

HOVEDTARIFFOPPGJØRET

PR. 1. MAI 2018

KA ARBEIDSGIVERORGANISASJON FOR
KIRKELIGE VIRKSOMHETER

ORGANISASJONSMEDLEMMER

TILBUD/KRAV NR. 1

8. JUNI 2018 KLOKKEN 10:00



HOVEDLINJER FOR REVISJONEN AV HTA FOR ORGANISASJONSMEDLEMMER PR. 01.05.2018

KA legger følgende til grunn som bakgrunn for oppgjøret:

- Rammer satt i frontfag og på øvrige sektorer
- TBS-utvalgets rapport datert 05.06.2018
- Det tilstrebes å gjøre justeringer i HTA som gjør avtalen mer egnet for virksomhetene
- Det opprettes et partssammensatt utvalg frem mot neste hovedtariffoppgjør for å se på ytterligere justeringer av avtalen for å tilpasses virksomhetene som er en del av denne HTA
- Det opprettes et redaksjonsutvalg som gjennomgår HTA og rydder i eventuelle inkurier og «glemte» formuleringer før opptrykk av avtalen
- Bestemmelser som ikke er nevnt her videreføres uendret

Endringer er markert som følger: tillegg er satt i *fet kursiv*, tekst som er tatt ut er gjennomstreket, kommentarer er understreket.

I. HTA KAPITTEL 1 FELLESBESTEMMELSER

§ 1 Innledende bestemmelser

Opprettelse av inkurie fra forhandlingene i 2017, da bestemmelsen om hvilke arbeidstakere som er inkludert falt ut. § 1.1 flyttes som følge av det til ny 1.0, for å få inn ny 1.1. som ble uteglemt ved forhandlingene.

§ 1.0 Omfang (flyttet fra 1.1 med ny overskrift)

Denne hovedtariffavtalen gjelder medlemmer av KA som ikke er organer i Den norske kirke som oppført i vedlegg 10.

§ 1.1 Hovedregel (formelt sett ny, men ble ikke med i 2017 ved en feil)

Denne hovedtariffavtale gjelder for alle arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (ev. gjennomsnittlig arbeidstid) pr. uke, dog med de unntak som er nevnt i de enkelte paragrafer.

§ 4.2.1 Kontoradministrasjon

~~Kontoradministrasjonens ordinære arbeidstid skal være den som nå gjelder i den enkelte virksomhet, dog ikke ut over hva som følger av pkt. 4.2.~~

§ 6.3 Arbeidstakere som er unntatt fra overtidsbestemmelsene

[...]

Kompensasjon for møtevirksomhet/annen særlig belastning

Arbeidstaker som har møteplikt i utvalg eller har andre særlige belastninger utenfor ordinær arbeidstid, men som verken har rett til overtidsbetaling eller møtegodtgjøring, kan tilstås inntil 10 fridager. Fridagene skal fortrinnsvis avvikles i forbindelse med ordinær ferie, alternativt kan det avtales med arbeidstaker at det tas ut tilsvarende antall daglønner.

§ 9.1 Førstegangstjeneste/repetisjonsøvelser

[...]

Tilsvarende rettigheter gis kvinner som verver seg til militær førstegangstjeneste.

§ 12.1 Lønnsansiennitet

[...]

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

[...]

II. KAPITTEL 3 GENERELLE LØNNS- OG STILLINGSBESTEMMELSER

3.4.1 Lederavlønning – øverste ledere(e)

[...]

Stillingskoder

4955 Gravlundssjef

III. KAPITTEL 4 SENTRALT LØNNS- OG STILLINGSREGULATIV

~~Sentralt stillingsregulativ inneholder de ulike stillingers minimumsavlønning/garantilønn.~~

~~Fra 01.05.2015:~~

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

4.3 Beholde og rekruttere arbeidstakere

Nytt tillegg til første ledd:

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

4.4 Regulering 2. avtaleår

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

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

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

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

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

4.6 Stillingskoder med ~~minstelønn~~ **garantilønn**

Lønnsgruppe 1

5142 Kontorfullmektig endres til 5142 Kontormedarbeider

Lønnsgruppe 2B (Opprettes fra 01.08.2017)

Fagarbeiderstillinger med ytterligere ett års relevant fagskoleutdanning

5254 Fagarbeider med fagskoleutdanning*

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

Lønnsgruppe 4

Følgende stillingskoder strykes:

- 5175 Kantor
- 5251 Organist

Lønnsgruppe 5

Følgende stillingskoder strykes:

- 5200 Domkantor
- 5202 Kantor
- 5252 Organist
- 5253 Domorganist

Stillinger uten fastsatt ~~minstelønn~~ garantilønn

Det opprettes ny stillingskode xxxx Seniorrådgiver.

IV. KAPITTEL 5 LOKALT LØNNS- OG STILLINGSREGULATIV

5.1 Stillinger

Det opprettes ny stillingskode xxxx Seniorrådgiver.

V. KAPITTEL 7 VARIGHET

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

VI. VEDLEGG 1 STILLINGSKODER KAPITTEL 4

Vedlegg 1 Stillingskoder kapittel 4 oppdateres iht. justeringer i HTA, og alle stillingskoder (også kapittel 3.4 og 5) inntas i vedlegget. Redaksjonsutvalget vurderer om sortering bør skje alfabetisk etter hovedbenevnelse som i dag, eller etter lønnsgrupper.

VII. VEDLEGG 2 AFP

Det ble ved forhandlingene i 2017 ikke tatt inn konkret vedleggstekst, kun forutsatt at det måtte være et vedlegg. Følgende tekst tas inn:

Avtalefestet pensjon (AFP)

Alle betingelser, rettigheter og plikter knyttet til AFP fastsettes gjennom ordningens vedtekter, som fastsettes av Styret for Fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP) og som godkjennes av Arbeidsdepartementet i medhold av AFP-tilskottsloven av 2010. Detaljerte regler for AFP er fastsatt i disse vedtektene. Aktuelle bedrifter må til enhver tid holde seg oppdatert med hensyn på de plikter som påhviler bedriften. Vedtektene inneholder også enkelte særskilte regler som kan medføre at den enkelte arbeidstaker ikke er berettiget til AFP.

De til enhver tid gjeldende vedtekter finnes på www.nyafp.no

For virksomheter hvor de ansatte helt eller delvis er omfattet av en pensjonsordning som har offentlig AFP-ordning, skal det søkes unntak etter gjeldende regler hos Fellesordningen for AFP og sluttvederlag.

VIII. VEDLEGG 4 RETNINGSLINJER FOR LOKALE FORHANDLINGER

[...]

Lokale lønnsforhandlinger

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

[...]

IX. VEDLEGG 6 AVTALE OM OU-ARBEID

Teksten strykes i sin helhet, og erstattes av følgende:

Avtale om OU-arbeid

Partene i denne HTA er en del av OU-ordningen i HTA for Den norske kirke, og alle bestemmelser i denne gjelder. Dersom det er flere OU-ordninger i HTA for Den norske kirke, skal den avtalen som gjelder for kirkelige fellesråd og menighetsråd følges.

X. VEDLEGG 7 OM KOMPETANSEUTVIKLING

[...]

HTA kapittel 3 punkt 3.3 understreker viktigheten av at de lokale partene i hver enkelt virksomhet tar ansvar for at kompetanseutviklingen skjer i et samarbeid, og i samsvar med de planene og målsettingene som gjelder for virksomheten. Disse planene skal behandles lokalt i arbeidsmiljøutvalget eller, ~~der dette ikke finnes, i administrasjonsutvalget.~~

Det forutsettes at alle typer opplæring settes på dagsorden, og følges opp planmessig. Nøkkelen for en god utvikling finnes i utarbeidelse av en kompetanseplan, jf. Kapittel 3, punkt 3.3.2. Forut for en slik plan må det foreligge en kartlegging og analyse av hvilke kompetansebehov som finnes i virksomheten. Den kan være ganske enkel og konkret. ~~herunder noen eksempler:~~

- ~~–for administrasjonen: arkivkurs, opplæring i forvaltningslovens og offentleglovas bestemmelser om taushetsplikt og rutiner for posthåndtering, opplæring i regnskapsforskriftene~~
- ~~–lederopplæring for mellomledere i menighetene i forbindelse med delegasjon av personaloppgaver~~
- ~~–kurs for kirketjener i behandling av interiør og inventar~~
- ~~–liturgisk etterutdanning for prest og kirkemusiker i fellesskap i samarbeid med prosten~~
- ~~–studiepermisjon for kateketen for å hente erfaring med alternativt pedagogisk opplegg for konfirmantarbeidet~~
- ~~–styrke stabens felleskompetanse innen trosopplæring~~
- ~~–arbeidsveiledning/faglig veiledning i grupper eller individuelt som en metode til å hjelpe arbeidstakere til å reflektere over egen tjeneste og bearbeide opplevelser og erfaringer fra arbeidet i en trygg og konstruktiv ramme.~~

Listen er ikke uttømmende.

I tillegg til kartlegging av kompetansebehov innen virksomheten, vil en kartlegging av tilgjengelige ressurser/kompetanse være nyttig. Noen opplæringsbehov kan dekkes gjennom interne kurs som arbeidsgiver holder selv, andre behov dekkes ved å benytte seg av eksterne tilbud i regi av **andre**. ~~for eksempel utdanningsinstitusjoner, fagforeninger, bispedømmene.~~

[...]

XI. VEDLEGG 9 HJELPETABELL

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

XII. VEDLEGG 10

Virksomheter som er bundet av denne hovedtariffavtale:

| | <i>Navn</i> | <i>Orgnr./ bedriftsnr.</i> |
|----------|---|-------------------------------|
| <i>1</i> | <i>IKO – kirkelig pedagogisk senter</i> | <i>960496582</i> |
| <i>2</i> | <i>IKO-forlaget AS</i> | <i>912 948 609</i> |
| <i>3</i> | <i>Frivillighetssentralen i Vestby</i> | <i>976 986 091/ 973800140</i> |
| <i>4</i> | <i>KIFO, institutt for kirke-, religions- og livssynsforskning</i> | <i>977553989</i> |
| <i>5</i> | <i>Kristelig studieforbund</i> | <i>970477802</i> |
| <i>6</i> | <i>Hekta – trosopplæring for ungdom</i> | <i>898865762</i> |
| <i>7</i> | <i>Stiftelsen kirkelig ressurscenter mot vold og seksuelle overgrep</i> | <i>976 481 208</i> |

Oppdatert pr. 01.05.2018

XIII. TIL PROTOKOLLEN

Partssammensatt utvalg

Det opprettes et partssammensatt utvalg som skal gjennomgå hele HTA med tanke på aktuelle endringer og tilpasninger for virksomhetene som er en del av denne.

Utvalget skal bestå av inntil X fra fagforeningene og inntil X fra KA. Utvalget skal avgi en rapport senest 31.12.2019.

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