

Vedlegg til rundskriv 15/99

1 INNLEDNING

Det vises til HTA kapittel 7 om regulering 2. avtaleår.

KA viser videre til

- Rapport fra «Utvalg for forberedelse av inntektsoppgjøret 1999» avgitt til Arbeids- og administrasjonsdepartementet den 1. mars 1999 (Armtsen-utvalget)
- Rapport fra TBS-utvalget i KA-området datert 18. mai 1999.
- Rapport fra partssammensatt utvalg vedr. kompetansereformen på KA-området datert 18. mai 1999.

2 ETTER- OG VIDEREUTDANNING (EVU)

Grunnlaget for det videre arbeid med etter- og videreutdanningsreformen

Under tariffoppgjøret 1999 har partene sammen med Regjeringen lagt det nødvendige grunnlaget for det videre arbeid med et nytt system for etter- og videreutdanning. Dette systemet skal:

- Gi den enkelte mulighet til kompetanseutvikling og livslang læring
- Tilpasses arbeidslivets behov og bidra til økt verdiskaping i årene framover
- Bygge på arbeidslivet som læringsarena
- Tilrettelegge fleksible former for opplæring, herunder økt bruk av informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT)
- Motvirke pressproblemer i arbeidslivet
- Omfatte etablering av et system for anerkjennelse og dokumentasjon av realkompetanse
- Bruke § 20-ordningen som modell
- Gjennomføre «Ny sjanse»
- Utvikle mer fleksible utdanningstilbud tilpasset voksne
- Aktivt bruke studieforbund, fjernundervisningsinstitusjoner, private tilbydere og ressursentrene ved de videregående skolene
- Ha et informasjonssystem overfor arbeidsgivere, arbeidstakere og arbeidssøkere som Arbeidsmarkedsetaten har ansvar for sammen med organisasjonene i arbeidslivet
- Etablere Kompetanseutviklingsprogram på basis av planleggingsarbeid som starter umiddelbart
- Ha partene i arbeidslivet med i styringen og planleggingen av ordningen
- Tilrettelegge ordninger i Statens lånekasse for finansiering av livsopphold
- Ikke forringe eksisterende ordninger

Partene erkjenner at det er den videre prosessen som vil avgjøre om de mulighetene som nå er skapt kan føre til realiseringen av det system for etter- og videreutdanning som partene nå ser konturen av, på en måte som arbeidslivet er tjent med.

Oppgaver som må løses på kort sikt

Utviklingen av et nasjonalt system for etter- og videreutdanning, med arbeidsplassen som hovedarena for læring, stiller store krav til partene. Det er bare mulig å bygge opp et slikt nasjonalt system dersom alle deler av EVU-reformen bygger på gjennomgående og felles systemkrav og standarder. Det er særlig viktig at slike felles kriterier omfatter blant annet dokumentasjon og anerkjennelse av realkompetanse. De må også omfatte selve opplærings-tilbudet.

Partene vil derfor umiddelbart sette i gang et felles prosjekt for å utvikle de konkrete rammebetingelsene. Dette prosjektet vil bli rettet inn mot de kompetanseutviklingsprogrammene som er skissert i brevet fra Statsministeren. Den praktiske håndteringen av arbeidet vil bli tatt vare på ved at det opprettes relevant samarbeidsorgan.

Partene er kjent med at det innen enkelte virksomheter, bransjer og regioner er igangsatt prosjekter som både tar vare på individuelle behov og utnytter de mulighetene som ligger i lokal forankring og virksomheten som læringsarena. Partene vil umiddelbart innhente de erfaringene som foreligger for å kunne vurdere tiltak som tar disse mulighetene i bruk.

Partene erkjenner at det er behov for å styrke aktivitetene i [kommuner/fylkeskommuner/fellesråd/menighetsråd/](#) virksomheter knyttet til Hovedavtalens § 15. Det er også behov for at dette arbeidet kan utnyttes i forhold til etter- og videreutdanningsreformen. Partene sentralt skal derfor i løpet av høsten 1999 utarbeide konkrete planer for hvordan dette kan gjøres. Disse planene skal presenteres for [KS og Forhandlingssammenslutningene KA og arbeidstakerpartene](#) på et møte innen [desember 15. januar 2000](#).

Prosessen videre

Partene har i dette tariffoppgjøret diskutert en rekke spørsmål som det ikke er mulig å besvare godt nok i en kort forhandlingsrunde. Årsaken til dette er også at partene må fase inn sitt eget arbeid i den politiske prosessen som foregår. Denne prosessen vil i løpet av den nærmeste tiden avklare viktige rammebetingelser som i dag ikke er på plass:

- I løpet av våren 1999 vil Regjeringen fremme en lovproposisjon om individuell rett til utdanningspermisjon
- Nye regler for utdanningsfinansiering i Statens lånekasse vil få virkning i løpet av høsten år 2000
- Utvalget som vurderer det høyere utdanningssystemet («Mjøs-utvalget»)
- Treparts-samarbeidet mellom staten, arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiverorganisasjonene om utforming av kompetanseutviklingsprogrammer vil komme i gang i løpet av høsten 1999. Dette vil gi verdifulle erfaringer.
- Staten har gitt løfte om å bidra til etablering av kompetanseutviklingsprogrammene med om lag 400 millioner kr. over en periode på 2-3 år. Dette forutsetter en egenandel fra de deltakende [kommuner/fylkeskommuner/](#) virksomheter. Det antas at denne egenandelen i sum vil overstige statens bidrag, og må tilpasses de enkelte prosjekter avhengig av om de ligger nær, eller fjernt fra formålene/prinsippene Hovedavtalens § 15 bygger på.
- ~~[Kommuner og fylkeskommuner er arbeidsgivere for undervisningspersonell. Dette bør gjenspeiles når skoleverkets spesielle situasjon avklares.](#)~~

- Utdanningsdepartementet vil fremme forslag om systemer for dokumentasjon av realkompetanse innenfor rammen av videregående opplæring
- Partenes eget arbeid med rammebetingelsene for etter- og videreutdanningssystem vil begynne å gi resultater

•

Støtte til livsopphold under utdanningspermisjon

Alle arbeidstakere vil få en individuell rett til utdanningspermisjon ved det lovforslaget som forutsettes forelagt Stortinget våren 1999. Rettighetene til utdanningspermisjon sikrer likebehandling av alle arbeidsgivere og arbeidstakere. Når en arbeidstaker benytter retten, vil økonomisk bidrag til utdanningspermisjon i utgangspunktet dekkes av lånekassen og av arbeidsgiver etter Hovedavtalens bestemmelser. Ut over dette kan det være nødvendig å etablere andre finansieringsordninger.

Arntsen-utvalget har lagt viktige prinsipper både for EVU-reformen og for rammene i lønnsoppgjørene i årene framover. Uansett oppgjørsform er partene enige om disse prinsippene; Lønnsveksten fra 1998 til 1999 skal ikke bli høyere enn om lag 4,5% og deretter ligge på linje med våre handelspartnere.

Under denne forutsetning og med fortsatt statlig medvirkning ved utvikling av EVU-reformen er partene enige om:

- at det kan avsettes en viss andel av lønnsrammen i de fremtidige lønnsoppgjør som skal brukes av kommunene/fylkeskommunene/fellesrådene/menighetsrådene/virksomhetene til å finansiere livsopphold for arbeidstakere som ønsker å ta utdanningspermisjon for å gjennomføre en yrkesrelatert utdanning som faller utenom kommunens/fylkeskommunens/fellesrådene/menighetsrådene/virksomhetens forpliktelser etter Hovedavtalen. Disse midlene anvendes av den enkelte kommune/fylkeskommune/virksomhet som bidrag til livsopphold for dem som gjennomfører yrkesrelatert utdanning som arbeidsgiver allikevel får nytte av,
- å drøfte videre hvor stor andel av lønn som skal utbetales som ytelse til livsopphold under utdanningspermisjonen avhengig av permisjonens lengde, utdanningens formål og tilskudd fra lånekassen. Likeledes må partene bli enige om hvordan eventuelle tvister skal løses.

Kommunen/fylkeskommunen/Fellesrådet/menighetsrådet/virksomheten skal til enhver tid ha oversikt over hvor mye ressurser som avsettes og forbrukes til ordningen. Midlene som avsettes forutsettes brukt i det kalenderår de avsettes med mindre partene blir enige om noe annet.

Partene vurderer om ordningen skal foreslås almenngjort.

Det er viktig at man raskt fortsetter det felles arbeidet med å utvikle EVU-reformen. I denne forbindelse vises det til følgende fra Plan for kompetanseutvikling for kommunesektoren (Riksmeklingsmannens møtebok vedr. tariffoppgjøret 1998):

«Det er en forutsetning for realiseringen av handlingsplanen at det etableres partssammensatte organer på ulike nivåer for å sikre gjennomføringen av etter- og videreutdanningsreformen.»

Partene konstaterer at det ikke er mulig å avsette penger ved årets oppgjør. Partene er derfor enige om at det etableres relevante samarbeidsorganer mellom KS og Forhandlings-sammenslutningene. For å styrke arbeidet med å utvikle EVU-reformen og iverksette kompetanseutviklingsprogrammer i kommunal kirkelig sektor, er partene enige om å anvende inntil 8 mikr 150.000 til dette arbeidet. Utgifter i denne forbindelse finansieres i fellesskap. Utgiftene finansieres likt mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Arbeidstakersidens andel

finansieres gjennom et engangstrekk i lønn på kr ~~12,-~~ 12 fra alle ansatte dette avtaleåret. Arbeidsgiver bidrar med tilsvarende ressurser. Arbeidsgivers andel finansieres gjennom et engangsbeløp på kr 2,5 millioner og personellressurser tilsvarende 2 årsverk samt administrasjonsutgifter

Arbeidsgivers ansvar for finansieringen faller bort dersom forutsetningene som nevnt overfor, ikke oppfylles.

Det forutsettes at ordningen kan benyttes i forbindelse med oppgjøret i 2000.

~~Riksmeklingsmannen viser til at Akademikerne har inngått ny tariffavtale med KS etter forhandlinger. Riksmeklingsmannen konstaterer at det er intet til hinder for at medlemmer av Akademikerne kan bli omfattet av ovennevnte finansieringsordning.~~

Det videre arbeid med innpassing av reformen i kommunesektoren kirkelig sektor

Det er forutsatt at partene i arbeidslivet skal ha en sentral rolle i gjennomføringen av kompetansereformen. Det omfattende omstillingsarbeidet i kommunesektoren kirkelig sektor - understreker betydningen av en målrettet innsats på ulike nivåer.

Sentralt nivå

Partene er enige om at arbeid med kompetansereformen videreføres i et sentralt partssammensatt utvalg. Utvalget må på bakgrunn av stortingets behandling av lovbestemmelser knyttet til utdanningspermisjon, reglene i studiefinansieringsordningen og det som framgår av forannevnte legge følgende til grunn for det videre arbeid

- Rapport fra «Utvalg for forberedelse av inntektsoppgjøret 1999», datert 01.03.1999,
- Rapport fra partssammensatt utvalg om «Kompetansereformen», datert 26.03.1999/18.05.99, som bygger på ~~«Handlingsplan for kompetanseutvikling i kommunesektoren»~~ tilsvarende partsarbeid på kommunal sektor.

Fram mot neste års hovedoppgjør skal sentrale oppgaver i utvalgets arbeid bl.a. være å:

- bidra til at reformen primært framstår som en arbeidslivs- og sysselsettingsreform, som bygger på tre grunnelementer; individenes behov, virksomhetenes behov og samfunnets behov,
- bidra til at det innenfor det nasjonale kompetanseutviklingsprogrammet blir prosjekter som rettes inn mot arbeidstakernes og de enkelte kommuners/fylkeskommuners/fellesrådenes/menighetsrådenes/virksomheters varierende størrelse og behov samt muligheter for egenandel på dette området,
- ~~i samarbeid med Hovedutvalget~~ legge et grunnlag for at Hovedavtalen framstår som et effektivt redskap i gjennomføring og utvikling av kompetansereformen,
- påse at det tas spesielt hensyn til små kommuners/virksomheters behov,
- kartlegge, koordinere og formidle de behov innen opplæring/utdanning som kun kan finne sin løsning på nasjonalt nivå,
- vurderere hvordan EVU-reformens ordninger best kan tilpasses kirkelig tariffområde.

Utvalget nedsetter partssammensatte arbeidsgrupper etter behov. Utvalget kan også ta stilling til hvordan det konkrete arbeid legges opp i form av analyser og eventuelt utviklingsarbeid.

Det lokale nivå

Arbeidet med reformen i kommunesektoren/kirkelig sektor innebærer at kommuner/fylkeskommuner/fellesråd/menighetsråd/virksomheter må organisere arbeidet slik at det sikrer medbestemmelse og god samhandling mellom partene. Dette bør skje i partssammensatte utvalg. Hensiktsmessig bruk av allerede eksisterende organer nyttes i denne sammenheng. Som hovedregel skal dette være arbeidsmiljøutvalget med mindre partene lokalt blir enige om noe annet.

Partene er enige om at det kan være hensiktsmessig å etablere samarbeidsorgan gjeldende for flere kommuner/fylkeskommuner/fellesråd/menighetsråd/virksomheter for å kartlegge, koordinere og formidle de ulike behov. Etablering av slike organer utredes i perioden og etableres der dette er ønskelig. Slike organer skal ha like mange representanter fra arbeidstaker- og arbeidsgiversiden.

For øvrig slutter partene i kirkelig sektor (KA-området) kommunal sektor (KS-området)-seg til Riksmeklingsmannens møtebok 12.04.1999, kapittel IV, for LO/NHO-området og gjør dette tilsvarende gjeldende for KSKA-området.

3 LØNN

A Arbeidsleder-/faglederstillinger

1. Arbeidsleder/fagleder

Oppgjøret i 1998 medførte endrede lønnsrelasjoner mellom ledere og dem de er satt til å lede. I flere tilfeller fikk ledere lik eller lavere lønn enn dem de er satt til å lede. De sentrale partene avsatte heller ikke pott til lokale forhandlinger i 1998.

Partene er på denne bakgrunn enige om følgende:

Arbeidstakere i Arbeidsleder-/faglederstillinger i lønnsstruktur 1 og 2, jfr. Vedlegg 1A til Hovedtariffavtalen side 57 som har lik eller lavere lønn enn dem de er satt til å lede, skal som hovedregel ha et tillegg på to lønnstrinn høyere enn dem de er satt til å lede.

Unntak fra denne ordningen vil eksempelvis være underordnet som har stilling med selvstendig fagansvar i hht Tjenesteordning, personlig avlønning etter Hovedtariffavtalen kapittel 1, pkt 3.4, særskilt avlønning på grunn av spesial-/spisskompetanse, retrettstilling og lignende.

Tillegget skal gis senest med virkning fra 01.12.1999, og skal unntas fra karensbestemmelsene i Hovedtariffavtalens kapittel 2, pkt 2.3.2. Utgiftene kan belastes den lokale pott som er beskrevet under pkt D.

For øvrig vises til årets lokale drøftinger etter Hovedtariffavtalen kapittel 5, punkt 5.0.

2. Arbeidsleder/Fagleder – minimumsavlønning

Følgende endringer gjennomføres med virkning fra 01.08.1999:

Minimumsavlønnen i Hovedtariffavtalens kapittel 3, pkt 3.4.0.1, endres til ltr 22. Dette gjelder de stillingskoder som er oppført i vedlegg 1A til Hovedtariffavtalen, side 57.

Minimumsavlønnen i Hovedtariffavtalens kapittel 3, pkt 3.4.0.2, endres til ltr 30. Dette gjelder de stillingskoder som er oppført i vedlegg 1A til Hovedtariffavtalen, side 57.

B Tilleggs-/spesialutdanning - lønnsstruktur 1

Det vises til merknadene til lønnsstrukturene i Hovedtariffavtalen kapittel 3, pkt 3.4.1, 3.4.2 og 3.4.3. Partene er enige om at det er uheldig å ha ulike regler i de tre strukturer og vil løse dette ved Hovedtariffrevisjonen pr. 01.05.2000.

Arbeidstakere tilsatt pr. 01.05.1999 i stillinger i lønnsstruktur 1 hvor det forutsettes nyttiggjøring av tilleggs-/spesialutdanning utover videregående skoles nivå av minimum 6 måneders varighet innplasseres minimum en lønnsramme over stillingens grunnlønnsplassering.

C Lønnsrammer

Med virkning fra 01.08.1999 endres lønnsramme 1 – 12 slik det framgår av vedlegget.

D Lokale forhandlinger

Det avsettes 0,05% av lønnsmassen på årsbasis til lokale forhandlinger etter Hovedtariffavtalens kapittel 5, pkt 5.1, med virkning fra 01.12.1999.

Forhandlingene skal gjennomføres innen 15.11.1999. Forhandlingene skal startes med utveksling av krav/tilbud senest 01.10.1999.

Frist for eventuell anke etter pkt 5.1.1 settes til 01.12.1999.

E Hovedtillitsvalgt/områdetillitsvalgt – avlønning

Det vises til Hovedtariffavtalens pkt. 3.1.2. Avlønnen endres til ltr 31 med virkning fra 01.08.1999.

4 TIL PROTOKOLLEN

A Partssammensatt utvalg

Det kirkelige tariffområdet står overfor store utfordringer i forbindelse med å realisere det formålet som er gitt i Lov om Den norske kirke. Behovet for omstilling og for kvalifisert arbeidskraft er stort i denne sektoren, som samtidig er trossamfunn og en del av offentlig forvaltning. Kampen om arbeidskraften berører også det kirkelige tariffområdet. Lønnspolitikken og tariffsystemet er et viktig redskap for å møte disse utfordringene.

På denne bakgrunn nedsettes et partssammensatt utvalg med følgende mandat:

1. Vurdere rollefordeling og balanse mellom det sentrale og det lokale nivå i lønnsfastsettingen. Utvalget skal se særskilt på de analysene som TBS-utvalget skal gjøre etter tariffrevisjonen pr 01.05.1999.
2. Vurdere den videre utvikling av tariffsystemet i KA's tariffområde, i lys av relasjonene til kommunalt tariffområde, og det inntektspolitiske samarbeidet og lønnsutviklingene på 90-tallet, herunder:
 - a) manglende sammenlignbarhet bl.a. på bakgrunn av at funksjonærene i enkelte tariffområder ikke inngår i de sentrale forhandlingene,
 - b) den ulike sammensetningen av arbeidsstokken som inngår i forhandlingene, spesielt sammenliknet med kommuneområdet og staten,
 - c) forholdet til kirkelige og andre stillinger i staten.
3. Vurdere tiltak som kan bedre den vanskelige rekrutteringssituasjonen for stillinger innenfor tariffområdet, herunder en del kirkelige stillinger.

Utvalget skal avgi delrapport i god tid før hovedoppgjøret i år 2000, og frist for sluttrapport er 01.01.2002.

B Lokale forhandlinger – organisering

Ved gjennomføring av de lokale forhandlingene etter kapittel 5, pkt 5.1, er partene enige om at der det er hensiktsmessig, kan arbeidsgiverne i et område (f.eks i et prosti) gjennomføre et teknisk samarbeid for å rasjonalisere arbeidet med forhandlingene. Samarbeidet skal ikke forskyve eller svekke de lokale partenes ansvar, bl.a. i forhold til evt. anke etter pkt 5.1.1. Et evt. samarbeid skal drøftes i det lønnspolitiske drøftingsmøtet etter HTA kapittel 5, pkt 5.0.

C Tariffpolitiske forutsetninger

Partene er enige om at forhandlingsresultatet er i tråd med Arntsen-utvalgets rapport, og bygger på den tariffpolitiske forutsetning at hele arbeidsmarkedet innretter seg etter Arntsen-utvalgets innstilling.

VEDLEGG

Lønnsrammer pr. 01.08.1999. Endringer er markert med kursiv/understrekning

LR = Lønnsrammenummer, LRK = Lønnsrammekode

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

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

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

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

Kirkens Arbeidsgiverorganisasjon

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

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

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

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

Kirkens Arbeidsgiverorganisasjon

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

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

Etter 16 års lønnsansiennitet går LRK 9.1 til LRK 9.2

LR	LRK	Direkte plass.	Lønnsansiennitet (år)					
			0	2	4	6	8	10
10	Lønnstrinn							
	10.1		22	22	23	25	29	31
	10.2		23	23	24	26	30	32
	10.3		24	24	25	27	31	33
	10.4	31						
	10.5	32						
	10.6	33						
	10.7	34						
	10.8	35						
	10.9	36						
	10.10	37						

LR	LRK	Direkte plass.	Lønnsansiennitet (år)					
			0	2	4	6	8	10
11	Lønnstrinn							
	11.1		24	24	25	27	31	33
	11.2		25	25	26	28	32	34
	11.3		26	26	27	29	33	35
	11.4	33						
	11.5	34						
	11.6	35						
	11.7	36						
	11.8	37						
	11.9	38						
	11.10	39						

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

Kirkens Arbeidsgiverorganisasjon

12	12.1		26	26	27	31	35
	12.2		27	27	28	32	36
	12.3		28	28	29	33	37
	12.4	35					
	12.5	36					
	12.6	37					
	12.7	38					
	12.8	39					
	12.9	40					
	12.10	41					