegget kan være.

KA må bli enige med fagforeningene om en forhandlingsløsning. De ulike fagforeningene har ulike prioriteringer ut fra hvilke grupper av arbeidstakere de representerer. KA må søke å forene de ulike interessene til et felles resultat, samtidig som vi ivaretar arbeidsgivernes behov og økonomiske bæreevne.

Lønnsoppgjøret i KA foregår i all hovedsak sentralt, men avtalen åpner opp for at sentrale parter kan avsette deler av oppgjøret til lokale forhandlinger. For 2 år siden protokollerte partene en intensjon om lokale forhandlinger i hovedoppgjøret for 2026. Det vil si at dersom partene blir enige, vil det settes av en pott som partene lokalt fordeler. Hvordan dette gjøres vil vi ha egen informasjon og kurs om. KA ønsker tilbakemelding på størrelse på eventuell lokal pott, og om det er ønskelig med sentralt fastsatte fordelingskriterier.

3. Aktuelle saker

Overtidsbetaling ved mertid for deltidsansatte

Den siste tiden har det vært mye oppmerksomhet, bl.a. i media, knyttet til spørsmålet om overtidsbetaling for utført arbeid utover avtalt stillingsprosent for deltidsansatte. I Norge er det vanlig at deltidsansatte får vanlig timelønn for mertid (arbeid mellom deres egen stillingsprosent og opp til timetall tilsvarende full stilling) og at de først får overtidsbetaling når de jobber mer enn antall timer som er i en heltidsstilling. EU-domstolen avsa i 2023 og 2024 to dommer som arbeidstakersiden mener kan få betydning for dette spørsmålet også i norsk rett. Spørsmålet om hvilken betydning disse dommene evt. kan få, behandles nå i en partssammensatt arbeidsgruppe som Arbeids- og inkluderingsdepartementet har nedsatt. Utvalget skal etter planen gi en uttalelse i september 2026.

Spørsmålet har nylig også blitt behandlet i domstolene og det foreligger en dom fra Søndre Østfold tingrett 25. februar 2026. Spørsmålet i denne saken var om det å ha et felles innslagspunkt for heltids- og deltidsansatte for når overtidsgodtgjørelse slår inn, vil være i strid med forbudet mot diskriminering av deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 13-1. Arbeidstakersiden hevdet og fikk gehør for at innslagstidspunktet for overtid må reduseres forholdsmessig etter stillingsprosent, slik at det i praksis blir ulike innslagstidspunkt for overtidsbetaling mellom deltidsansatte og heltidsansatte. Saken er anket og er derfor ikke rettskraftig. Det er ventet at saken kan gå helt til Høyesterett. KA har gått ut med informasjon til medlemmene om disse sakene for hvordan man kan redusere økonomisk risiko, fram til spørsmålet er blitt rettslig avklart.

Kompetansekartlegging og kompetanseplan

Arbeidsgiver har ansvar for å kartlegge og analysere virksomhetens kompetansebehov jf. HTA 3.3.2, og i forlengelse av det skal det utvikles en kompetanseplan. Basert på kompetanseundersøkelse foretatt i 2024 er det kun 7 prosent av virksomhetene i KA-området som har en slik plan. For å hjelpe arbeidsgiverne i dette arbeidet, har det på oppdrag fra OU1-styret blitt utviklet [et verktøy for kompetanseplan for virksomheter på KA-sektoren](#). KA tilbyr i tillegg å hjelpe virksomhetene direkte ved forespørsel og gjennom kurs, webinar og lignende.

Kompetanse er ofte et tema i forhandlingene, både i form av tilrettelegging for kompetanseheving og i form av å belønne de ansatte for den kompetansen de innehar.

4. Gjennomføring av forhandlingene

Forhandlingssystemet i KA-området består av to deler, sentrale og lokale lønnsoppgjør. KA har ansvaret for gjennomføring av de sentrale forhandlingene, mens den enkelte virksomhet har ansvar for gjennomføring av lokale forhandlinger.

Sentrale lønnsoppgjør

KA forhandler i 2026 med 21 fagforeninger om å bli enige om felles tariffavtaler og lønnsjusteringer for Den norske kirke.

- **For fellesråd/menighetsråd** gjelder dette ansatte som er plassert i kapittel 4 i lønnsgruppene 1 til 5 i Hovedtariffavtalen, pkt. 4.6, samt stillinger uten fastsatt garantilønn.
- **For rettssubjektet Den norske kirke (rDnk)** gjelder det ansatte i kapittel 4, pkt. 4.7 som er en del av det sentrale oppgjøret. Her er det også ulike lønnsgrupper med lønnsstiger, og en gruppe unormerte stillinger med en fastsatt garantilønn, men uten ansiennitetsstige.

Oversikt over gjeldende lønnstabeller med garantilønn pr 1.5.2025 for fellesråd/menighetsråd og rDnk finner du i Hovedtariffavtalen kapittel 4. Hovedtariffavtalen er tilgjengelig på våre [nettsider](#). Merk at ansatte som er plassert i lønnsgrupper skal tjene minimum garantilønn i sin lønnsgruppe/ansiennitetstrinn, og at det er arbeidsgivers ansvar å sikre at ansatte har korrekt lønn.

Det er viktig at alle virksomheter har en fastsatt lønnspolitikk, og at det foretas lønnspolitiske drøftinger med tillitsvalgte, jf. HTA vedlegg 4. Dette er det arbeidsgivers ansvar å innkalle til.

Lokale lønnsforhandlinger

Det finnes to typer lokale lønnsforhandlinger:

- 1. Lokale forhandlinger fastsatt av sentrale parter:** KA og arbeidstakersiden kan avtale at det settes av en del av den sentrale økonomiske rammen til lokale lønnsforhandlinger i den enkelte virksomhet. De sentrale partene har tidligere avtalt en intensjon om at det i 2026 skal avsettes deler av den økonomiske rammen i lønnsoppgjøret, til lokale forhandlinger i virksomhetene.
- 2. Lederlønninger m.m.:** Merk at ansatte og ledere som er innplassert i lønnskapittel 3 og 5 i HTA, ikke er en del av det sentrale oppgjøret, og får ikke justeringer i sin lønn som følge av dette. Lønnsforhandlinger for disse ansatte gjøres i sin helhet lokalt i hver virksomhet.

Gjennomføring og resultat av forhandlingene - uravstemning

Samtlige sentrale tariffoppgjør forutsetter enighet mellom partene og godkjent resultat fra medlemmene i samtlige arbeidstakerorganisasjoner og KA. I et hovedoppgjør vil den anbefalte løsningen etter forhandlinger, og evt. mekling eller streik, sendes til uravstemning til de av KAs medlemmer som er bundet av tariffavtalene. Hvis medlemmene i uravstemning godkjenner forhandlingsresultatet, er avtalen vedtatt og bindende for medlemmene.

Forklaring på sentrale ord og uttrykk

Forklaring på ord og uttrykk som brukes i forbindelse med lønnsoppgjøret [finner du her](#).

5. Spørsmål fra KA til medlemmene

Vi ber både kirkelige fellesråd og Kirkerådet (rettssubjektet Den norske kirke) om tilbakemelding på følgende spørsmål i forkant av hovedoppgjøret 2026. Vi har to hovedtemaer: spørsmål til lønnsprioritering og spørsmål til endringer i selve hovedtariffavtalen

Spørsmål til lønnsoppgjøret i årets hovedoppgjør

1. Fordeling av de sentrale lønnstilleggene på de ulike lønnsgruppene

Er det lønnsgrupper eller ansiennitetstrinn som bør prioriteres spesielt? Oppgi hvilke grupper/trinn og forklart kort hvorfor denne/disse bør prioriteres.

2. Lokale forhandlinger

KA og fagforeningene protokollerte for to år siden en intensjon om at det i 2026-oppgjøret skal settes av en pott til lokale forhandlinger.

Hvor stor bør potten for lokale forhandlinger være? I svarskjemaet kan du krysse av for «inntil 0,5 %», «0,5 – 1,0 %», «1,0 – 1,5 %», og «Over 1,5 %».

Har dere innspill til eventuelle sentrale kriterier for fordeling i de lokale forhandlingene?

3. Endringer i avtaleteksten i Hovedtariffavtalen

Har dere forslag til endringer i de generelle bestemmelsene i HTA (bestemmelser om arbeidstid, ferie, permisjon, kompetanseutvikling osv.)?

4. Spørsmål om dagens pensjonsordning

Dette vil ikke være tema i årets hovedtariffoppgjør for Den norske kirke, men som nevnt over pågår det et større arbeid om mulig endring av pensjonsordning.

Ønsker dere å beholde den kommunale offentlige tjenstepensjonsordningen som gjelder i dag? I svarskjemaet kan du krysse av for «Ja», «Nei» eller «Usikker» og utdype i fritekst.

5. Andre innspill

Har dere andre innspill til oss i hovedoppgjøret?

Frist for å gi tilbakemelding er **4. mai klokken 12.00. Daglig leder får tilsendt e-post med link til svarskjema.**