

Saksbehandler:	Arbeidsgiveravdelingen	Dato:	11.11.2022
----------------	------------------------	-------	------------

## **Tariffrevisjonen av Hovedtariffavtalen for organisasjonsmedlemmer pr. 01.05.2022 resultatet kan iverksettes**

**Årets forhandlingsresultat for Hovedtariffavtalen for organisasjonsmedlemmer (HTA) er vedtatt av KAs medlemmer i uravstemning og av fagforeningene, og kan derfor iverksettes. I dette rundskrivet vil resultatet gjennomgås nærmere. (Det er et eget rundskriv for tariffrevisjonen av Hovedtariffavtalen for Den norske kirke).**

### **Innledning**

#### **Om resultatet og dette rundskrivet**

Dette rundskrivet gjelder kun organisasjonsmedlemmer i KA (virksomheter utenfor Den norske kirke). Organer i Den norske kirke (fellesråd, menighetsråd og RDnk) har en egen Hovedtariffavtale som forhandles separat, og iverksetting for disse virksomhetene omtales i eget rundskriv.

#### **Om forhandlingene og godkjenning**

Forhandlingene ble gjennomført 1. november 2022. Partene ble enige om et anbefalt forhandlingsresultat tilsvarende KAs tilbud 3, se vedlegg 1 til dette rundskrivet.

Det anbefalte forhandlingsresultatet er nå vedtatt av KAs medlemmer i uravstemning, jf. vedtekter for KAs arbeidsgivervirksomhet § 5 a). Alle fagforeningene har også godkjent resultatet. Resultatet kan derfor iverksettes.

## **1. Økonomisk ramme**

Tilleggene som er gitt, er identiske de som er gitt til fellesråd og menighetsråd i HTA for Den norske kirke. Rammen er på om lag **3,84 %** som er i tråd med resultatet i offentlig sektor, og med frontfagsmodellen, som norm for lønnsdannelsen over tid.

Saksbehandler:	Arbeidsgiveravdelingen	Dato:	11.11.2022
----------------	------------------------	-------	------------

## 2. Lønnsjusteringer

For ansatte som er innplassert i kapittel 4 pkt. 4.6 i lønnsgruppe 1-5 gis et kronetillegg pr. 01.05.2022 avhengig av lønnsgruppe og ansiennitet til den enkelte ansatte etter tabellen nedenfor. Tilleggene gis kun til arbeidstakere som var ansatt pr. 30.04.2022. Ingen ansatte skal likevel ligge under garantilønnen – se nærmere nedenfor om dette.

Stillinger uten fastsatt garantilønn («unormerte stillinger») gis et prosenttillegg, se punkt 2.2. Tilleggene gis til arbeidstakere som var ansatt pr. 30.04.2022.

### 2.1. Ny tabell

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
4B	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.

Det sentrale tillegget, slik det fremgår av tabellen ovenfor, legges i sin helhet på den enkeltes grunnlønn med virkning fra 01.05.2022. Dette gjelder også ansatte som ligger over laveste utregnet årslønn/-garantilønn, og ansatte med mer enn 16 års ansiennitet.

Tillegget er beregnet for full stilling. Deltidsansatte gis en forholdsmessig økning ut fra stillingsprosenten.

Justeringene gjelder kun de som var ansatt pr. 30.04.2022. Arbeidstakere som har blitt ansatt etter denne dato skal ikke ha tillegg etter denne tabellen. Men for alle ansatte i lønnsgrupper (også de som er ansatt etter 30.04.2022) må det likevel kontrolleres at de minst ligger på garantilønn for sin lønnsgruppe og ansiennitet. Ingen ansatte skal ligge under garantilønnen.

Hvis en ansatt tilfeldigvis har ansiennitetsopptrykk på samme dato som virkningstidspunkt for sentralt tillegg, altså 1.5.2022, gis først sentralt tillegg basert på ansiennitet pr. 30.04.2022, deretter gis tillegg for ansiennitet.

Saksbehandler:	Arbeidsgiveravdelingen	Dato:	11.11.2022
----------------	------------------------	-------	------------

Den nye garantilønnstabellen med ansiennitetstillegg vil bli lagt ut på våre hjemmesider.

### 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. Lønnsgruppe 4B er for stillinger med krav om lang utdanning, men uten at det er krav om mastergrad. Hensikten med innføring av 4B er å imøtekomme et eventuelt behov for lønnsinnplassering som ligger mellom lønnsgruppe 4 og 5 der arbeidsgiver har krevet slik kompetanse.

Det er viktig å merke seg at det må være et krav til stillingen om 4-årig utdanning med ett års **nødvendig** tilleggsutdanning og det er arbeidsgiver som avgjør hvorvidt nødvendighetskrav er oppfylt. Lønnsgruppe 4B kan også være et egnet verktøy for arbeidsgivere med tanke på behovet for en større differensiering i avlønning i møte med arbeidstakere med lang utdanning. Partene har utarbeidet en veileder for 4B som er tilgjengelig på KAs nettsider. Veileder er rettet mot ansatte i Den norske kirke, men vil likevel kunne gi retningslinjer og veiledning for organisasjonsmedlemmer.

4B har følgende garantilønnsatser:

#### 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

## 2.2 Stillinger uten fastsatt garantilønn («unormerte stillinger»)

Til ansatte i stillingskodene 5160, 5242, 5246, 5104, 5219, 5201, 5224, 5245, 5260, 5199 og 5265 gis det et tillegg på **2,6 %** av den enkeltes grunnlønn. Disse skal *ikke* ha kronetillegg etter tabellen over. Grunnlaget for prosentøkningen er lønn pr. 30.04.2022, og gjelder kun de som var tilsatt pr. denne dato. Virkningsdato er **01.05.2022**.

Med grunnlønn menes arbeidstakers faktiske lønn, uten faste og variable tillegg. Midlertidige tillegg, slik som for eksempel et fungeringstillegg, regnes som «faste tillegg», og inngår ikke i grunnlønnen.

Ansatte i disse stillingskodene, som etter bestemmelsen i HTA kapittel 4 pkt. 4.5.7 likevel er knyttet til en bestemt lønnsgruppe fra 1 til 5, følger justeringene for den aktuelle lønnsgruppen i tabellen over, og gis ikke prosenttillegg.

Saksbehandler:	Arbeidsgiveravdelingen	Dato:	11.11.2022
----------------	------------------------	-------	------------

### 2.3 Lokale forhandlinger:

Det er avsatt 1 % til lokale forhandlinger i 2022 for ansatte i kapittel 4. Se eget rundskriv om dette.

De lokale lønnsforhandlingene skal baseres på lokal lønnspolitikk, jf. HTA kap. 3 pkt. 3.2. Lønnspolitikken skal bl.a. bidra til å beholde, utvikle og rekruttere, samt motivere til kompetanseutvikling og sikre likelønn.

Forhandlingene skal gjennomføres innen **12. desember**.

Etterbetaling skal skje innen **31. desember 2022**.

Frist for å melde inn uenighet til sentral organisatorisk behandling er **19. desember 2022**.

### 2.4 Tillitsvalgte – HTA kap.3 pkt. 3.5

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

### 2.5 Unge arbeidstakere - HTA kapittel 4 pkt. 4.8

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

Arbeidstagere yngre enn 16 år avlønnes nå med 80 % av laveste garantilønn i lønnsgruppe 1, mens arbeidstagere fra 16 til 18 år nå avlønnes med 90 % av laveste garantilønn i lønnsgruppe 1.

## 3. Øvrige materielle endringer

I dette rundskrivet omtales alle de viktigste endringene i årets oppgjør, men det må leses i sammenheng med det samlede forhandlingsresultatet som følger vedlagt.

### HTA kapittel 1

#### ***HTA Kapittel 1 punkt 2.3.2 Midlertidig tilsetning innleie***

Drøftingsbestemmelsen i punkt 2.3.2 er utvidet til også å gjelde vikariater.

Arbeidsmiljøloven inneholder allerede en årlig drøftingsplikt for vikariater på lik linje med andre midlertidige tilsetninger.

Saksbehandler:	Arbeidsgiveravdelingen	Dato:	11.11.2022
----------------	------------------------	-------	------------

### **HTA kapittel 1, punkt 12.1.1 Lønnsansiennitet**

<sup>1</sup>Bestemmelsen er endret slik at alle arbeidstakere i tillegg til all offentlig tjeneste nå også får medregnet all privat tjeneste ved tilsetning, og ikke bare *relevant* privat tjeneste. 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 høyere startlønn.

Godskriving av all privat tjeneste som følge av endrede bestemmelser i HTA 12.1.1 første ledd er gjeldende for arbeidstakere som har tiltrådt stilling etter 30. april 2022. Dersom tilsetningen er avtalt før 1. mai, men tiltredelsen først finner sted etter 30. april, skal all privat tjeneste godskrives. Det kan da være nødvendig å korrigere ansiennitetsfastsettelsen i forbindelse med tiltredelsen.

Endrede bestemmelser om godskriving av all privat tjeneste endrer ikke den fastsatte lønnsansiennitet for arbeidstakere som har tiltrådt før 1.5.2022. For arbeidstakere som har tiltrådt stilling før 1.5. 2022, som søker om å få godkjent tidligere tjeneste i lønnsansienniteten, foretas godskriving etter de regler som gjaldt på tiltredelsestidspunktet.

Lønnsansienniteten fastsettes ved tilsetning, og dette gjelder også ny stilling hos samme arbeidsgiver, f.eks. dersom en vikar etter utløpet av vikariatet blir tilbudt nytt vikariat. Omgjøring av stilling er ikke ny tilsetning. Ved omgjøring av stilling som følge av utdanning og/eller endrede arbeidsoppgaver, beholdes tidligere fastsatt lønnsansiennitet, jf. HTA kap. 1 pkt. 12.1.3. Dette vil eksempelvis gjelde de tilfellene der en arbeidstaker i stilling uten særskilt krav til utdanning (lønngruppe 1) tar relevant fagbrev, slik at stillingen omgjøres til fagarbeiderstilling, eller der en arbeidstaker etter avtale med arbeidsgiver tar ett års relevant videreutdanning, og stillingen omgjøres til en høyere lønngruppe. Det samme gjelder ved utvidelse av samme stilling.

### **HTA kapittel 3**

#### **HTA kapittel 3, punkt 3.2.3 Livsfase- og seniorpolitikk**

Kompetanseutvikling er et viktig tiltak for å få arbeidstakere til arbeide lenger. I utviklingen av seniorpolitikken er partene derfor enige om at kompetanseutvikling er et særlig viktig tema for drøftinger.

---

<sup>1</sup> Endringen i HTA er tilsvarende som endringer hos KS – omtalen av endringen er derfor også tilsvarende som i KS.

Saksbehandler:	Arbeidsgiveravdelingen	Dato:	11.11.2022
----------------	------------------------	-------	------------

## HTA kapittel 4

### 4.1 Endringer i garantilønnstabellen per. 1.5.2022 på de laveste ansiennitetstrinnene

<sup>2</sup>De laveste ansiennitetstrinnene 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.

### HTA kapittel 4, punkt 4.5 Innledende merknader- nytt punkt 6

<sup>3</sup>Det er avtalt at arbeidstaker som har fullført relevant videreutdanning etter avtale med arbeidsgiver, og i tråd med virksomhetens kompetanseutviklingsplan, får rett til opprykk til relevant ny stillingskode. Forutsatt at den ansatte oppfyller kravene til høyere plassert stilling/ lønnsgruppe.

### **HTA vedlegg 4 <sup>4</sup>Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingskikk**

Det er avtalt to mindre endringer i vedlegg 4. Endringene er både delvis språklig og materielt begrunnet. Endringene må leses i sammenheng. Hovedpoenget med endringene er å løfte frem, både i drøftingsmøter og ved gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger etter pkt. 4.2.1, hvordan det kan skapes forutsigbarhet og åpenhet om uorganisertes lønnsutvikling, overfor organisasjonene. Som en del av forberedelsene til forhandlingene bør derfor arbeidsgiver ha en formening om lønnsendringene for uorganiserte arbeidstakere. Lønnspolitikken er det naturlige utgangspunkt for disse vurderingene.

For ordens skyld minner vi om at organisasjonstilhørighet er en sensitiv personopplysning i henhold til personopplysningsloven § 8. Mer om dette i rundskriv nr. 5/2022 om lokale lønnsforhandlinger.

## **4. Fra protokollen**

### 1) 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.

---

<sup>2</sup> Endringen i HTA er tilsvarende som endringer i KS – omtalen er derfor også tilsvarende som hos KS

<sup>3</sup> - som note 2

<sup>4</sup> - som note 2

Saksbehandler:	Arbeidsgiveravdelingen	Dato:	11.11.2022
----------------	------------------------	-------	------------

## 2) 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 tilleggslønnssatsene 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.

## 3) OU-arbeid

Det vises til avtalt PSU-arbeid om OU-ordningene i hovedoppgjøret for Den norske kirke. 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.

## 5. Lønnsjusteringer for øvrige ansatte (kap. 3.4 og 5)

Lønnsoppgjøret for arbeidstakere i kapittel 3.4 (ledere) og kapittel 5 (lokalt lønns- og stillingsregulativ) skal gjennomføres etter HTAs bestemmelser om dette, med unntak av at fristen for gjennomføring etter kapittel 5 er forskjøvet til 31.12.2022.

Fastsetting av lønn for arbeidstakere i disse stillingene foregår normalt årlig, og i sin helhet lokalt i den enkelte virksomhet, uavhengig av de nye reguleringene i kapittel 4.

## 6. Avlønning av alderspensjonister i virksomheter med offentlig tjenstepensjon

Vi gjør for ordens skyld oppmerksom på at fra 1. januar 2022 ble timelønnen for pensjonistlønn økt til kr 224 pr time. Endringer i denne timelønnen følger endringer i satser for pensjonistlønn i staten, og skjer årlig pr. 1. januar.

## 7. Spørsmål/veiledning samt gratis webinar

Ved spørsmål til innholdet i dette rundskrivet eller tariffavtalene for øvrig, kan KAs arbeidsgiveravdeling kontaktes. Vi anbefaler at e-postadressen [ka@ka.no](mailto:ka@ka.no), samt sentralbordets telefon 23 08 14 00, benyttes for å komme til en tilgjengelig rådgiver.

KA vil tirsdag 15. november kl. 13-15 arrangere et gratis webinar om **iverksettingen** av lønnsoppgjøret for 2022 for organisasjonsmedlemmer. Dette webinarer er praktisk for dem som er usikre på de justeringene som skal gjøres, eller av andre grunner ønsker en samlet gjennomgang av resultatet gjennom en nettbasert samling. Det er de samme temaene som kommer frem i dette rundskrivet som også vil tas opp i webinarer. Invitasjon er sendt ut direkte på mail.

Saksbehandler:	Arbeidsgiveravdelingen	Dato:	11.11.2022
----------------	------------------------	-------	------------

Vi vil også legge ut ytterligere veiledningsmateriale og de nye garantilønnstabellene på våre hjemmesider.



Marit Halvorsen Hougsnæs  
adm.dir.

Ingrid B. Tenfjord  
direktør

Vedlegg: KAs tilbud nr.3



# HOVEDTARIFFOPPGJØR FOR ORGANISASJONSMEDLEMMER

PR. 1. MAI 2022

# KA

## KRAV/TILBUD NR. 3

1.NOVEMBER 2022 KLOKKEN 16:30



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 ansiennitetstrinn 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 Virksomheten 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](http://www.nyafp.no) [www.afp.no](http://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 tilleggslønnssatsene 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.