

Saksbehandler:	Arbeidsgiveravdelingen	Dato:	2. november 2022
----------------	------------------------	-------	------------------

Hovedtariffavtalen for organisasjonsmedlemmer: Tariffrevisjonen pr. 01.05.2022 – uravstemning

Partene i KAs tariffområde ble 1. november 2022 enige om et anbefalt forslag til ny Hovedtariffavtale for organisasjonsmedlemmer for perioden 01.05.2022-30.04.2024. Forslaget går nå til uravstemning hos medlemmene, med svarfrist 10. november 2022 klokken 11.00.

Det anbefalte forslaget følger i sin helhet som vedlegg til dette rundskrivet. Ny lønn skal ikke utbetales før etter at uravstemningen er avsluttet og oppgjøret godkjent av alle parter.

OBS: Hovedtariffavtalen for Den norske kirke forhandles separat og har egen uravstemning.

1. Forhandlingene

Forhandlingene mellom partene ble gjennomført 1. november 2022 og partene kom til enighet om et anbefalt forslag samme dag. Hele det anbefalte forslaget følger som vedlegg til dette rundskrivet.

2. Økonomisk ramme

Det er forhandlet om økonomi/lønnsjusteringer for 2022 med en ramme på 3,84 %. Resultatet er i tråd med resultatet i offentlig sektor, og med frontfagsmodellen, som norm for lønnsdannelsen over tid.

3. Lønnsjusteringer

Til stillinger som er plassert i lønnsgruppe i kapittel 4 pkt. 4.6 gis det et kronetillegg avhengig av lønnsgruppe og ansiennitetstrinn. Garantilønnen for de ulike ansiennitetstrinnene justeres tilsvarende i ny lønnstabell.

For stillinger uten garantilønn i kapittel 4 pkt. 4.6 er det gitt et prosentvis tillegg. Disse og øvrige hovedpunkter gjennomgås nærmere nedenfor, mens alle endringer kan leses av det anbefalte forslaget som ligger vedlagt.

3.1 Økonomi HTA kapittel 4 pkt. 4.6

Til ansatte per 30.4.2022 med stilling i HTA kap. 4 i lønnsgruppe gis sentrale lønnstillegg pr. 1.5.2022 slik:

Saksbehandler:	Arbeidsgiveravdelingen	Dato:	2. november 2022
----------------	------------------------	-------	------------------

Lønnsgruppe	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
1	12 000	12 000	12 000	12 000	12 000	12 000	12 000
2	25 300	19 200	15 200	13 300	13 300	13 300	13 300
2B	25 000	19 200	15 200	13 300	13 300	13 300	13 300
3	33 100	22 400	12 200	13 000	13 500	14 400	14 800
4	34 000	23 200	12 800	13 300	14 200	15 500	16 000
5	30 300	20 600	15 000	15 300	15 300	16 400	18 000

Garantilønn og ansiennitetstillegg justeres i henhold til dette.

Ny lønnsgruppe 4B pr 1.1.2023

Fra 1. januar 2023 innføres lønnsgruppe 4B for stillinger med krav om 4-årig universitets – eller høyskoleutdanning (spesialutdanning) og med ett års nødvendig tilleggsutdanning. KA vil omtale denne nye lønnsgruppen mer utfyllende i iverksettelsesrundskrivet etter uravstemningen er gjennomført.

4B har følgende garantilønnssatser:

Garantilønn pr 1.1.2023

0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
503 100	503 100	503 100	508 900	515 000	557 600	583 100

Lokale forhandlinger:

Det er avsatt en pott på 1 % til lokale forhandlinger i 2022 for ansatte i kapittel 4. Virkningsdato er 1.7.2022.

Det skal ikke gjennomføres møter om lokale forhandlinger mellom arbeidsgivere og tillitsvalgte før fristen for uravstemning er utløpt og oppgjøret er vedtatt. Det kan likevel være formålstjenlig om partene lokalt så snart som mulig blir enige om en tentativ møteplan for møter og forhandlinger, med forbehold om at tariffoppgjøret blir vedtatt. Dette grunnet de relativt stramme tidsfristene for at oppgjøret skal kunne gjennomføres før nyttår.

Lokale lønnsforhandlinger etter HTA kapittel 3 (ledere) og kapittel 5 holdes på vanlig måte.

HTA kapittel 4.6 – Stillinger uten fastsatt garantilønn

Til ansatte i stillingskodene 5160, 5242, 5246, 5104, 5219, 5201, 5224, 5245, 5260, 5199 og 5265 gis et lønnstillegg på 2,6 % av den enkeltes grunnlønn pr. 30.4.2022. Virkningsdato er 1.5.2022.

Saksbehandler:	Arbeidsgiveravdelingen	Dato:	2. november 2022
----------------	------------------------	-------	------------------

3.2 Tillitsvalgte

Helt frikjøpte tillitsvalgte skal fra 1. mai 2022 ha minst 476.000 kr i årslønn.

3.3 Unge arbeidstakere HTA kapittel 4 pkt 4.8

Det er gjort endringer i bestemmelsene om lønn til arbeidstakere under 18 år som innebærer en lønnsøkning for disse.

Arbeidstakere yngre enn 16 år avlønnes nå med 80 % av laveste garantilønn i lønnsgruppe 1, men arbeidstakere fra 16 til 18 år nå avlønnes med 90 % av laveste garantilønn i lønnsgruppe 1.

4. Øvrige materielle endringer

I dette rundskrivet omtales kun de viktigste endringene i årets oppgjør, og det må leses i sammenheng med det samlede forhandlingsforslaget som følger vedlagt. En mer utfyllende beskrivelse av hvordan lønns- og tariffendringene skal iverksettes, kommer KA tilbake til i et eget iverksettelsesrundskriv, som sendes ut etter uravstemningen er gjennomført gitt at resultatet blir godkjent.

4.1 Endringer i garantilønnstabellen per. 1.5.2022 på de laveste ansiennitetsstrinnene

De laveste ansiennitetsstrinnene i lønnsgruppe 2 til 5 er erstattet med en ny, høyere garantilønn som gjelder fram til 6 års lønnsansiennitet. Dette gjelder for alle stillingsgrupper unntatt «Stillinger uten særskilt krav til utdanning/lønnsgruppe 1». Endringen har sammenheng med bedre bestemmelser for lønnsansiennitet, tilsvarende det som allerede gjelder for lønnsgruppe 1, se mer i pkt. 4.2 under.

4.2 Lønnsansiennitet (HTA kap. 1, pkt. 12.1.1)

Bestemmelsen er endret slik at alle arbeidstakere får medregnet all privat tjeneste ved ansiennitetsberegning, ikke kun ansienniteten som defineres som relevant. Offentlig og privat tjeneste behandles etter dette likt. Dette gjelder kun tilsetninger som har skjedd etter 30.4.2022. Endringen vil føre til at mange nye ansatte og nyutdannede vil få en høyere ansiennitet, og dermed en noe høyere startlønn.

4.3 Hovedtariffavtalen kap. 4, pkt. 4.5 Innledende merknader

Det er avtalt en ny merknad i denne bestemmelsen. Denne innebærer at arbeidstaker som har fullført relevant videreutdanning etter avtale med arbeidsgiver og i tråd med

Saksbehandler:	Arbeidsgiveravdelingen	Dato:	2. november 2022
----------------	------------------------	-------	------------------

virksomhetens kompetanseutviklingsplan, får rett til opprykk til relevant ny stillingskode. Forutsetningen er i tillegg at den ansatte oppfyller kravene til høyere plassert stilling/lønnsgruppe.

5. Til protokollen

Partene er enige om følgende momenter:

- Det skal henstilles til et allerede etablert utvalg om OU-ordningen på KA-området, om å inkludere i sitt arbeid å spesifikt vurdere hvordan OU-1-ordningen kan bli relevant for nåværende og fremtidige virksomheter på HTA for organisasjonsmedlemmer.
- Det opprettes en uformell dialoggruppe mellom de sentrale parter, som skal møtes to ganger pr år for å diskutere videreutvikling av tariffområdet for organisasjonsmedlemmer.
- Forhandlinger om eventuell justering av tilleggslønnsatsene i Hovedtariffavtalen § 5 tas opp igjen i mellomoppgjøret 2023.

6. Uravstemning – KAs vedtekter

I KAs vedtekter § 5 er det fastsatt følgende om godkjenning av hovedtariffavtalen:

a) Hovedtariffavtale og Hovedavtale skal være gjenstand for uravstemning blant tilsluttede medlemmer som omfattes av avtalene. (...)

(...)

d) Ved uravstemning anses en tariffavtale som vedtatt når 2/3 av de omfattede medlemmene svarer JA til det anbefalte forhandlingsforslaget. Disse medlemmene må i tillegg representere minst halvparten av arbeidstakerne som omfattes av tariffavtalen. Medlemmer som ikke avgir stemme, anses å ha stemt ja til forhandlingsresultatet. Antall arbeidstakere i faste stillinger pr. 1. desember det foregående år legges til grunn. Alle tilsluttede medlemmer etter § 4 og som omfattes av avtalen, blir bundet av et uravstemningsresultat. (...)

7. Styrets anbefaling

Styret i KA har 1.11.2022 gjort følgende vedtak:

«KAs styre anbefaler medlemmene å stemme JA til det fremforhandlede resultatet i hovedtariffoppgjøret for organisasjonsmedlemmer i KA.»

Saksbehandler:	Arbeidsgiveravdelingen	Dato:	2. november 2022
----------------	------------------------	-------	------------------

Uravstemning hos medlemmene betyr at dersom det nødvendige antall arbeidsgivere stemmer «JA», vil det anbefalte forslaget bli gjeldende for KAs tariffområde fra 1. mai 2022. Dersom ikke et nødvendig antall medlemmer som stemmer JA, vil det foreliggende forslaget som helhet være forkastet fra arbeidsgiversiden.

8. Stemmerett, prosedyre, frist

Det er kun KAs medlemmer som er tilsluttet arbeidsgivervirksomheten (har overgitt partsansvar) som kan avgi stemme, jf. vedtektene. KA anmoder alle om å svare på uravstemningen så snart som mulig.

Siste frist for KAs medlemmer til å avgi stemme er satt til 10. november klokken 11.00.

Det vil kun bli gjennomført elektronisk/digital avstemning. Lenke til avstemning vil bli sendt direkte til den enkelte daglige leder/direktørs e-postadresse. Hver virksomhet skal kun få én e-post, og det vil kun være mulig å benytte avstemningslenken én gang. E-posten med lenke kan videresendes til andre dersom det ikke er daglig leder/direktør som skal gjennomføre avstemningen.

Når stemme avgis oppgis virksomhetens navn, navn og stilling/verv på den som avgir stemmen, samt om virksomheten stemmer ja eller nei til forhandlingsresultatet.

Dersom det skulle oppstå tekniske problemer eller dere ikke har mottatt e-post med lenke til avstemning, kan Helge Solberg Mathisen kontaktes på e-post helge.mathisen@ka.no, eventuelt telefonnummer 23 08 14 00.

9. Utbetaling av ny lønn først når avtalen er godkjent

Det skal *ikke* utbetales ny lønn før Hovedtariffavtalen er godkjent av partene – herunder også arbeidstakerorganisasjonene. Det vil bli gitt melding om resultatet av uravstemningen og svar fra arbeidstakerorganisasjonene på KAs nettsider så snart det foreligger. Iverksettingsrundskriv med beskrivelse av fremgangsmåten for justeringene vil bli sendt ut kort tid etter det.

10. Spørsmål eller behov for mer informasjon

Hele det anbefalte forslaget ligger vedlagt. Dersom noe er uklart i det anbefalte forslaget, eller du av andre grunner har spørsmål til det materielle innholdet kan du kontakte arbeidsgiveravdelingen i KA. Vi presiserer at denne uravstemningen kun gjelder HTA for organisasjonsmedlemmer i KA, og at HTA for Den norske kirke har separat forhandling og uravstemning.

Saksbehandler:	Arbeidsgiveravdelingen	Dato:	2. november 2022
----------------	------------------------	-------	------------------



Marit Halvorsen Hougsnæs
adm.dir.

Ingrid B. Tenfjord
direktør

Vedlegg: KAs tilbud nr. 3

HOVEDTARIFFOPPGJØR
FOR
ORGANISASJONSMEDLMER

PR. 1. MAI 2022

KA

KRAV/TILBUD NR. 3

1.NOVEMBER 2022 KLOKKEN 16:30

A stylized logo consisting of the letters 'KA' in a bold, red, sans-serif font. The letters are slightly shadowed and have a modern, geometric feel.

Endringene er merket som følger:

Tekst som strykes er ~~gjennomstrøket~~, ny tekst er **uthevet** og kommentarer er understreket.

1. ØKONOMI

1. HTA kapittel 4 – sentrale tillegg

Til ansatte pr 30.4.2022 med stilling i HTA kap. 4 gis sentrale lønnstillegg pr. **1.5.2022** slik:

Lønnsgruppe	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
1	12 000	12 000	12 000	12 000	12 000	12 000	12 000
2	25 300	19 200	15 200	13 300	13 300	13 300	13 300
2B	25 000	19 200	15 200	13 300	13 300	13 300	13 300
3	33 100	22 400	12 200	13 000	13 500	14 400	14 800
4	34 000	23 200	12 800	13 300	14 200	15 500	16 000
5	30 300	20 600	15 000	15 300	15 300	16 400	18 000

Garantilønn og ansiennitetstillegg justeres i henhold til dette.

Garantilønnstabellen endres slik at første ansiennitetsopprykk kommer på ansiennitetsstrinn 6 år, med unntak av lønnsgruppe 1.

Ny lønnsgruppe 4B:

Stillinger med krav om 4-årig universitets – eller høyskoleutdanning (spesialutdanning) med 1 års nødvendig tilleggsutdanning*

***Merknad: Lønnsgruppe 4B skal først tas i bruk 1. januar 2023**

Garantilønn pr 1.1.2023

0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
503 100	503 100	503 100	508 900	515 000	557 600	583 100

5168 Diakon

5178 Kateket

5207 Rådgiver

**5193 Spesialpedagog
XXXX Pedagog****2. HTA kapittel 4.6 – Stillinger uten fastsatt minstelønn**

Til ansatte i stillingskodene 5160, 5242, 5246, 5104, 5219, 5201, 5224, 5245, 5260, 5199 og 5265 gis et lønnstillegg på **2,6 %** av den enkeltes grunnlønn pr. 30.4.2022. Virkningsdato er **1.5.2022**.

HTA kapittel 3, pkt. 3.5 – Avlønning hovedtillitsvalgt/områdetillitsvalgt/ fellestillitsvalgt

Med virkning fra **1.5.2022** heves minimumsavlønning av hovedtillitsvalgte/områdetillitsvalgt/fellestillitsvalgte til **476 000**.

3. Lokale lønnsforhandlinger

Det avsettes pott til lokale lønnsforhandlinger på **1%** med virkningstidspunkt **1.7.2022** for ansatte i kapittel 4.6.

De lokale lønnsforhandlinger skal baseres på lokal lønnspolitikk, jf. HTA kap. 3 pkt. 3.2. Lønnspolitikken skal bla bidra til å beholde, utvikle og rekruttere samt motivere til kompetanseutvikling og sikre likelønn. De lokale parter oppfordres til å tidligst mulig gjennomføre lønnspolitiske drøftingsmøter jf. HTA kap. 3.2.1.

Forhandlingene må være sluttført innen 31.12.2022. Frist for å melde inn uenighet til sentral organisatorisk behandling er 19.12.2022

4. HTA Kapittel 4, pkt. 4.8 Unge arbeidstakere**HTA Kapittel 4, pkt. 4.8 Unge arbeidstakere**

Arbeidstagere yngre enn 16 år avlønnes med **80 %** av laveste garantilønn i lønnsgruppe 1.

Arbeidstagere fra 16 til 18 år avlønnes med **90 %** av laveste garantilønn i lønnsgruppe 1.

Alder	Pr. år	Pr. måned	Ord. Timelønn	
			35,5 t/uke	37,5 t/uke
→14 år	156.450	13038	84,75	80,23
15 år	219030	18253	118,65	112,32
16 år	250320	20860	135,60	128,37

17 år	281610	23568	152,55	144,42
-------	--------	-------	--------	--------

2. ØVRIGE ENDRINGER

Kapittel 1 Fellesbestemmelser

2.3.1 Heltids/deltidsstillinger

Arbeidsgiver skal informere og drøfte prinsippene for bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte **minst en gang i året**.

2.3.2 Midlertidig tilsetning

Arbeidsgiver skal minst en gang i året informere og drøfte prinsippene for bruk av oppdragstakere, innleid arbeidskraft og midlertidige tilsetninger. ~~Unntatt herfra er vikariater.~~ Arbeidsmarkedstiltak forutsettes behandlet etter de regler som gjelder for disse.

12.1.1 Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetning etter følgende regler:

All tidligere privat og offentlig tjeneste godskrives i lønnsansienniteten. Ved tilsetning i stilling uten særskilt krav om utdanning medregnes også arbeid i hjemmet med inntil 6 år.

Omsorgstjeneste godskrives med inntil 3 år. Med omsorgstjeneste menes omsorg for barn eller pleie av eldre eller syke.

Fagarbeider med avlagt fagprøve får verdiskapningsdelen av læretiden medregnet i lønnsansienniteten. Verneplikt godskrives i lønnsansienniteten.

~~Ved tilsetning i stillingskode i lønnsgruppe 1, godskrives all tidligere privat og offentlig tjeneste i lønnsansienniteten. Som privat tjeneste regnes også arbeid i hjemmet med inntil 6 år.~~

~~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.~~

12.5 Avlønning av alderspensjonister

Alderspensjonister som mottar offentlig tjenestepensjon fra virksomheten kan engasjeres på pensjonistvilkår herunder AFP-pensjonister som mottar AFP etter pensjonsordningens ordinære regler i tjenestepensjonsordningen. Ordningen gjelder ikke AFP-pensjonister som har folketrygdberegnet AFP.

~~Timelønn er kr 201,00 pr. faktisk arbeidet time. Utover dette utbetales lørdags- og søndagstillegg, helge- og høytidstillegg og kvelds- og nattillegg slik det fremgår av § 5.~~

Timelønn per faktisk arbeidet time skal tilsvare timelønn fastsatt for tilsatte på pensjonistvilkår i staten. Utover dette utbetales lørdags- og søndagstillegg, helge- og høytidstillegg og kvelds- og nattillegg slik det fremgår av kapittel 1 §5.

Kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

3.2.3 Livsfase- og seniorpolitikk

Virksomheten skal ta helhetlige hensyn i sin personalpolitikk. Virksomheten bør legge til rette for en aktiv livsfasepolitikk, herunder seniorpolitiske tiltak og holdningsskapende arbeid.

Partene skal drøfte og utvikle en seniorpolitikk virkemidler for å motivere seniorarbeidstakere til å stå lenger i arbeid. **Kompetanseutvikling er sentralt i disse drøftingene.**

Slike Andre virkemidler kan være:

- tilpasset arbeidstid
- tilrettelegging av arbeidsoppgaver
- tilbud om fysisk trening
- tilbud om vedlikehold og videreutvikling av kompetanse
- tjenestefri med lønn eller utbetaling av seniortillegg

Arbeidsgiver kan avtale virkemiddelbruk med den enkelte arbeidstaker. Arbeidsgiver drøfter med de tillitsvalgte alternative virkemidler og orienterer de tillitsvalgte om inngåtte avtaler.

Kapittel 4 Sentralt lønns- og stillingsregulativ

4.4 Regulering 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom KA og arbeidstaker- organisasjonene 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, offentlig ansatte og i andre sammenliknbare tariffområder.

Hvis partene ikke blir enige, kan arbeidstakerorganisasjonene si opp Hovedtariffavtalen innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingene er avsluttet og med 14 – fjorten – dagers varsel, med utløp tidligst **1. mai 2023**.

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

4.5 Innledende merknader

Nytt punkt 6

6. Gjennomført relevant etter- og videreutdanning etter avtale, og i tråd med lokal kompetanseutviklingsplan, gir opprykk til relevant ny stillingskode hvis den ansatte oppfyller kravene til høyere plassert stilling

~~6.~~ 7. Det er anledning til å avtale plassering i en høyere lønnsgruppe enn det som framgår av pkt 4.6.

~~7.~~ 8. Stillingskoder uten fastsatt minstelønn kan lokalt knyttes til en bestemt lønnsgruppe 1 til 5

Kapittel 7 Varighet

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til **30.04.2024**.

Hvis hovedtariffavtalen til den tid ikke er sagt opp av noen av partene med 3 – tre – måneders skriftlig varsel, er den fremdeles gjeldende 1 – ett – år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

Vedlegg 2 Avtalefestet pensjon

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 www.afp.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.

Vedlegg 3 Sluttvederlagsordningen-Sliterordningen

Sliterordningens regelverk tas inn i vedlegg 3.

.

Merknad:

Sluttvederlagsordningen er i tariffoppgjøret mellom LO og NHO i 2018 besluttet avvirket og stenges fra og med 01.01.2019.

Vedlegg 4 Retningslinjer for lokale forhandlinger – god forhandlingsskikk

Lønnspolitiske drøftinger

3. avsnitt:

I drøftingsmøte tar partene blant annet opp: endret strekpunkt 4:

- Hvem som omfattes av forhandlingene, herunder **hvordan lønnsfastsettelsen for forholdet til de uorganiserte skal skje.**

Lokale lønnsforhandlinger

Gjennomføring av forhandlinger etter kapittel 4 punkt 4.2.1 dersom partene lokalt ikke blir enige om noe annet: endret strekpunkt 5:

- Tilbudet skal omfatte **den samlede lønnsendringen for eventuelle tilbud til uorganiserte**, angitt på stillingskategori.

Til protokollen

1. OU-ordningen

Det vises til avtalt PSU-arbeid om OU-ordningene i hovedoppgjøret for Den norske kirke.
Felles henstilling fra partene:

Partene er enige om å henstille til det partssammensatte utvalget som skal se på OU-ordningene for Den norske kirke om også å vurdere hvordan OU-1-ordningen kan bli relevant for nåværende og fremtidige medlemmer på Organisasjonsavtalen i KA.

2. Utsettelse av frist for lokale forhandlinger i kapittel 3 og kapittel 5.

1 oktober er frist for å avholde forhandlinger etter kapittel 5. Det er også satt som en «bør» bestemmelse i kapittel 3. Partene er enige om at denne fristen kan skyves på i årets oppgjør uten at det anses å være tariffbrudd. Forhandlingene ~~bør~~ må gjennomføres innen 31.12.2022.

3. Videreutvikling av HTA for organisasjonsmedlemmer

Partene er enige om å opprette en uformell dialoggruppe som møtes 2 ganger pr år for å diskutere videreutvikling av tariffområdet for organisasjonsmedlemmer. Aktuelle punkter for gruppen å diskutere er:

- Virksomheter og sammensetning av ansatte
- Organisering av arbeidet i den enkelte virksomhet, herunder struktur, arbeidstid mm.
- Nedslagsfelt for avtalen
- Avtaler på sammenlignbare sektorer

KA innkaller til første møte i første halvdel av 2023.

4. Tilleggslønn

Det vises til protokolltekst pkt. 6 i hovedtariffoppgjøret i HTA Den norske kirke: Fastsetting av tilleggslønn – sentral nemnd.

Partene er enige om å gjenoppta forhandlinger om tilleggslønnsatsene i § 5 i Hovedtariffavtalen for organisasjonsmedlemmer i mellomoppgjøret 2023. Nemndas kjennelse med nye satser danner utgangspunkt for forhandlingene. Virkningstidspunktet for nye satser i HTA for organisasjonsmedlemmer skal være tilsvarende det som avtales for HTA Den norske kirke.

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