

# HOVEDTARIFFOPPGJØRET

PR. 1. MAI 2020

KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter

## HTA FOR DEN NORSKE KIRKE

### TILBUD/KRAV NR. 3

15. JANUAR 2021 KLOKKEN 09:00

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



# HTA FOR DEN NORSKE KIRKE PR. 01.05.2020

Hovedtariffavtalen videreføres med følgende endringer:

## 1. ØKONOMI 2020 FELLESRÅD/MENIGHETSRÅD

### a) HTA kapittel 4, punkt 4.6 – sentrale tillegg

Det gis følgende sentrale tillegg pr. **01.09.2020** til ansatte pr. 30.04.2020 i kapittel 4 pkt. 4.6 lønnsgruppe 1 – 5:

	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Lønnsgruppe 1	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400
Lønnsgruppe 2	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400
Lønnsgruppe 2B	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400
Lønnsgruppe 3	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400
Lønnsgruppe 4	1 600	1 600	1 600	1 600	1 600	1 600	1 600
Lønnsgruppe 4B	-	-	-	-	-	-	-
Lønnsgruppe 5	1 800	1 800	1 800	1 800	1 800	1 800	1 800

Garantilønn og ansiennitetstillegg justeres iht. dette.

### b) HTA kapittel 4, punkt 4.6 – lønnstillegg til unormerte arbeidstakere

Til ansatte i stillingskodene 5160, 5242, 5241, 5246, 5104, 5219, 5201, 5102, 5224, 5245, 5260 og 5199 gis det et tillegg på **0,3 %** av den enkeltes grunnlønn pr. 30.04.2020. Virkningsdato er **01.09.2020**. Dette gjelder ikke for de som lokalt er knyttet til en bestemt lønnsgruppe 1 til 5, jf. HTA kapittel 4, pkt. 4.5.7.

### c) HTA kapittel 4, punkt 4.7

Det gis et tillegg til alle arbeidstakere innplassert i lønnsgrupper og unormerte stillinger i kapittel 4, punkt 4.7 på **0,2 %** av den enkeltes grunnlønn pr. 30.04.2020. Alle lønnsgrupper, samt laveste årslønn/garantilønn på alle unormerte stillingskoder, øker tilsvarende. Virkningsdato er **01.09.2020**.

De nederste 5 lønnsalternativer for prester i stillingskode 1555 Sokneprest, 0922 Kapellan og 1537 Prostiprest slettes med virkning fra 01.05.21. Dagens alternativ 6 blir nytt alternativ 1 osv. Tilsatte innplassert i alternativ 1-5 i nevnte stillingskoder overføres til alternativ 6 med reell ansiennitet med virkning fra **01.05.21**. Økonomien knyttet til dette avklares i, og blir en del av, mellomoppgjøret i 2021.

**d) HTA kapittel 4, punkt 4.8. Unge arbeidstakere, garantilønn pr. 01.09.2020**

Alder	Pr. år	Pr. måned	Ord. Timelønn	
			35,5 t/uke	37,5 t/uke
→14 år	151 450	12 621	82,04	77,67
15 år	212 030	17 669	114,86	108,73
16 år	242 320	20 193	131,27	124,27
17 år	272 610	22 718	147,68	139,80

**e) HTA kapittel 3 punkt 3.5 - avlønning hovedtillitsvalgt/områdetillitsvalgt/fellestillitsvalgt**

Med virkning fra **01.09.2020** heves minimumsavlønning av hovedtillitsvalgt/områdetillitsvalgt/fellestillitsvalgte til kr. **445 500**.

**f) Lokale lønnsforhandlinger – HTA kapittel 3 og 5**

Det legges til grunn at lønnsutvikling for ledere (HTA kap. 3) og arbeidstakere i HTA kap. 5 må følge de samme økonomiske rammer som for arbeidstakere i kap. 4.

**2. HOVEDTARIFFAVTALEN 01.05.2020 – 30.04.2022**

**a) HTA Kapittel 4, punkt 4.4 Regulering 2. avtaleår**

[...]

~~Det føres forhandlinger om ny offentlig tjenestepensjon, basert på Pensjonsavtalen av 3. mars 2018, dersom en av partene krever det.~~

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 2021.

[...]

**b) HTA Kapittel 7 Varighet**

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til 30.04.2022.

### 3. Vedlegg 6 – Avtale om OU-arbeid

Prolongeres ut tariffperioden.

### 4. TIL PROTOKOLL

#### a) Særavtale om pensjonsordninger for Den norske kirke

Tilbud 1 datert 28. oktober 2020 kl. 10.00 vedr. revisjon av Særavtale om pensjonsordninger for Den norske kirke aksepteres.

#### b) Likestillings- og diskrimineringsloven § 26

Det vises til pågående trepartssamarbeid om veileder til aktivitet- og redegjørelsesplikten. Når veilederen er ferdig, vil KA ta initiativ til et møte med partene for å drøfte hvordan dette følges opp i KA-området.

#### c) Uttak av pensjon på bakgrunn av særaldersgrense

Som følge av en utilsiktet konsekvens av arbeidsrettsdommen fra 21. juni 2013 (ARD-2013-227) vedrørende uttak av pensjon på bakgrunn av særaldersgrense, er partene enige om at pensjonsuttak fra deltidsstilling under 20 prosent stilling ikke skal utløse rett til alderspensjon for tidligere opptjent medlemstid i stillinger med høyere aldersgrense. Dette gjelder også ved samtidig opptjening i forskjellige pensjonsordninger som er omfattet av overføringsavtalen.

#### d) Heltid

Den høye andelen deltidsstillinger i sektoren er uheldig. Det nedsettes et partssammensatt utvalg i tariffperioden. Utvalget skal se nærmere på hva som hemmer og fremmer utlysning av heltidsstillinger på alle nivåer i virksomhetene. Partene skal vurdere tiltak som lokale parter kan benytte i sitt arbeid.

Utvalget skal ha følgende sammensetning:

- 3 fra arbeidstakersiden
- Inntil 3 fra KA

Utvalget skal levere rapport innen 1. februar 2022.

#### e) Lønnsgruppe 4B

Lønnsgruppe 4B skal anvendes for stillingsinnehavere i lønnsgruppe 4 som må ha ytterligere ett års nødvendig tilleggsutdanning. Med nødvendig tilleggsutdanning menes utdanning som er nødvendig for utførelsen av arbeidet.

Det nedsettes et partssammensatt utvalg for lønnsgruppe 4B. Utvalget skal foreslå stillingskoder og kriterier, kartlegge omfang og kostnader knyttet til 4B innen 01.05.2021. Utvalget skal bestå av inntil 4 personer oppnevnt av arbeidstakerorganisasjonene og inntil 4 personer oppnevnt av KA. Målsetningen med dette arbeidet er å legge grunnlag for at partene kan forhandle om stillingskoder og lønnsnivå i mellomoppgjøret 2021.

## **f) Ny, felles innretning på tilleggslønnsatser i Den norske kirke**

### Felles intensjoner og utvalg:

Den norske kirke er et ankerfeste i folks liv over hele landet. Mye av arbeidet foregår på ettermiddager, helger og i høytider, utenfor vanlig skole- og arbeidstid. Mange kirkelig ansatte vil derfor ha mye av sin arbeidstid på andre tidspunkter enn mellom 8-16 på hverdager.

For KA-sektoren er det viktig å sørge for en innretning på kirkelige tariffavtaler som både understøtter kirkens oppdrag og de kirkelig ansattes innsats.

Partene på KA-sektoren er enige om å få etablert et nytt og enhetlig system med felles satser for godtgjøring for særskilt arbeidstid for alle kirkelig tilsatte fra og med 01.05.2022.

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 skal bestå av inntil 6 personer oppnevnt av arbeidstakerorganisasjonene, og inntil 6 personer oppnevnt av KA. Arbeidet skal starte senest 01.03.2021 og være ferdig senest 01.03.2022.

Partene er enige om at dersom det ikke oppnås enighet om nye satser for tilleggslønn i hovedtariffoppgjøret 2022, avgjøres saken av en sentral nemnd.

Nemndas leder er nøytral, og utpekes av Riksmekler. Nemnda sammensettes i tillegg av inntil 3 medlemmer oppnevnt fra arbeidstakerorganisasjonene, og tilsvarende antall fra KA.

Nemnda fastsetter nye tilleggslønnsatser i KA-området, og virkningstidspunkt for disse, i tråd med intensjonene ovenfor.

## **g) Fremtidig lønssystem i Den norske kirke – utvalg**

Det nedsettes et partssammensatt utvalg for å fremme forslag til nødvendige tilpasninger i det eksisterende lønssystemet på KA-sektoren. Målsetningen med arbeidet er å få etablert et helhetlig lønssystem for Den norske kirke ved hovedtariffoppgjøret i 2022. Tilpasningene skal ha særlig fokus på å finne fram til en hensiktsmessig innplassering av stillinger med krav om 6 års utdanning samt harmonisering av prestenes ansiennitetsstiger mot øvrige arbeidstakere på KA-området. Ingen skal gå ned i grunnlønn som en konsekvens av endringene/tilpasningene. Tilpasningene skal ikke påføre virksomhetene økte lønnskostnader.

Utvalget skal bestå av inntil 6 personer oppnevnt av arbeidstakerorganisasjonene, og inntil 6 oppnevnt av KA. Arbeidet skal være ferdig senest 01.02.2022.

## **h) Redaksjonsutvalg**

Det nedsettes et utvalg som gjennomgår hovedtariffavtalen redaksjonelt før trykking.

Det gjøres følgende endringer i kapittel- og vedleggsnummerering:

- Kapittel 6 «Lærlinger» blir nytt kapittel 2 «Lærlinger»
- Kapittel 7 «Varighet» blir nytt kapittel 6 «Varighet»
- Vedlegg 7 «Om kompetanseutvikling» blir nytt vedlegg 2 «Om kompetanseutvikling»
- Vedlegg 8 «Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak)» blir nytt vedlegg 3 «Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak)»
- Vedlegg 9 «Hjelpetabell» blir nytt vedlegg 7 «Hjelpetabell»
- (Vedlegg 10 utgår – avtalt tidligere)
- Følge opp vedlegg 2 til protokoll 22. november 2019 om opprettelse av særavtale om pensjon for Den norske kirke.