
DOK 1
11. juni 2018

TARIFFREVISJONEN

KA

(Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter)

Gjelder hovedtariffavtalen for virksomheter i
Den norske kirke

1. mai 2018

Den norske kirkes presteforening
Det Norske Diakonforbund
Utdanningsforbundet
Akademikerforbundet
Norsk Sykepleierforbund
Forskerforbundet
Kirkelig Undervisningsforbund

Det tas forbehold om skrivefeil, samt om nye og endrede krav.

Innledning

Det tekniske beregnings- og statistikkutvalget har i 2018 beregnet tall for henholdsvis Den norske kirke (rettssubjektet) – rDnk – og øvrige organer i Den norske kirke (fellesråd og menighetsråd) – KA trad. – hver for seg, blant annet på grunn av stor forskjell i overhenget.

Det vil etter disse organisasjonenes oppfatning ha direkte konsekvenser også for hvordan oppgjøret gjennomføres, hvor en beregning av netto ramme til disposisjon for 2018 vil være ulik. De økonomiske kravene vil gjenspeile dette.

For å rekruttere og beholde ansatte med høy utdanning og kompetanse, er det viktig at lønnsnivå og lønnsutvikling i KA følger sammenliknbare tariffområder.

I Den norske kirke ser vi særlig store utfordringer med rekruttering av prester.

I dette tariffoppgjøret vil arbeidstakerorganisasjonene begynne en harmonisering av hovedtariffavtalen i KA og tilleggsavtalen for rettssubjektet Den norske kirke (Dnk (r)). Dette medfører blant annet at organisasjonene krever innføring av et nytt kapittel 6 som vil omfatte alle arbeidstakere i Dnk (r).

Økonomiske krav

Arbeidstakerorganisasjonene krever forhandlingsresultatet i KS og stat i all hovedsak implementeres også i hovedtariffavtalen i KA.

Arbeidstakerorganisasjonene krever endring av lønnsgrupper i henhold til kravvedlegg 1.

Arbeidstakerorganisasjonene krever endring av garantilønn for unormerte stillinger i henhold til kravvedlegg 1.

Økonomi pr. 1.5.2018

Grunnet relativt kort tid til beregning av økonomi mellom TBS-rapporten ble mottatt og kravene overleveres, vil organisasjonene i krav nr. 1 kun legge inn tabeller uten utregnet ny lønn pr. 1.5.2018 (kravvedlegg 1). Vi vil komme tilbake til dette i krav nr. 2.

1 HTA kapittel 4 – sentrale tillegg

Til ansatte med stilling i HTA kap 4 gis sentrale lønnstillegg pr 1.5.2018 slik:

	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Lønnsgruppe							
1	X	X	X	X	X	X	*
2	X	X	X	X	X	X	X

2 B	X	X	X	X	X	X	X
3	X	X	X	X	X	X	X
4	X	X	X	X	X	X	X
5	X	X	X	X	X	X	X

* Ingen på årslønn lavere enn kr. X,-

2 Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – tabell pr. 1.5.2018

Lønns- gruppe		0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
		Garanti- lønn	Ans. tillegg	Ans. tillegg	Ans. tillegg	Ans. tillegg	Ans. tillegg	Ans. tillegg
1	Utregnet laveste årslønn	X	X	X	X	X	X	X
	Utregnet tillegg for ans.		X	X	X	X	X	X
2	Utregnet laveste årslønn	X	X	X	X	X	X	X
	Utregnet tillegg for ans.		X	X	X	X	X	X
2 B	Utregnet laveste årslønn	X	X	X	X	X	X	X
	Utregnet tillegg for ans.		X	X	X	X	X	X
3	Utregnet laveste årslønn	X	X	X	X	X	X	X
	Utregnet tillegg for ans.		X	X	X	X	X	X
4	Utregnet laveste årslønn	X	X	X	X	X	X	X
	Utregnet tillegg for ans.		X	X	X	X	X	X
5	Utregnet laveste årslønn	X	X	X	X	X	X	X
	Utregnet tillegg for ans.		X	X	X	X	X	X

3 HTA kapittel 4 – Stillinger uten fastsatt minstelønn

Til ansatte i stillingskodene 5160, 5242, 5241, 5246, 5104, 5219, 5201, 5102, 5224, 5226, 5245 og 5199 gis et lønnstillegg på **X %** av den enkeltes grunnlønn pr. 30.4.2018. Virkningsdato er 1.5.2018.

4 HTA kapittel 1 – lørdags- og søndagstillegg

Tillegget økes til minst **kr. 53,-** pr time. Virkningsdato 1.1.2019

Tillegget økes til **kr. 55,-** pr time. Virkningsdato 1.5.2019 (tilleggsavtalen, § 15)

5 HTA kapittel 1 – kvelds- og nattillegg, pkt. 5.4.1

Tilleggene økes til minst **kr. 56,-** pr. time. Virkningsdato 1.1.2019

6 HTA kapittel 1 – kvelds- og nattillegg, pkt. 5.4.2

Tillegget økes til minst **kr. 28,-** pr. time. Virkningsdato er 1.1.2019

Tillegget økes til **kr. 15,-** pr time. Virkningsdato 1.5.2019 (tilleggsavtalen, § 15)

7 HTA kapittel 1 – smusstillegg

Tillegget økes til minst **kr. 5,-** pr time. Virkningsdato 1.7.2018

8 HTA kapittel 1 – Avlønning alderspensjonister

Tillegget økes til minst **kr. 201,-** pr time. Virkningsdato 1.5.2018

9 HTA kapittel 3, pkt. 3.5 – avlønning hovedtillitsvalgt/områdetillitsvalgt/fellestillitsvalgt

Med virkning fra 1.5.2018 heves minimumsavlønning av hovedtillitsvalgte/områdetillitsvalgte til **kr. 430 000,-**

Hovedtariffavtalen

Kapittel 1 Fellesbestemmelser:

Ny § 1.4 Lønn

Med full lønn i denne HTA menes ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt arbeidsplan, dersom ikke annet er avtalt i denne avtale 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 Kvalifikasjonskrav

Ved tilsetning 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**.

§ 2.3.1 Heltids-/deltidsstillinger

1.ledd første setning

Det skal som hovedregel tilsettes i full **heltidsstilling**,

§ 3.4 Omplussing

3.4.1 Ved omplussing/overgang til lavere lønnet stilling i samme virksomhet pga. omorganisering, sykdom, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren beholde sin nåværende lønnsplussing som en personlig ordning. **For stillinger i lønnsgruppe omfattes de til enhver tid gjeldende opprykksbestemmelser hvis omplussing skyldes sykdom eller yrkesskade.**

§ 4.7 Reisetid utenom ordinær arbeidstid (tjenestereiser)

6. Tilleggene etter HTA kapittel 1, § 5 utbetales ikke for beregnet reisetid. *

* Omfatter ikke ansatte i (nytt) kapittel 6.

§ 5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid m.m. *

* Omfatter ikke ansatte i (nytt) kapittel 6.

§ 6 Overtid – forskjøvet arbeidstid *

* Omfatter ikke ansatte i (nytt) kapittel 6.

§ 8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon

Ny § 8.6 (fra tilleggsavtalen):

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 (fra tilleggsavtalen):

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. Vilårene for slik tjenestefri følger reglene i arbeidsmiljøloven § 12-9 og folketrygdloven kapittel 9.

Ny § 8.8 (fra tilleggsavtalen):

Arbeidstaker som har omsorg for langvarig syke barn eller funksjonshemmede barn **med nedsatt funksjonsevne** har innenfor tidsrammene etter statens Hovedtariffavtale av 1.5.2018 § 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 (fra tilleggsavtalen):

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 (fra tilleggsavtalen):

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.

§ 9 Lønn under avtjening av verneplikt

9.1 Førstegangstjeneste/repetisjonsøvelser

Arbeidstakere med minst 6 måneders sammenhengende tjeneste i virksomheten, har rett til slik lønn som nevnt i pkt. 9.2 ved tvungen militærtjeneste, sivil tjenesteplikt, plikttjeneste i sivilforsvaret, i politireserven og **ved all tjeneste** i heimevernet. Ved tvungne repetisjonsøvelser gis tilsvarende lønn for inntil 1 måned i kalenderåret.

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

§ 9.2.1 Forsørger

Arbeidstakere med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under 18 år. Det samme gjelder dersom ektefelle/ samboer har lavere inntekt enn 3 G. For definisjon av samboer, se pkt. 10.3 B. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig.

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

§ 9.2.2 Arbeidstaker uten forsørgeransvar

Arbeidstaker uten forsørgeransvar utbetales 1/3 av full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig.

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

Ny § 9.3 (fra tilleggsavtalen):

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 feriepenger 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 *

* Omfatter ikke ansatte i (nytt) kapittel 6.

§ 11 Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom *

* Omfatter ikke ansatte i (nytt) kapittel 6.

§ 12 Lønnsansiennitet og andre lønnsbestemmelser

§ 12.1 Lønnsansiennitet

Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år. **All tidligere privat og offentlig tjeneste medregnes i ansiennitet ved tilsetting.** Ansiennitetsdatoen fastsettes til den 1. i tilsetningsmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet. Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

Som privat tjeneste regnes også arbeid i hjemmet med inntil 6 år.

§ 12.1.1 Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:

Nytt siste ledd:

Følgende gis også lønnsansiennitet ved tilsetting:

All militærtjeneste, sivilforsvarstjeneste og siviltjeneste godskrives fullt ut. Permisjon ved oppdrag i arbeidstakerorganisasjon og for å utføre offentlige verv.

§ 12.1.2

Følgende permisjoner avbryter ikke lønnsansienniteten:

1. Permisjon med hel eller delvis lønn.
2. Permisjon ved oppdrag i arbeidstakerorganisasjon og for å utføre offentlig verv.
3. Permisjon uten lønn ved militærtjeneste, sivilforsvarstjeneste, og ved arbeid i internasjonale operasjoner, hjelpeorganisasjoner, misjonsorganisasjoner og lignende.
4. Permisjon uten lønn for omsorgsarbeid.
5. Permisjon uten lønn for å utdanne seg videre for tjenesten med inntil 3 år. En arbeidstaker som på grunn av omsorgsarbeid har fått sin utdanning forsinket eller utsatt, kan få medregnet inntil 1 år.

§ 13 Stedfortredertjeneste/konstituering

§ 13.3 Ferie/ferievikariat *

* Omfatter ikke ansatte i (nytt) kapittel 6.

Kap. 2 Pensjonsforhold

Ingen krav utover videreføring av dagens bestemmelser.

Kap. 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

Kapittel 3.2 Lokal lønnspolitikk

Nytt tredje ledd:

Det gjennomføres årlige drøftingsmøter om rekrutteringssituasjonen og om framtidig kompetansebehov/kompetanseutviklingsbehov for ulike stillingsgrupper.

3.2.1 Lokale drøftinger

Første ledd endres til:

De lokale parter skal avholde etter initiativ fra arbeidsgiver, årlig **avholde** ett eller flere lønnspolitiske drøftingsmøter som samlet omfatter alle lønnskapitlene. ~~Dersom annet ikke avtales, holdes det også~~ **Med mindre partene avtaler noe annet,** avholdes **også** særskilte drøftingsmøter for henholdsvis kapittel 3.4, 4 og 5.

Nytt siste ledd:

Det skal tilstrebes enighet om lokal lønnspolitikk.

3.2.2 Lønnsamtale

Nytt siste ledd:

Arbeidsgiver skal inntil 12 måneder etter ansettelse, og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse, vurdere arbeidstakerens lønns plassering på ny innenfor stillingens lønnsalternativer. Tillitsvalgte **gis en årlig oversikt over** bruken av bestemmelsen **for virksomheten.**

Ved gjeninntreden etter foreldrepermisjon skal arbeidstakeren tilbys en samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling.

3.3.1 Kompetanseutvikling

Erstatning 2. ledd:

Kirkelige virksomheter har særskilte utfordringer til kompetanse og innsikt innenfor de oppgavene som skal løses innenfor ledelse/administrasjon, forvaltning av kirkegårder og kirkebygg, gudstjenester/kirkelige handlinger, kirkelig undervisning og musikk, diakoni og annen utadrettet omsorgsvirksomhet, barne- og ungdomsarbeid og prestetjeneste. Partene vil derfor understreke det verdifulle at arbeidstakerne stimuleres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, samt at de kirkelige arbeidsgiverne legger stor vekt på planmessig opplæring og utvikling av sine arbeidstakere.

3.3.3 Samarbeidsorganer

Erstatning 2. ledd:

Lokalt 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. Alternativt** skal slike saker behandles i administrasjonsutvalget.

3.5. Hovedtillitsvalgt/områdetillitsvalgt/fellestillitsvalgt – avlønning

1. ledd: [...] avlønnes med minimum kr **430 000** [...]

3.6 Tilleggs lønn

Nytt siste ledd:

For arbeidstakere som er omfattet av lov om Statens pensjonskasse, gjelder bestemmelsene i hovedtariffavtalen i staten, vedlegg 4 (om pensjonsgivende variable tillegg).

Kap. 4 Sentralt lønns- og stillingsregulativ

4.6 Stillingskoder med minstelønnsgarantilønn

Arbeidstakerorganisasjonene krever innføring av en ny lønnsgruppe 4B pr. 1.1.2019.

Stillinger med ytterligere ett års relevant universitets- eller høyskoleutdanning (60 studiepoeng).

0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
XXX XXX	XXX XXX	XXX XXX	XXX XXX	XXX XXX	XXX XXX	XXX XXX

Nytt kap. 6 Sentralt lønns- og stillingsregulativ Dnk (r)

Sentralt stillingsregulativ inneholder de ulike stillingers garantilønn.

6.1 Lokale forhandlinger

Tilsvarende tekst som i kap. 4.1.

Fra tilleggssavtalen, nye siste fem ledd:

Forhandlingene etter pkt. 6.1, 6.2 og 6.3 kan 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.

Virkemidler

Med hjemmel i pkt. 6.1, 6.2 og 6.3 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 tilleggssavtalen.
- e) Opprette og endre lokal særavtale.
- f) Tilstå tilleggssansiennitet.

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

6.2 Særskilte forhandlinger

Tilsvarende tekst som i kap. 4.2

Fra tilleggsavtalen, nytt siste ledd:

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. Det skal settes opp protokoll fra møtet.

6.3 Beholde og rekruttere arbeidstakere

I de tilfeller det er spesielle problemer med å beholde eller rekruttere kvalifiserte arbeidstakere, vil partene etter forhandlinger kunne inngå avtale om endret lønns plassering for den enkelte arbeidstaker.

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

6.4 Regulering 2. avtaleår

Tilsvarende tekst som i 4.4

Vi kommer tilbake til eventuelle økonomiske krav for 2. avtaleår i forhandlingene.

6.5 Innledende merknader

1. Lønnsfastsettelsen lokalt skjer gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i hovedtariffavtalen.
2. Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting, jf. kapittel 1 § 12. Lønnsansiennitet fastsettes bare dersom det er nødvendig for å fastsette lønns plassering i stillingen.
- 3.-7. tilsvarende 4.5 (3-7).

6.6 Stillingskoder med minstelønn

Lønnsgruppene 1555 Sokneprest, 0922 Kapellan og 1537 Prostiprest:

Arbeidstakerorganisasjonene krever en justering av lønnsgruppene gjennom en delvis harmonisering med KAs lønnsystem, sett i sammenheng med kompensasjon for bortfallet av boplikt: Dette kreves gjort gjennom å fjerne alt. 1-5 i de tre lønnsgruppene og å flytte de ansatte som i dag er plassert i alt. 1-5 til alt. 6.

Se kravvedlegg 1

1465 Spesialprest

Etablere en ny lønnsgruppe: Lønnsgruppe 1465 Spesialprest. Denne må ses i sammenheng med lønnsgruppe 1555 Sokneprest.

Se kravvedlegg 1

1537 Prostiprest

Justering av lønnsgruppen med ytterligere ansiennitetsopprykk 20-24-28.

Se kravvedlegg 1

Nye stillingskoder

I tråd med utvalgsarbeid i KA, vil vi kreve innført to nye stillingskoder: prestevikar og kandidat i stiftspraksis. Vi vil komme tilbake til innretning og lønnplassering.

6.10. Overtid *

Tilsvarende hovedtariffavtalen i staten, § 13

6.11 Ukentlig fritid *

Tilsvarende hovedtariffavtalen i staten, § 14, likevel slik at § 14 nr. 1 andre setning ikke gjelder.

6.12 Natt-, lørdag- og søndagsarbeid mv. *

Tilsvarende hovedtariffavtalen i staten, § 15

6.13 Helge- og høytidsdager *

Tilsvarende hovedtariffavtalen i staten, § 16

6.14 Ytelser ved dødsfall – Gruppelivsordning

Tilsvarende hovedtariffavtalen i staten, § 23

6.15 Ytelser ved yrkesskade

Tilsvarende hovedtariffavtalen i staten, § 24

6.16 Seniorpolitiske tiltak

Videreføring av gjeldende bestemmelser i dagens tilleggsavtale.

*** Gjelder stillingskodene 0922, 1537, 1555, 0935, 0933, 1465 og 1466. For øvrige stillingskoder gjelder bestemmelsene i kapittel 1, §§ 5 og 6.**

Kap. 67 Lærlinger

Kap. 78 Varighet

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til **30.04.2020**.

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 Dnk (r) og Vedlegg 6 KA trad.: Avtale om OU-arbeid

Arbeidstakerorganisasjonene krever en videreføring av tilleggsavtalens bestemmelser, med endring av fordeling. Arbeidstakerorganisasjonenes krever at samtlige OU-midler benyttes til tillitsvalgtopplæring gjennom en forholdsmessig fordeling til organisasjonene etter søknad og medlemstall.

For KA trad. krever arbeidstakerorganisasjonene en videreføring av dagens bestemmelser.

Det tas forbehold om nye og endrede krav.

Protokoll:

Tekst om lengre yrkesliv fra KS-protokollen:

Partene skal i tariffperioden drøfte og vurdere hvordan helsefremmende og forebyggende arbeidsmiljøarbeid kan bidra til en reell mulighet for et lengre yrkesliv, og vurdere tiltak knyttet til dette.