

RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2018-026 mellom

DELTA
på den ene side

og

KA KIRKELIG ARBEIDSGIVER- OG INTERESSEORGANISASJON
på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2018 – KA Hovedtariffavtalen

Den 18. og 19. september 2018 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklerens lokaler i Grensen 3, Oslo under ledelse av mekler Geir Engebretsen.

Til stede for partene:

Delta:

Kai Tangen, Siv M. Bjelland, Ingrid Wulff Stenersen og Merete Norheim Morken.

KA:

Ingrid B. Tenfjord, Marit Halvorsen Hougsnæs, Marianne Liaklev, Randi Moskvil Letmolie, Mona C. Sjødal og Trygve Jordheim.

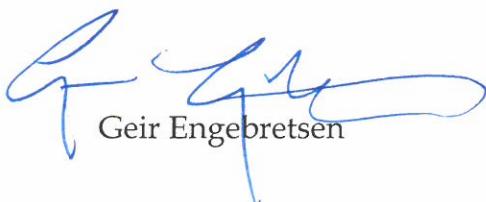
Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppsigelse fra Delta, mottatt 15. august 2018.
2. Riksmeklerens forbud mot arbeidsstans, datert 16. august 2018.
3. Deltas begjæring om at meklingen avsluttes, datert 13. september 2018.
4. Diverse dokumenter.

Mekleren fremla forslag i samsvar med vedlegg til møteboka. Begge parter anbefalte forslaget og vil sørge for relevant saksgang videre.

Svarfrist ble satt til 18. oktober 2018 kl. 12.00.

Meklingen ble avsluttet kl.01.15.



Geir Engebretsen

MEKLERENS FORSLAG

i sak 2018-026, 2018-027, 2018-028, 2018-029, 2018-030, 2018-031 og 2018-032

mellom

DELTA, PARAT, FELLESORGANISASJONEN, KIRKELIG UNDERVISNINGSFORBUND, FAGFORBUNDET, MUSIKERNES FELLESORGANISASJON, DEN NORSKE KIRKES PRESTEFORENING, DET NORSKE DIAKONFORBUND, AKADEMIKERFORBUNDET, FORSKERFORBUNDET, NORSK SYKEPLEIERFORBUND OG UTDANNINGSFORBUNDET

og

KA KIRKELIG ARBEIDSGIVER- OG INTERESSEORGANISASJON

KAs tilbud 5 av 22.06.2018 med følgende endringer:

KAPITTEL 3

Merknad til punkt 3.4.2, 3.4.3 og 3.4.4: Innføres med virkning fra 01.05.2019.

3.4.0 Innledende merknader

Følgende tillegg til punkt 3:

Ved uenighet avgjør virksomheten innplassering i tråd med vedtatt organisasjonsstruktur, dog med begrensningen i 3.4.2 siste setning.

3.4.2 Lederavlønning - andre ledere

Tillegg til 3.4.2:

Bruk av 3.4.2 i virksomhetene skal godkjennes av en sentral partssammensatt nemnd.

KAPITTEL 4

Ny lønnsgruppe 4B innføres ~~fra 01.01.2019.~~

TIL PROTOKOLLEN

g) Nytt lederlønnskapittel 3.4.2

Punktet strykes, og byttes ut med følgende:

g) Utvalg og nemnd – kapittel 3.4.2

Det opprettes et partssammensatt utvalg som skal evaluere innføringen av nytt pkt. 3.4.2. Utvalget skal vurdere hvilke konsekvenser innføringen har hatt/kan få. Det skal særlig sees på hvilke stillinger som er/blir plassert i bestemmelsen og hvordan kriteriene (budsjett-, personal- eller økonomiansvar) for bestemmelsen praktiseres. Utvalget skal også sammenligne lønnsutviklingen i kapittel 3.4 og 4 de siste år. Utvalget skal levere rapport senest 01.03.2020.

I tillegg skal det samme utvalget fungere som partssammensatt nemnd og godkjenne/avvise bruk av kapittel 3.4.2 i virksomhetene, jf. samme bestemmelse. Godkjenning kan gis for enkeltstillinger eller for stillingsgrupper i en virksomhet. Godkjenningen skal være enstemmig, eventuell avvisning skal begrunnes. Berørte arbeidstakerorganisasjoner som ikke er representert i nemnda kan tiltre dersom saken gjelder deres medlem(mer).

Nytt punkt k:

k) Ny lønnsgruppe 4B

Lønnsgruppe 4B innføres tom, og partene er enige om at den skal forbli tom i tariffperioden 2018-2020.

l) Redaksjonsutvalg

Partene er enige om at det opprettes et partssammensatt redaksjonsutvalg som gjennomgår HTA. Redaksjonsutvalget skal ha særlig fokus på markeringen av bestemmelser som gjelder kun for noen av virksomhetene, slik at disse er mest mulig leservennlige, samt vurdering av eventuell justering av oppsettet i HTA vedlegg 1.

m) Bemanning av partssammensatte utvalg

Med mindre partene blir enige om noe annet, bemannes partssammensatte utvalg med inntil fire fra arbeidstakersiden, og inntil fire fra arbeidsgiversiden.

HOVEDTARIFFOPPGJØRET

PR. 1. MAI 2018

KA ARBEIDSGIVERORGANISASJON FOR
KIRKELIGE VIRKSOMHETER

HTA FOR ORGANER I DNK

TILBUD NR. 5

22. JUNI 2018 KLOKKEN 00:30



Endringer fra tilbud 4 er markert med gult i bestemmelsens overskrift (ikke i selve endringen).

I. ØKONOMI 2018 FELLESRÅD/MENIGHETSRÅD SAMT KAPITTEL 1

a) HTA kapittel 4 - sentrale tillegg

Det gis følgende sentrale tillegg pr. 01.08.2018 til ansatte i kapittel 4:

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

b) HTA kapittel 4 – lønnstillegg til unormerte arbeidstakere

Til 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.

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

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

d) Unge arbeidstakere, minstelønn pr. 01.08.2018

Alder	Pr. år	Pr. måned	Ord. timelønn	
			35,5 t/uke	37,5 t/uke
→14 år	50 % av 0 års ans. i lgr. 1	XX	XX	XX
15 år	70 % av 0 års ans. i lgr. 1	XX	XX	XX
16 år	80 % av 0 års ans. i lgr. 1	XX	XX	XX
17 år	90 % av 0 års ans. i lgr. 1	XX	XX	XX

e) Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – tabell pr. 01.08.2018

*Tabell oppdateres på vanlig måte iht. satser i pkt. a)

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

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

g) 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.

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

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

i) HTA kapittel 1 § 12.5 Avlønning av alderspensjonister

Timelønnen økes til kr. 201 med virkning fra 01.05.2018.

j) Ny merknad til stillingskode 5124 Fagarbeider

5124 Fagarbeider som har fullført Kirketjenerskolen skal gis et tillegg på kr 10 000.

k) Merknad til stillingskode 5200 Domkantor endres til:

5200 Domkantor/5253 Domorganist skal lønnes minimum kr 25 000 høyere enn garantilønn for 5202 Kantor

II. ØKONOMI 2018 RETTSSUBJEKTET DEN NORSKE KIRKE

HTA kapittel 4 – sentrale tillegg

Det gis et tillegg til alle arbeidstakere i kapittel 4 på 1,7 % av den enkeltes grunnlønn pr. 30.04.2018. Virkningsdato er 01.05.2018. Dette gjelder både stillinger som er innplassert i lønnsgrupper og de unormerte stillingene. Alle lønnsgrupper, samt laveste årslønn/garantilønn på alle unormerte stillingskoder, øker tilsvarende.

III. HTA KAPITTEL 1 FELLESBESTEMMELSER

Endringer er markert som følger: Tillegg er satt i *fet kursiv*, tekst som er tatt ut er ~~gjennomstreket~~, kommentarer er understreket. Unntak for tilleggsavtalen.

§ 1 Innledende bestemmelser

1.0 Omfang

Denne hovedtariffavtale gjelder for arbeidsgivere som er organer i Den norske kirke.*

~~*Denne hovedtariffavtale gjelder også for øvrige medlemmer av KAs arbeidsgivervirksomhet inntil eventuell ny hovedtariffavtale er opprettet for organisasjonsmedlemmer, jf. omforent mandat for partssammensatt utvalg.~~

Fra tilleggsavtalen:

Justeres iht. nedenfor og tas inn som ny § 1.4 gjeldende kun for rettssubjektet Den norske kirke.

Supplement til § 1:

§ 1.4 Lønn

Definisjon av lønn: Lønn omfatter avtalt lønn i stillingen og faste månedlige tillegg dersom annet ikke er avtalt i denne avtale, i ~~Hovedtariffavtalen (HTA)~~ eller i særavtale inngått mellom KA og arbeidstakerorganisasjonene.

Månedslønn er årslønn dividert med 12. Daglønn er månedslønn dividert med 30. Med timelønn forstås årslønn dividert med 1850 hvis ikke annet er avtalt.

2.2. Kvalifikasjoner

Ved tilsetting og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkerens 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.

3.4 Omplussing

Fra tilleggsavtalen:

Tas inn og markeres som gjeldende kun for rettssubjektet Den norske kirke:

Tillegg til § 3.4.1:

For stillinger i lønnsgruppe omfattes de til enhver tid gjeldende opprykksbestemmelser hvis omplussing skyldes sykdom eller yrkesskade.

§§ 5 og 6 – Særskilt arbeidstid og overtid

Fra tilleggsavtalen:

Tas inn merknad om at §§ 4.7 nr. 6, 5 og 6 ikke gjelder for ansatte som er omfattet av særavtalen om arbeidstid for prester og lederavtale for proster, og at HTA i staten §§ 13-16 (med unntak av § 14 nr. 1 andre setning) gjelder for disse.

Til §§ 5 og 6:

For ansatte som er omfattet av særavtalen om arbeidstid for prester og lederavtale for prester erstattes § 4.7 nr. 6, samt §§ 5 og 6 av HTA i staten §§ 13-16, likevel slik at § 14 nr. 1 andre setning ikke gjelder.

§ 8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon

Fra tilleggsavtalen:

§§ 8.6, 8.7, 8.8, 8.9 og 8.10 markeres at de gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke. § 8.10 endres samtidig iht. nedenfor:

Ny § 8.6:

Forutsatt rett til tjenestefri med lønn etter § 8.3.1, har foreldrene i tillegg rett til sammenlagt å ha inntil 3 års tjenestefri uten lønn. Får foreldrene på nytt barn og de på det tidspunkt har benyttet mer enn to år av retten til tjenestefri uten lønn etter første ledd, har foreldrene samlet likevel rett til tjenestefri uten lønn i ett år for hvert barn, dersom rett til tjenestefri med lønn etter § 8.3.1 er opptjent på nytt. Tar ikke begge foreldrene omsorg for barnet, kan hele eller deler av retten til tjenestefri uten lønn overføres til en annen som tar omsorg for barnet. Dersom en arbeidstaker gjør bruk av sin rett til delvis permisjon, skal den del av

permisjonsperioden som går utover det tidsrom vedkommende har rett til tjenestefri med full lønn eller 80 % lønn etter § 8.3.1 gå til fradrag i de 3 årene foreldrene har rett til tjenestefri uten lønn etter denne bestemmelse.

Permisjonen(e) må tas før barnet fyller 12 år. En arbeidstaker kan ikke kreve å ta ut permisjon som deltid, eller for kortere tidsrom enn 6 måneder. Slik permisjon kan imidlertid gis dersom tjenesten tillater det.

Arbeidstakers rett etter § 8.3.5 kommer i tillegg.

Ny § 8.7:

Arbeidstakere som har omsorg for barn under 18 år med livstruende eller annen svært alvorlig sykdom eller skade, har til sammen rett til tjenestefri med full lønn i inntil 3 år for det enkelte barn. Vilkårene for slik tjenestefri følger reglene i arbeidsmiljøloven § 12-9 og folketrygdloven kapittel 9.

Ny § 8.8:

Arbeidstaker som har omsorg for langvarig syke barn eller ~~funksjonshemmede~~ barn *med nedsatt funksjonsevne* har innenfor tidsrammene etter statens Hovedtariffavtale av 1.12.2016 § 20 nr. 3 i paragrafen rett til tjenestefri med lønn dersom vedkommende må delta i kurs eller annen opplæring ved godkjent helseinstitusjon for å kunne ta seg av og behandle barnet, jf. folketrygdloven §§ 9-13 til 9-16. Det samme gjelder ved deltakelse på foreldrekurs ved godkjente offentlige kompetansesentra.

Ny § 8.9:

Arbeidstaker som pleier nærstående i hjemmet i livets slutfase, har krav på tjenestefri med lønn i inntil 60 dager for hver pasient.

Ny § 8.10:

I den lønn og eventuelt tillegg til lønn som arbeidstakeren får utbetalt etter § 8.6, § 8.7, § 8.8 og § 8.9, skal det gjøres fradrag for offentlige pensjons- eller trygdeytelser. Dersom slike pensjons- eller trygdeytelser blir innvilget for et tidsrom tilbake, hvor lønn allerede er utbetalt, kan arbeidsgiver for dette tidsrommet kreve overført til seg så stor del av pensjons- eller trygdeytelsene som trengs til dekning av lønn som er utbetalt under fraværet. *Arbeidstaker har plikt til å søke om slike ytelser der de finnes, og ytelsene er kjent for vedkommende.*

§ 9 Lønn under avtjening av verneplikt

§ 9.1 Førstegangstjeneste/repetisjonsøvelser

[...]

Tilsvarende rettigheter gis kvinner som verver seg til militær førstegangstjeneste.

Fra tilleggsavtalen - strykes:

Tillegg til § 9.2.1 og § 9.2.2:

~~Det gjøres ikke fradrag for tjenester som varer 7 dager eller mindre.~~

Fra tilleggsavtalen:

Tas inn og markeres som gjeldende kun for rettssubjektet Den norske kirke:

Ny § 9.3:

Ferie opptjenes under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt som om arbeidstakeren var i ordinært arbeid, dersom arbeidstakeren utbetales lønn etter §§ 9.1, 9.2.1 og 9.2.2 ovenfor.

Opptjent ferie kan anses avviklet under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt med maksimum 3 uker i tiden 1. juni - 30. september og resten innenfor ferieåret.

Det utbetales i tilfelle feriepengene for denne tiden. Trekk etter § 9.2.1 og § 9.2.2 faller da bort. For en arbeidstaker som ikke har lønn etter § 9.1 og § 9.2.1 gjelder ferieloven § 10 nr. 5.

§ 10 Ytelser etter dødsfall/gruppelivsforsikringer

Se tilbud 1.

§ 11 Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom

Se tilbud 1.

§ 12 Lønnsansiennitet og andre lønnsbestemmelser

Tekst i dagens HTA og tilleggsavtale opprettholdes som i dag, slik at tekst fra tilleggsavtalen gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke.

§ 13.3 Ferie/ferievikariat

Fra tilleggsavtalen:

Unntak fra pkt. 13.3 videreføres for rDnk, slik at det markeres at § 13.3 ikke gjelder for rettssubjektet Den norske kirke:

Følgende utgår: Pkt. 13.3

§ 15 Utlønningsform

§ 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.~~

Fra tilleggsavtalen:

Følgende gjøres gjeldende for alle med justeringer som markert. Ved strykning av pkt. 4 rykker de øvrige opp:

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 før slike dager.
4. ~~En arbeidstaker kan før feriens begynnelse få utbetalt forskudd på den lønn vedkommende ville få på lønningsdag som faller i ferien.~~
5. I særskilte tilfeller kan arbeidstakeren få inntil 2 måneders lønn utbetalt på forskudd. Det skal inngås skriftlig avtale med arbeidstakeren om tilbakebetalingen.
6. Når en sykmeldt arbeidstaker fratrer med alders- eller uførepensjon, skal lønnen løpe til utgangen av vedkommende kalendermåned.
7. Ved dødsfall utbetales lønn til og med den måneden arbeidstakeren dør.

IV. HTA KAPITTEL 2 PENSJONSFORHOLD

Fra tilleggsavtalen:

Tekst nedenfor beholdes og markeres at den gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke. Tilsvarende markeres at nåværende HTA-tekst gjelder kun for kirkelig fellestråd og menighetsråd:

ERSTATNING TIL KAPITTEL 2:

For ansatte i rettssubjektet Den norske kirke fastsettes pensjonsordningen i avtaleperioden etter lov om Statens pensjonskasse, samt de til enhver tid gjeldende forskrifter til loven.

For arbeidstakere som fratrer med rett til straks begynnende pensjon, skal pensjonen minst svare til en pensjon basert på et pensjonsgrunnlag beregnet etter lov om Statens pensjonskasse kapittel 3, måneden før siste regulering av grunnbeløpet i folketrygden og tillagt denne regulering.

Vedlegg 2:

Vedtekter for tjenstepensjonsordningen (TPO) gjelder ikke for rettssubjektet Den norske kirke.

Erstatter punkt 2.2:

Avtalefestet pensjon (AFP) og HTA vedlegg 3 Vedtekter for avtalefestet pensjon.

Ansatte i rettssubjektet Den norske kirke ansatt 1. januar 2017 eller senere, har krav på AFP, jf. vedlegg 10 1 i denne tilleggsavtalen.

V. 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*.

Nytt siste avsnitt i pkt. 3.2 Lokal lønnspolitikk. Hentet fra tilleggsavtalen «Tillegg til pkt. 4.2», flyttes til 3.2, justeres og gjøres gjeldende for alle:

Der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn kjønn, skal arbeidsgiver i samråd med de tillitsvalgte rette opp lønnsforskjellene i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven § 34.

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.

Fra tilleggsavtalen - tas inn og gjøres gjeldende kun for rettssubjektet Den norske kirke:

Tillegg til 3.2.2

Arbeidsgiver skal inntil 12 måneder etter ansettelse, og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse, vurdere arbeidstakerens lønsplassering på ny innenfor stillingens lønnsalternativer. Tillitsvalgte orienteres årlig om bruken av bestemmelsen.

3.2 Lokal lønnspolitikk

Tillegg til 3.2, 1. ledd:

Det skal tilstrebes enighet om lokal lønnspolitikk.

Fra tilleggsavtalen:

Legges inn som gjeldende for alle med justering som markert under:

3.2.2 Lønnssamtale

Tillegg til 3.2.2:

Ved gjeninntreden etter foreldrepermisjon *med varighet utover 6 måneder* skal arbeidstakeren tilbys en samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling.

Fra tilleggsavtalen:

Første ledd tas inn og markeres som gjeldende kun for rettssubjektet Den norske kirke. Annet avsnitt strykes her og flyttes til vedlegg 4, som gjeldende for alle.

3.2.3 Livsfase og seniorpolitikk

Tillegg til 3.2.3, 4. ledd:

For å motivere eldre arbeidstakere til å stå lenger i arbeid, gis tjenestefri med lønn tilsvarende åtte dager pr. år fra det kalenderåret man fyller 62 år. Arbeidsgiver kan avtale ytterligere virkemiddelbruk med de tillitsvalgte.

~~Arbeidstakere som før virkningsdato har gjeninntredt etter foreldrepermisjon uten lønn, jf. arbeidsmiljøloven § 12-5, eller omsorgspermisjon uten lønn, jf. tilleggsavtalen § 8.6 skal også vurderes lønnsmessig.~~

3.3.1 Kompetanseutvikling

Se tilbud 1.

3.3.3. Samarbeidsorganer

Annet ledd endres som markert nedenfor, og tilleggsavtalens tekst på bestemmelsen strykes, jf. nedenfor.

Samarbeidet mellom partene om kompetanseutvikling foregår på ulike nivåer:

~~Lokalt~~ *I virksomheten* skal saker knyttet til etter- og videreutdanning normalt behandles i arbeidsmiljøutvalget, *eventuelt i andre samarbeidsorganer partene blir enige om*. Dersom det ikke er etablert arbeidsmiljøutvalg, skal slike saker behandles i administrasjonsutvalget *der dette finnes*.

Fra tilleggsavtalen – strykes:

3.3.3 Samarbeidsorganer

Erstatning pkt. 3.3.3 annet ledd:

I rettssubjektet Den norske kirke skal saker knyttet til etter- og videreutdanning enten behandles i arbeidsmiljøutvalget eller i andre samarbeidsorganer partene blir enig om i en tilpasningsavtale til Hovedavtalen, jf. Hovedavtalen § 7.4.

3.4 Ledere

Fra tilleggsavtalen - strykes:

3.4 Ledere

Øverste ledere tilsatt i rettssubjektet Den norske kirke beholder den stillingskode de har i staten på overføringstidspunktet.

3.4.0 Innledende merknader

- 1.Lederstrukturen fastsettes lokalt.
- 2.Lønnsfastsettelsen for ledere skjer lokalt gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelser i Hovedtariffavtalen.
- 3.Virksomhetens øverste leder(e) får lønn fastsatt etter kapittel 3, pkt. 3.4.1. Øvrige ledere får lønn fastsatt etter bestemmelsene i hhv. **kapittel 3.4.2**, kapittel 4 eller kapittel 5. ***Ved uenighet avgjør virksomheten innplasseringen i tråd med vedtatt organisasjonsstruktur.***

3.4.1 Lederavlønning – øverste leder(e)

Lønn til daglig leder av ~~fellesrådets virksomheten, jf. kirkeloven § 13, 2. ledd,~~ og lederstillinger på tilsvarende nivå og/eller med sammenlignbart arbeids- og ansvarsnivå, fastsettes etter forhandlinger. Vurdering av lederlønninger kan foretas en gang i året.

Fra tilleggsavtalen – stillingskodene inntas i HTA kap. 3.4.1 iht. avtale:

Følgende nye stillingskoder føyes til i HTA Kap 3.4:

1170 Biskop

1061 Assisterende direktør

1062 Direktør

1060 Avdelingsdirektør

Nye bestemmelser:

3.4.2 Lederavlønning – andre ledere

Lønn til ledere som i sin stilling innehar delegert budsjett-, økonomi- eller personalansvar, fastsettes etter forhandlinger lokalt.

Stillingskoder:

Hovedbenevnelse: XXXX Leder
Med rapporteringsbenevnelse: XXXX Leder
XXXX Domprost

3.4.3 Forhandlingsbestemmelser og tvisteløsning for kapittel 3.4.2

Forhandlingene gjennomføres en gang pr. år. Det kan ved forhandlinger avtales at hele eller deler av lønnsfastsettelsen foretas av arbeidsgiver. Virkningsdato for lønnsendringer er 1.5. med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato for iverksetting. Forhandlinger etter denne bestemmelsen bør gjennomføres i tidsrommet mellom 1.5 og 1.10 hvert år.

Grunnlaget for forhandlingene er blant annet ett eller flere av følgende kriterier:

- endret ansvarsområde*
- oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål*
- utøvelse av lederskap*
- betydelige organisatoriske endringer*
- behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft*
- kompetanse*

Oppnås ikke enighet kan hver av partene bringe tvisten inn for organisatorisk behandling mellom de sentrale parter. De sentrale parter kan anbefale fornyet lokal forhandling eller definere den endelige løsning på tvisten.

Dersom ingen av disse løsningene fører fram kan det benyttes voldgift. De sentrale parter, KA og den angjeldende arbeidstakerorganisasjon, avgjør hvilken type voldgift som skal benyttes. Ved uenighet gjelder Hovedavtalen § 4-3. Lønnstvister bør være avgjort innen to måneder etter gjennomførte forhandlinger. Denne bestemmelsen om anke gjelder ikke avgjørelser når lønnsreguleringen etter avtale fordeles av arbeidsgiver, jf. første ledd.

Ved behov kan partene oppta forhandlinger i tillegg til de årlige lønnsforhandlingene. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.

3.4.4 Forholdet til øvrige forhandlingsbestemmelser

Pkt. 3.4.1, 3.4.2 og 3.4.3 erstatter øvrige forhandlingsbestemmelser i Hovedtariffavtalen for berørte stillinger. Ledere omfattet av 3.4.1 og 3.4.2 skal normalt være sikret en årlig lønnsutvikling.

Fra tilleggsavtalen:

Tekst nedenfor beholdes og markeres at den gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke. Tilsvarende markeres at nåværende HTA-tekst gjelder kun for kirkelig fellesråd og menighetsråd.

3.6. Tilleggs lønn

Erstatter pkt 3.6:

Pkt. 3.6 Tilleggs lønn erstattes av bestemmelser i vedlegg 4 i HTA i staten for LO/YS/UNIO og Akademikerne (om Pensjonsgivende variable tillegg).

VI. 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.

Fra tilleggsavtalen: Tas inn for alle som justert under:

Virkemidler

Med hjemmel i pkt. 4.1, 4.2 og 4.3 kan følgende virkemidler brukes:

- a) ~~Arbeidstaker i stilling plassert i lønnsgruppe, kan få endret plassering innenfor lønnsgruppens alternativer.~~
- b) ~~Arbeidstaker kan få fast eller tidsavgrenset kronetillegg.~~
- c) ~~Arbeidstaker kan overføres til annen stillingskode.~~
- d) ~~Stillingskoder uten fastsatt minstelønn kan lokalt knyttes til en bestemt lønnsgruppe enten i HTA eller i tilleggsavtalen.~~
- e) ~~Opprette og endre lokal særavtale.~~
- f) ~~Tilstå tilleggsansiennitet.~~

Virkemidlene i bokstav a) – f) kan også benyttes for grupper av arbeidstakere.

Virkemidler

Med hjemmel i punkt 4.1 kan følgende virkemidler brukes:

- a) Fast kronetillegg
- b) Kun for rettssubjektet Den norske kirke: Arbeidstaker i stilling plassert i lønnsgruppe, kan få endret plassering innenfor lønnsgruppens alternativer.

Med hjemmel i punkt 4.2 og 4.3 kan følgende virkemidler brukes:

- a) Fast kronetillegg
- b) Tidsavgrenset kronetillegg
- c) Arbeidstaker i stilling plassert i lønnsgruppe, kan få endret plassering innenfor lønnsgruppens alternativer.
- d) Arbeidstaker kan plasseres i en annen lønnsgruppe
- e) Arbeidstaker kan overføres til annen stillingskode.
- f) Unormerte stillingskoder kan lokalt knyttes til en bestemt lønnsgruppe.

4.1 Lokale forhandlinger

Ny tekst gjeldende for alle, settes inn før punktet «Uenighet om lønnsregulering/anke»::

Forhandlingene etter pkt. 4.1 kan etter avtale mellom partene lokalt delegeres i virksomheten og potten oppdeles tilsvarende. Uenighet på delegert nivå behandles av partene på virksomhetsnivå før tvistebestemmelsene nedenfor kan benyttes. Dersom partene ikke blir enige om delegasjon, benyttes tvisteløsningsbestemmelsene i HA § 4-3.

Fra tilleggsavtalen – strykes:

Tillegg til 4.1 Lokale forhandlinger

I rettssubjektet Den norske kirke kan forhandlingene etter pkt. 4.1, 4.2 og 4.3 delegeres fra sentralt virksomhetsnivå til nivå/enhet som etter tilpasningsavtalen til Hovedavtalen er driftsenhet under virksomhetsnivå. Delegasjon kan skje for alle eller bare enkelte forhandlinger, eller for et bestemt tidsrom, likevel ikke utover tariffperioden. Delegasjon skal søkes avklart mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte på virksomhetsnivå. Dersom partene ikke blir enige om delegasjon, benyttes tvisteløsningsbestemmelsene i HA § 4-3.

Uenighet på delegert nivå behandles av partene på virksomhetsnivå. Saken må fremmes innen fjorten dager etter at forhandlingene på delegert nivå er avsluttet.

Partene på virksomhetsnivå må behandle saken innen fjorten dager.

Dersom man ikke blir enige kan hver av partene bringe tvisten inn for de sentrale parter innen tre uker. For øvrig vises til hovedtariffavtalen § punkt 4-1.

Fra tilleggsavtalen:

Flyttes til pkt. 3.2 Lokal lønnspolitikk og gjøres gjeldende for alle:

Tillegg til pkt 4.2

Der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn kjønn, skal arbeidsgiver i samråd med de tillitsvalgte rette opp lønnsforskjellene i henhold til likestillingsloven § 21. Det skal settes opp protokoll fra møtet.

4.3 Beholde og rekruttere arbeidstakere

Fra tilleggsavtalen – tas inn i HTA og gjøres gjeldende for alle:

Tillegg til pkt. 4.3 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, ~~øvrige~~ 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.~~

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

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.

4.5 Innledende merknader

Se tilbud 1.

4.6 Stillingskoder m/minstelønn

Tittel på punktet endres. Videre redigeres punkt 4.6 slik at det gjelder kun for kirkelig fellesråd/menighetsråd, og nytt pkt. 4.7 gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke. Punkter fra 4.7 og utover i dagens avtale forskyves tilsvarende. I pkt. 4.6 inntas punkt 4.6 slik det står i dag, med de endringer som fremkommer nedenfor, uten tilleggsavtalens bestemmelser. I pkt. 4.7 inntas lønnsgrupper og unormerte stillingskoder slik de står i

tilleggsavtalen i dag med de endringer som fremkommer nedenfor. Redaksjonsutvalget bør også gjennomgå punktene 4.6 og 4.7 for å gjøre de mest mulig leservennlige. Herunder bør det legges inn de konkrete krav partene er enige om at gjelder for stillingskodene 5235, 5248 og 5250 Menighetspedagog (30 stp pedagogikk og 30 stp kristendom/teologi, jf. protokoll fra tariffrevisjonen 2010).

4.6 Stillingskoder m/minstelønn

4.6 Fellesråd/menighetsråd

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 ~~høgskoleutdanning~~ **3-årig universitets- eller høyskoleutdanning (bachelorgrad eller tilsvarende)**

Lønnsgruppe 4

Introduksjonstekst endres:

Stillinger med krav om ~~utdanning i samsvar med~~ **4-årig universitets- eller høyskoleutdanning (spesialutdanning). Gjelder også stillinger med krav om utdanning i samsvar med** Tjenesteordning for kantorer, samt for utdanning i samsvar med Tjenesteordningene før 2005 for kateketer og diakoner. ~~Gjelder også øvrige stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning.~~

Ny lønnsgruppe 4B innføres fra 01.01.2019:

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

	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Lønnsgruppe 4B	X	X	X	X	X	X	X

Lønnsgruppe 5

Introduksjonstekst endres:

Stillinger med krav om ~~utdanning i samsvar med~~ **5-årig universitets- eller høyskoleutdanning (mastergrad eller tilsvarende). Gjelder også stillinger med krav om utdanning i samsvar med** Tjenesteordningene for kateketer og diakoner, samt for stillinger innen kirkemusikk hvor stillingsinnehaveren i tillegg til kravene i Tjenesteordning for kantorer har relevant utdanning som tilsvarer fordypning på hovedfag-/diplom-/mastergradsnivå. ~~Gjelder også øvrige stillinger med krav om mastergrad.~~

Stillinger uten fastsatt minstelønn

Det opprettes ny stillingskode:

XXXX Seniorrådgiver

4.7 Rettssubjektet Den norske kirke

Det opprettes to nye stillingskoder:

XXXX Prestevikar

XXXX Kandidat i stiftspraksis

XXXX Prestevikar innplasseres i samme lønnsgruppe som 1408 Førstekonsulent. XXXX Kandidat i stiftspraksis innplasseres som unormert stilling, med samme garantilønn som 1433 Seniorsekretær.

VII. KAPITTEL 5 LOKALT LØNNS- OG STILLINGSREGULATIV

Se tilbud 1.

VIII. KAPITTEL 7 VARIGHET

Se tilbud 1.

IX. VEDLEGG 1 STILLINGSKODER KAPITTEL 4

Se tilbud 1.

X. VEDLEGG 4 GOD FORHANDLINGSSKIKK

Endring av sjetten bombepunkt i avsnittet Lønnspolitiske drøftinger:

Lønnspolitiske drøftinger

[...]

- Tydelighet i prioriteringer og begrunnelser *fra alle parter*

[...]

Det tas inn et nytt bombepunkt i avsnittet Lokale lønnsforhandlinger. Punktet er flyttet fra tilleggsavtalen pkt. 3.2.3 andre avsnitt og justert som markert under:

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.

Følgende legges til grunn ved gjennomføring av lokale forhandlinger etter kapittel 4, pkt. 4.1 dersom partene lokalt ikke blir enige om noe annet:

- Partene lokalt nedsetter et beregningsutvalg som fastsetter pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av forhandlingene etter pkt. 4.1.
- Partene lokalt berammer tidspunkt for oversendelse av krav fra arbeidstakerorganisasjonene til arbeidsgiver.
- Organisasjonene gis anledning til å begrunne sine krav før arbeidsgiver i felles møte legger fram første tilbud.
- Første tilbud bør gjenspeile krav både fra organisasjonene og arbeidsgiver og ikke omfatte for stor del av den samlede pott.
- Tilbudet skal også omfatte eventuelle tilbud til uorganiserte, angitt på stillingskategori.
- Organisasjonene argumenterer for sine gjenstående krav før det gis ytterligere tilbud.
- Organisasjonene gis mulighet til å være oppdatert om tilbud som gis underveis, ved at også påfølgende tilbud presenteres i fellesmøter.
- Underskriving av protokoller utstår til hele potten er fordelt og organisasjonene har fått oversikt over samlet bruk av potten.
- *Arbeidstakere som før virkningsdato har gjeninntrådt etter foreldrepermisjon uten lønn, jf. arbeidsmiljøloven § 12-5, eller omsorgspermisjon uten lønn, jf. tilleggsavtalen § 8-6 skal også vurderes lønnsmessig.*

XI. VEDLEGG 6 AVTALE OM OU-ARBEID

Dagens vedlegg 6 blir 6A gjeldende for fellestråd og menighetsråd, og tilleggsavtalens vedlegg 2 blir vedlegg 6B gjeldende for rettssubjektet Den norske kirke. For fellestråd m.fl. endres følgende:

Arbeidstakernes andel er kr 210 pr. årsverk pr. år, og blir trukket av lønn i november **2018** hvert år. *Fra 01.01.2019 foretas OU-trekket månedlig med 1/12 pr måned.*

For rettssubjektet Den norske kirke endres datoer i avtalen fra hhv. 2017 og 2018 til 2019 og 2020.

XII. VEDLEGG 9 HJELPETABELL

Se tilbud 1.

XIII. VEDLEGG 1 TILLEGGSAVTALEN

Se tilbud 1.

XIV. TIL PROTOKOLLEN

a) Pensjon

Dersom partene er enige om at det er behov for det, opprettes det i perioden et partssammensatt utvalg som skal se på pensjonsbestemmelsene, knyttet til

1) endringer i offentlig tjenestepensjon

og/eller

2) endringer i kirkeloven § 40 siste ledd om rDnks tilknytning til Statens pensjonskasse.

b) TBS-utvalget – mandat

Mandatet for TBS-utvalget er fast, og er ikke endret siden 1997. Vi foreslår følgende oppdaterte faste mandat for utvalget. Endringene er hhv. deltakere (utvidet med Presteforeningen) og presisering av at det er ett utvalg for hele KA-området.

Fast mandat – TBS-utvalget

Utvalget skal:

Drøfte problemstillinger knyttet til statistikk for bruk i forhandlingssammenheng, problemstillinger knyttet til lønnsstatistikk og andre problemstillinger av tallmessig og beregningsmessig karakter knyttet til Hovedtariffavtalen. Det er ett utvalg for hele KA tariffområde.

Følgende sitter i utvalget:

- *Inntil 5 fra KA, hvorav 1 er leder for utvalget*
- *1 fra Fagforbundet*
- *1 fra Den norske kirkes presteforening*
- *1 fra Delta*
- *1 fra Musikernes fellesorganisasjon*
- *1 fra Det Norske Diakonforbund*

c) Lengre yrkesliv

Partene ber OU-styret drøfte og vurdere hvordan helsefremmende og forebyggende arbeidsmiljøarbeid kan bidra til en reell mulighet for et lengre yrkesliv, og vurdere tiltak knyttet til dette.

d) Garantiordning for stillinger i lønnsgruppe 1

Utregnet laveste årslønn for lønnsgruppe 1 på 16-årstrinnet, skal av partene reguleres slik at den minst tilsvarer 75 % av gjennomsnittlig utregnet laveste årslønn på 16-årstrinnet for lønnsgruppene (slik de fremgår pr. 01.05.2018) i kapittel 4.

e) Lønssystem kapittel 4

Det opprettes et partssammensatt utvalg som skal se på følgende temaer knyttet til HTA kapittel 4:

1. Lønnsgruppene 1555 Sokneprest, 0922 Kapellan og 1537 Prostiprest har i dag en tidsbegrenset lønnskompensasjon for bortfallet av boplikt. Partene skal se på denne ordningen, herunder vurdere muligheter og konsekvenser av en hel eller delvis videreføring av ordningen etter 2021. Dette kan gjøres for eksempel ved en fjerning av de laveste alternativene i nevnte stillingskoder.
2. Vurdere konsekvenser av fjerning av merknaden til kapittel §§ 4.7 nr. 6, 5 og 6, slik at tilleggslønnsbestemmelsene i HTA gjøres gjeldende også for ansatte omfattet av særavtale om arbeidstid for prester og lederavtale for proster.
3. Vurdere en oppjustering av garantilønnen for de unormerte stillingene.
4. Stillingskode 1465 Spesialprest – vurdere innplasseringen.
5. Lønnsgruppe 1537 Prostiprest – vurdere eventuell utvidelse av ansiennitetsskalaen.
6. Vurdere rammer for 0936 og 0937 Kateket, 1011 Førsteamanuensis, 1065 konsulent, 1069 Førstefullmektig, 1116 Spesialarbeider, 1126 Husholdsbestyrer, 1129 Renholdsbetjent, 1130 Renholder, 1198 Førstelektor og 1408 Førstekonsulent.

Utvalget vurderer selv i hvilken grad det er nødvendig å innhente detaljerte lønnsopplysninger i forbindelse med arbeidet, og kan herunder vurdere å forespørre TBS-utvalget om å se nærmere på enkelte temaer.

Utvalget består av xxx. Utvalget skal levere rapport senest 01.02.2020.

f) Gravplasskolen

Det opprettes et partssammensatt utvalg som i samarbeid med driftsstyret for gravplass- og kirketjenerskolen skal kartlegge kompetansebehovet innen gravferdsdriften og vurdere en eventuell utvidelse av Gravplasskolens omfang og innhold. Utvalget skal også vurdere om og i så fall i hvilken grad det bør være en lønnskompensasjon for ansatte som tar Gravplasskolen. Utvalget består av xxx. Utvalget skal levere rapport senest 01.04.2019.

g) Nytt lederlønnskapittel 3.4.2

Ved innføringen av nytt lederlønnskapittel 3.4.2 forutsetter partene at virksomhetene tar en vurdering også av stillinger som er plassert i 3.4.1 i dag sett opp mot kriteriene for 3.4.1, for vurdering av mulig overflytting til 3.4.2.

h) Endring i introduksjonstekst for lønnsgrupper

Partene er enige om at endringen i introduksjonsteksten i lønnsgruppene for kirkelig fellesråd/menighetsråd ikke innebærer noen materiell endring.

i) OU-ordningene

Det nedsettes et partssammensatt utvalg for å gjennomgå erfaringene med de to eksisterende OU-ordninger på KA-sektoren (OU1 og OU2) med sikte på samordning, forenkling, kostnadseffektivisering og eventuell videreføring. I forbindelse med dette arbeidet skal ordningene evalueres og konklusjon av dette skal ligge til grunn for videre arbeid.

Utvalget skal se særskilt på:

- tydeliggjøring av forutsetninger, rammer og formål som bidrar til økt partssamarbeid både sentralt og lokalt i den enkelte virksomhet
- tiltak som fremmer lokal samhandling om felles oppgaver mellom ansatte i kirkelige fellesråd, menighetsråd, KR/bispedømmerådene og kirkelige organisasjoner
- de økonomiske rammene for OU-ordningene så som nivå på trekk, kostnadsfordeling mellom arbeidsgiver/arbeidstaker mv.
- muligheter for samordning, eventuelt samarbeidsformer, mellom styrene for OU1 og OU2
- forvaltning av ordningen

Dersom mulig skal utvalget lage forslag til momenter i et nytt mandat for ett, felles OU-styre. Utvalget skal bestå av xx og skal levere rapport senest 01.02.2020.

j) Rett til stilling for merarbeid

Etter arbeidsmiljøloven § 14-4a har deltidsansatte som de siste 12 månedene jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid, rett til økt stilling tilsvarende merarbeidet i denne perioden. Dersom det i tariffperioden gjøres endringer i denne lovbestemmelsen vil partene vurdere behovet for endringer i hovedtariffavtalen.

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

