

**DOK 1**  
**13. August 2010**  
**kl. 10.00**

**TARIFFREVISJONEN**  
**Kirkelig arbeidsgiver- og**  
**interesseorganisasjons tariffområde**  
**1. MAI 2010**

**Krav 1 fra:**

Fagforbundet  
Musikernes fellesorganisasjon  
Fellesorganisasjonen  
Delta  
Kateketforeningen  
Det Norske Diakonforbund  
Utdanningsforbundet  
Den norske kirkes presteforening  
Norsk Sykepleierforbund  
Akademikerforbundet  
Forskerforbundet  
Naturviterne  
Norges Juristforbund  
Norsk Lektorlag  
Samfunnsviterne  
Samfunnsøkonomene  
Siviløkonomene  
Arktiektenes fagforbund

## Økonomiske krav.

### Generelt tillegg:

Med virkning fra 01.05.10 gis et generelt tillegg på kr. 2 000 til alle ansatte i stillinger med krav om høyskoleutdanning

Med virkning fra 01.07.10 gis alle ansatte i kapittel 4. et generelt tillegg på 2,1 % av den enkeltes grunnlønn pr. 30.06.10, dog minst kr. 7.100,-.

### Minstelønnsatser:

Minstelønnsstigen utvides med et 16 års trinn i lønnsgruppe 1-4.

Med virkning fra 01.07.10 heves minstelønnsattsene til følgende satser:

### Ny minstelønn

Lønnsgruppe	0 år	4 år	8 år	10 år	16 år
Lønnsgruppe 1	239 800	244 900	259 900	306 000	316 000
Lønnsgruppe 2	279 200	281 200	286 500	335 300	345 300
Lønnsgruppe 3	321 800	325 000	335 900	374 500	384 500
Lønnsgruppe 4	340 400	344 300	347 700	398 000	408 000
Lønnsgruppe 5	365 000	375 400	400 000	440 000	462 000

**a) Merknad:** Pr. 01.05.2010 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr. 311 200 i 100 % stilling. Bestemmelsen gjelder forholdsmessig for deltidstilsatte, jfr HTA Kap 1, § 12.3. Beløpet skal deretter reguleres med den prosentvise endringen pr. 01.05. av folketrygdens grunnbeløp (G) basert på foregående års G-regulering.

**b) Merknad:** Med virkning fra 01.07.2010 får stillingsinnehavere som har 4-årig kirkemusikkfaglig profesjonsutdanning på bachelor-nivå, samt fordypning i kirkemusikk på hovedfag-/diplom-/mastergradsnivå et tillegg på minst kr. 20 000,-.

**c) Merknad:** Med virkning fra 01.07.2010 får stillingsinnehavere i stillingskode 5200 Domkantor et funksjonstillegg på minst kr. 36 000 pr år uavhengig av lønns plassering ut fra ansiennitet og kompetanse.

**d) Merknad:** Med virkning fra 01.07.2010 får diakoner i stillingskode 5167 med minst 5-årig utdannelse og som er ansatt i henhold til tjenesteordning for diakoner pr 01.01.97, et årlig tillegg på minst kr. 20 000,-.

**e) Merknad:** I merknad til kap. 5 \*\*\*\* 5226 Prest tilsatt i fellesråd/menighetsråd .....osv, inntas følgende tekst: " Ved statlige justeringsforhandlinger pr. 30.06.2010 er kapellanene overført til en ny lønnsramme 26. Arbeidstakerne er innplassert med det lønnstrinnet de har i dag og gitt tilsvarende lønnsansiennitet, deretter ett trinns opprykk. Resultatet effektueres for prestene i stillingskode 5226. Opprykket skjer deretter i henhold til stigen".

**f) Merknad:** Tillegg gitt i lokale lønnsforhandlinger skal i sin helhet komme i tillegg til ny minstelønn i tariffperioden for berørte arbeidstakere. Ordningen gjelder også for arbeidstakere med ny sentral minstelønn som følge av lønnsansiennitet.

Unntak for ordningen er i de tilfeller arbeidstakeren i tariffperioden får ny stillingskode/stillingsgruppe og dette medfører innplassering på et høyere minstelønnsnivå enn det minstelønnsnivå som var grunnlaget ved de lokale forhandlingene.

### **Unge arbeidstakere.**

Med virkning fra 01.07.2010 kreves minstelønnsatsene for unge arbeidstakere hevet som følger:

Alder	Minstelønn
Yngre enn 16 år	191 800
Fra 16 år til 18 år	215 700

### **Kap 1.**

§ 5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid m.m.

#### **5.2 Lørdags- og søndagstillegg.**

Tillegget økes til mist kr. 50,-.

#### **5.4.2. Kvelds- og nattillegg**

Tillegget økes til minst kr. 40,-

### **Kap. 3**

#### **3.5. Hovedtillitsvalgte.**

Hovedtillitsvalgte/fellestillitsvalgtes lønn heves til minst kr. 340 000 pr. år.

Nest siste avsnitt endres:

Den hovedtillitsvalgte/områdetillitsvalgte/fellestillitsvalgte skal dog under ingen omstendighet lønnes under det vedkommende ville hatt i sin opprinnelige stilling (inkludert faste *og variable* tillegg).

## Fellesbestemmelsene:

### § 3 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 ~~som hovedregel~~ beholde sin nåværende lønnplassering som en personlig ordning

### § 4 Arbeidstid

#### **4.2.4 Tredelt skift- og turnusarbeid\*** NY

*For tredelt skift- og turnusarbeid som ikke faller inn under pkt 4.2.3 og som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den ordinære arbeidstiden med utgangspunkt i 37,5 timer pr. uke slik:*

- *Hver arbeidet time på søn- og helgedag, jf. arbeidsmiljøloven § 10-10 (1), regnes lik 1 time og 10 minutter.*
- *Hver arbeidet time om natten, jf arbeidsmiljøloven § 10-11 (1), regnes lik 1 time og 15 minutter.*

*Det gis bare kompensasjon for arbeid som utføres enten om natten, eller på søn- og helgedag. Arbeidstiden kan maksimalt reduseres til 33,6 timer i løpet av en uke og skal ikke overstige 35,5 timer per. uke.*

*\* Trer i kraft fra 1.1.2011*

### § 7 Ferie

#### **7.3 Avtalefestet ferie**

##### **7.3.1**

Arbeidstaker har rett til fem virkedager, jf. ferieloven § 5 (1) ~~nr. 4~~, fri hvert kalenderår.

### § 8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon

#### **8.1 Utbetaling av lønn**

Arbeidsgiver utbetaler sykelønn og foreldrepenger ~~fødselspenger og adopsjonspenger~~ til arbeidstakere som omfattes av HTA § 1 hele den tid arbeidstakeren har rett til slik stønad etter folketrygdloven.

Refusjonsbeløpet tilfaller arbeidsgiver. Retten til lønn opphører når arbeidsforholdet opphører.

##### **8.1.1 Fradrag for trygd**

I ytelsene etter pkt. 8.1 skal det gjøres fradrag for offentlige trygdeytelser som arbeidstakeren mottar i perioden. Dersom det blir innvilget trygdeytelser for et tidsrom tilbake hvor lønn under sykdom, ~~fødselspenger eller adopsjonspenger~~ eller foreldrepenger allerede er utbetalt, kan virksomheten kreve overført en så stor del av trygdeytelsene at lønn under sykdom og foreldrepermisjon for tilsvarende tidsrom dekkes.

### 8.3.3 Arbeid under svangerskapet/svangerskapspermisjon

Hvis arbeidet pga. svangerskapet ikke kan utføres tilfredsstillende, kan administrasjonen drøfte med arbeidstakeren og hennes tillitsvalgte at inntil 1 1/2 måned av permisjonen skal tas før nedkomstdatoen. Arbeidstakerens ønske skal tillegges avgjørende vekt.

Gravid arbeidstaker som etter lov eller forskrift ~~må slutte i arbeidet~~ *ikke kan utføre sitt ordinære arbeid* pga. risikofylt arbeidsmiljø, *skal forsøkes omplassert som alternativ til svangerskapspermisjon.* ~~får en utvidet rett til lønn som svarer til perioden fra fratredelsen og frem til fødselen. Permitteringen skal ikke berøre de uker kvinnen har rett til som ordinær fødselspermisjon. Omplasseres arbeidstaker til annen, eventuelt lavere lønnet stilling pga svangerskapet, beholder vedkommende sin lønn, inklusive faste årlige lønnsmessige tillegg, samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan, herunder hjemnevakt.~~ *Behovet for omplassering må dokumenteres av legefjordmor i tråd med NAV sine krav til dokumentasjon. Arbeidstaker som omplasseres etter denne bestemmelsen eller mottar svangerskapspengene har rett til full lønn frem til foreldrepermisjonen starter.*

Det bør i vaktordninger legges til rette for at gravide arbeidstakere etter 28. svangerskapsuke kan ha en arbeidssituasjon som ikke medfører unødig belastning.

### 8.3.5 Omsorgspermisjon for foreldre/partnere

-I forbindelse med fødsel har faren rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn for å bistå moren.

-Adoptivforeldre har rett til 2 ukers permisjon med full lønn i forbindelse med omsorgsovertakelse. Dette gjelder ikke ved stebarnsadoptasjon eller hvis barnet er over 15 år.

-Arbeidstaker som er omsorgsperson og har en relasjon til barnet uten å være biologisk mor eller far har rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn, hvis vedkommende *er gift/ lever i registrert partnerskap* ~~i henhold til lov om registrert partnerskap~~, eller er samboere i ekteskapslignende forhold, hvis det av folkeregisteret fremgår at de har hatt samme adresse de siste to årene.

## § 14 Permisjon

### 14.1 Kommunale og andre offentlige verv.

Arbeidstakere som er pålagt å utføre kommunale eller andre offentlige verv, gis permisjon og kan etter søknad få beholde sin lønn. Arbeidstakeren plikter på forhånd å gjøre henvendelse til nærmeste overordnede om permisjon.

### 14.2 Velferdspermisjoner

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstå velferdspermisjon med lønn i inntil 12 (14)\* arbeidsdager eller inntil 24 (28)\* arbeidsdager med halv lønn innen kalenderåret.

\* gjelder 5 (6) dagers uke

## **§ 14.3 Utdanningspermisjon**

### **14.3.1 Rett til utdanningspermisjon reguleres av Arbeidsmiljøloven § 12-11.**

Hvis det, i forbindelse med utdanning som er av verdi både for arbeidstakeren og arbeidsgiver, er nødvendig med hel eller delvis permisjon, skal dette innvilges med mindre særlige grunner er til hinder for det.

I den utstrekning det etter menighetsrådets/fellesrådets/virksomhetens syn er nødvendig å heve kunnskapsnivået, samt styrke kompetansen for å utføre pålagte arbeidsoppgaver/arbeidsfunksjoner, skal det gis permisjon med lønn og dekning av legitimerede utgifter.

### **14.3.2 Bindingstid**

Plikttjeneste/bindingstid inntil to år kan avtales med den enkelte dersom arbeidsgiver yter vesentlig økonomisk støtte ved opplæring.

### **14.3.3 Eksamen o.l.**

I forbindelse med avleggelse av eksamen gis permisjon med lønn for eksamensdagen(e) samt to lesedager før hver eksamen.

Det er en forutsetning at vedkommende ville hatt ordinært arbeid de to dagene før eksamen, og at faget har betydning for virksomheten.

## **§ 15 Utlønningsform (NY)**

*Utlønning skjer via bank eller post.*

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

## **Kap. 3 - Generelle lønns- og stillingsbestemmelser.**

Følgende tekst overføres fra Hovedavtalen til HTA Kap 3

Hovedavtalens veiledning til kompetanseutvikling overføres til Hovedtariffavtalen som vedlegg XX

### **3.4.1. Kompetanseutvikling**

Partene erkjenner den store betydningen økt kompetanse har for den enkelte, Den norske kirke og for samfunnet. Dette gjelder både allmennutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning, kompetansegivende oppgaver og omskolering.

Den lokale kirkelige virksomheten 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. Partene vil derfor understreke det verdifulle at arbeidstakerne stimuleres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, samt at menighetsråd/fellesråd legger stor vekt på planmessig opplæring og utvikling av sine arbeidstakere.

Arbeidstakerorganisasjonenes yrkesfaglige tilbud og nettverk skal også vurderes i denne sammenhengen.

### **3.4.2 Kompetanseplaner**

Den enkelte virksomhet har ansvar for å kartlegge og analysere sitt eget kompetansebehov. På bakgrunn av kartleggingen utarbeides det en plan for gjennomføring av kompetansehevede tiltak. Arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

### **3.4.3 Samarbeidsorganer**

Samarbeidet mellom partene om kompetanseutvikling foregår på ulike nivåer:

Lokalt skal saker knyttet til etter- og videreutdanning normalt behandles i arbeidsmiljøutvalget. Dersom det ikke er etablert arbeidsmiljøutvalg, kan slike saker behandles i administrasjonsutvalget.

Partene lokalt kan opprette partssammensatte samarbeidsorganer mellom flere fellesråd for å bidra til et rasjonelt arbeid innenfor opplæringsfeltet. Arbeidstakerrepresentantene oppnevnes av arbeidstakerorganisasjonene. Nærmere bestemmelser om sammensetning og arbeidsform fastsettes lokalt.

Sentralt skal et partssammensatt utvalg arbeide med kompetansespørsmål og drive utvikling av opplæringstiltak.

## **Kapittel 4 Sentralt lønns- og stillingsregulativ**

4.2 siste strekpunkt endres:

- ~~arbeids- og ansvarsområdet er endret som følge av at arbeidstakeren har fullført kompetansegivende etter/-videreutdanning.~~

### **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 alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt *lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i NHO-området, øvrig offentlig ansatte og andre sammenlignbare tariffområder.*

Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp Hovedtariffavtalen innen 14 – fjorten - dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14-fjorten-dagers varsel – med utløp tidligst 1.mai 2011.

Partenes velger selv hvilken fremgangsmåte som skal benyttes for å godkjenne et forhandlingsresultat eller meklingsresultat.

## **Kapittel 6 Lærlinger**

### **6.1.12 Sykelønn og ~~fødselspenger/adopsjonspenger foreldrepenger~~**

Lærlingen og lærekandidaten gis rett til sykelønn og ~~fødsels-/adopsjonspenger foreldrepenger~~ etter kapittel 1 § 8 med beregningsgrunnlag i aktuell lønnsprosent når tilfellet oppstår. Slike fravær kan medføre at læretiden forskyves med tilsvarende forskyvning av lønnsprosenten.

## **Kapittel 7 Varighet**

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til 30.04.2012.

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.



## **Til protokollen:**

### **Innleie fra bemanningsforetak**

Partene legger til grunn at virksomheter bruker innleid arbeidskraft bare i den utstrekning vilkårene etter aml §§ 14-12 og 14-13 er oppfylt. Prinsippene for bruk av innleie skal drøftes med de tillitsvalgte i henhold til Hovedtariffavtalen kap 1, § 2 pkt. 2.3.

I slike drøftinger skal partene også vurdere hensiktsmessigheten av bruk av innleie contra å foreta direkte tilsetninger etter aml § 14-9 (1). Forskrift om bemanningsforetak som trådte i kraft 1. mars 2009 forbyr innleie fra vikarbyråer som ikke oppfyller krav i forskrift.

### **Forbehold:**

Det tas forbehold om nye/endrede krav underveis i forhandlingene.