

Saksbehandler:	Arbeidsgiveravdelingen	Dato:	07.06.2023
----------------	------------------------	-------	------------

Nye felles tilleggslønnsatser for alle ansatte i fellesråd, menighetsråd og rettssubjektet Den norske kirke innføres pr. 1.7.2023

Innledning

Dette rundskrivet gjelder for alle kirkelige fellesråd, menighetsråd med arbeidsgiveransvar, samt for rettssubjektet Den norske kirke. Det gjelder ikke for hovedtariffavtalen for organisasjonsmedlemmer.

I dette rundskrivet gjennomgår vi bakgrunnen for de nye satsene, selve satsene og det praktiske rundt innføring av disse. For rettssubjektet Den norske kirke er det avtalt en egen kompensasjonsordning for prester som får redusert tilleggslønn som følge av nemndavgjørelsen. Dette beskrives til slutt i rundskrivet.

Bakgrunn

I hovedtariffoppgjøret 2020 ble partene enige om å få etablert et nytt og enhetlig system med felles satser for godtgjøring for særskilt arbeidstid (tilleggslønn) for alle tilsatte i Den norske kirke. Det ble nedsatt et partssammensatt utvalg med følgende mandat:

«En framtidig, felles innretning på kirkens tilleggslønnsatser skal ivareta følgende hensyn:

- at Den norske kirkes rolle som landsdekkende folkekirke innebærer at viktige deler av den ordinære virksomheten skjer i tilknytning til helg/høytid, og ettermiddag/kveld/natt, og*
- at det ikke er et mål at tilleggslønn som andel av samlet lønn øker*

Det nedsettes et partssammensatt utvalg for å utarbeide forslag til felles satser for tilleggslønn ut fra de over nevnte hensyn. Utvalget skal se hen til satser for tilleggslønn innenfor sammenlignbare tariffområder som kjennetegnes av mye ordinær oppgaveløsning på kveld/natt/helg (KS, Spekter mv.). Utvalget kan som et supplement også foreslå justeringer i satser i særavtaler dersom dette vurderes som bedre egnet. Konsekvensene av forslaget skal kartlegges og eventuelle kostnader og/eller innsparinger skal synliggjøres.»

Utvalget kom ikke frem til enighet om et forslag, og arbeidet med tilleggslønn ble derfor henvist til hovedoppgjøret 2022.

Partene oppnådde i hovedoppgjøret 2022 heller ikke enighet om nye felles tilleggslønnsatser, og i henhold til Riksmeklerens møtebok skulle saken da avgjøres av en sentral nemnd. Nemnden bestod av 3 representanter fra hver av sidene for arbeidsgiver/arbeidstaker og en nøytral nemndleder utpekt av riksmekler. Nemndbehandling ble gjennomført 6.3.2023. Endelig nemndavgjørelse forelå 18.april. KA var ikke enig med nemndas flertall bestående av arbeidstakerrepresentantene samt leder, og tok derfor dissens.

Nye, felles tilleggslønssatser for ansatte i Den norske kirke pr 1. juli 2023

Det innføres nye felles tilleggslønssatser med virkning fra **1. juli 2023** for fellestråd, menighetsråd og rettssubjektet Den norske kirke (rDnk). Det er nye satser for lørdag og søndag, det er ny innretning for kvelds – og nattsatser og det innføres delt dagsverk for prester slik de ansatte i menighetsråd/fellestråd allerede har. Satser for helge- og høytidsdager blir i samsvar med dagens ordning i fellestråd og menighetsråd.

Pr 1. juli gjelder følgende felles tilleggslønssatser for samtlige ansatte innenfor Hovedtariffavtalen for Den norske kirke:

- **Lørdag og søndag:** Tillegg på 22 % av timelønnen per time, minimum kroner 70 for alle
- **Helge- og høytidsdager:** Tillegg på 133 % per time for alle
- **Kveld og natt:**
 - Klokken 17-21: Tillegg på minst kroner 32 per time for ordinært arbeid, minst kroner 56 per time for **turnusarbeid**
 - Klokken 21-24: Tillegg på 22 % av timelønnen pr time, minimum kr 70 for ordinært arbeid, 25 % av timelønnen, minimum kr 70 for **turnusarbeid**
 - Klokken 24-06: Tillegg på 30 % av timelønnen pr time, minimum kr 70
- **Delt dagsverk** innføres for prester 1.7.2023

Nærmere om satsene

De nye satsene vil medføre en kostnadsøkning for arbeidsgivere i fellestråd /menighetsråd. KA vurderer det slik at det er spesielt leir som vil få en kostnadsøkning, ettersom satser på kveld økes fra 28 kr til 22 % av timelønn minimum 70 kroner mellom klokken 21 og 24, og videre økning til 30%, minimum 70 kroner for tidsperioden kl. 24 til 06.

For rDnk er det også en økning i sats for lørdag og søndag samt for deler av kveldsarbeid og innføring av delt dagsverk for prester.

Særskilt om turnus

Det er innført høyere satser for turnus som følge av nemndbehandlingen. Etter det KA er kjent med er det kun én virksomhet som har ansatte som jobber turnus. Ansatte med vanlig arbeidsplan, arbeid på leir osv. er ikke å anse som turnus. KA vurderer det derfor dithen at de nye satsene på turnus har i dag et begrenset nedslagsfelt i Den norske kirke. Dersom det er andre virksomheter innenfor Den norske kirke som vurderer om arbeidet som utføres er turnusarbeid eller ikke ber vi om at KA kontaktes for en nærmere vurdering av spørsmålet.

Delt dagsverk

Bestemmelsen i HTA kap. 1 pkt. 5.5 om delt dagsverk innføres for prester pr 1.7.2023. Ansatte i fellestråd er allerede omfattet av bestemmelsen, og for disse blir det derfor ingen endring.

Reglene om delt dagsverk kommer til anvendelse når arbeidsgiver setter krav om to oppmøter eller flere samme dag. Det skal kun benyttes når det er nødvendig for å opprettholde forsvarlig drift. I noen tilfeller vil arbeidstaker selv ønske flere oppmøter på en dag, for eksempel å først jobbe på kontoret og deretter komme tilbake til et møte eller en korøvelse på kvelden. Slike

tilfeller utløser ikke delt dagsverk. Det samme gjelder dersom det er arbeidstaker selv som har gjort avtaler som gjør to oppmøter nødvendig.

Det er viktig å sikre at arbeidstidssystemet hensyntar forskjellen mellom pålagt og frivillig oppdelt dag. Har dere spørsmål om delt dagsverk og praktisering av avtaleverket anbefaler vi dere å kontakte KA for rådgivning.

Praktisk innføring av nye tilleggslønnsatser

De nye satsene innføres 1.7.2023 og ansatte skal få utbetalt de nye satsene med virkning fra denne datoen. Det betyr at lønnsystemer osv må oppdateres innen den tid, eller eventuelt må justeringene etterbetales. For de som har outsourcet lønnsutbetaling, for eksempel til kommunen, må de få kjennskap til de nye satsene og endret dette i sine systemer. Dette vil spesielt være viktig for de nye kveld- og nattsatsene da det er en helt ny innretning med tre ulike satser for arbeid til ulike tider.

Flere virksomheter har innført ordning for sine ansatte i henholdt til Hovedtariffavtalen §3.6 der tilleggslønn godtgjøres som årsbeløp og utbetales på samme måte som ordinær lønn. Dette gjelder i hovedsak tilleggslønn for lørdag/søndag samt kveld/natt. For virksomhetene som praktiserer denne ordningen må man gjennomføre nye beregninger, eventuelt generere tilleggslønnsutbetalinger for de ansatte dette gjelder. Det er uansett viktig at slike fastberegninger av tilleggslønn gjennomgås ved jevne mellomrom for å sikre at de korresponderer med den faktiske arbeidstidsbelastningen. Vi anbefaler arbeidsgivere å drøfte dette med tillitsvalgte for å finne en mest mulig hensiktsmessig løsning

Hva betyr de nye satsene i praksis?

Ved innføring av de nye satsene vil det bli stilt større krav til arbeidsplanlegging og arbeidsplan. I den forbindelse minner vi om at for alle ansatte som jobber på ulike tider av døgnet skal det utarbeides en arbeidsplan jf. arbeidsmiljøloven §10-3. Arbeidsplanen skal tydelig vise hva som er arbeidstid og hva som er arbeidsfrie perioder. Arbeidsplan skal drøftes med tillitsvalgte. Det står videre i samme bestemmelse at *dersom ikke annet fremgår av tariffavtale, skal arbeidsplanen drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte så tidlig som mulig og senest to uker før iverksettelsen. Arbeidsplanen skal være lett tilgjengelig for arbeidstakerne.*

Vi minner om at det **kun** er avtalt arbeid i henhold til arbeidsplan som utløser tilleggslønn. Arbeid ansatte selv velger å gjøre utover avtalt arbeidstid som fleksitid, eller ubundet tid for prester og kirkemusikere, genererer ikke tilleggslønn.

Kompensasjonsordninger for prester i rDnk

I hovedtariffoppgjøret 2022, ble partene enige om kompensasjonsordninger for prestene i rDnk. Disse sikrer at den som er i stilling ved overgangen til nye satser 1. juli i år, ikke går ned i tilleggslønn, så lenge vedkommende fortsetter i samme stilling. Rent praktisk betyr det at prester som får en lønnsreduksjon på grunn av endringene, vil få en månedlig utbetalt kompensasjon som skal dekke opp for denne reduksjonen.

Det ble i hovedtariffoppgjøret avtalt to kompensasjonsordninger for **prester**. Merk, disse ordningene ble avtalt før de nye tilleggslønnsatsene var avtalt. Den ene kompensasjonsordningen gjelder for endring i helge – og høytidssatser (satsen har gått ned fra

200 % til 133 %). Den andre gjelder kompensasjon for endring i resterende tilleggslønn (i hovedsak kveld og natt, ettersom sats for lørdag og søndag har økt for prester). Kompensasjonsordningene er i all hovedsak like, men utgjør to ulike beregninger og utbetalinger.


Kompensasjonsordningene har følgende vilkår:

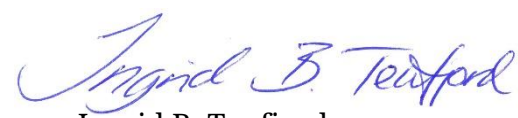
- Kompensasjon utbetales så lenge man står i nåværende stilling pr. 30.6.2023, og utarbeides som et månedsbeløp basert på jobbing i 2022. Det kan avtales unntak dersom 2022 ikke er representativt for normalt arbeid på tidspunkt som genererer tilleggslønn, for eksempel pga. permisjon, sykdom el. I slikt tilfelle kan man bli enige om å legge annet representativt årstall, eller gjennomsnitt av de tre siste år til grunn. Erfaringstallene skal i størst mulig grad reflektere en normal belastning for stillingen.
- Kompensasjonen er differanse mellom ny og gammel tilleggslønn, **men nedgangen må utgjøre minimum 1000 kroner pr år for å utbetales.**
- Fastsetting av kompensasjon drøftes med tillitsvalgte og fastsettes av arbeidsgiver
- Ved uenighet om den fastsatte kompensasjonen, kan tillitsvalgte bringe tvisten inn til organisatorisk behandling mellom de sentrale parter. De sentrale parter kan anbefale fornyet lokal forhandling eller ubundet definere den endelige løsning på tvisten. Ved fortsatt uenighet gjelder Hovedavtalen § 4.3.
- Kompensasjonen utbetales månedlig. Kompensasjon for helge- og høytidstillegg er **ikke** pensjonsgivende, mens for resterende tillegg er den månedlige utbetalingen pensjonsgivende.
- Ved betydelige endringer i stilling som medfører mindre arbeid på helge- og høytider, kveld/natt vil kompensasjon kunne regnes på nytt.
- De lokale partene skal sørge for at tillitsvalgte og andre i permisjon blir ivaretatt, og ikke får et lønsmessig tap som følge av endringen.
- Kompensasjonsordning kan evalueres i hovedoppgjøret 2024 dersom en av partene krever det.
- Kompensasjonsordning kostnadsberegnes som en del av mellomoppgjøret.

Kompensasjon innføres pr 1.7.2023, det er ikke avtalt frist for når utbetalingen må iverksettes, men det anbefales at arbeidet med beregning igangsettes så fort som mulig. Det er grunn til å tro at kompensasjon for annen tilleggslønn enn helge- og høytidstillegg kun vil utløses for et fåtall av arbeidstakere, ettersom satsene for lørdag og søndag samt perioden klokken 17-20 har økt for prester. Som skissert over må det lønsmessige tapet minst utgjøre 1000 kroner pr år for å generere kompensasjon. Beløp under 1000 kroner skal ikke kompenseres. For mer informasjon, se KAs tilbud nr. 6 i forhandlinger om HTA for 2022 på våre tariffsider.

Evaluering i 2024

Både kompensasjonsordningen og de nye tilleggslønnssetninger er gjenstand for evaluering dersom en av partene krever det. Det er derfor viktig for KA at vi mottar tilbakemelding og erfaringer knyttet til de nye satsene og kompensasjonsordningene for prester for å kunne evaluere dette med arbeidstakerorganisasjonene sentralt. Tilbakemeldinger kan gis til forhandlingssjef Anne Cecilie Andresen på e-post: anne.cecilie.andresen@ka.no.


Marit Halvorsen Hougstnæs
adm.dir.


Ingrid B. Tenfjord
direktør