

PROTOKOLL

Dato: 29.10.2022
Sted: Kirkens Hus
Parter: KA og Den norske kirkes presteforening
Sak: Hovedoppgjør – HTA for Den norske kirke pr. 01.05.2022

Til stede fra

KA: Anne Cecilie Andresen
Mona Charlotte Sjødal
Marianne T. Brekke

Den norske kirkes presteforening: Gun Hafsaas
Per Hostad
Ingvild Osberg
Sigrid Elsrud
Rolf Stangeland

Etter forhandlinger gjennom fellesmøter og særmøter i perioden 27. september 2022 til 29. oktober 2022, ble partene enige om å anbefale forhandlingsresultatet slik det fremgår av KAs tilbud 6, vedlagt denne protokoll.

Svarfrist er satt til 10. november 2022 klokken 12:00.

Denne protokollen er utstedt i to eksemplarer, ett til hver av partene.

KA


Anne Cecilie Andresen

Den norske kirkes presteforening


Gun Hafsaas

HOVEDTARIFFOPPGJØR for Den norske kirke

PR. 1. MAI 2022

KA

KRAV/TILBUD NR. 6

29. oktober 2022 KLOKKEN 07:00

A stylized logo consisting of the letters 'KA' in a bold, red, sans-serif font. The letters are slightly shadowed, giving them a three-dimensional appearance as if they are floating or attached to a surface.

HOVEDLINJER FOR HOVEDOPPGJØRET

KA ønsker en åpen, tilstedeværende folkekirke med gode arbeidsvilkår for de ansatte.

Den økonomiske rammen for oppgjøret og tariffperioden som helhet, bør være på linje med frontfag og sammenlignbare sektorer. Som ansvarlig part der vi representerer arbeidsgivere med økonomi basert på tilskudd og gaver, skal vi balansere høy prisvekst med en økonomisk ramme basert på tilskudd som ble beregnet i 2021.

Avsetning til lokale forhandlinger i henhold til protokoll fra mellomoppgjøret 2021 er en viktig forutsetning for oppgjøret. For at forhandlingene skal være av reell betydning, må avsetningen til lokal pott være av en viss størrelse.

Målet for årets oppgjør er å gjennomføre harmonisering av lønssystem og tilleggslønnsatser og dermed nærme oss en ferdigstillelse av harmonisering i KA-sektoren.

Endringene er merket som følger:

- Tekst som strykes er ~~gjennomstrøket~~, ny tekst i kursiv, og kommentarer er understreket.
- Endring fra tilbud 1 til tilbud 2 er uthevet i gult, endring fra tilbud 2 til tilbud 3 er uthevet i grønt, endring fra tilbud 3 til tilbud 4 er markert i lyseblått, endring fra tilbud 4 til 5 er markert i lilla og endring fra tilbud 5 til 6 er markert i grått.

1. HARMONISERING

KA henviser til videre arbeid jf tekst til protokoll hva gjelder lønssystem.

Når det gjelder tilleggslønn fremgår KAs tilbud senere i dokumentet.

2. ØKONOMI

1. HTA kapittel 4 – sentrale tillegg

Til ansatte pr 30.4.2022 med stilling i HTA kap. 4 gis sentrale lønnstillegg pr. **1.5.2022** slik:

Lønnsgruppe	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
1	12 000	12 000	12 000	12 000	12 000	12 000	12 000
2	25 300	19 200	15 200	13 300	13 300	13 300	13 300
2B	25 000	19 200	15 200	13 300	13 300	13 300	13 300
3	33 100	22 400	12 200	13 000	13 500	14 400	14 800
4	34 000	23 200	12 800	13 300	14 200	15 500	16 000
4B	34 000	23 200	12 800	13 300	14 200	15 500	16 000
5	30 300	20 600	15 000	15 300	15 300	16 400	18 000

Garantilønn og ansiennitetstillegg justeres i henhold til dette

Garantilønnstabellen endres slik at første ansiennitetsopptrykk kommer på ansiennitetsstrinn 6 år, med unntak av lønnsgruppe 1.

2. HTA kapittel 4.6 – Stillinger uten fastsatt minstelønn

Til ansatte i stillingskodene 5160, 5242, 5241, 5246, 5104, 5219, 5201, 5102, 5224, 5245, 5260 og 5199 gis et lønnstillegg på **2,6 %** av den enkeltes grunnlønn pr. 30.4.2022. Virkningsdato er **1.5.2022**.

3. HTA kapittel 4.7 – Sentrale tillegg

Alle ansatte i HTA kap. 4.7 gis lønnstillegg på **2,48 %** av den enkeltes grunnlønn pr. 30.4.2022. Virkningsdato er **1.5.2022**.

4. HTA kapittel 3, pkt. 3.5 – Avlønning hovedtillitsvalgt/områdetillitsvalgt/ fellestillitsvalgt

Med virkning fra **1.5.2022** heves minimumsavlønning av hovedtillitsvalgte/områdetillitsvalgt/fellestillitsvalgte til **476000**.

5. Lokale lønnsforhandlinger

Det avsettes pott på til lokale lønnsforhandlinger på **1%** med virkningstidspunkt **1.7.2022** for ansatte i kapittel 4.6 jf. protokoll 30.8.2021 fra mellomoppgjøret.

De lokale lønnsforhandlinger skal baseres på lokal lønnspolitikk, jf. HTA kap. 3 pkt. 3.2. Lønnspolitikken skal bla bidra til å beholde, utvikle og rekruttere samt motivere til kompetanseutvikling og sikre likelønn.

De lokale parter oppfordres til å tidligst mulig gjennomføre lønnspolitiske drøftingsmøter jf. HTA kap. 3.2.1.

Forhandlingene må være sluttført innen 31. desember 2022. Frist for å melde inn uenighet til sentral organisatorisk behandling er 19. desember 2022.

6 HTA Kapittel 4, pkt. 4.8 Unge arbeidstakere

HTA Kapittel 4, pkt. 4.8 Unge arbeidstakere

Arbeidstagere yngre enn 16 år avlønnes med 80 % av laveste garantilønn i lønnsgruppe 1.

Arbeidstagere fra 16 til 18 år avlønnes med 90 % av laveste garantilønn i lønnsgruppe 1.

Alder	Pr. år	Pr. måned	Ørd. Timelønn	
			35,5 t/uke	37,5 t/uke
>14 år	156.450	13038	84,75	80,23
15 år	219030	18253	118,65	112,32
16 år	250320	20860	135,60	128,37
17 år	281610	23568	152,55	144,42

3. ØVRIGE ENDRINGER

Kapittel 1 Fellesbestemmelser

2.3.1 Heltids/deltidsstillinger

Arbeidsgiver skal informere og drøfte prinsippene for bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte **minst en gang i året.**

2.3.2 Midlertidig tilsetning

Arbeidsgiver skal minst en gang i året informere og drøfte prinsippene for bruk av oppdragstakere, innleid arbeidskraft og midlertidige tilsetninger. ~~Unntatt herfra er vikariater.~~ Arbeidsmarkedstiltak forutsettes behandlet etter de regler som gjelder for disse.

12.1.1 Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetning etter følgende regler:

All tidligere privat og offentlig tjeneste godskrives i lønnsansienniteten. Ved tilsetning i stilling uten særskilt krav om utdanning medregnes også arbeid i hjemmet med inntil 6 år.

Omsorgstjeneste godskrives med inntil 3 år. Med omsorgstjeneste menes omsorg for barn eller pleie av eldre eller syke.

Fagarbeider med avlagt fagprøve får verdiskapningsdelen av læretiden medregnet i lønnsansienniteten.

Verneplikt godskrives i lønnsansienniteten.

~~Ved tilsetning i stillingskode i lønnsgruppe 1, godskrives all tidligere privat og offentlig tjeneste i lønnsansienniteten. Som privat tjeneste regnes også arbeid i hjemmet med inntil 6 år.~~

~~Ved tilsetning 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.~~

§ 5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid mm

Viser til protokoll pkt 9.

§10 Ytelser etter dødsfall/gruppelivsforsikring

10.6 Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke

Ektefelle er definert i ekteskapsloven ~~§§ 1 og 95~~111.

Som samboere regnes:

- To personer som har levd sammen i ekteskapslignende forhold hvis det i folkeregisteret framgår at de har hatt samme bolig de siste to årene, eller
- To personer med felles barn og felles bolig.

Ytelser ved dødsfall – Gruppelivsordning

1. Dersom det utbetales erstatning etter yrkesskadeforsikringsloven ved dødsfall, skal det ikke utbetales ytelse etter denne bestemmelsen. Dersom erstatningen etterlatte har krav på etter yrkesskadeforsikringsloven er lavere enn ytelsene etter denne bestemmelsen utbetales differansen i tillegg til utbetalingen etter loven.
2. Når en arbeidstaker dør, utbetales de etterlatte et engangsbeløp som fastsettes slik (G = grunnbeløpet i folketrygden):

A Ektefelle, registrert partner eller samboer: ~~40~~14 G.

B Hvert barn under 25 år: ~~4~~5 G.

C Dersom det ikke er etterlatte som nevnt i pkt. A, utbetales i tillegg ~~1~~2 G til hvert barn under 25 år.

D Dersom det ikke er etterlatte etter pkt. A og/eller B, utbetales andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde, til sammen 4 G. Beløpene beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.

3. Til etterlatte etter arbeidstaker som dør innen ett år etter påbegynt permisjon – og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløpet etter vanlige regler.
4. Til etterlatte etter arbeidstaker som har omsorgspermisjon etter tilleggsavtalens **§ 8-6** – og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløpet etter vanlige regler.
5. Dersom det ikke finnes etterlatte som nevnt i nr. 2 ovenfor, utbetales ~~3~~4G til dødsboet.
6. Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) fastsetter nærmere regler.
7. Etterlatte, eventuelt dødsboet, etter heltidsansatte og deltidsansatte arbeidstakere utbetales samme engangsbeløp etter denne bestemmelsen.

Etterlatte, eventuelt dødsboet, etter arbeidstakere med flere stillingsforhold i rettssubjektet Den norske kirke, utbetales likevel ikke mer enn ett fullt engangsbeløp, jf. Bestemmelsen om gruppeliv.

8. Virksomheten plikter å tegne gruppelivsforsikring til dekning av ovennevnte ytelser.

12.5 — Avlønning av alderspensjonister

~~12.5 Avlønning av alderspensjonister* Alderspensjonister kan engasjeres på pensjonistvilkår herunder AFP pensjonister som mottar AFP etter pensjonsordningens ordinære regler jf. vedlegg 3 § 5 pkt. 5.2. Ordningen gjelder ikke AFP pensjonister, jf. vedlegg 3 § 5 pkt. 5.1 (folketrygdberegnet AFP). Timelønn er (beløp for 2021 kr 218,00) fra 2022 kr 224,00 pr. faktisk arbeidet time. Utover dette utbetales lørdags- og søndagstillegg, helge- og høytidstillegg og kvelds- og nattillegg slik det fremgår av § 5. Personer som er engasjert etter denne bestemmelsen beholder pensjonen uforandret og skal ikke meldes inn i pensjonsordningen (TPO).~~

~~*Merknad: Redaksjonsutvalget antar at denne bestemmelsen ved en inkurie ikke ble avtalt fjernet i forhandlingene i 2019, jf. særavtale om pensjonsordninger for Den norske kirke.~~

Kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

3.2.2 Lønnsamtale

Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:

Arbeidsgiver skal inntil 12 måneder etter ansettelse, og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse, vurdere arbeidstakerens lønns plassering på ny innenfor stillingens lønnsalternativer. **Samtalen skal bidra til likelønn mellom kjønnene og hindre diskriminering etter likestillings- og diskrimineringsloven §6. Dette gjøres i dialog med den ansatte.** Tillitsvalgte orienteres årlig om bruken av bestemmelsen.

3.2.3 Livsfase- og seniorpolitikk

Virksomheten skal ta helhetlige hensyn i sin personalpolitikk. Virksomheten bør legge til rette for en aktiv livsfasepolitikk, herunder seniorpolitiske tiltak og holdningsskapende arbeid.

Partene Virksomheten skal **drøfte og utvikle en seniorpolitikk** virkemidler for å motivere seniorarbeidstakere til å stå lenger i arbeid. **Kompetanseutvikling er sentralt i disse drøftingene.**

~~Slike Andre~~ virkemidler kan være:

- tilpasset arbeidstid
- tilrettelegging av arbeidsoppgaver
- tilbud om fysisk trening
- tilbud om vedlikehold og videreutvikling av kompetanse
- tjenestefri med lønn eller utbetaling av seniortillegg

Arbeidsgiver kan avtale virkemiddelbruk med den enkelte arbeidstaker. Arbeidsgiver ~~drøfter med de tillitsvalgte alternative virkemidler og~~ orienterer **de tillitsvalgte** om inngåtte avtaler.

Kapittel 4 Sentralt lønns- og stillingsregulativ

4.4 Regulering 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom KA og arbeidstaker- organisasjonene 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, offentlig ansatte og i andre sammenliknbare tariffområder.

Hvis partene ikke blir enige, kan arbeidstakerorganisasjonene si opp Hovedtariffavtalen innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingene er avsluttet og med 14 – fjorten – dagers varsel, med utløp tidligst **1. mai 2023.**

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

4.5 Innledende merknader

Nytt punkt 6

6. Gjennomført relevant etter- og videreutdanning etter avtale, og i tråd med lokal kompetanseutviklingsplan, gir opprykk til relevant ny stillingskode hvis den ansatte oppfyller kravene til høyere plassert stilling

6. 7. Det er anledning til å avtale plassering i en høyere lønnsgruppe enn det som framgår av pkt 4.6.

7. 8. Stillingskoder uten fastsatt minstelønn kan lokalt knyttes til en bestemt lønnsgruppe 1 til 5.

4.6 Lønnsgrupper, stillingskoder, garantilønn

Lønnsgruppe 5, endret note:

5200 Domkantor/5253 Domorganist skal lønnes minimum kr ~~25 000~~ **30 000** høyere enn garantilønn for 5202 Kantor.

Kapittel 7 Varighet

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til **30.4.2024**.

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 1 Stillingskoder

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenevnelse		Lønnsgruppe
5137	Kirketjener	5137	Kirketjener	1
		5137	Kirketjener 1	
		5137	Kirketjener/kirkegårdsarbeider gravplassarbeider	
			Kirkegårdsarbeider	
		5137	Gravplassarbeider	
			Kirkegård-/	
		5137	Gravplass/krematoriearbeider	
		5137	Spesialarbeider	

Tillegg i rapporteringsbenevnelse for 5137 fra ~~«Kirkegårdsarbeider»~~ til «gravplassarbeider».

Vedlegg 4 Retningslinjer for lokale forhandlinger – god forhandlingskikk

Lønnspolitiske drøftinger

3. avsnitt:

I drøftingsmøte tar partene blant annet opp: endret strekpunkt 4:

- Hvem som omfattes av forhandlingene, herunder **hvordan lønnsfastsettelsen for forholdet til de uorganiserte skal skje.**

Lokale lønnsforhandlinger

Gjennomføring av forhandlinger etter kapittel 4 punkt 4.2.1 dersom partene lokalt ikke blir enige om noe annet: endret strekpunkt 5:

- Tilbudet skal omfatte **den samlede lønnsendringen for eventuelle tilbud til uorganiserte**, angitt på stillingskategori.

Vedlegg 6 Avtale om OU-arbeid – del A

Mandat

Endret strekpunkt 6

- Tiltak som kan fremme samarbeid mellom partene, **herunder partssamarbeid innenfor**
 - o **klima, miljø og bærekraft**
 - o **likestilling, inkludering og mangfold**

Til protokollen

1. Partssammensatt utvalg- Videre arbeid med utvikling av et helhetlig lønssystem

Partene er enige om å jobbe videre med et helhetlig lønssystem i hovedtariffperioden 2022-2024. Arbeidet skal ta utgangspunkt og bygge videre på avklaringer og samtaler gjort i arbeidsgrupper og forhandlingene mellom partene HTA-forhandlingene i 2022 og i modell 5.2.1 fra rapport fra det partssammensatte utvalget om lønssystem av 15. juni 2022.

Utvalget skal avklare og levere innstilling på følgende:

- Vurdere et helhetlig lønssystem, (basert på modell 5.2.1 i rapporten fra det partssammensatte utvalget om lønssystem av 15. juli 2022) med spesielt fokus på å få et helhetlig system for stillinger i ulike lønnsgrupper og for å sikre at innplassering av stillinger innplasseres etter like prinsipper.
- Harmonisering/plassering av stillinger uten garantilønn i 4.6 og unormerte stillinger med garantilønn i 4.7.

- Vurdere og drøfte konsekvensene av beregningsmetode for et helhetlig lønssystem, herunder lønsmasser.
- Harmonisering av ansiennitetsbestemmelsene i HTA kapittel 1, §12.
- For stillingskoder i kapittel 4,6 og 4,7 uten ansatte per 1. januar 2023 skal utvalget vurdere og eventuelt foreslå å fjerne stillingskoden.
- Vurdere og eventuelt foreslå ny lønnsgruppe for stillinger med krav om seks års utdanning i kap 4.6 og avklare hvilke stillinger som eventuelt kan plasseres i lønnsgruppen, samt kriterier for dette, jf arbeidsgruppa i HTA-forhandlingene 2022.
- Foreslå en forenklet lønnsramme med færre lønnsalternativer for følgende stillingskoder i kap 4.7:
0937 og 0936 kateket, 1065 Konsulent, 1408 Førstekonsulent, 0950 Prestevikar, 1129 Renholdsbetjent, 1116 Spesialarbeider, 1069 Førstefullmektig, 1130 Renholder, 1126 Husholdbestyrer, 1011 Førsteamanuensis og 1198 Førstelektor.

Utvalget skal starte arbeidet innen 15.3.2023 med en felles samling hvor punktene i mandatet gjennomgås og videre arbeid i utvalget planlegges. Selve utvalgsarbeidet gjennomføres i tidsrommet 15.8 til 1.12.2023. Utvalget avgir innstilling fra arbeidet innen 1.12.2023.

Utvalget skal bestå av inntil 4 personer fra arbeidstakersiden og inntil 4 personer fra arbeidsgiversiden.

1. Tilleggslønnkompensasjon for ansatte som er omfattet av særavtalen om arbeidstid og fritid for prester (arbeidstidsavtalen)

2.1 Kompensasjon for ansatte som er omfattet av arbeidstidsavtalen som pr 31.12.2022 får utbetalt tilleggslønn, skal få kompensert endring av helge – og høytidstillegg etter følgende prinsipper.

- Kompensasjon betales så lenge arbeidstaker er i nåværende stilling på dato for innføring av nye tilleggslønnssatser
 - Kompensasjonen er et fast beløp så lenge arbeidstaker er i stilling og omfattes ikke av fremtidige lønnsoppgjør
 - Ved betydelig endring av arbeidsplan som medfører betydelig mindre arbeid på tidspunkter som genererer tilleggslønn, skal grunnlag for kompensasjon beregnes på nytt
- ## **2. Kompensasjonen beregnes på bakgrunn av gjennomsnittlig tilleggslønn i 2022. Differanse i utbetaling mellom ny og gammel ordning for ansatte som er omfattet av særavtalen om arbeidstid for prester**
- utgjør kompensasjonen. Dersom arbeidstaker kan dokumentere at 2022 ikke er representativ grunnet for eksempel permisjon, sykdom eller andre særlige forhold, kan man bli enige om å legge annet representativt årstall, eller gjennomsnitt av de tre siste år til. Erfaringstallene skal i størst mulig grad reflektere en normal belastning for stillingen.
 - Kompensasjon utbetales månedlig
 - De lokale partene skal sørge for at tillitsvalgte og andre i permisjon blir ivaretatt, og ikke får et lønsmessig tap som følge av endringen.
 - Nedgang i utbetalt tilleggslønn må utgjøre minimum 51000 kr for at det skal kompenseres

- Kompensasjon drøftes med tillitsvalgte og fastsettes av arbeidsgiver
- Ved uenighet om den fastsatte kompensasjonen, kan tillitsvalgte bringe tvisten inn til organisatorisk behandling mellom de sentrale parter. De sentrale parter kan anbefale fornyet lokal forhandling eller ubundet definere den endelige løsning på tvisten. Ved fortsatt uenighet gjelder Hovedavtalen §4.3
- Dersom en av partene krever det kan kompensasjonsordningen evalueres i neste hovedtariffoppgjør
- Kompensasjonen inngår i månedsfortjenesten som et fast tillegg, og skal kostnadsberegnes som en del av mellomoppgjøret 2023. Kompensasjonen trer i kraft fra den dato felles satser for tilleggslønn trer i kraft, med mindre partene blir enige om noe annet i mellomoppgjøret.

2.2 Kompensasjon for ansatte som er omfattet av arbeidstidsavtalen som pr 31.12.2022 får utbetalt tilleggslønn, skal få kompensert endring av tilleggslønn - unntatt helge og høytidstillegg - etter følgende prinsipper.

- Kompensasjon betales så lenge arbeidstaker er i nåværende stilling på dato for innføring av nye tilleggslønnsatser
- Kompensasjonen er et fast beløp så lenge arbeidstaker er i stilling og omfattes ikke av fremtidige lønnsoppgjør
- Ved betydelig endring av arbeidsplan som medfører betydelig mindre arbeid på tidspunkter som genererer tilleggslønn, skal grunnlag for kompensasjon beregnes på nytt
- Kompensasjonen beregnes på bakgrunn av gjennomsnittlig tilleggslønn i 2022. Differanse i utbetaling mellom ny og gammel ordning for prestene utgjør kompensasjonen. Dersom arbeidstaker kan dokumentere at 2022 ikke er representativ grunnet for eksempel permisjon, sykdom eller andre særlige forhold, kan man bli enige om å legge annet representativt årstall, eller gjennomsnitt av de tre siste år til grunn. Erfaringstallene skal i størst mulig grad reflektere en normal belastning for stillingen.
- Kompensasjon utbetales månedlig og er pensjonsgivende
- De lokale partene skal sørge for at tillitsvalgte og andre i permisjon blir ivaretatt, og ikke får et lønnsmessig tap som følge av endringen.
- Nedgang i utbetalt tilleggslønn må utgjøre minimum 1000 kr for at det skal kompenseres
- Kompensasjon drøftes med tillitsvalgte og fastsettes av arbeidsgiver
- Ved uenighet om den fastsatte kompensasjonen, kan tillitsvalgte bringe tvisten inn til organisatorisk behandling mellom de sentrale parter. De sentrale parter kan anbefale fornyet lokal forhandling eller ubundet definere den endelige løsning på tvisten. Ved fortsatt uenighet gjelder Hovedavtalen §4.3
- Dersom en av partene krever det kan kompensasjonsordningen evalueres i neste hovedtariffoppgjør
- Kompensasjonen inngår i månedsfortjenesten som et fast tillegg, og skal kostnadsberegnes som en del av mellomoppgjøret 2023. Kompensasjonen trer i kraft fra den dato felles satser for tilleggslønn trer i kraft, med mindre partene blir enige om noe annet i mellomoppgjøret.

3. Partene er enig i at følgende skal inn i særavtale om fridager for proster og enkelte sokneprester og spesialprester i rettssubjektet Den norske kirkre (Lederavtalen)

Til § 3 Fridager

- Arbeidstakere skal få utbetalt tillegg etter bestemmelsen HTA 5.2, 5.3 og 5.4 hvis de i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede.
- Arbeidstakere skal gå inn under reglene i 5.2, 5.3 og 5.4 hvis de i forbindelse med tjenesten går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan)

Til §4 Overtid

Nytt 2. ledd

Slik godtgjøring kan likevel utbetales for inntil 300 timer i kalenderåret når arbeidstakeren:

- a) Følger dem de er satt til å lede
- b) Går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan)
- c) Er pålagt overtidarbeid av overordnet leder som kan kontrollere utføringen av arbeidet

4. Partssammensatt utvalg OU-ordninger – OU1 og OU2 i KA – tariffområde

Utvalget skal vurdere og komme med forslag til endringer i mandatet for OU 1 og OU 2 ordningene med følgende formål:

- Inkorporering av endringene i hovedavtalen mht. klima og miljø, samt likestilling inkludering og mangfold
- Et tettere samarbeid mellom OU1 og OU2 om gjennomføring av felles tiltak, der partene finner dette hensiktsmessig.
- Justeringer som avspeiler gode erfaringer fra dagens praksis i OU ordningene
- Vurdere nivåer på avsetning til tillitsvalgsopplæring og opplæring av ledere i lov- og avtaleverk i OU1-ordningen.
- Oppdatering med henblikk på henvisninger til reformarbeid i kirke og samfunn

Utvalget skal også vurdere og komme med forslag om økning i nivå på OU 1-trekk for arbeidsgiverne og arbeidstakere – herunder innhente oversikt over nivå på trekk i andre tariffområder

Arbeidet skal ta utgangspunkt i og bygge videre på arbeid i rapport fra partssammensatt utvalg av 16. oktober 2020, og samtaler mellom partene i forbindelse med HTA forhandlingene i 2022.

Utvalget skal bestå av inntil 3 personer fra arbeidstakersiden og inntil tre personer fra arbeidsgiversiden. Arbeidet skal starte senest 1. februar 2023 og utvalget skal avgi sin rapport innen **1. februar 2024**.

5. Utsettelse av frist for lokale forhandlinger

Utsettelse av frist for lokale forhandlinger i kapittel 5 og kapittel 3. 1 oktober er frist for å avholde forhandlinger etter kapittel 5. Det er også satt som en «bør» bestemmelse i kapittel 3. Partene er enige om at denne fristen kan skyves på i årets oppgjør uten at det anses å være tariffbrudd. Forhandlingene bør må gjennomføres innen 31.12.2022.

6. PSU – Heltid/deltid

Partene er enige om å fortsette/videreføre arbeidet i tråd med anbefalinger i rapport fra partssammensatt utvalg om deltid, som beskrevet i rapport av 31.01.2022.

Partene er enige om at det trengs mer kunnskap om de bakenforliggende årsakene til den høye andelen deltidsstillinger i kirkelig sektor, og hva som fremmer og hemmer utlysning av hele stillinger i sektoren.

Partene skal derfor i kommende periode kartlegge:

- Årsakene til at ansatte jobber deltid. Om deltidsansatte i kirken har annet lønnet arbeid, og i så fall innenfor hvilken type virksomhet.
- Om lokale parter har utarbeidet retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid, jf. HTA vedlegg 5.

Kunnskap fra kartleggingen skal danne grunnlag for å foreslå tiltak som er egnet til å øke andelen heltidsstillinger i kirkelig sektor.

7. Fastsetting av satser for tilleggslønn – sentral nemnd

Partene ble i forhandlingene ikke enige om nye, felles satser for tilleggslønn. Saken skal derfor iht. Riksmeklerens møtebok av 11.01.2021 legges frem for nemd til endelig avgjørelse. Det er enighet om at KA på vegne av samtlige av partene tar kontakt med Riksmekleren for innmelding av saken. Det er videre enighet om at partene av praktiske årsaker fortrinnsvis legger opp til én felles nemnd for alle arbeidstakerorganisasjonene, der arbeidstakerorganisasjonene blir enige om tre deltakere til denne nemnda som har fullmakt fra alle arbeidstakerorganisasjonene, jf. Riksmeklers protokoll om nemnda. I tillegg til leder sammensettes nemnda av inntil tre medlemmer oppnevnt fra arbeidstakerorganisasjonene, og tilsvarende antall fra KA. Partene er enige om at nemndsbehandlingen bør finne sted så snart som mulig. De praktiske forhold rundt nemnden og gjennomføring av denne fastsettes i dialog mellom Riksmekleren og partene.

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