

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 ansiennitetsoppykk 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