

PROTOKOLL

Dato: 25. oktober 2018
Sted: Kirkens hus, Rådhusgata 1-3, Oslo
Parter: KA og Delta
Sak: Hovedtariffoppgjøret pr. 01.05.2018, Organisasjonsmedlemmer

Til stede i ett eller flere møter fra

KA

Marianne Liaklev
Mona C. Sjødal
Marianne T. Brekke
Ingrid B. Tenfjord
Randi Moskvil Letmolie

Delta

Kai Tangen

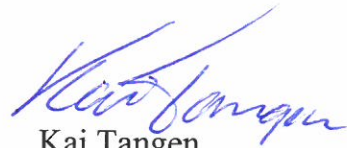
Etter felles- og særmøter 8., 13. og 15. juni samt 25. oktober 2018 ble partene enige om å anbefale forhandlingsresultatet slik det fremgår av vedlegg til protokoll.

Svarfrist settes til 25. november klokken 12.

KA


Marianne Liaklev

Delta


Kai Tangen

HOVEDTARIFFOPPGJØRET

PR. 1. MAI 2018

KA ARBEIDSGIVERORGANISASJON FOR
KIRKELIGE VIRKSOMHETER

ORGANISASJONSMEDLEMMER

TILBUD/KRAV NR. 4

25. OKTOBER 2018 kl. 19.30



Alle endringene fra tilbud 1 er videreført og er i tillegg til nye endringer i tilbud 2, satt i *fet kursiv*. Endringer fra tilbud 2 til 3 er markert med *fet kursiv rød skrift*. Endringer fra tilbud 3 til 4 er markert med *kursiv grønn skrift*. Tekst som er tatt ut er gjennomstreket, kommentarer er understreket.

I. ØKONOMI 2018

a) HTA kapittel 3 pkt. 3.5 – avlønning hovedtillitsvalgt/områdetillitsvalgt/fellestillitsvalgt

Med virkning fra 01.08.2018 heves minimumsavlønning av hovedtillitsvalgte/*områdetillitsvalgte*/fellestillitsvalgte til NOK **430 000**.

b) HTA kapittel 1 pkt. 5.2 – lørdags- og søndagstillegg

Tillegget økes til minst kr. **53** pr. time med virkning fra 01.01.2019.

c) HTA kapittel 1 pkt. 5.4.1

Tabellen bortfaller, og tillegget justeres med det til minst kr. **56** pr. time for alle som er omfattet av bestemmelsen, med virkning fra 01.01.2019.

d) HTA kapittel 1 pkt. 5.4.2 Kvelds- og nattillegg

Tillegget økes til minst kr. **28** pr. time med virkning fra 01.01.2019.

e) HTA kapittel 1 § 12.5 Avlønning av alderspensjonister

Timelønnen økes til kr. 201 med virkning fra 01.05.2018.

f) Det gis følgende sentrale tillegg med virkning fra 01.08.2018 til ansatte i kapittel 4:

	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Gr 1	4 500	4 500	4 500	4 500	4 500	4 500	4 500
Gr 2	4 800	4 800	4 800	4 800	4 800	4 800	4 800
Gr2B	5 200	5 200	5 200	5 200	5 200	5 200	5 200
Gr 3	5 700	5 500	5 500	5 500	5 500	6 800	5 600
Gr 4	6 700	6 700	6 700	6 700	6 700	6 700	6 700
Gr 5	5 700	5 700	5 700	5 700	5 700	5 700	5 700

For ansatte i stillingskodene 5160, 5242, 5241, 5246, 5104, 5219, 5201, 5102, 5224, 5245 og 5199 gis det et tillegg på 1,3 % av den enkeltes grunnlønn pr. 30.04.2018. Virkningsdato er 01.08.2018. Dette gjelder ikke for de som lokalt er knyttet til en bestemt lønnsgruppe 1 til 5, jf. HTA kapittel 4 pkt. 4.5.7.

II. HTA KAPITTEL 1 FELLESBESTEMMELSER

§ 1 Innledende bestemmelser

Opprettelse av inkurie fra forhandlingene i 2017, da bestemmelsen om hvilke arbeidstakere som er inkludert falt ut. § 1.1 flyttes som følge av det til ny 1.0, for å få inn ny 1.1. som ble uteglemt ved forhandlingene.

§ 1.0 Omfang (flyttet fra 1.1 med ny overskrift)

Denne hovedtariffavtalen gjelder medlemmer av KA som ikke er organer i Den norske kirke som oppført i vedlegg 10.

§ 1.1 Hovedregel (formelt sett ny, men ble ikke med i 2017 ved en feil)

Denne hovedtariffavtale gjelder for alle arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (ev. gjennomsnittlig arbeidstid) pr. uke, dog med de unntak som er nevnt i de enkelte paragrafer.

2.2. Kvalifikasjoner

Ved tilsetting og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkeres kvalifikasjoner (teoretisk og praktisk utdanning samt skikkethet for stillingen).

Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt *eller tilnærmet likt*, foretrekkes kvinnelig søker når dette kjønn *kan søker hvis kjønn* er underrepresentert *foretrekkes når dette er i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven*. Når søkere for øvrig står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes den søker som har lengst tjeneste i virksomheten.

2.3 Heltid/deltid/midlertidig tilsatt

Det skal som hovedregel tilsettes i ~~full~~ *heltidsstilling*, med mindre omfanget av arbeidet eller en vurdering av arbeidssituasjonen tilsier noe annet.

~~§ 4.2.1 Kontoradministrasjon~~

~~Kontoradministrasjonens ordinære arbeidstid skal være den som nå gjelder i den enkelte virksomhet, dog ikke ut over hva som følger av pkt. 4.2.~~

§ 6.3 Arbeidstakere som er unntatt fra overtidbestemmelsene

Endring i tilbud 2 strykes.

§ 9.1 Førstegangstjeneste/repetisjonsøvelser

[...]

~~Tilsvarende rettigheter gis kvinner som verver seg til militær førstegangstjeneste.~~

§ 12.1 Lønnsansiennitet

[...]

Ved tilsetting 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.

[...]

§ 15 Utlønningsform

Utlønning skjer over bank og post.

~~Oppgjørsterminene for variable tillegg følger den ordinære lønn, og utbetales samtidig med den ordinære lønn i etterfølgende måned.~~

Erstatning for § 15 Utlønningsform

§ 15 Lønnsutbetaling

1. *Når ikke annet er bestemt, utbetales lønn den 12. i måneden. Dette gjelder også faste lønnstillegg og variable lønnstillegg for foregående måned hvis det er praktisk mulig.*
2. *Lønn utbetales til konto i bank eller ved utbetalingsanvisning.*
3. *Faller lønningsdagen på lørdag, søndag, helgedag eller offisiell fridag, skal lønnen utbetales siste virkedag for slike dager.*
4. *I særskilte tilfeller kan arbeidstakeren få inntil 2 måneders lønn utbetalt på forskudd. Det skal inngås skriftlig avtale med arbeidstakeren om tilbakebetalingen.*
5. *Når en sykmeldt arbeidstaker fratrer med alders- eller uførepensjon, skal lønnen løpe til utgangen av vedkommende kalendermåned.*
6. *Ved dødsfall utbetales lønn til og med den måneden arbeidstakeren dør.*

III. KAPITTEL 3 GENERELLE LØNNS- OG STILLINGSBESTEMMELSER

3.2 Lokal lønnspolitikk

Endring i fjerde ledd:

Lokal lønnspolitikk utformes slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement *for arbeid av lik verdi.*

Endring i 3.2.1 første ledd:

De lokale parter ~~skal~~ *avholder* årlig, etter initiativ fra arbeidsgiver, *avholde ett eller flere* lønnspolitiske drøftingsmøter som *samlet* omfatter alle lønnskapitlene. Det anbefales at det også avholdes særskilte drøftingsmøter for de årlige forhandlingene for henholdsvis kapittel 3.4, 4 og 5. Drøftingene tar utgangspunkt i virksomhetens totale situasjon, lokal lønnspolitikk, lønnspolitiske retningslinjer for lokale forhandlinger og bruk av Hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser. Videre drøfter partene kriterier for lokale lønnstillegg.

3.4.1 Lederavlønning – øverste ledere(e)

[...]

Stillingskoder

4955 Gravlundssjef

IV. KAPITTEL 4 SENTRALT LØNNS- OG STILLINGSREGULATIV

~~Sentralt stillingsregulativ inneholder de ulike stillingers minimumsavlønning/garantilønn.~~

Fra 01.05.2015:

Sentralt lønns- og stillingsregulativ inneholder de ulike stillingsgruppenes garantilønn ved 0 års lønnsansiennitet, lønnstillegg på bakgrunn av fastsatt ansiennitet, lokale forhandlingsbestemmelser, innledende merknader og stillingskoder med hovedbenevnelse.

4.3 Beholde og rekruttere arbeidstakere

Nytt tillegg til første ledd:

Til en arbeidstaker eller grupper av arbeidstakere som har gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats kan partene etter forhandlinger inngå avtale om tidsavgrenset eller varig lønnsendring.

4.4 Regulering 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom KA og arbeidstakerorganisasjonene 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, ~~ovrig~~ offentlig ansatte og i andre sammenliknbare tariffområder.

~~Innenfor disse forutsetningene, legger partene til grunn at det i 2017 avsettes midler til lokale forhandlinger etter HTA kapittel 4, pkt 4.1 på 0,9 % pr. 1.9.2017.~~

Hvis partene ikke blir enige, kan arbeidstakerorganisasjonene si opp Hovedtariff- avtalen innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingene er avsluttet og med 14 – fjorten – dagers varsel, med utløp tidligst 1. mai ~~2017~~ **2019**.

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

4.6 Stillingskoder med ~~minstelønn~~ *garantilønn*

Ny merknad under garantilønnstabellen:

Ansiennitetstillegget legges i sin helhet til den enkeltes årslønn.

Lønnsgruppe 1

5142 Kontorfullmektig endres til *5142 Kontormedarbeider*

Lønnsgruppe 2

Introduksjonstekst endres:

~~Fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger~~ *Stillinger med krav om fagbrev eller tilsvarende*

Lønnsgruppe 2B (~~Opprettes fra 01.08.2017~~)

Introduksjonstekst endres, overgangsbestemmelser strykes:

~~Fagarbeiderstillinger med ytterligere ett års relevant fagskoleutdanning~~ *Stillinger med krav om fagbrev og ytterligere ett års relevant fagskoleutdanning*

5254 Fagarbeider med fagskoleutdanning*

* Med virkning fra 01.08.2017, innføres en ny lønnsgruppe 2B—fagarbeider med ytterligere ett års relevant fagskoleutdanning (minimum 60 fagskolepoeng/60 studiepoeng). Fagarbeidere som oppfyller krav til innplassering i lønnsgruppen, overføres pr. 01.08.2017 og årslønn justeres opp til laveste utregnede årslønn. Er noen lønsplassert over nytt nivå, overføres disse uten at det får lønsmessige konsekvenser.

Lønnsgruppe 3

Introduksjonstekst endres:

~~Stillinger med krav om høyskoleutdanning~~ *3-årig universitets- eller høyskoleutdanning (bachelorgrad eller tilsvarende)*

Lønnsgruppe 4

Introduksjonstekst endres:

Gjelder Stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning– **4-årig universitets- eller høyskoleutdanning (spesialutdanning).**

Følgende stillingskoder strykes:

- 5175 Kantor
- 5251 Organist

Lønnsgruppe 5

Introduksjonstekst endres:

Gjelder Stillinger med krav om mastergrad– **5-årig universitets- eller høyskoleutdanning (mastergrad eller tilsvarende).**

Følgende stillingskoder strykes:

- 5200 Domkantor
- 5202 Kantor
- 5252 Organist
- 5253 Domorganist

Stillinger uten fastsatt ~~minstelønn~~ garantilønn

Det opprettes ny stillingskode **xxxx Seniorrådgiver.**

V. KAPITTEL 5 LOKALT LØNNS- OG STILLINGSREGULATIV

5.1 Stillinger

Endring i tilbud 2 strykes.

VI. KAPITTEL 7 VARIGHET

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til 30.04.2018 **30.04.2020.**

VII. VEDLEGG 1 STILLINGSKODER KAPITTEL 4

Vedlegg 1 Stillingskoder kapittel 4 oppdateres iht. justeringer i HTA, og alle stillingskoder (også kapittel 3.4 og 5) inntas i vedlegget. Redaksjonsutvalget vurderer om sortering bør skje alfabetisk etter hovedbenevnelse som i dag, eller etter lønnsgrupper. **Av praktiske årsaker bør denne følge samme struktur som tilsvarende arbeid i Dnk-avtalen.**

VIII. VEDLEGG 2 AFP

Det ble ved forhandlingene i 2017 ikke tatt inn konkret vedleggstekst, kun forutsatt at det måtte være et vedlegg. Følgende tekst tas inn:

Avtalefestet pensjon (AFP)

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

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.

IX. VEDLEGG 4 RETNINGSLINJER FOR LOKALE FORHANDLINGER

Endring av sjette bombepunkt i avsnittet Lønnspolitiske drøftinger:

Lønnspolitiske drøftinger

[...]

- Tydelighet i prioriteringer og begrunnelser *fra alle parter*

[...]

Tekst som er relevant kun for organer i Dnk tas bort:

[...]

Lokale lønnsforhandlinger

Dersom de lokale parter blir enige om det, kan arbeidstakerorganisasjoner samordne forhandlingene, jf. kapittel 3, pkt. 3.2.1, tredje ledd. ~~Arbeidsgivere i et område (f.eks. et prosti) oppfordres til å vurdere teknisk samarbeid for å rasjonalisere arbeidet med forhandlingene.~~

[...]

Det tas inn et nytt bombepunkt i avsnittet Lokale lønnsforhandlinger:

- *Arbeidstakere som før virkningsdato har gjeninntrådt etter foreldrepermisjon uten lønn, jf. arbeidsmiljøloven § 12-5, eller omsorgspermisjon uten lønn, skal også vurderes lønnsmessig.*

X. VEDLEGG 6 AVTALE OM OU-ARBEID

Teksten strykes i sin helhet, og erstattes av følgende:

Avtale om OU-arbeid

Partene i denne HTA er en del av OU-ordningen i HTA for Den norske kirke, og alle bestemmelser i denne gjelder. Dersom det er flere OU-ordninger i HTA for Den norske kirke, skal den avtalen som gjelder for kirkelige fellesråd og menighetsråd følges.

XI. VEDLEGG 7 OM KOMPETANSEUTVIKLING

[...]

HTA kapittel 3 punkt 3.3 understreker viktigheten av at de lokale partene i hver enkelt virksomhet tar ansvar for at kompetanseutviklingen skjer i et samarbeid, og i samsvar med de planene og målsettingene som gjelder for virksomheten. Disse planene skal behandles lokalt i arbeidsmiljøutvalget eller, ~~der dette ikke finnes, i administrasjonsutvalget.~~

Det forutsettes at alle typer opplæring settes på dagsorden, og følges opp planmessig. Nøkkelen for en god utvikling finnes i utarbeidelse av en kompetanseplan, jf. Kapittel 3, punkt 3.3.2. Forut for en slik plan må det foreligge en kartlegging og analyse av hvilke kompetansebehov som finnes i virksomheten. Den kan være ganske enkel og konkret. ~~herunder noen eksempler:~~

- ~~– for administrasjonen: arkivkurs, opplæring i forvaltningslovens og offentleglovas bestemmelser om taushetsplikt og rutiner for posthåndtering, opplæring i regnskapsforskriftene~~
- ~~– lederopplæring for mellomledere i menighetene i forbindelse med delegasjon av personaloppgaver~~
- ~~– kurs for kirketjener i behandling av interiør og inventar~~
- ~~– liturgisk etterutdanning for prest og kirkemusiker i fellesskap i samarbeid med presten~~
- ~~– studiepermisjon for kateketen for å hente erfaring med alternativt pedagogisk opplegg for konfirmantarbeidet~~
- ~~– styrke stabens felleskompetanse innen trosopplæring~~
- ~~– arbeidsveiledning/faglig veiledning i grupper eller individuelt som en metode til å hjelpe arbeidstakere til å reflektere over egen tjeneste og bearbeide opplevelser og erfaringer fra arbeidet i en trygg og konstruktiv ramme.~~

~~Listen er ikke uttømmende.~~

I tillegg til kartlegging av kompetansebehov innen virksomheten, vil en kartlegging av tilgjengelige ressurser/kompetanse være nyttig. Noen opplæringsbehov kan dekkes gjennom interne kurs som arbeidsgiver holder selv, andre behov dekkes ved å benytte seg av eksterne tilbud i regi av *andre*. for eksempel utdanningsinstitusjoner, fagforeninger, bispedømmene. [...]

XII. VEDLEGG 9 HJELPETABELL

Tabellen oppdateres slik at den starter på laveste garantilønn i lønnsgruppe 1, og utvides på topp.

XIII. VEDLEGG 10

Virksomheter som er bundet av denne hovedtariffavtale:

	<i>Navn</i>	<i>Orgnr./ bedriftsnr.</i>
1	<i>IKO – kirkelig pedagogisk senter</i>	<i>960496582</i>
2	<i>IKO-forlaget AS</i>	<i>912 948 609</i>
3	<i>Frivillighetssentralen i Vestby</i>	<i>976 986 091/ 973800140</i>
4	<i>KIFO, institutt for kirke-, religions- og livssynsforskning</i>	<i>977553989</i>
5	<i>Kristelig studieforbund</i>	<i>970477802</i>
6	<i>Hekta – trosopplæring for ungdom</i>	<i>898865762</i>

XIV. TIL PROTOKOLLEN

a) Partssammensatt utvalg

Det opprettes et partssammensatt utvalg som skal gjennomgå hele HTA med tanke på aktuelle endringer og tilpasninger for virksomhetene som er en del av denne.

Utvalget skal bestå av inntil 4 fra fagforeningene og inntil 4 fra KA. Utvalget skal avgi en rapport senest **31.01.2020**.

b) Tekniske beregninger

Partene er enige om å, som overgangsordning kun for 2018, legge til grunn overhenget fra beregningene for fellesråd/menighetsråd i Dnk-avtalen. Bakgrunnen for dette er at ettersom

organisasjonsmedlemmene var del av den lønsmassen i 2017, var partene ikke bevisst på at overhengen for det utskilte området ble så avvikende.

Partene er enig om å legge til grunn overheng og gliding fra beregningene for fellesråd/menighetsråd i DnK-avtalen i årets oppgjør. Dette er ikke bindende for fremtidige oppgjør.

Partene er samtidig enige om å be TBS-utvalget se nærmere på problemstillinger knyttet til sentrale lønnsoppgjør på en så liten lønnsmasse som organisasjonsmedlemmene utgjør, og om mulig komme med innspill til hvordan lønnsoppgjørene kan gjennomføres i fremtiden.

c) Prosedyre ved opptak av nye medlemmer

Nye virksomheter kan tas inn i avtalen i tariffperioden ved enighet mellom partene.

Partene er enig om følgende prosedyre ved opptak av nye medlemmer:

Ved innmelding til KA sender KA forespørsel pr e-post om godkjenning til fagforeninger som er del av hovedtariffavtalen for organisasjonsmedlemmer. Meldingen skal inneholde følgende:

**Virksomhetens navn og organisasjonsnr
Antall ansatte
Virksomhetens hovedgjøremål/ formål
Om virksomheten er tariffbundet
Eventuell tidligere tilknyttet arbeidsgiverforening**

Hvis en av partene ber om det skal det avholdes møte om opptak av nye medlemmer.

Fagforeningen gir skriftlig tilbakemelding på godkjenning innen ~~14 dager~~ 1 måned.

Vedlegg 10 justeres ved tariffrevisjonene.

d) Endring av pensjonsordning

Overgangsregler:

Ved overgang fra ytelsepensjonsordninger / offentlig tjenstepensjonsordning til ny pensjonsordning, lukkes eksisterende pensjonsordning for ansatte med mindre enn 12 år igjen til fylte 67 år. Disse skal i en lukket ordning beholde AFP og videreføre særaldersgrenser. 3

Prosessregler:

Ved overgang til hybridløsning skal følgende prosessregler følges:

- Tillitsvalgte skal orienteres så tidlig som mulig. Hovedavtalens bestemmelser legges til grunn.
- Partene skal utarbeide en plan for prosessen i felleskap. Prosessen skal sikre at tillitsvalgte og ansatte gis grundig informasjon om konsekvensen av en endring av virksomhetens pensjonsordning.
- Pensjonsleverandøren skal bekrefte at pensjonsordningen tilfredsstiller vilkårene i kapittel 2, pensjonsforhold.
- Der det konstateres enkeltstående og individuelle tap skal full kompensasjon gis basert på realistiske forutsetninger. Partene skal bistås av en uavhengig konsulent som skal ha ansvar for beregninger på individnivå for kompensasjoner som skal utbetales. Partene avtaler kriterier for kompensasjon.

e) Godkjenning av Stiftelsen kirkelig ressurscenter mot vold og seksuelle overgrep
Partene godkjenner at Stiftelsen kirkelig ressurscenter mot vold og seksuelle overgrep (Org.nr/ bedriftsno. 976 481 208) trer inn i avtalen, og legges inn i vedlegg 10 med virkning fra 01.05.18.

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

