

Saksbehandler:	Arbeidsgiveravdelingen - Marianne T. Brekke	Dato:	20. januar 2017
----------------	---	-------	-----------------

Tilleggsavtale til hovedtariffavtalen

Rettssubjektet Den norske kirke er fra 1. januar 2017 medlem i KA. Med bakgrunn i dette er KAs tariffavtaler gjort gjeldende for rettssubjektet Den norske kirke(rDnk). KAs eksisterende tariffavtaler er imidlertid ikke på alle punkter dekkende for rettssubjektets virksomhet, og på noen punkter har det vært et ønske fra Kirkerådet at de ansatte i rettssubjektet skal få med seg enkelte utvidede rettigheter fra statens tariffavtaler over på KA-sektoren.

Med bakgrunn i dette har KA og alle de sentrale arbeidstakerorganisasjonene forhandlet om tilleggsavtaler til hovedavtalen og hovedtariffavtalen på KA-sektoren. Tilleggsavtalene må leses i kombinasjon med KAs ordinære tariffavtaler.

Tilleggsavtalen til hovedtariffavtalen og rundskrivet følger kronologisk systematikken i hovedtariffavtalen.

1. Tilleggsavtale til hovedtariffavtalen

KAs hovedtariffavtale (HTA) gjelder for rettssubjektet Den norske kirke, men med en del særregler som er fremforhandlet i tilleggsavtalen til hovedtariffavtalen. Tilleggsavtalen må derfor leses i sammenheng med den ordinære HTA på KA-sektoren.

Tilleggsavtalen gjelder både for ansatte som blir overført fra staten til rettssubjektet Den norske kirke, og personer som blir ansatt etter 1. januar 2017, samt ved mobilitet/jobbskifte innenfor rettssubjektet.

Hovedtariffavtalen med tilleggsavtale finner du her:

http://www.ka.no/_service/300851/download/id/348115/name/HTA+med+tilleggsavt+for+rettssubj+Dnk.pdf

KAs HTA er bygget opp i følgende kapitler:

kapittel 1 inneholder fellesbestemmelser

kapittel 2 pensjonsforhold

kapittel 3 generelle lønns- og stillingsbestemmelser

kapittel 4 sentralt lønns- og stillingsregulativ

kapittel 5 lokalt lønns- og stillingsregulativ

kapittel 6 lærlinger
kapittel 7 varighet

Generelt om lønssystemet i KAs hovedtariffavtale:

KAs lønssystem inneholder ikke lønnstrinn, slik statens avtaler gjør. Lønnen angis i kronebeløp. I tilleggssavtalen er lønnstrinnene fra de ulike tabellene i statens to HTA-avtaler blitt konvertert over til tilsvarende kronebeløp.

Lønssystemet består av tre ulike lønnskapitler, kapittel 3, 4 og 5:

Innplassering av ansatte i det enkelte kapittel skjer ved tilsetting. Endring av kapitteltilhørighet kan skje dersom det har saklig grunn i stillingens oppgaver og ansvar, jf. kapittel 3 pkt. 3.1. Før slik endring skal arbeidsgiver drøfte saken med den berørte arbeidstakerorganisasjon.

1) Kapittel 3, pkt 3.4 - øverste ledere

I dette kapitlet foregår all lønnsdannelse lokalt i virksomheten, og de sentrale parter avtaler ikke noe om lønnsutviklingen for arbeidstakerne som er plassert her. Lønnen fastsettes etter forhandlinger mellom partene i virksomheten. Hvis partene ikke kommer til enighet ved forhandlinger, kan tvisten ikke ankes og arbeidsgivers siste tilbud skal vedtas. Vurdering av lederlønninger foretas en gang i året. Det er ikke fastsatt en konkret dato da forhandlingene skal skje, slik som det er i kapittel 5.

Bestemmelsen i kap. 3 pkt 3.4.1 angir flere kriterier som skal være grunnlag for vurdering av lederlønnen.

For mer informasjon, se KA-rundskriv nr 2/15 om lederavlønning.

Se link:

<http://www.ka.no/sak/article/1159601>

2) Kapittel 4, pkt 4.6 - Sentralt lønns- og stillingsregulativ

Dette kapitlet inneholder stillinger både i lønnsgrupper (tilsvarer i all hovedsak stillinger i lønnsrammer i staten) og «unormerte stillinger». Unormerte stillinger kan enten ha en minstelønn eller være knyttet opp til en lønnsgruppe, eller de kan være helt unormerte.

I dette kapitlet er lønnsdannelsen i all hovedsak sentral og avtales gjennom forhandlinger mellom KA og de sentrale arbeidstakerorganisasjonene. De sentrale parter kan imidlertid i det enkelte lønnsoppgjør avsette en pott til lokale lønnsforhandlinger i virksomheten. Størrelsen/rammen for potten er bestemt av de sentrale parter, og den enkelte virksomhet kan ikke legge til ytterligere penger i potten.

Tilleggssavtalen for rettssubjektet Dnk plasserer de fleste tidligere statlige ansatte i kapittel 4, enten i egne lønnsgrupper (jf. stillinger som lå i

lønnsramme i staten), eller i unormerte stillinger med en fastsatt minstelønn (jf. stillinger som lå i spenn i staten).

3) Kapittel 5, pkt. 5.1- Lokalt lønns- og stillingsregulativ

I dette kapitlet foregår all lønnsdannelsen i virksomheten. Alle lønnspålegg til ansatte som er plassert i dette kapitlet skjer som følge av lokale beslutninger. De lokale partene må gjennomføre forhandlinger etter denne bestemmelsen innen 1. oktober hvert år.

Oppnås det ikke enighet i det lokale oppgjøret kan hver av partene bringe saken inn for organisatorisk behandling mellom de sentrale parter (KA og fagforeningenes sentrale ledd). På dette punkt er det således en forskjell mellom kapittel 3 og kapittel 5.

Kapittel 5 skal ivareta de enkelte virksomhetenes særskilte behov for å kunne plassere også enkelte ansatte som ikke er øverste ledere, i et kapittel med lokal lønnsdannelse.

Spesielt om de overførte arbeidstakerne:

Alle de overførte arbeidstakerne som kommer fra staten beholder sin stillingskode, tittel og lønn etter overføringen. I tilleggsavtalen til HTA er alle de tidligere statlige stillingskodene tatt inn og er blitt plassert i ulike kapitler.

Arbeidstakere som har vært plassert i stillingsramme i staten er overført til en stillingsgruppe i henhold til sin stillingskode. Tabellene med de ulike ansiennitetsopprykkene er kopiert fra statens HTA med beløpene fra LO/UNIO/YS-avtalen.

Stillinger som har vært plassert i spenn i staten er enten blitt overført til kapittel 3 – øverste leder, eller til unormerte stillinger i kapittel 4. Stillingene som er plassert i kapittel 3 har ingen fast bestemt minstelønn.

De overførte stillingene som er plassert i kapittel 4 har en minstelønn som tilsvarer laveste plassering i spennet i staten basert på LO/YS/UNIO-avtalen. Dette medfører noen særskilte utfordringer mht. innplassering av medlemmer av Akademikerne – se nedenfor om dette.

En grunnleggende forutsetning for tilleggsavtalen har vært at det skal skje en «flat overføring» slik at de ansatte beholder sin lønn, men også slik at tilleggsavtalen ikke skulle innebære et ekstra lønnsoppgjør.

Kapittel 1 Fellesbestemmelser

Godtgjøring for særskilt arbeidstid (til HTA §§ 5 og 6):

Ansatte i sekretariatene:

De ansatte i bispedømmerådene og Kirkerådet følger de alminnelige regler i KA-sektoren for godtgjøring for særskilt arbeidstid i HTA § 5 og § 6 (lørdag- og søndag, helg og høytid, kvelds- og nattillegg, delt dagverk, overtid m.m.)

Presteskapet:

Særavtalene om arbeidstid for prester og lederavtale for prester er prolongert i inntil seks mnd, og det er derfor gjort et unntak fra hovedreglene om tilleggslønn og overtid her slik at prestene som er omfattet av disse særavtalene inntil videre følger satsene for HTA i staten. Disse satsene står i HTA i staten §§ 13 til 16, likevel slik at HTA i staten § 14 nr. 1 andre setning om at fritid fortrinnsvis legges på søndag, og minst annenhver søndag ikke gjøres gjeldende.

Det vil således være bestemmelsene i arbeidstidsavtalen og lederavtalen som inntil videre gjelder på dette punkt inntil det ev. blir gjort endringer i særavtalene. Bakgrunnen for dette er at arbeidstidsavtalen for presteskapet og lederavtalen bare har vært virksom i ett år. Partene har derfor vært enig om at man trenger noe mer erfaring før man skal reforhandle disse avtalene. Dette vil skje i løpet av første halvår 2017.

Permisjonsrettigheter for småbarnsforeldre, arbeidstakere med omsorg for barn under 18 år med livstruende eller annen svært alvorlig sykdom eller skade:

Ny § 8.6 om tjenestefri inntil tre år uten lønn for foreldre

På dette punkt har det blitt avtalt at de ansatte i rettssubjektet Den norske kirke beholder permisjonsrettighetene som lå i statens HTA § 20 nr 7 om inntil 3 års tjenestefrihet uten lønn for foreldre med barn under 12 år.

Ny § 8.7 om tjenestefri med full lønn i inntil tre år for arbeidstakere med omsorg for barn under 18 år med livstruende eller annen svært alvorlig sykdom eller skade På dette punkt er det avtalt at arbeidstakerne beholder permisjonsrettighetene som lå i statens HTA § 20 nr 4.

Ny § 8.8 arbeidstaker med omsorg for langvarig syke barn eller funksjonshemmede barn – kurs

På dette punkt er det avtalt at arbeidstakerne beholder rettighetene som lå i statens HTA § 20 nr. 5 for å delta i kurs eller annen opplæring på godkjent helseinstitusjon for å kunne ta seg av og behandle barnet.

Ny § 8.9 Pleie i hjemmet av nærstående i livets slutfase

Arbeidstakerne beholder permisjonsrettighetene fra statens HTA § 20 nr 8 på dette punkt.

Ny § 8.10 Fradrag for pensjons- eller trygdeytelser

I den lønn og evt. tillegg til lønn som man får etter §§ 8.6, 8.7, 8.8 og 8.9 skal det gjøres fradrag for offentlige pensjons- og trygdeytelser. Dette slik at arbeidstaker ikke får utbetalt mer enn ordinær lønn under slike permisjoner.

Erstatning for HTA §§ 10 og 11 ytelser ved dødsfall – gruppelivsordning og yrkesskade

Når det gjelder ytelser ved dødsfall, gruppelivsordning og yrkesskade er bestemmelsene i KAs HTA erstattet med bestemmelsene som tilsvarende statens HTA §§ 23 og 24. Dette innebærer blant annet at det ikke er noe «knekkpunkt» for gruppelivsforsikringen der dekningen reduseres gradvis etter alder, slik det er i de alminnelige reglene i HTA på KA-sektoren.

Dette har blant annet sammenheng med at de ansatte i rettssubjektet inntil videre fortsetter å være medlem i Statens pensjonskasse.

Definisjonen av samboere i statens HTA § 2 nr. 9 er tatt inn i tilleggsavtalen på side 3. Dette innebærer en liten forskjell fra de ordinære reglene innenfor KA-sektoren, ettersom det etter reglene i tilleggsavtalen ikke er noe krav om botid hvis samboerne har felles barn.

§ 12 Lønnsansiennitet og andre lønnsbestemmelser

Når det gjelder lønnsansiennitet må man ta utgangspunkt i HTA § 12. Tilleggsavtalen gir imidlertid på visse områder en bedre uttelling for arbeidstakeren enn de ordinære reglene her.

Det er gjort noe forenkling i forhold til statens HTA, slik at man nå bare bruker begrepene «lønnsansiennitet» og «tilleggsansiennitet». Disse er definert i tilleggsavtalen.

Når det gjelder høyere akademisk utdanning og bachelorgrad er reglene fra statens HTA § 5 b nr 1 og 2 i stor grad blitt videreført.

Høyere akademisk utdanning (master mm):

- Ved ansettelse innplusses ansatte med slik utdanning med garantilønn/laveste årslønn på minst 415.000 kroner. Merk at ansatte med slik utdanning ikke i tillegg får godskrevet etter regelen for bachelorgrad nedenfor, da denne vil inngå i masterutdanningen.

Ansatte med bachelorgrad

- Ansatte med slik utdanning får godskrevet tre år av utdanningstiden i lønnsansienniteten.

All yrkespraksis av mer enn tre mnd sammenhengende varighet godskrives fullt ut. Dette innebærer en utvidelse i forhold til de alminnelige bestemmelsene i HTA § 12.1.1 når det gjelder ansiennitet fra privat tjeneste.

Regelen fra statens HTA § 5 om at militærtjeneste m.m., permisjon ved oppdrag i tjenestemannsorganisasjon og for å utføre offentlig verv skal godskrives i lønnsansienniteten er også videreført i tilleggsavtalen.

Permisjoner som ikke avbryter lønnsansienniteten:

Her er reglene fra statens HTA § 6 i stor grad videreført. Merk likevel at «polititjeneste» er blitt erstattet av «misjonsorganisasjoner» slik at dersom en ansatt får permisjon for å arbeide i en misjonsorganisasjon, vil ikke dette avbryte lønnsansienniteten.

§ 13 Ferie/ferievikariat

De ordinære reglene for stedfortredergodtgjørelse på KA-sektoren gjelder, med unntak av § 13.3 som ikke er gjort gjeldende for rDnk. Dette medfører at det skal gis stedfortredergodtgjøring også i avvikling av den lovfestede ferie, i motsetning til ellers i KA-sektoren.

§ 15 Utlønningsform

Paragraf 15 i KAs HTA er erstattet av tilsvarende bestemmelse fra statens HTA § 9, og det er således ikke noen materielle endringer fra situasjonen i staten på dette punkt.

Kapittel 2 PENSJONSFORHOLD

De ansatte i rettssubjektet Dnk omfattes ikke av kapittel 2 Pensjonsforhold i KAs HTA ettersom de skal være medlemmer i Statens pensjonskasse (SPK) inntil videre. Dette gjelder både ansatte som er overført fra staten, men også de som blir ansatt etter 1. januar 2017.

Når det gjelder pensjonsgivende variable tillegg erstattes de alminnelige bestemmelsene på KA-sektoren om dette i kap. 3 pkt. 3.6. av vedlegg 4 i HTA i staten, slik at det ikke blir materielle endringer fra situasjonen i staten på dette punktet. Se nedenfor i kap. 3 om dette.

Garantiordningen vedrørende pensjon mht. tidspunkt for reguleringen av folketrygdens grunnbeløp som finnes i HTA stat pkt. 4.1 om tjenstepensjon, er videreført i tilleggsavtalen.

Som en konsekvens av medlemsskapet i SPK gjelder vedtektene for tjenstepensjonsordningen i KA-sektoren heller ikke, men de ansatte i rettssubjektet følger reglene i SPK.

De ansatte i rettssubjektet, både de som ble overdratt fra staten og nyansatte etter overdragelsen har rett på AFP fra SPK og følger de ordinære vilkår i SPK for dette. For de overdratte arbeidstakerne er spørsmålet lovregulert i kirkeloven. Rettighetene til AFP er i tillegg blitt tariffregulert for alle arbeidstakere i rettssubjektet, både de som ble overdratt, og nye arbeidstakere etter 1. januar 2017.

Kapittel 3 GENERELLE LØNNS- OG STILLINGSBESTEMMELSER

Lønnsvurdering - Tillegg til pkt. 3.2.2

Vurdering av lønnplassering inntil 12 mnd etter ansettelse og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse. Denne bestemmelsen er en videreføring av bestemmelsen i statens HTA 2.5.5. nr. 3. Det er ikke en tilsvarende bestemmelse i de alminnelige KA-avtalene.

Lokal lønnspolitikk Tillegg til 3.2

Det skal *tilstrebes* enighet om lokal lønnspolitikk. Det er således en litt annen formulering i tilleggsavtalen enn i statens HTA.

Lønnspolitikken må være tilpasset virksomhetens forhold og behov.

Lønnspolitikken skal sees i sammenheng med virksomhetens overordnede mål og strategier, den skal foreligge skriftlig og være kjent blant de ansatte. Den bør være en integrert del av personalpolitikken i virksomheten, være mest mulig konkret og enkel å ta i bruk og praktisere. Personalpolitikken skal utøves på flere ulike områder, blant annet ved «lokale forhandlinger» jf. kap. 4 pkt. 4.1, og ved «særskilte forhandlinger» jf. pkt. 4.2 og forhandlinger for å «beholde og rekruttere arbeidstakere» jf. pkt 4.3.

Virksomheten må selv fastlegge gjennom sitt delegasjonsreglement på hvilket nivå slike forhandlinger skal kunne skje.

Lønssystemet forutsetter en lokal lønnspolitikk i den enkelte virksomhet, jf. HTA kap. 3 pkt. 3.2. Det må utformes en lønnspolitikk for hele virksomheten og en lønnspolitikk både for arbeidstakere som er plassert i kapittel 3, 4 og 5.

Livsfasen og seniorpolitikk:

HTA § 3.2.3 har bestemmelser om livsfase og seniorpolitikk.

I de ordinære bestemmelsene i HTA kan det inngås avtale med den enkelte senior, i tilleggsavtalen er det i tillegg til dette avtalt at man kan inngå særavtale med de tillitsvalgte i virksomheten om ulike seniortiltak. For å motivere eldre arbeidstakere til å stå lenger i arbeid, gis tjenestefri med lønn tilsvarende åtte dager pr. år fra det kalenderåret man fyller 62 år. Arbeidsgiver kan avtale ytterligere virkemiddelbruk med de tillitsvalgte.

Gjeninntredelse etter foreldrepermisjon uten lønn eller omsorgspermisjon uten lønn:

Arbeidstakere som har hatt slik permisjon skal også vurderes lønnsmessig.

3.3.1 Kompetanseutvikling

Bestemmelsen er en videreføring av tidligere avtale på KA-sektoren om dette, men prestatetjenesten er nå også lagt inn i oppregningen av hvilke arbeidsområder der kirkelige virksomheter har særskilte utfordringer. Partene har understreket det verdifulle i at arbeidstakerne stimuleres til å øke sin kompetanse, samt at arbeidsgiverne skal legge stor vekt på å planmessig opplæring og utvikling av sine arbeidstakere.

3.3.3 Samarbeidsorganer

Her fastsettes det at partssamarbeid knyttet til etter- og videreutdanning enten kan skje i arbeidsmiljøutvalget eller i andre samarbeidsorganer partene lokalt i

virksomheten blir enige om i tilpasningsavtalen, eksempelvis enten i kontaktmøter eller i egne etterutdanningsorganer tilsvarende de man hadde etablert innenfor staten.

3.4 Ledere

I dette avtalepunktet fastsettes det at øverste ledere tilsatt i rDnk beholder den stillingskode de har i staten på overføringstidspunktet. Kodene 1170 Biskop, 1161 Assisterende direktør, 1062 Direktør og 1060 Avdelingsdirektør opprettes som nye koder under HTA kapittel 3, og ansatte som har vært plassert i tilsvarende koder i staten plasseres inn i disse med det lønnsnivået de har på overføringstidspunktet.

3.6 Tilleggslønn

Pkt. 3.6 tilleggslønn i KAs HTA erstattes med tilsvarende bestemmelser i vedlegg 4 (om pensjonsgivende variable tillegg) i de to HTA i staten. Bakgrunnen for dette er at det er litt ulike bestemmelser innenfor Statens pensjonskasse og etter KAs HTA. De ansatte i rettssubjektet må følge bestemmelsene for statens HTA på dette punkt ettersom de har pensjonsordning fra SPK.

Kapittel 4 Sentralt lønns- og stillingsregulativ

Lønnsforhandlinger

De sentrale lønnsoppgjørene skjer mellom KA og arbeidstakerorganisasjonene sentralt. Det er den enkelte arbeidstakerorganisasjon som har et partsforhold til KA, og forhandlingene foregår således ikke etter en hovedsammenslutningsmodell slik som i staten.

Lokale lønnsforhandlinger for stillinger som er plassert i kapittel 4 kan skje etter forhandlingshjemplene 4.1 (Lokale forhandlinger), 4.2 (Særskilte forhandlinger) eller 4.3 (Beholde og rekruttere arbeidstakere)

Disse forhandlingene kan delegeres fra sentralt virksomhetsnivå til nivå/enhet som etter tilpasningsavtalen til hovedavtalen er driftsenhet (eks. kan det avtales at hvert bispedømmene skal være en driftsenhet). Spørsmålet om delegasjon skal avgjøres mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte på virksomhetsnivå.

Delegasjon kan skje for alle, eller bare enkelte forhandlinger, eller for et bestemt tidsrom, likevel ikke utover tariffperioden. Ved delegasjon må sentralt nivå i virksomheten ta stilling til hvordan potten skal fordeles mellom driftsenhetene, og om det med bakgrunn i virksomhetens personalpolitikk skal gjelde noen sentrale føringer for fordeling av potten. Slike ev. føringer kan ikke være i strid med føringer fra de sentrale tariffpartene.

Uenighet på delegert nivå kan løftes til partene på virksomhetsnivå. Hvis partene på virksomhetsnivå ikke blir enige om delegasjon kan saken løftes til de sentrale parter (KA og arbeidstakerorganisasjonenes sentrale ledd) og tvisteløses der i samsvar med tvisteløsningsbestemmelsene i Hovedavtalen § 4-3.

Tilleggsavtalen lister opp hvilke virkemidler man kan bruke i slike forhandlinger. Denne bestemmelsen bygger på tilsvarende bestemmelse i statlig HTA § 2.5.4

Se ovenfor om fastsetting av pott til lokale forhandlinger.

Særskilte forhandlinger Tillegg til pkt 4.2

Der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn kjønn skal arbeidsgiver i samråd med de tillitsvalgte rette opp lønnsforskjellene i samsvar med likestillingsloven § 21. Det er viktig at lønnspolitikken i virksomheten støtter opp under at det ikke skal forekomme lønnsforskjeller som ikke kan forklares med annet enn kjønn. Lønnspolitikken bør derfor hindre at man kommer i en situasjon der det er nødvendig å ta i bruk denne bestemmelsen.

Beholde og rekruttere (Tillegg til HTA pkt 4.3 første ledd)

I tillegg til forhandlingshjemlene i pkt. 4.3 som handler om å beholde og rekruttere, kan det gis tidsavgrenset eller varig lønnsendring til arbeidstaker eller grupper av arbeidstakere som har gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats.

Mellomoppgjør – regulering 2 avtaleår – våren 2017.

Før utløpet av 1. Hovedtariffavtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom KA og arbeidstakerorganisasjonene om evt. lønnsendringer for 2. Hovedtariffavtaleår for de ansatte som er plassert i lønnskapittel 4. Partene har avtalt under hvilke forutsetninger forhandlingene skal skje innenfor – i korte trekk innebærer dette at man følger frontfagmodellen slik man stort sett gjør ellers i norsk arbeidsliv. Oppgjøret legges i tid til etter forhandlingene i staten er ferdigstilt. Partene har ikke avtalt noe om innholdet i oppgjøret ennå.

Stillingskodene beholdes:

De ansatte som overføres til kapittel 4 beholder den stillingskode de hadde i staten, og det opprettes tilsvarende kode i tilleggsavtalen.

Stillinger i lønnsgruppe (tilsvarer lønnsramme i staten):

Stillinger som lå i lønnsramme i staten er blitt overført til en egen lønnsgruppe i tilleggsavtalen, men slik at lønnstrinnene på de ulike ansiennitetstrinn er blitt konvertert til kronebeløp. Beløpene tar utgangspunkt i LO/YS/UNIO-avtalen i staten. Se særskilt om innplassering av medlemmer av Akademikerne nedenfor.

De ulike lønnskodene har beholdt den ansiennitetsstige de hadde i staten. De ansatte som hadde disse stillingskodene og er medlem av LO/YS/UNIO eller er uorganisert plasseres inn i tabellene etter sin nåværende plassering mht ansiennitet og alternativ. Se de ulike tabellene i tilleggsavtalen om dette.

Særskilt om innplassering i stillinger i lønnsgruppe (tidligere lønnsramme i staten) – ansatte som er medlemmer av forbund tilsluttet Akademikerne:

For å unngå at ansatte som er medlemmer av forbund tilsluttet Akademikerne (i underkant av 40 ansatte) får et utilsiktet lønnspålegg, ettersom tabellene med garantilønn er basert på LO/YS/UNIO-tabellen skal medlemmer av Akademikerne som har stilling som er plassert i lønnsgruppe innplasseres i tabellen i et alternativ som ligger ett alternativ under dagens plassering. De gis så differansen mellom garantilønnen på dette alternativ og den lønn de har i dag som en personlig ordning. Dette slik at de beholder den lønn de har på overføringstidspunktet. Hvis

en person ligger i laveste lønnsalternativ (alternativ en) må vedkommende imidlertid plasseres inn på den garantilønn som gjelder for vedkommendes ansiennitet. Etter de opplysninger KA har innhentet, vil dette i praksis antakeligvis ikke gjelde noen ansatte.

Sikringsbestemmelse:

Hvis det er ansatte på overføringstidspunktet som er plassert i lønnsramme i staten, som ikke gjenfinnes i tilleggssavtalen, skal stillingsrammen denne stillingskoden er plassert inn i tas inn i tilleggssavtalen på tilsvarende måte som de øvrige tabellene i tilleggssavtalen. Den ansatte skal plasseres inn i denne på tilsvarende måte som beskrevet for de øvrige ovenfor.

Unormerte stillinger (tidligere stillinger i spenn i staten):

Stillinger som var plassert i spenn i staten opprettes som unormert stilling med tilsvarende stillingskode som i staten. Laveste årslønn/garantilønn for stillingskoden settes tilsvarende kronebeløpet for laveste lønnstrinn etter LO/YS/UNIO-tabellen fra staten med satser pr 1. mai 2016. I tilleggssavtalen er det gjort en oppregning av de stillingskoder dette dreier seg om. Denne gruppen av stillinger omfattes også av de sentrale forhandlingene, og vanligvis gis lønnstillegg for denne gruppen i form av et prosentvis tillegg.

Særskilt om innplassering i unormerte stillinger – ansatte som er medlem av forbund tilsluttet Akademikerne

Ved innplassering av medlemmer av Akademikerne som var plassert i spenn i staten, plasseres vedkommende inn med den lønn de hadde i staten. Dersom noen var plassert på laveste lønnstrinn i spennet etter statens HTA for Akademikerne, må vedkommende gis en lønnsplassing i samsvar med laveste årslønn/garantilønn for den unormerte stillingen. Ut fra de opplysninger KA har innhentet, vil dette i praksis gjelde et svært begrenset antall ansatte.

Fremtidig lønnsplassing for ansatte i forbund tilsluttet Akademikerne:

Ved fremtidig lønnsfastsettelse i unormerte stillinger for medlemmer av forbund tilsluttet Akademikerne skal det blant annet tas hensyn til stillingens kompleksitet, den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.

Kapittel 5 Lokale lønns- og stillingsregulativ:

I dette lønnskapittelet i HTA foregår lønnsdannelsen utelukkende i den enkelte virksomhet. Foreløpig er ikke noen ansatte i rettssubjektet Den norske kirke plassert i dette kapittelet. En evt. senere overføring av ansatte til dette kapittelet avgjøres i virksomheten etter forhandlinger mellom partene.

Prinsipper for lønnsfastsettelse (Tillegg til pkt. 5.4)

- Relevant etter-/videreutdanning skal vektlegges.

I tillegg til de prinsipper for lønnsfastsettelse som fremgår av pkt 5.4 i HTA skal også relevant etter- og videreutdanning vektlegges.

Årlige lønssamtaler - Nytt pkt 5.5:

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

Kapittel 7 Varighet:

Tilleggsavtalen har samme varighet som hovedtariffavtalen i KA-sektoren og løper fra 1. januar 2017 til 30. april 2018. Avtalene har altså ulikt starttidspunkt, men varer til samme dato våren 2018.

Vedlegg 2: Avtale om OU-arbeid:

I vedlegg 2 i tilleggsavtalen til er det fastsatt en særskilt OU-ordning for rettssubjektet Den norske kirke og dets arbeidstakere. Ordningen skiller seg fra det som gjelder ellers på KA-sektoren, og vedlegg 6 til HTA gjelder derfor ikke. Det foretas et OU-trekk på 0,22% av lønsmassen, av dette utgjør arbeidstakernes andel 400 kroner.

Ouordningen skal ha et eget partssammensatt styre som har ansvaret for ordningen.

SØK



Frank Grimstad
adm.dir.



Marit Halvorsen Hougsnæs
direktør