

Hovedtariffavtalen

for Den norske kirke 01.05.2020 - 30.04.2022



Hovedtariffavtalen

for Den norske kirke
01.05.2020 - 30.04.2022

© KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter

Rådhusgt. 1-3

Postboks 1034 Sentrum

0104 OSLO

Telefon: 23 08 14 00

E-post: ka@ka.no

www.ka.no

Opplag 1215

Foto omslag: Tjeldsund kirke, Torhild Granhaug, Kirkebyggdatabasen

FORORD

Hovedtariffavtalen (HTA) gjelder for arbeidsgivere som er organer i Den norske kirke. Vi gjør oppmerksom på at andre medlemmer i KA («organisasjonsmedlemmer») har en egen HTA.

Vi presiserer at avtalen inneholder noen bestemmelser som gjelder kun for enten rettssubjektet Den norske kirke (rDnk) eller for fellesråd/menighetsråd. I avtalen er dette markert slik at enkeltbestemmelser som gjelder kun for rDnk er kursivert. Dessuten er det øverst i samtlige bestemmelser/kapitler som gjelder kun for rDnk eller kun for fellesråd/menighetsråd, angitt en forklarende setning om dette.

Blant endringene som ble gjort i denne avtalen, er fjerning av de fem laveste lønnsalternativene for stillingskodene for prester i rDnk, slik at tidligere alternativ 6 nå er alternativ 1. Informasjon om alle endringer i forhold til forrige avtaleperiode samt iverksetting av forhandlingsresultatet er gitt i rundskriv 04/2021.

Der hvor det gjelder egne eller supplerende bestemmelser i kapittel 1 for virksomheter i Oslo som tidligere fulgte Oslo kommunes Dok. 25, er dette markert med symbolet ⊗ ved det aktuelle punktet/den aktuelle paragrafen.

KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter

Marit Halvorsen Hougsnæs

adm. direktør

Parter

Den enkelte arbeidstakerorganisasjon er part i Hovedtariffavtalen. Følgende 22 arbeidstakerorganisasjoner er parter i denne avtalen pr. 01.05.2021:

Akademikerforbundet
Arkitektenes fagforbund
Creo
Delta
Den norske kirkes presteforening
Det Norske Diakonforbund
Econa
Fagforbundet
Fellesorganisasjonen
Forskerforbundet
Kirkelig Undervisningsforbund
Lederne
Naturviterne
NITO
Norges Juristforbund
Norsk Lektorlag
Norsk Sykepleierforbund
Parat
Samfunnsviterne
Samfunnsøkonomene
Tekna
Utdanningsforbundet

INNHOOLD

| | |
|---|----|
| KAPITTEL 0 HOVEDAVTALENS DEL A..... | 9 |
| KAPITTEL 1 FELLESBESTEMMELSER..... | 9 |
| § 1 Innledende bestemmelser | 9 |
| § 2 Tilsetning | 9 |
| § 3 Oppsigelse, omplassering | 10 |
| § 4 Arbeidstid..... | 11 |
| § 5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid m.m..... | 13 |
| § 6 Overtid - forskjøvet arbeidstid..... | 16 |
| § 7 Ferie | 18 |
| § 8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon..... | 19 |
| § 9 Lønn under avtjening av verneplikt..... | 23 |
| § 10 Ytelser etter dødsfall/gruppelivsforsikringer | 23 |
| § 11 Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom | 25 |
| § 12 Lønnsansienitet og andre lønnsbestemmelser..... | 29 |
| § 13 Stedfortredertjeneste/konstituering..... | 31 |
| § 14 Permisjon..... | 32 |
| § 15 Lønnsutbetaling | 33 |
| KAPITTEL 2 LÆRLINGER..... | 34 |
| KAPITTEL 3 GENERELLE LØNNS- OG STILLINGSBESTEMMELSER | 37 |
| 3.0 Bruttolønn..... | 37 |
| 3.1 Endret plassering i lønnskapittel..... | 37 |
| 3.2 Lokal lønnspolitikk | 37 |
| 3.3 Kompetanse – læring og utvikling | 39 |
| 3.4 Ledere | 40 |
| 3.5 Hovedtillitsvalgt/områdetillitsvalgt/fellestillitsvalgt – avlønning | 42 |
| 3.6 Tilleggslønn | 42 |
| KAPITTEL 4 SENTRALT LØNNS- OG STILLINGSREGULATIV | 44 |
| 4.1 Lokale forhandlinger | 44 |
| 4.2 Særskilte forhandlinger | 45 |
| 4.3 Beholde og rekruttere arbeidstakere | 45 |
| 4.4 Regulering 2. avtaleår | 45 |
| 4.5 Innledende merknader | 46 |
| 4.6 Lønnsgupper, stillingskoder, garantilønn | 46 |
| 4.7 Lønnsgupper, stillingskoder, garantilønn rDnk | 50 |
| 4.8 Unge arbeidstakere | 54 |
| KAPITTEL 5 LOKALT LØNNS- OG STILLINGSREGULATIV..... | 56 |
| 5.0 Innledende merknader..... | 56 |
| 5.1 Stillinger..... | 56 |
| 5.2 Årlig lønnsforhandling..... | 56 |
| 5.3 Annen lønnsregulering | 57 |
| 5.4 Prinsipper for lønnsfastsettelse | 57 |
| KAPITTEL 6 VARIGHET..... | 58 |

| | | |
|-----------|---|----|
| VEDLEGG 1 | Stillingskoder..... | 61 |
| VEDLEGG 2 | Om kompetanseutvikling | 67 |
| VEDLEGG 3 | Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak) | 69 |
| VEDLEGG 4 | Retningslinjer for lokale forhandlinger - god forhandlingsskikk..... | 70 |
| VEDLEGG 5 | Lokale retningslinjer for redusert bruk av unsket deltid..... | 72 |
| VEDLEGG 6 | Avtale om OU-arbeid | 73 |
| VEDLEGG 7 | Hjelpetabell med lønssatser..... | 75 |

HOVEDTARIFFAVTALEN

Kapittel 0 - 6

KAPITTEL 0 HOVEDAVTALENS DEL A

KAPITTEL 1 FELLESBESTEMMELSER

§ 1 Innledende bestemmelser

1.0 Omfang

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

1.1 Hovedregel

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

1.2 Deltidsstillinger

Med deltidstilsatte forstås arbeidstaker som har et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (ev. i gjennomsnitt) pr. uke, som er mindre enn den som gjelder for heltidstilsatte i samme arbeidsområde. Deltidstilsatte arbeidstakere har samme rettigheter etter Hovedtariffavtalen som heltidstilsatte dersom ikke annet framgår av den enkelte bestemmelse.

1.3 Ekstraordinært arbeid

Settes det i gang ekstraordinære arbeider for å avhjelpe arbeidsløshet, skal det være adgang til å opprette egen tariffavtale for disse arbeiderne.

1.4 Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:

Lønn

Definisjon av lønn: Lønn omfatter avtalt lønn i stillingen og faste månedlige tillegg dersom annet ikke 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 Tilsetting

2.1 Formkrav

Tilsetting skal skje skriftlig, jf. arbeidsmiljøloven.

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, 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

2.3.1 Heltids-/deltidsstillinger

Det skal som hovedregel tilsettes i heltidsstilling, med mindre omfanget av arbeidet eller en vurdering av arbeidssituasjonen tilsier noe annet. Ved ledighet foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenslåing av deltidstillinger.

Arbeidsgiver skal informere og drøfte prinsippene for bruk av deltidstillinger med de tillitsvalgte. Ved ledig stilling skal deltidstilsette ved intern utlysning tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen.

De lokale parter skal drøfte utarbeidelsen av retningslinjer for hvordan det kan tilstrebes redusert bruk av deltidstillinger. Det vises til vedlegg 5: «Lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid».

2.3.2 Midlertidig tilsetning – innleie

Arbeidsgiver skal 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.

2.4 Helseopplysninger

Se arbeidsmiljøloven § 9-3.

§ 3 Oppsigelse, omplassering

3.1 Formkrav

Oppsigelse skal skje skriftlig.

3.2 Oppsigelsesfrister

3.2.1 Hovedregel

Som hovedregel gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra oppsigelsestidspunktet.

Vedrørende eldre arbeidstakere mv., se arbeidsmiljøloven § 15-3 (3).

3.2.2 Prøvetid m.m.

For arbeidstakere som er tilsatt med en prøvetid på inntil 6 måneder og for arbeidstakere som er inntatt til å utføre et arbeid av forbigående art av inntil 2 måneders varighet gjelder en oppsigelsestid på 14 dager.

3.2.3 Andre frister

Ved oppsigelse av arbeidsavtaler i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-9 før avtalens utløp, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned regnet fra oppsigelsestidspunktet.

3.3 Innskrenkning/rasjonalisering

Ved innskrenkning/rasjonalisering skal, under ellers like vilkår, de med kortest tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde i virksomheten sies opp først, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7 (2) og Hovedavtalen § 9-4.

3.4 Omplassering

- 3.4.1** Ved omplassering/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 lønnsplassering som en personlig ordning.

Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:

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

3.4.2 Andre forhold

Arbeidstaker som etter avtale med menighetsrådet/fellesrådet/virksomheten* går over til lavere lønnet stilling i virksomheten, kan som en personlig ordning beholde inntil sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet når dette er en del av avtalen.

** virksomhet i denne sammenheng: selvstendig juridisk enhet*

§ 4 Arbeidstid

4.1 Definisjon

Arbeidstid er den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver. Aktivt arbeid regnes i sin helhet med i arbeidstiden, mens hjemmewakt medregnes forholdsmessig, jf. pkt. 4.3.

4.2 37,5 t.

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-4 og 10-12.

4.2.1 Kontoradministrasjon

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

4.2.2 35,5 t.

Ukentlig arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer i følgende tilfelle:

- 1 I turnusordninger hvor ordinært arbeid må utføres mellom kl. 20.00 og kl. 06.00.
- 2 Ved arbeid minst hver 3. søndag.
- 3 Ved døgnkontinuerlig skiftarbeid.

4.2.3 33,6 t.

Ukentlig arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 33,6 timer ved helkontinuerlig skiftarbeid eller i sammenlignbare turnusordninger.

4.2.4 Tredelt skift- og turnusarbeid

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 pr. uke.

4.3 Beredskap/vaktordninger/hjemmevakt

1. Behovet for beredskap/vaktordninger/hjemmevakt drøftes med arbeidstakerens tillitsvalgte før ordningen iverksettes, jf. aml §§ 10-3, 10-4 og 10-5.
2. Vaktordningen skal innarbeides i en plan. Beregning av arbeidstiden følger bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.
3. Arbeidstakeren plikter å delta i den vaktordningen som blir etablert.
4. Arbeidsplaner med beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet må utarbeides i samsvar med arbeidsmiljølovens krav om arbeidsfrie perioder, jf. aml § 10-8.
5. Ved beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet må arbeidstakeren være tilgjengelig slik at vedkommende kan varsles på den måten virksomheten finner formålstjenlig.
6. Arbeidstaker som er eller blir syk på det tidspunkt han etter arbeidsplanen skulle hatt beredskapsvakt, har krav på den fritid han normalt ville ha opptjent i henhold til arbeidsplanen. Om arbeidstaker er eller blir syk på det tidspunkt han etter arbeidsplanen normalt skulle hatt fri, vil han ikke ha krav på å få fridagene erstattet.
7. Vikar som går inn i oppsatt arbeidsplan, gis ubekvemstillegg og fritid etter samme regler som den arbeidstaker han erstatter.
8. Godtgjøring for særskilt arbeidstid etter § 5, pkt. 5.2, 5.3 og 5.4 betales for det beregnede antall timer og endres ikke om det inntreffer utrykninger som medfører aktivt arbeid. Tilleggene utbetales ikke til arbeidstakere som kommer inn under § 5, pkt. 5.1.3.
9. Ved utrykning på vakt betales overtidsgodtgjøring for faktisk medgått tid, jf. pkt. 6.5 og 6.6. Utgifter til reise ved utrykning på hjemmevakt godtgjøres etter reise-regulativet.

4.4 Hvilepauser/spisepauser, jf. arbeidsmiljøloven § 10-9.

4.5 Arbeidstidens inndeling

Arbeidstidens inndeling, herunder eventuell innføring av fleksibel arbeidstid, fastsettes etter drøftinger med vedkommende organisasjons tillitsvalgte uavhengig av eldre lokale avtaler om arbeidstidens inndeling.

4.6 Helgeafterner o.l.

Arbeidstakere med ordinær dagarbeidstid slutter arbeidet, uten trekk i lønn, kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften. Ovennevnte arbeidstakere med tjeneste på lørdag gis fri påskeaftern uten trekk i lønn.

Betalingsbestemmelse

Beordret tjeneste på nevnte dager/aftener godtgjøres i henhold til pkt. 6.5.1. Dette punktet gjelder også for deltidstilsatte.

4.7 Reisetid utenom ordinær arbeidstid (tjenestereiser)

1. Reisetid utenom den alminnelige arbeidstid på hverdager regnes som time for time (1:1).
2. Reisetid på frilørdager, søndager, ukefridager (turnusfridager), påskeaften, helge- og høytidsdager samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag regnes som time for time (1:1).
3. Arbeidstakere som pålegges reiser som er nevnt i nr. 1 og 2, gis fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag.
4. Dersom beregnet reisetid etter nr. 1 ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn etter satsen for 37,5 timer pr. uke for beregnet reisetid.
5. Dersom beregnet reisetid etter nr. 2 ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn etter satsen for 37,5 timer pr. uke pluss 50 % for beregnet reisetid.
6. Tilleggene etter HTA kapittel 1, § 5 utbetales ikke for beregnet reisetid.*
7. Reisetid mellom kl. 22.00-06.00 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren har rett til nattillegg eller nytter soveplass.
8. Reisetid er den tid som medgår på reisen mellom arbeidssted/bosted og forretningssted, inkludert nødvendig ventetid underveis. Dersom reisen omfatter flere forretningssteder, regnes tid for reiser mellom forretningsstedene som reisetid. Tid som tilbringes på hotell o.l. regnes ikke som reisetid.
9. Bestemmelsene ovenfor gjelder ikke for arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling eller som har særskilt kompensasjon for reisetid. Det fastsettes lokalt hvilke arbeidstakere dette gjelder.
10. For reise til og fra leir gjelder Særavtale for kirkelige stillinger pkt. 4.3.
11. For kurs/stabsturer mv. for ansatte hvor arbeidstakers eget forhold er sentralt for formålet med reisen, kan det inngås lokale avtaler uavhengig av pkt. 1-10.

Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:

** 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.*

§ 5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid m.m.**5.1 Avgrensninger**

5.1.1 ⊗ Godtgjøring etter § 5 betales ikke under overtidsarbeid, med unntak av smusstillegg.

5.1.2 Sammenfall

Det kan ikke betales flere tillegg etter § 5 for sammenfallende tidsrom, dog betales tillegg etter pkt. 5.4 for samme tidsrom som det betales etter pkt. 5.2 eller 5.3.

5.1.3 Arbeid i ledende stilling/særlig uavhengig stilling

Tilleggene kommer som hovedregel ikke til anvendelse for arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling.

5.2 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på minst kr 53,00 pr. arbeidet time.

5.3 Helge- og høytidstillegg

5.3.1 For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 og kl. 24.00 på helge- og høytidsdager, på påskeaften samt for arbeid mellom kl. 12.00 og kl. 24.00 på onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften, betales et tillegg på 1 1/3 timelønn pr. arbeidet time.

5.3.2 Etter at spørsmålet er drøftet mellom partene lokalt, kan det i stedet for godtgjøring etter pkt. 5.3.1 helt eller delvis gis 1 1/3 times fri pr. arbeidet time. Slik fritid skal ikke legges til de tider/dager som er nevnt under pkt. 5.3.1 og skal for øvrig gis innen 1 måned dersom partene ikke blir enige om noe annet.

5.4 Kvelds- og nattillegg

5.4.1 ⊗ For arbeidstakere som arbeider etter skift eller turnusplan (skiftende arbeidstid fra dag til dag og/eller fra uke til uke) betales et tillegg på minst kr 56,00 pr. time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00. Tillegget betales også til arbeidstakere ved helseinstitusjoner som dekker en del av en turnusplan, selv om vedkommende utelukkende har kvelds- eller nattjeneste.

5.4.2 Arbeidstakere som ikke kommer inn under pkt. 5.4.1, tilstås minst kr 28,00 pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

5.5 Delt dagsverk

Delt dagsverk benyttes kun når det er nødvendig for å opprettholde en forsvarlig drift. Dersom delt dagsverk er nødvendig, utbetales 1 timelønn pr. arbeidsdag. Hvis arbeidstakeren må møte fram flere enn 2 ganger hver arbeidsdag, er godtgjørelsen ytterligere 1 1/2 timelønn pr. arbeidsdag.

Forutsetningen er at arbeidsdagen inklusive oppholdene og spisepausene strekker seg over 9 timer eller mer. Hvilepauser som anordnes i henhold til bestemmelsene i arbeidsmiljøloven eller etter arbeidstakerens ønske, regnes i denne forbindelse ikke som oppdeling av tjenesten.

Tillegget utbetales uavhengig av andre tillegg etter § 5.

5.6 Erstatning av fridag

Dersom fridag som er erstatning for arbeid på søndag (ukentlig fridag, jf. arbeidsmiljøloven § 10-8) faller på helge- eller høytidsdag, skal det gis 1 ekstra fridag innen 1 måned. Kan slik fridag ikke gis, skal det utbetales ordinær daglønn.

Dersom turnus- eller arbeidsplanen i en uke hvor søndag er arbeidsdag inneholder 2 eller flere fridager, skal den første av dem anses som erstatning for arbeid på

søndag. Dette så fremt ikke annet er konkret fastslått i turnus- eller arbeidsplanen. Tilsvarende gjelder også for beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet der vekten er innarbeidet i arbeidstiden i henhold til oppsatt plan, jf. § 4.3.

5.7 Dag- eller timelønnte arbeidstakere som har fri søn- og helgedager

5.7.1 Arbeidstakere med dag- eller timelønn som har minst 1 måneds sammenhengende tjeneste, betales ordinær daglønn etter tariffen for helgedager som faller mellom søndager. Dette gjelder bare dersom arbeidstakeren ellers ville vært i arbeid denne dagen.

5.7.2 Forsømmelse/fravær

Arbeidstaker taper retten til full lønn etter pkt. 5.7.1 om han uten samtykke av arbeidsgiveren forsømmer sitt arbeid siste virkedag før eller første virkedag etter slik helgedag. Dette gjelder likevel ikke når arbeidstakeren ved egenmelding eller attest fra lege godtgjør at fraværet skyldtes sykdom, ferie, plikt til å ivareta offentlig ombud eller annen tvingende grunn.

5.8 Tilleggene betales for hele timer. Ved vaktjeneste betales tillegget for beregnet tid, jf. reglene i § 4, pkt. 4.3, og endres ikke om det inntreffer utrykninger som medfører aktivt arbeid på vekten. Tiden for utbetaling av tilleggene legges sammen pr. oppgjørperiode og avrundes slik at 30 min eller mer forhøyes til hel time, mens 29 min eller mindre faller bort.

5.9 Smusstillegg

Hvis en arbeidstaker blir satt til å utføre arbeid som er spesielt ubehagelig, f.eks. på grunn av lukt, støy, varme eller håndtering av tilsmusset eller farlig materiale, tilstås vedkommende smusstillegg på minst kr 3 pr. time.

Nærmere om størrelse, innretning og hvem som skal tilstås tillegg fastsettes etter drøftinger lokalt.

Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:

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.

§ 6 Overtid - forskjøvet arbeidstid

6.1 Definisjon

Pålagt arbeid utover den ordinære arbeidstid er overtidarbeid.

6.2 Avgrensning

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig.

Bestemmelsene gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstillinger. Deltidstilsatte har likevel krav på overtidkompensasjon dersom de pålegges å arbeide utover det som er fastsatt for full stilling pr. dag (dog minimum 6 timer dersom arbeidstiden varierer fra dag til dag) eller pr. uke. Deltidstilsatte utbetales godtgjøring for

forskjøvet arbeidstid, jf. pkt. 6.8.

For øvrig vises til pkt. 6.3 og arbeidsmiljøloven § 10-6.

6.3 Arbeidstakere som er unntatt fra overtidsbestemmelsene

§ 6 gjelder ikke for arbeidstakere som er omfattet av

- arbeidsmiljøloven § 10-12 og/eller
- HTA kapittel 3 pkt. 3.4

Virksomheten skal foreta en konkret vurdering av hvilke ledere i HTA kapittel 3, pkt. 3.4 som ikke omfattes av overtidsbestemmelsene.

Arbeidstakere som er omfattet av arbeidsmiljøloven § 10-12 (2) kan tilstås en fast godtgjøring for arbeid utover ordinær arbeidstid.

Kompensasjon for møtevirksomhet/annen særlig belastning

Arbeidstaker som har møteplikt i utvalg eller har andre særlige belastninger utenfor ordinær arbeidstid, men som verken har rett til overtidsbetaling eller møtegodtgjøring på linje med ombudsmenn, kan tilstås inntil 10 fridager. Fridagene skal fortrinnsvis avvikles i forbindelse med ordinær ferie, alternativt kan det avtales med arbeidstaker at det tas ut tilsvarende antall daglønner.

6.4 Divisor

Overtidstillegg utregnes etter 1.850 timer pr. år. Ved akkord beregnes prosenttillegget av den ordinære lønn.

6.5 Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid

6.5.1 133 1/3 %

For overtidsarbeid utført på helge- og høytidsdager og påskeaften, samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag.

6.5.2 100 %

- 1 For overtidsarbeid utført mellom kl. 21.00 og kl. 06.00. For overtidsarbeid påbegynt før kl. 06.00 som varer fram til arbeidstidens begynnelse.
- 2 For overtidsarbeid på lørdager og søndager.
- 3 For overtidsarbeid utført etter den ordinære arbeidstids slutt på dager før helgedager.

6.5.3 50 %

For overtidsarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

6.6 Prosenttillegg for arbeidstakere med skift-/turnusarbeid

6.6.1 133 1/3 %

For overtidsarbeid utført på helge- og høytidsdager og påskeaften, samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag.

6.6.2 50 %

- 1 For overtidsarbeid utført de 2 første timer umiddelbart før det ordinære skift begynner.

- 2 For overtidarbeid utført de 4 første timer umiddelbart etter det ordinære skift slutter (jf. pkt. 6.6.3).
- 3 For overtidarbeid i forbindelse med forskjøvet arbeidstid forskyves tidspunktet for 100%-tillegget tilsvarende.

6.6.3 100 %

- 1 For overtidarbeid som sammenlagt overstiger 4 timer utført umiddelbart før eller etter ordinært skift.
- 2 For overtidarbeid utført til andre tider enn de som framgår av pkt. 6.6.1 og 6.6.2.

6.7 Overtid etter tilkalling

Overtidsarbeid som etter tilkalling ikke finner sted umiddelbart etter eller før den ordinære arbeidstid, godtgjøres som om arbeidet varte i minst 2 timer. Hvis arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer. For øvrig regnes påbegynt halvtime som halv time. Bestemmelsen gjelder ikke overtidarbeid som har sammenheng med vakt- eller beredskapstjeneste.

6.8 Forskjøvet arbeidstid

- 6.8.1** Når partene lokalt er enige om å forskyve arbeidstiden, betales 50 % tillegg for den tid som faller utenom vedkommendes ordinære arbeidstid.

Varsel om forskjøvet arbeidstid skal så vidt mulig gis 3 dager i forveien, og aldri mindre enn 1 dag i forveien.

Hvis en arbeidstaker pålegges forskjøvet arbeidstid samme dag eller natten etter at vedkommende har hatt alminnelig arbeidstid, betales som for overtid inntil arbeidstidens begynnelse neste dag.

Medfører forskjøvet arbeidstid overtidarbeid gjelder bestemmelsene i §§ 6.5 og 6.6.

- 6.8.2** Forskjøvet arbeidstid foreligger ikke hvor det på grunn av forholdene etter drøftinger, jf. pkt. 4.5, er fastsatt en særskilt inndeling av arbeidstiden for enkelte arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-3 og 10-5.

- 6.8.3** Oppnås ikke enighet om forskjøvet arbeidstid, skal arbeidet igangsettes, og tvisten kan forelegges KA og vedkommende forbund.

Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:

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.

§ 7 Ferie

I tillegg til ferieloven gjelder:

7.1 Erstatning av ferie

Arbeidstakere som godtgjør ved legeattest at vedkommende under ferie har vært arbeidsufør i minst 1 virkedag, får tilsvarende ferie erstattet.

7.2 Feriepengetillegg i juni

Partene er enige om at feriepengene for tilsatte kan utbetales i juni måned i ferieåret, jf. ferieloven § 11 (1). Dette gjelder også dersom deler av ferien forskotteres eller overføres.

Benytter arbeidstakeren seg av lovens adgang til å overføre ferie til det følgende ferieår eller til å avvikle forskuddsferie, skal ikke feriepengegrunnlaget av den grunn forandres.

I slike tilfelle skal det ved sluttoppgjør foretas korrigering i samsvar med faktisk ferieavvikling i opptjeningsår og ferieår.

Sluttoppgjør skal gjennomføres snarest mulig etter siste arbeidsdag, jf. ferieloven § 11 (3).

7.3 Avtalefestet ferie

7.3.1 Arbeidstaker har rett til fem virkedager, jf. ferieloven § 5 (1), fri hvert kalenderår. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

Dersom myndighetene beslutter å iverksette den resterende del av den femte ferieuken, skal disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede ordningen.

7.3.2 Feriepenger beregnes i samsvar med ferieloven § 10 og utgjør 12,0 % (14,3% for arbeidstakere over 60 år).

7.3.3 Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie.

Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avvikling, med mindre særlige grunner er til hinder for det.

7.3.4 Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepenger.

Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjeningen av feriepenger.

- 7.3.5** Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferieloven § 7 (2), slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås.

De sentrale parter oppfordrer partene lokalt til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt.

- 7.3.6** Ved skriftlig avtale med den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

- 7.3.7** For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at det etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

§ 8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon

I tillegg til folketrygdloven med forskrifter gjelder følgende:

8.1 Utbetaling av lønn

Arbeidsgiver utbetaler sykelønn og foreldrepenger til arbeidstakere som omfattes 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 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.

8.1.2 Full lønn

Med full lønn i § 8 menes ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt arbeidsplan.

8.2 Sykdom

8.2.1 Retten til sykelønn

Arbeidstakere som omfattes av § 1 har rett til lønn under sykdom i henhold til punkt 8.2.2 fra første sykedag dersom vedkommende har tiltrådt stillingen.

8.2.2 Omfang/lønnens størrelse

Arbeidstaker har rett til full lønn under sykdom i 50 uker, i tillegg kommer eventuelle arbeidsgiverperioder.

For arbeidstakere som fortsetter i tjeneste etter fylte 67 år, begrenses retten til full lønn under sykdom av folketrygdloven § 8-51. Etter utløpet av stønadsdagene i § 8-51 utbetaler arbeidsgiver differansen mellom full lønn og pensjon. Arbeidstaker dokumenterer pensjonens størrelse.

Når arbeidstaker har mottatt lønn under sykdom i til sammen 50 uker i de siste

3 år, opphører retten til lønn under sykdom. En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 26 uker etter at vedkommende sist fikk lønn under sykdom, får ny rett til lønn under sykdom.

8.2.3 Meldinger/dokumentasjon/kontroll

8.2.3.1 Egenmelding/legeerklæring

Fravær på grunn av sykdom bekreftes snarest skriftlig med egenmelding eller sykemelding i henhold til reglene i folketrygdløven §§ 8-23 til 8-27. Egenmelding kan nyttes innenfor de rammer arbeidsgiver har fastsatt i medhold av folketrygdlovens regler.

Retten til lønn under sykdom bortfaller dersom fraværet ikke blir tilfredsstillende dokumentert, jf. folketrygdloven § 8-7.

8.2.3.2 Friskmelding

Virksomheten kan kreve friskmelding fra lege før arbeidet gjenopptas når sykdommen har vart ut over egenmeldingsperioden.

8.2.3.3 Kontroll

Virksomheten kan gjennomføre nødvendig kontrollordning med sykefraværet. Før kontrollordning iverksettes, skal ordningen drøftes med de tillitsvalgte.

8.2.4 Erstatningskrav

Virksomheten har rett til å gjøre sitt tap i form av utbetalt lønn under sykdom gjeldende direkte mot skadevolder eller vedkommendes forsikringselskap.

8.3 Svangerskap, fødsel og adopsjon

8.3.1 Optjeningstid

Arbeidstaker som har vært i inntektsgivende arbeid i 6 av de siste 10 mnd før permisjonen tar til, har rett til full lønn under permisjon ved svangerskap, fødsel og adopsjon, jf. folketrygdloven kapittel 14, når vedkommende har tiltrådt stillingen.

8.3.2 Rett til fødselspermisjon

Dersom moren har vært i virksomhetens tjeneste i et sammenhengende tidsrom av 9 måneder, har hun rett til fødselspermisjon med lønn selv om hun ikke har omsorg for barnet. Når denne rett til lønn under fødselspermisjon er opparbeidet i offentlig tjeneste, beholdes den ved direkte overgang til stilling i virksomhet som omfattes av denne avtale når stillingen er tiltrådt.

8.3.3 Arbeid under svangerskapet

Hvis arbeidet på grunn av svangerskapet ikke kan utføres tilfredsstillende, kan arbeidsgiver drøfte med arbeidstakeren og hennes tillitsvalgte at inntil 1½ måned av permisjonen skal tas før nedkomstdatoen. Arbeidstakerens ønske skal tillegges avgjørende vekt.

Gravid arbeidstaker som etter lov eller forskrift ikke kan utføre sitt ordinære arbeid på grunn av risikofyllt arbeidsmiljø, skal forsøkes omplassert som alternativ til svangerskapspermisjon. Behovet for omplassering må dokumenteres av lege/

jordmor 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 unødige belastninger.

8.3.4 Amming

Arbeidstaker gis fri med lønn inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn frem til barnet fyller to år.

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 stebarneadopsjon 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, eller er samboere i ekteskaps-lignende forhold, hvis det av folkeregisteret fremgår at de har hatt samme adresse de siste to årene.

8.3.6 Fedrekvote

Faren har rett til full lønn på de vilkår og i det omfang som fremgår av folketrygd-loven § 14-12.

8.3.7 Varslingsplikt

Arbeidstaker skal i god tid varsle når permisjoner etter pkt. 8.3 skal avvikles, jf. arbeidsmiljøloven § 12-7.

8.3.8 Ny permisjon

Arbeidstaker som har hatt permisjon med lønn etter bestemmelsene i pkt. 8.3, må ha gjeninntrekk i stillingen for å få lønn under ny permisjon.

8.4 Barns og barnepassers sykdom

Rett til permisjon jf. arbeidsmiljøloven § 12-9.

Arbeidstaker som har omsorg for barn, har rett til fri for nødvendig tilsyn ved barns/ barnepassers sykdom. Retten til permisjon gjelder til og med det året barnet fyller 12 år. Aldersgrensen på 12 år gjelder ikke ved sykdom hos funksjonshemmet barn.

Rett til full lønn

Til arbeidstaker som har omsorg for barn ytes det omsorgspenger etter folketrygd-loven kapittel 9 del II. Arbeidstaker har rett til full lønn ved omsorg for barn fra første fraværsdag når vedkommende har tiltrådt stillingen.

8.5 Tilbakekomst

Arbeidstaker som er omfattet av arbeidsmiljøloven § 15-8, skal i tilsvarende periode være sikret tilbakekomst til stillingen sin, eller dersom denne ikke eksisterer på grunn av virksomhetens forhold, om mulig en tilsvarende stilling.

8.6 Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:

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.

8.7 Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:

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.

8.8 Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:

Arbeidstaker som har omsorg for langvarig syke barn eller 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.

8.9 Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:

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

8.10 Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:

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

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 i heimevernet. Ved tvungne repetisjonsøvelser gis tilsvarende lønn for inntil 1 måned i kalenderåret.

9.2 Lønnens størrelse

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.

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.

9.2.3 Gjeninntredelse i stillingen

Forutsetningen for at lønn utbetales, er at vedkommende forplikter seg til å gjeninntre i tjenesten for et tidsrom av minst 3 måneder.

9.3 Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:

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 avvirket 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

Pkt. 10.1 til 10.5 gjelder kun for kirkelig fellesråd og menighetsråd.

10.1 Etterlatte

For arbeidstaker, herunder arbeidstakere som går på arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd, utbetales ved dødsfall et engangsbeløp til ektefelle/partner iht. Lov om registrert partnerskap/samboer/andre som for en vesentlig del ble forsørget av arbeidstakeren.

Beløpet fastsettes slik:

10.2 Ytelser

| | | | |
|-------|-------|--------|----------------------------------|
| Under | 51 år | 10,0 G | (G= grunnbeløpet i folketrygden) |
| | 51 år | 9,5 G | |
| | 52 år | 9,0 G | |
| | 53 år | 8,5 G | |
| | 54 år | 8,0 G | |
| | 55 år | 7,5 G | |
| | 56 år | 7,0 G | |
| | 57 år | 6,5 G | |
| | 58 år | 6,0 G | |
| | 59 år | 5,5 G | |
| Over | 59 år | 5,0 G | |

10.3 ☒ Forsikringssummens begunstigelse

Forsikringssummen utbetales i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge de er nevnt):

- A Avdødes ektefelle (se dog bokstav C).
Likt med ekteskap etter denne bestemmelse regnes registrert partnerskap etter lov av 30.04.1993.
- B Samboer (se dog bokstav C).
Som samboer regnes person avdøde levde sammen med på dødsfalls-
tidspunktet og som ved bekreftelse fra folkeregisteret kan dokumentere at
samboerforholdet har bestått de siste 2 år. Dette gjelder likevel ikke dersom
det på dødsfallstidspunktet forelå hindringer for at lovlig ekteskap/partnerskap
kunne inngås.
- C Barn under 25 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet
selv om det er erstatningsberettiget ektefelle eller samboer.
- D Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.

10.4 Begravelsesbidrag

Om det ikke finnes etterlatte som nevnt ovenfor, utbetales 2 G til dødsboet.

10.5 Forsikring

Virksomheten plikter å tegne gruppelivsforsikring til dekning av ovennevnte ytelser.
Før virksomheten velger forsikringsselskap, skal valg av selskap drøftes med de
tillitsvalgte.

10.6 Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke

Ektefelle er definert i ekteskapsloven §§ 1 og 95.

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: 10 G.
 - B. Hvert barn under 25 år: 4 G.
 - C. Dersom det ikke er etterlatte som nevnt i pkt. A, utbetales i tillegg 1 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 tilleggssavtalens § 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 G 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.

§ 11 ☒ Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom

Pkt. 11.1-11.9 gjelder kun for kirkelig fellesråd og menighetsråd

11.1 Yrkesskade

Ved yrkesskade/yrkessykdom (godkjent av NAV som yrkesskade) som følge av arbeid i virksomheten, tilstås en engangserstatning utregnet etter folketrygdens grunnbeløp på skademeldingstidspunktet. Bestemmelsen skal også gjelde når en arbeidstaker blir skadet som følge av vold og/eller trusler fra klient/bruker/elev e.l. på fritiden og som medfører hel eller delvis arbeidsuførhet eller dødsfall.

Erstatningen inklusive renter etter forsikringsavtaleloven skal likevel minst tilsvare erstatning beregnet etter grunnbeløpet på oppgjørstidspunktet.

11.2 Skade på reise

Tilsvarende erstatning som ytes etter § 11, pkt. 11.1 – 11.7, utbetales når arbeidstakeren skades ved ulykke på direkte reise mellom hjem og arbeidssted, og på tjenestereise.

11.3 Alle tilsatte / tidligere tilsatte

Alle arbeidstakere tilsatt i virksomheten omfattes av ordningen. Arbeidstakere som har vært tilsatt i virksomheten dekkes også, forutsatt at skaden ble konstatert etter 01.05.1986.

11.4 Tap i fremtidig erverv

Ved yrkesskade/yrkessykdom som fører til ervervsmessig uførhet på 100 %, settes erstatningssummen til 15 G. Erstatningen reduseres forholdsmessig hvis den ervervsmessige uførhet er lavere.

11.5 Menerstatning

Ved varig medisinsk invaliditet på minst 15 % ytes i tillegg menerstatning på følgende måte:

15-29% medisinsk invaliditet: 1 G
30-70% medisinsk invaliditet: 2 G
Over 70% medisinsk invaliditet: 3 G

11.6 Død

Når yrkesskade/yrkessykdom medfører død, utbetales et beløp på 15 G til de etterlatte som definert i pkt. 10.3.

11.7 Samordning av §§ 10 og 11

Den samlede erstatning til de etterlatte etter §§ 10 og 11 kan ikke overstige 18 G.

11.8 Samordning av reglene med Lov om yrkesskadeforsikring

I de tilfeller Lov om yrkesskadeforsikring medfører høyere erstatning enn etter ovennevnte regler ved erstatningsutmålingen, utbetales bare erstatning etter loven.

I de tilfeller der den skadelidte eller etterlatte vil oppnå høyere samlet erstatning etter § 11, pkt. 11.1 – 11.7 enn etter Lov om yrkesskadeforsikring, utbetales differansen i tillegg til erstatning etter Lov om yrkesskadeforsikring.

11.9 Virksomheten plikter å tegne forsikring som dekker ytelsene etter § 11, jf. for øvrig § 10.

11.10 Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:

Ektefelle er definert i ekteskapsloven §§ 1 og 95.

Som samboere regnes:

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

Ytelser ved yrkesskade

1. Med yrkesskade forstås skade eller sykdom som anses som yrkesskade etter folketrygdloven § 13-3 «Yrkesskade», § 13-4 «Yrkessykdommer som likestilles med yrkesskade» og § 13-15 «Forholdet til krigspensjonslovgivningen».

Erstatning ytes også når arbeidstakeren skades ved ulykke på direkte reise mellom hjem og oppdragssted (uten at arbeidstakeren har vært innom sitt faste arbeidssted) og på tjenestereise.

2. Rammes en arbeidstaker av en yrkesskade, skal arbeidsgiveren bære utgiftene ved sykebehandling og helbredelse samt andre utgifter forårsaket av yrkesskaden i den utstrekning utgiftene ikke dekkes av det offentlige.
3. En arbeidstaker som ikke kan utføre sitt arbeid som følge av yrkesskade, har rett til tjenestefri med full lønn inntil 49 uker og 5 kalenderdager. I tillegg kommer arbeidsgiverperioden.

Kirkerådet eller den det bemyndiger, kan tilstå ytterligere tjenestefri med lønn hvis det er grunn til å tro at arbeidstakeren innen rimelig tid kan gjenoppta arbeidet.

Ved overføring til lavere stilling som følge av yrkesskade, beholder arbeidstakeren den tidligere stillings lønn etter reglene i § 3.4.1.

4. Retten til tjenestefri med lønn opphører ved utløpet av eventuell oppsigelsesfrist. For arbeidstakere som er antatt til tidsbegrensede arbeidsforhold, utløper retten når ansettelsesforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunktet over på folketrygden.
5. Hvis en arbeidstaker dør som følge av yrkesskade, utbetales de etterlatte, jf. nr. 6, en engangserstatning tilsvarende 15 G (G = grunnbeløpet i folketrygden).

Beløpene beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.

6. Engangserstatningen utbetales i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge de er nevnt):
 - A. Ektefelle, registrert partner, eller samboer, jf. ovenfor (se dog bokstav B).
 - B. Barn under 20 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle/ registrert partner eller samboer, jf. bokstav A.
 - C. Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde. KMD fastsetter nærmere regler.
7. Ved yrkesskade som fører til ervervsmessig uførhet på 100 %, settes erstatningssummen til 15 G. Har skadelidte bare tapt deler av sin ervervsevne, reduseres erstatningen tilsvarende.

Beløpet beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.

8. Ved varig medisinsk invaliditet på 15 % eller mer ytes i tillegg ménerstatning på følgende måte:
15-29 % medisinsk invaliditet 1 G.
30-70 % medisinsk invaliditet 2 G.
Over 70 % medisinsk invaliditet 3 G.
9. Det totale erstatningsbeløpet etter nr. 7 og 8 kan ikke overstige 15 G. Ved beregningen legges grunnbeløpet på oppgjørstidspunktet til grunn.
10. Erstatning etter ovennevnte regler tilstås dersom skaden eller sykdom ble konstatert etter 1. mai 1996. Dersom skaden er inntrådt eller sykdommen konstatert på et tidligere tidspunkt, følges de tariffbestemmelser som gjaldt på det tidspunkt. Ved definisjon av begrepet konstatert legges yrkesskade-forsikringsloven § 5 til grunn.

Med virkning fra 1. november 1998 er deltidsansatte omfattet av bestemmelse her på lik linje med tilsatte i heltidsstilling. Dette innebærer at ved yrkesskade eller yrkessykdom som anses som yrkesskade konstatert 1. november 1998 eller senere, utbetales deltidsansatte erstatning etter de samme regler som for heltidsansatte. Dersom skaden er inntrådt eller sykdommen konstatert på et tidligere tidspunkt, følges de regler som gjaldt for deltidsansatte på det tidspunkt.

11. Den samlede utbetaling til etterlatte etter ytelser etter bestemmelser om yrkesskade og gruppeliv kan ikke overstige 18 G. Begrensningen gjelder ikke hvis ytelsen ved gruppeliv alene gir høyere utbetaling. I slike tilfeller utbetales ytelsene etter bestemmelsen om gruppeliv.

Deltidsansatte med flere stillingsforhold i rettssubjektet Den norske kirke eller deres etterlatte, utbetales ikke mer enn den tilsvarende utbetaling til ansatte i heltidsstilling eller deres etterlatte.

12. I de tilfeller der arbeidstakeren eller de etterlatte vil oppnå høyere erstatning etter yrkesskade-forsikringsloven med forskrifter, utbetales erstatning etter lovens regler.

Dersom erstatningen etter bestemmelsen om yrkesskade er høyere enn etter yrkesskade-forsikringsloven med forskrifter, utbetales differansen i tillegg til utbetalingen etter loven.

13. Virksomheten plikter å tegne forsikring til dekning av ovennevnte ytelser.

§ 12 Lønnsansiennitet og andre lønnsbestemmelser

12.1 ☒ Lønnsansiennitet

Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år. Ansiennitetsdatoen fastsettes til den 1. i tilsetningsmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet. Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

12.1.1 Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:

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 tilsetting 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 tilsetting i annen stilling godskrives offentlig tjeneste fullt ut. I tillegg godskrives lønnsansiennitet for tidligere privat tjeneste som er av betydning for stillingen. Dette punktet gjelder også der det har vært avbrudd i tjenesten.

12.1.2 Fravær uten lønn i forbindelse med foreldrepermisjon eller videreutdanning medregnes med inntil samlet 2 år i lønnsansienniteten.

Fravær i forbindelse med verneplikt godskrives.

12.1.3 Ved omgjøring av stilling som følge av utdanning og/eller endrede arbeidsoppgaver beholdes tidligere fastsatt lønnsansiennitet.**12.2 Lønn for deltidstillinger**

Lønn for deltidstillinger beregnes forholdsmessig ut fra de bestemmelser som gjelder for hel stilling med tilsvarende arbeidsområde.

12.3 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp

Ansiennitetsbestemmelsene gjelder tilsvarende for ekstrahjelp og timelønte som over en periode på 1/2 år har vært i tjeneste i gjennomsnitt 14 timer eller mer pr. uke.

Lønnen fastsettes på grunnlag av tidligere praksis som for faste stillinger med tilsvarende arbeidsområde. Timelønnen beregnes etter det årstimetall som gjelder for heltidstilsatte i samme arbeidsområde.

Ekstrahjelp (vakter) som møter opp etter tilsigelse, men som må gå igjen fordi deres assistanse ikke lenger trenges, lønnes for 2 timer. De som har påbegynt arbeidet, men hvis tjeneste blir overflødig, lønnes for minst 4 timer. I begge tilfeller kan de pålegges annet arbeid i tilsvarende tidsrom.

Tillegg for delt dagsverk, kvelds- og nattarbeid, lørdags- og søndagsarbeid samt for arbeid på helge- og høytidsdager utbetales til disse arbeidstakere uavhengig av arbeidsforholdets varighet og omfang, jf. § 5.

12.4 Avlønning av vikarer

Lønn for vikarer beregnes ut fra de bestemmelser som gjelder for stillingen.

Har en særlige vansker med å rekruttere til vikariatet, kan det gis en særskilt lønnskompensasjon, jf. kapittel 4 pkt. 4.3 og kapittel 5 pkt. 5.3, ved vikariater på inntil 1/2 års varighet.

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 (folketrygd-beregnet 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.*

Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:

§ 12 Lønnsansiennitet og andre lønnsbestemmelser

Godskriving av lønnsansiennitet etter reglene i denne paragraf kan ikke overstige 100 % for samme tidsrom.

Lønnsansiennitet er:

- Tjenestetid som opparbeides i stilling(er).
- Eventuell tidligere annen tjeneste som godskrives etter reglene i § 12.1.1.
- Tilleggsansiennitet som gis etter reglene under.
- Permisjoner etter § 12.1.2.

Tilleggsansiennitet er:

- Ansiennitet som arbeidstakeren kan gis ved ansettelse utover det vedkommende etter gjeldende godskravingsregel har krav på.
- Bedret ansiennitet som arbeidstakeren gis ved lokale forhandlinger.
- Tilleggsansienniteten faller bort ved overgang til annen stilling.

Ved ansettelse innplasseres arbeidstaker med høyere akademisk utdanning med laveste garantilønn/laveste årslønn på minst 415.200 kroner, og gis tilsvarende fiktiv lønnsansiennitet. Den lønnsansiennitet arbeidstakeren har krav på etter de generelle godskravingsreglene kommer i tillegg.

Ved ansettelse godskrives tre år av utdanningstiden som bachelorgrad eller tilsvarende i lønnsansienniteten.

§ 12.1.1 siste ledd erstattes med:

All yrkespraksis av mer enn tre mnd. sammenhengende varighet godskrives fullt ut.

Tillegg til § 12.1.1

Følgende gis også lønnsansiennitet ved tilsetting:

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

Tillegg § 12.1.2

Følgende permisjoner avbryter ikke lønnsansienniteten:

- 1. Permisjon med hel eller delvis lønn.*
- 2. Permisjon ved oppdrag i tjenestemannsorganisasjon 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

13.1 Plikt til å utføre stedfortredertjeneste

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

13.2 Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling for en periode utover en uke sammenhengende, utbetales den høyere lønnede stillings lønn fra første dag, når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde. Ved beordring til høyere lønnet stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele det ansvar som er tillagt stillingen, kan det etter drøftinger med tillitsvalgte avtales en passende godtgjøring.

13.3 Ferie/ferievikariat

Stedfortredertillegg gis ikke for ferievikariat ved avvikling av den lovfestede ferie. Rett til stedfortredergodtgjøring opptjenes heller ikke ved slikt vikariat.

** Merknad: Bestemmelsen gjelder ikke for rettssubjektet Den norske kirke.*

13.4 Konstituering

Ved konstituering (midlertidig tilsetting) i høyere lønnet stilling, utbetales fra første tjenestedag slik lønn som vedkommende ville fått ved opprykk til stillingen.

Når det er på det rene at en stilling vil bli stående ledig utover 1 måned pga. sykdom, permisjon e.l., foretas som hovedregel konstituering i stillingen.

§ 14 Permisjon

14.1 Kommunale og andre offentlige verv

Arbeidstaker 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 tilstås velferdspermisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. kalenderår. Det kan avtales fleksibelt uttak av permisjonsdagene.

14.3 Utdanningspermisjon

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.

Arbeidstakere som arbeider etter arbeidsplan og som er innvilget permisjon med lønn for å delta på opplæring/kurs på sin lovbestemte ukefriday, gis ny friday som kompensasjon.

14.4 Bindingstid

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

14.5 Eksamen o.l.

I forbindelse med avleggelse av eksamen gis permisjon med lønn for eksamensdagen(e) samt to lesedager før hver eksamen. Ved eksamensformer som varer 3 sammenhengende dager eller mer, skal det drøftes en ytterligere tilrettelegging.

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

§ 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. I særskilte tilfeller kan arbeidstakeren få inntil 2 måneders lønn utbetalt på forskudd. Det skal inngås skriftlig avtale med arbeidstakeren om tilbakebetalingen.
5. Når en sykmeldt arbeidstaker fratrer med alders- eller uførepensjon, skal lønnen løpe til utgangen av vedkommende kalendermåned.
6. Ved dødsfall utbetales lønn til og med den måneden arbeidstakeren dør.

KAPITTEL 2 LÆRLINGER

Fagopplæring skjer i samsvar med de bestemmelser som til enhver tid gjelder i opplæringslova, Hovedtariffavtalen og Hovedavtalen. Arbeidsgiver vurderer muligheten for å tilby, ev. utvide antall læreplasser i virksomheten.

- 2.1** Læringer som inngår lærekontrakt etter reglene i opplæringslova, skal lønnes etter de uttømmende bestemmelser i dette kapittel.

Definisjoner:

- Lærling: har undertegnet en lærekontrakt med sikte på fag- eller svenneprøve i fag som har læretid i virksomhet, jf. opplæringslova § 4-1 og forskriften § 1-3.
- Lærekandidat: har undertegnet en opplæringskontrakt med sikte på en mindre omfattende prøve enn fag-/svenneprøve, jf. opplæringslova § 4 1.
- Praksiskandidat: har meldt seg til fag-/svenneprøve eller opplæringslova § 3-5 uten å være elev eller lærling.

- 2.1.1** Læretiden består av opplæringstid og verdiskapingstid. Lønn utbetales bare for verdiskapingstiden. Lønnen til lærlinger fastsettes som en prosentvis andel av minstelønn for fagarbeider (stillingskode 5124), eksklusive tillegg. Lønn til lærekandidater, se pkt. 6.1.5

Dersom partene lokalt er enige, kan en annen prosentvis fordeling av lønn avtales, innenfor den gitte ramme som er beskrevet nedenfor.

2.1.2 Fag som følger hovedmodellen

Fag som følger hovedmodellen har 2 år i opplæring i skole og 2 år i bedrift/ virksomhet. Læretiden i bedrift/virksomhet består av 50 % opplæring og 50 % verdiskapning. I denne tiden lønnes lærlingen slik:

1. halvår: 30%
2. halvår: 40%
3. halvår: 50%
4. halvår: 80%

2.1.3 Fag som ikke følger hovedmodellen

1 års læretid i virksomheten:

1. halvår: 50%
2. halvår: 80%

1 ½ års læretid i virksomheten:

1. halvår: 45%
2. halvår: 55%
3. halvår: 80%

2 ½ års læretid i virksomheten:

- 1. halvår: 30%
- 2. halvår: 35%
- 3. halvår: 40%
- 4. halvår: 65%
- 5. halvår: 80%

3 års læretid i virksomheten:

- 1. halvår: 0%
- 2. halvår: 15%
- 3. halvår: 25%
- 4. halvår: 35%
- 5. halvår: 45%
- 6. halvår: 80%

Dersom partene lokalt er enige, kan en annen prosentvis fordeling av lønn enn den som framgår av 6.1.2 og 6.1.3 avtales, innenfor den gitte totalramme for hvert enkelt lærlingeløp.

2.1.4 Læringer med full praktisk opplæring i virksomheten

Læringer uten grunnkurs (VG1) og videregående kurs (VG2) i videregående skole etter Reform '94 skal ha en samlet lønn under læreperioden, som tilsvarer den totale lærlingelønn som følger hovedmodellen (1 årslønn).

2.1.5 Lønn lærekandidater

Lønn for lærekandidater fastsettes lokalt i hvert enkelt tilfelle etter drøftinger med de tillitsvalgte.

2.1.6 Læringer med behov for særskilt tilrettelagt opplæring

For læringer med begrenset arbeidsevne på grunn av fysiske og/eller psykiske funksjonshemninger kan yrkesopplæringsnemnda samtykke i at det fastsettes avvikende opplæringskontrakt. Lønningen må da avtales spesielt for hvert enkelt tilfelle.

2.1.7 Prøveavleggelse

Arbeidsgiver dekker lønn ved prøveavleggelse for læringer.

2.1.8 Rekruttering

Dersom det er særlige vansker med å rekruttere læringer, kan partene lokalt drøfte midlertidige tiltak som øker mobiliteten og tilgang på læringer, for eksempel støtte til læremateriell, støtte til oppholdsutgifter og støtte til reise- og flytteutgifter.

2.1.9 Ubekvemstillegg

Lærlingen og lærekandidaten utbetales ubekvemstillegg etter kapittel 1, § 5.

2.1.10 Begrensninger i arbeidstid for barn og unge

Arbeidstiden for læringer under 18 år fastsettes innenfor de rammer som følger av arbeidsmiljøloven §§ 11-2 og 11-3.

2.1.11 Annet arbeid

Læringer som utfører annet arbeid enn det lærekontrakten tilsier lønnes i henhold til tariffavtalens bestemmelser for slikt arbeid.

2.1.12 Sykelønn og foreldrepenger

Læringen og lærekandidaten gis rett til sykelønn og 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.

2.1.13 Gruppelivsforsikring

Læringen og lærekandidaten omfattes av gruppelivsforsikringen i kapittel 1, § 10 med rettigheter som tilsvarer 50 % av det beløp som framgår av pkt. 10.2.

2.1.14 Bruttolønn

Læringen og lærekandidaten omfattes ikke av arbeidsgivers tjenstepensjonsordning og lønnen skal derfor utbetales som bruttolønn.

KAPITTEL 3 GENERELLE LØNNS- OG STILLINGSBESTEMMELSER

3.0 Bruttolønn

Lønssystemet er et bruttolønssystem.

3.1 Endret plassering i lønnskapittel

Innplassering i kapittel 3 pkt. 3.4, kapittel 4 eller kapittel 5 skjer ved tilsetning. Endring av kapiteltilhørighet kan skje dersom det har saklig grunn i stillingens oppgaver og ansvar, jf. dog pkt 3.4.0 (3). Før slik endring skal arbeidsgiver drøfte med den berørte arbeidstakerorganisasjon.

3.2 Lokal lønnspolitikk

Lønssystemet forutsetter en lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte, slik at det skapes forutsigbarhet og mulighet for den ansatte til å innrette seg i henhold til lønnspolitikken. Arbeidsgiver tar initiativ til regelmessig revidering av lokal lønnspolitikk, for å sikre seg at det er sammenheng med virksomhetens mål. Den lokale lønnspolitikken og kriterier for lokale lønnstillegg utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner.

Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:

Det skal tilstrebes enighet om lokal lønnspolitikk.

Det forutsettes at lønn benyttes som et personalpolitisk virkemiddel.

Lønnspolitikken skal blant annet bidra til å:

- Motivere til kompetanseutvikling
- Beholde, utvikle og rekruttere
- Sikre kvalitativt gode tjenester

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

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling. Arbeidstakere i adopsjons-, fødsels-, og andre lønnede permisjoner skal gis muligheter for lønnsutvikling gjennom lokale forhandlinger.

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.

3.2.1 Lokale drøftinger

De lokale parter skal 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.

Arbeidsgiver skal hvert år legge fram tallmateriale som viser lønnsnivå og lønnsutvikling bl.a. fordelt på kjønn som grunnlag for også å kunne drøfte likelønn.

De sentrale parter forutsetter at de lokale forhandlinger gjennomføres på en rasjonell og hensiktsmessig måte. De lokale parter oppfordres til å finne praktiske arbeidsformer ved f.eks. å samordne forhandlingene. Det skal føres referat fra drøftingsmøtet hvor det skal framgå enighet mellom partene om dette.

Vedlegg 4: «Retningslinjer for lokale forhandlinger – god forhandlingsskikk» gjelder, med mindre partene lokalt etter drøftinger blir enige om noe annet.

3.2.2 Lønnssamtale

Dersom en arbeidstaker ber om lønnssamtale, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren. Møtetidspunkt for lønnssamtalen avtales innen 14 dager. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling. Det skal føres referat fra samtalen dersom arbeidstaker ber om det.

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

Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:

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.

3.2.3 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.

Virksomheten skal utvikle virkemidler for å motivere seniorarbeidstakere til å stå lenger i arbeid. Slike 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 om inngåtte avtaler.

Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:

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.

3.2.4 Rett og plikt til forhandlinger

De lokale parter har en gjensidig plikt til, etter skriftlig krav fra den annen part, å gjennomføre forhandlinger etter hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser. Dersom annet ikke er avtalt, skal partene innen 14 dager ha avtalt møtetidspunkt for gjennomføring av forhandlingene.

3.3 Kompetanse – læring og utvikling

3.3.1 Kompetanseutvikling

Kompetanse og kompetanseutvikling har stor betydning for den enkelte ansatte, virksomheten og samfunnet. Dette gjelder både videregående opplæring, yrkesutdanning, høyskole- og universitetsutdanning, voksenopplæring, etter- og videreutdanning, kompetansegivende oppgaver, omskolering og utvikling av realkompetanse.

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.

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

3.3.2 Kompetanseplaner

For å sikre og utvikle virksomhetens generelle og spesielle kompetanse er det viktig å vurdere den enkelte ansattes formal- og realkompetanse og stimulere til kompetansehevende tiltak.

Det er viktig at arbeidstakerne motiveres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse samt at virksomhetene legger stor vekt på målrettet og planmessig opplæring og utvikling av sine arbeidstakere gjennom interne og/eller eksterne tilbud. Arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Arbeidsgiver har ansvar for å kartlegge og analysere virksomhetens kompetansebehov. På bakgrunn av kartleggingen skal det utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevende tiltak.

3.3.3 Samarbeidsorganer

Samarbeidet mellom partene om kompetanseutvikling foregår på ulike nivåer:

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.

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.

Se også vedlegg 2: Om kompetanseutvikling

3.4 Ledere

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, dog med begrensningen i 3.4.2 siste setning.

3.4.1 Lederavlønning – øverste leder(e)

Lønn til daglig leder av virksomheten, og lederstillinger på tilsvarende nivå og/eller med sammenlignbart arbeids- og ansvarsnivå, fastsettes etter forhandlinger. Vurdering av lederlønninger kan foretas en gang i året.

Grunnlaget for vurderingene er ett eller flere av følgende kriterier:

- Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens målrettede aktiviteter
- Utøvelse av lederskap i forhold til virksomhetens mål
- Betydelige organisatoriske endringer
- Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft.

Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.

| Stillingskoder | |
|----------------|-------------------------|
| 4950 | Daglig leder/kirkeverge |
| 4955 | Leder (hovedbenevnelse) |
| 4955 | Assisterende leder |
| 4955 | Bygg- og anleggssjef |
| 4955 | Direktør |
| 4955 | Generalsekretær |
| 4955 | Gravlundssjef |
| 4955 | Personalsjef |
| 4955 | Økonomisjef |

Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:

| | |
|------|-----------------------|
| 1170 | Biskop |
| 1061 | Assisterende direktør |
| 1062 | Direktør |
| 1060 | Avdelingsdirektør |

3.4.2 Lederavlønning — andre ledere

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

| | |
|------|-------------------------|
| 4810 | Leder (hovedbenevnelse) |
| 4810 | Leder |
| 4810 | Domprost |

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

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. Lønns-tvister 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.

3.5 Hovedtillitsvalgt/områdetillitsvalgt/fellestillitsvalgt – avlønning

De arbeidstakere som er innvilget hel permisjon for å fungere som hovedtillitsvalgt/områdetillitsvalgt/fellestillitsvalgt, avlønnes med minimum kr 430 000,00 uten tilståelse av eventuelle tillegg. Avlønningen er pensjonsgivende og vurderes en gang i året.

Hovedtillitsvalgt/områdetillitsvalgt/fellestillitsvalgt som er innvilget permisjon minst 2 dager pr. uke som en fast ordning, skal ha lønn etter samme bestemmelse for den tiden vedkommende fungerer som sådan.

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

Hovedtillitsvalgt/områdetillitsvalgt/fellestillitsvalgt som helt eller delvis fritas for arbeid, tjener opp lønnsansienitet etter de vanlige reglene.

3.6 Tilleggslønn

Gjelder kun for kirkelig fellelsråd og menighetsråd*:

Faste og variable tillegg knyttet til arbeidsytelse, er pensjonsgivende når de godtgjøres som årsbeløp og utbetales på samme måte som ordinær lønn. Dette gjelder følgende ytelser:

- Kapittel 1, § 5, pkt. 5.2 Lørdags- og søndagstillegg
- Kapittel 1, § 5, pkt. 5.4 Kvelds- og nattillegg

Med grunnlag i gjeldende arbeidsplan beregnes tilleggene for den enkelte arbeidstaker på årsbasis og omregnes til månedlige beløp. Ved beregning av tilleggslønn legges det til grunn et årstimetall på 1900 timer.

Dersom partene lokalt er enige om det, kan også tillegg etter § 5.3 og 5.5 utbetales som pensjonsgivende tilleggslønn.

Tilleggene faller bort når grunnlaget for dem ikke lenger er til stede.

Midlertidige avvik fra gjeldende arbeidsplan for kortere tidsrom enn 6 uker skal ikke medføre endring i utbetaling av faste tillegg til månedslønn. Ved faktiske merbelastninger i form av flere kvelds- og nattevakter og lørdags- og søndagsvakter i avviksperioden, utbetales differansen i forhold til det beregnede faste tillegget.

Ved endring av arbeidsplanene og avvik som varer mer enn 6 uker, skal det foretas ny beregning av fast tilleggslønn.

Deltidsansatte, vikarer og ansatte med tidsbegrenset tilsetning som får månedslønn, får tillegget beregnet på samme måte som for faste heltidstilsatte.

Ekstrahjelper får tilleggssytelsene godtgjort i henhold til faktisk utført arbeid som gir rett til tillegg.

****Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:***

Tilleggslønn

Pkt. 3.6 Tilleggslønn erstattes av bestemmelser i vedlegg 4 og 5 i HTA i staten for LO/YS/UNIO og Akademikerne (om Pensjonsgivende variable tillegg).

KAPITTEL 4 SENTRALT LØNNS- OG STILLINGSREGULATIV

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.

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

Partene sentralt kan avsette en viss andel av den økonomiske rammen til lokale forhandlinger etter denne bestemmelsen.

Partene sentralt fastsetter virkningstidspunkt og tidspunkt for når de lokale forhandlingene må være slutført.

Partene lokalt fastsetter den totale pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av forhandlingene etter dette punkt.

Kravene fremmes overfor den enkelte arbeidsgiver.

Alle endringer må skje innenfor rammen av Hovedtariffavtalens bestemmelser. Det skal skje en gjensidig økonomisk kontroll av forhandlingsresultatene.

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 tvisteløsningsbestemmelserne i HA § 4-3.

Uenighet om lønnsregulering/anke

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

Dersom ingen av disse løsningene fører fram, gjelder Hovedavtalen § 4-3 med

mindre de sentrale parter blir enige om en annen tvisteløsningsordning.

4.2 Særskilte forhandlinger

Partene lokalt kan uavhengig av det som er nevnt under pkt. 4.1 og 4.3 ta opp forhandlinger om omgjøring av stillinger, alternative lønns plasseringer og/eller annen godtgjøring innenfor Hovedtariffavtalens bestemmelser når:

- det er foretatt betydelige organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringer
- det er skjedd betydelige endringer i en stillings arbeids- og ansvarsområde
- arbeidstakeren har fullført kompetansegivende etter-/videreutdanning som er relevant for stillingen/virksomheten og har varighet tilsvarende minimum seks måneder på fulltid.

For strekpunkt 1 og 2: Virkningstidspunkt for eventuelt forhandlingsresultat settes til den dato endringen fant sted.

For strekpunkt 3: Virkningstidspunkt for eventuelt forhandlingsresultat settes til den dato kravet er framsatt eller det partene blir enige om.

Uenighet om lønnsregulering/anke

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

Dersom ingen av disse løsningene fører frem kan det benyttes voldgift. De sentrale parter, KA og den angjeldende arbeidstakerorganisasjonen, avgjør hvilken type voldgift som skal benyttes. Ved uenighet gjelder Hovedavtalen § 4-3.

4.3 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.

Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.

4.4 Regulering 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår, skal det optas 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, offentlig ansatte og i andre sammenliknbare tariffområder.

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 2019.

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

4.5 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.
3. Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.
4. Ledere og arbeidsledere med direkte lederansvar skal avlønnes høyere enn dem de er satt til å lede. Unntak fra dette vil eksempelvis være underordnet som har stilling med selvstendig fagansvar i hht. Tjenesteordning, særskilt avlønning på grunn av spesial/spisskompetanse, retrettstilling eller andre særskilte forhold.
5. Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens formal- og realkompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.
6. Det er anledning til å avtale plassering i en høyere lønnsgruppe enn det som framgår av pkt 4.6.
7. Stillingskoder uten fastsatt minstelønn kan lokalt knyttes til en bestemt lønnsgruppe 1 til 5.

4.6 Lønnsgrupper, stillingskoder, garantilønn

Gjelder kun for kirkelig fellesråd/menighetsråd

Se også Vedlegg 1: Stillingskoder med hovedbenevnelse, rapporteringsbenevnelse og garantilønn.

Merknad: Garantilønnstallene i tabellene nedenfor er justert for mellomoppgjøret i 2021.

Lønnsgruppe 1:

Stillinger uten særskilt krav om utdanning.

- 5111 Arbeider
- 5117 Assistent
- 5137 Kirketjener *
- 5139 Klokker
- 5222 Klubbleder
- 5142 Kontormedarbeider
- 5228 Menighetsarbeider
- 5147 Organist
- 5149 Renholder
- 5103 Sanger
- 5155 Vaktmeste

Garantilønn pr. 01.05.2021:

| 0 år | 2 år | 4 år | 6 år | 8 år | 10 år | 16 år |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 312 000 | 319 400 | 322 200 | 325 200 | 333 300 | 379 600 | 419 400 |

*5137 Kirketjener som har fullført Kirketjenerskolen (modulene I, II og III) lønnes tilsvarende som fagarbeider (lønnsggruppe 2). 5137 Kirketjener som har fullført Kirketjenerskolen og Gravplasskolen skal gis et ytterligere tillegg på kr 5000.

Merknad: Ansatte innplassert i lønnsggruppe 1 med arbeidsoppgaver på gravplass og som har fullført Gravplasskolen (modulene I, II og III), gis et tillegg på kr 15 000.

Lønnsggruppe 2:

Stillinger med krav om fagbrev eller tilsvarende.

5122 Barnepleier
 5124 Fagarbeider**
 5249 Menighetsarbeider
 5144 Menighetssekretær
 5133 Miljøterapeut/-arbeider
 5244 Organist
 5151 Sekretær

Garantilønn pr. 01.05.2021:

| 0 år | 2 år | 4 år | 6 år | 8 år | 10 år | 16 år |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 362 900 | 369 000 | 373 000 | 378 000 | 389 000 | 428 600 | 443 000 |

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

**5124 Fagarbeider som har fullført Gravplasskolen, og som ikke allerede er anleggsgartner eller lignende, skal gis et tillegg på kr. 5000.

Lønnsggruppe 2B:

Stillinger med krav om fagbrev og ytterligere ett års relevant fagskoleutdanning.

5254 Fagarbeider med fagskoleutdanning

Garantilønn pr. 01.05.2021:

| 0 år | 2 år | 4 år | 6 år | 8 år | 10 år | 16 år |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 383 200 | 389 000 | 393 000 | 398 000 | 409 000 | 449 100 | 462 100 |

Lønnsggruppe 3:

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

5165 Barnevernspedagog
 5243 Diakonimedarbeider
 5169 Barnehagelærer
 5172 Ingeniør
 5188 Konsulent

| | |
|------|--------------------|
| 5237 | Menighetsarbeider |
| 5235 | Menighetspedagog** |
| 5183 | Organist |
| 5198 | Pedagogisk leder* |
| 5185 | Saksbehandler |
| 5195 | Sykepleier |

Garantilønn pr. 01.05.2021:

| 0 år | 2 år | 4 år | 6 år | 8 år | 10 år | 16 år |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 413 500 | 424 200 | 434 400 | 444 600 | 454 800 | 495 200 | 503 100 |

*5198 Pedagogisk leder skal lokalt avlønnes høyere enn garantilønn for 5169 barnehagelærer.

**5235 Menighetspedagog må ha minimum 30 studiepoeng pedagogikk og 30 studiepoeng kristendom/teologi.

Lønnsgruppe 4:

Stillinger med krav om 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.

| | |
|------|-------------------|
| 5167 | Diakon |
| 5175 | Kantor |
| 5176 | Kateket |
| 5248 | Menighetspedagog* |
| 5206 | Rådgiver |
| 5192 | Spesialpedagog |
| 5251 | Organist |

Garantilønn pr. 01.05.2021:

| 0 år | 2 år | 4 år | 6 år | 8 år | 10 år | 16 år |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 444 100 | 454 900 | 465 300 | 470 600 | 475 800 | 517 100 | 542 100 |

*5248 Menighetspedagog må ha minimum 30 studiepoeng pedagogikk og 30 studiepoeng kristendom/teologi.

Ny lønnsgruppe 4B:

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

*Merknad: Lønnsgruppe 4B skal først tas i bruk 1. januar 2022.

Garantilønn pr. 01.01.2022

| 0 år | 2 år | 4 år | 6 år | 8 år | 10 år | 16 år |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 469 100 | 479 900 | 490 300 | 495 600 | 500 800 | 542 100 | 567 100 |

Lønnsgruppe 5:

Stillinger med krav om 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.

| | |
|------|--------------------|
| 5107 | Diakon |
| 5200 | Domkantor* |
| 5202 | Kantor |
| 5204 | Kateket |
| 5250 | Menighetspedagog** |
| 5226 | Prest |
| 5247 | Rådgiver |
| 5252 | Organist |
| 5253 | Domorganist* |

Garantilønn pr. 01.05.2021:

| 0 år | 2 år | 4 år | 6 år | 8 år | 10 år | 16 år |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 505 900 | 515 600 | 521 200 | 526 500 | 547 000 | 580 500 | 617 800 |

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

**5250 Menighetspedagog må ha minimum 30 studiepoeng pedagogikk og 30 studiepoeng kristendom/teologi.

Merknad til lønnsgruppe 5:

Stillingsinnehavere som har 4-årig kirkemusikk-faglig profesjonsutdanning på bachelornivå, samt fordypning i kirkemusikk på hovedfag/diplom-/mastergradsnivå gis et tillegg på minst kr 12 000.

| Lønnstabell pr. 01.05.2021 – garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet | | | | | | | | |
|---|-------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Lønnsgruppe | Ansiennitet | 0 år | 2 år | 4 år | 6 år | 8 år | 10 år | 16 år |
| Lønnsgr. 1 | Tillegg for ansiennitet | | 6 500 | 2 800 | 3 000 | 8 100 | 46 300 | 39 800 |
| | Laveste årslønn | 312 900 | 319 400 | 322 200 | 325 200 | 333 300 | 379 600 | 419 400 |
| Lønnsgr. 2 | Tillegg for ansiennitet | | 6 100 | 4 000 | 5 000 | 11 000 | 39 600 | 14 400 |
| | Laveste årslønn | 362 900 | 369 000 | 373 000 | 378 000 | 389 000 | 428 600 | 443 000 |
| Lønnsgr. 2B | Tillegg for ansiennitet | | 5 800 | 4 000 | 5 000 | 11 000 | 40 100 | 13 000 |
| | Laveste årslønn | 383 200 | 389 000 | 393 000 | 398 000 | 409 000 | 449 100 | 462 100 |
| Lønnsgr. 3 | Tillegg for ansiennitet | | 10 700 | 10 200 | 10 200 | 10 200 | 40 400 | 7 900 |
| | Laveste årslønn | 413 500 | 424 200 | 434 400 | 444 600 | 454 800 | 495 200 | 503 100 |
| Lønnsgr. 4 | Tillegg for ansiennitet | | 10 800 | 10 400 | 5 300 | 5 200 | 41 300 | 25 000 |
| | Laveste årslønn | 444 100 | 454 900 | 465 300 | 470 600 | 475 800 | 517 100 | 542 100 |
| Lønnsgr. 5 | Tillegg for ansiennitet | | 9 700 | 5 600 | 5 300 | 20 500 | 33 500 | 37 300 |
| | Laveste årslønn | 505 900 | 515 600 | 521 200 | 526 500 | 547 000 | 580 500 | 617 800 |

Ansiennitetstillegget legges i sin helhet til den enkeltes årslønn.

Merknad: Lønnsgruppe 4B innføres fra 01.01.2022

Stillinger uten fastsatt garantilønn

5160 Arbeidsleder
 5242 Ass. styrer v/barnehage
 5241 Daglig leder i menighet*
 5246 Dirigent/korleder
 5104 Forsker
 5219 Fritidsleder
 5201 Institusjons-/sykehusprest
 5102 Kirketolk
 5224 Leder
 5245 Prosjektleder
 5260 Seniorrådgiver
 5199 Styrer v/barnehage

* 5241 Daglig leder i menighet som har utdanning på høghskolenivå skal lønnes minst som høyeste garantilønnssats i lønnsgruppe 3.

Daglig ledere i menighet som har lavere utdanning enn på høghskolenivå skal lønnes minst som høyeste garantilønnssats i lønnsgruppe 2.

4.7 Lønnsgrupper, stillingskoder, garantilønn **Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke**

Se også Vedlegg 1: Stillingskoder med hovedbenevnelse, rapporterings-benevnelse og garantilønn.

Merknad: Garantilønnstallene i tabellene er justert for mellomoppgjøret i 2021.

0922 Kapellan pr. 01.05.2021

| Tj.ans | 0 | 1 | 2 | 4 | 6 | 8 | 9 | 10 | 16 |
|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Alt.1 | 515 600 | 524 000 | 533 100 | 542 700 | 552 600 | 562 300 | 572 900 | 583 800 | 606 700 |
| Alt.2 | 524 000 | 533 100 | 542 700 | 552 600 | 562 300 | 572 900 | 583 800 | 595 500 | 618 000 |
| Alt.3 | 533 100 | 542 700 | 552 600 | 562 300 | 572 900 | 583 800 | 595 500 | 606 700 | 629 100 |
| Alt.4 | 552 600 | | | | | | | | |

1555 Sokneprest pr. 01.05.2021 (se neste side)**1537 Prostiprest pr. 01.05.2021**

| Tj.ans | 0 | 1 | 2 | 4 | 6 | 8 | 9 | 10 | 16 |
|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Alt.1 | 515 600 | 524 000 | 533 100 | 542 700 | 552 600 | 562 300 | 572 900 | 583 800 | 606 700 |
| Alt.2 | 524 000 | 533 100 | 542 700 | 552 600 | 562 300 | 572 900 | 583 800 | 595 500 | 618 000 |
| Alt.3 | 533 100 | 542 700 | 552 600 | 562 300 | 572 900 | 583 800 | 595 500 | 606 700 | 629 100 |
| Alt.4 | 552 600 | | | | | | | | |

0937 Kateket pr. 01.05.2021

| Tj.ans | 0 | 1 | 3 | 5 | 7 | 8 | 9 | 10 | 16 | 20 | 24 | 28 |
|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Alt.1 | 413 700 | 419 900 | 425 900 | 432 300 | 438 800 | 445 400 | 452 400 | 459 600 | 467 200 | 474 500 | 482 100 | 498 800 |
| Alt.2 | 419 900 | 425 900 | 432 300 | 438 800 | 445 400 | 452 400 | 459 600 | 467 200 | 474 500 | 482 100 | 490 200 | 506 800 |
| Alt.3 | 425 900 | 432 300 | 438 800 | 445 400 | 452 400 | 459 600 | 467 200 | 474 500 | 482 100 | 490 200 | 498 800 | 515 600 |
| Alt.4 | 432 300 | 438 800 | 445 400 | 452 400 | 459 600 | 467 200 | 474 500 | 482 100 | 490 200 | 498 800 | 506 800 | 524 000 |
| Alt.5 | 438 800 | 445 400 | 452 400 | 459 600 | 467 200 | 474 500 | 482 100 | 490 200 | 498 800 | 506 800 | 515 600 | 533 100 |
| Alt.6 | 445 400 | 452 400 | 459 600 | 467 200 | 474 500 | 482 100 | 490 200 | 498 800 | 506 800 | 515 600 | 524 000 | 542 700 |
| Alt.7 | 452 400 | 459 600 | 467 200 | 474 500 | 482 100 | 490 200 | 498 800 | 506 800 | 515 600 | 524 000 | 533 100 | 552 600 |
| Alt.8 | 459 600 | 467 200 | 474 500 | 482 100 | 490 200 | 498 800 | 506 800 | 515 600 | 524 000 | 533 100 | 542 700 | 562 300 |
| Alt.9 | 498 800 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |

1555 Sokneprest pr. 01.05.2021

| Tj.ans | 0 | 2 | 4 | 6 | 8 | 9 | 10 | 13 | 14 | 15 | 16 | 20 | 24 | 28 |
|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Alt. 1 | 552 600 | 562 300 | 572 900 | 583 800 | 595 500 | 606 700 | 618 000 | 629 100 | 640 700 | 651 900 | 664 400 | 677 600 | 693 600 | 706 200 |
| Alt. 2 | 562 300 | 572 900 | 583 800 | 595 500 | 606 700 | 618 000 | 629 100 | 640 700 | 651 900 | 664 400 | 677 600 | 693 600 | 706 200 | 718 600 |
| Alt. 3 | 572 900 | 583 800 | 595 500 | 606 700 | 618 000 | 629 100 | 640 700 | 651 900 | 664 400 | 677 600 | 693 600 | 706 200 | 718 600 | 731 700 |
| Alt. 4 | 640 700 | | | | | | | | | | | | | |

1065 Konsulent 0936 Kateket pr. 01.05.2021

| Tj.ans | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 6 | 8 | 10 | 16 | 24 |
|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Alt.1 | 365 900 | 370 200 | 374 300 | 378 800 | 383 100 | 387 900 | 392 900 | 398 000 | 403 000 | 419 900 |
| Alt.2 | 370 200 | 374 300 | 378 800 | 383 100 | 387 900 | 392 900 | 398 000 | 403 000 | 408 400 | 425 900 |
| Alt.3 | 374 300 | 378 800 | 383 100 | 387 900 | 392 900 | 398 000 | 403 000 | 408 400 | 413 700 | 432 300 |
| Alt.4 | 378 800 | 383 100 | 387 900 | 392 900 | 398 000 | 403 000 | 408 400 | 413 700 | 419 900 | 438 800 |
| Alt.5 | 383 100 | 387 900 | 392 900 | 398 000 | 403 000 | 408 400 | 413 700 | 419 900 | 425 900 | 445 400 |
| Alt.6 | 387 900 | 392 900 | 398 000 | 403 000 | 408 400 | 413 700 | 419 900 | 425 900 | 432 300 | 452 400 |
| Alt.7 | 392 900 | 398 000 | 403 000 | 408 400 | 413 700 | 419 900 | 425 900 | 432 300 | 438 800 | 459 600 |
| Alt.8 | 398 00 | 403 000 | 408 400 | 413 700 | 419 900 | 425 900 | 432 300 | 438 300 | 445 400 | 467 200 |
| Alt.9 | 419 900 | - | - | - | - | - | - | - | - | - |

1408 Førstekonsulent 0950 Prestevikar pr. 01.05.2021

| Tj.ans | 0 | 1 | 3 | 5 | 7 | 9 | 10 |
|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Alt.1 | 392 900 | 398 000 | 403 000 | 408 400 | 413 700 | 419 900 | 445 400 |
| Alt.2 | 398 000 | 403 000 | 408 400 | 413 700 | 419 900 | 425 900 | 452 400 |
| Alt.3 | 403 000 | 408 400 | 413 700 | 419 900 | 425 900 | 432 300 | 459 600 |
| Alt.4 | 408 400 | 413 700 | 419 900 | 425 900 | 432 300 | 438 800 | 467 200 |
| Alt.5 | 413 700 | 419 900 | 425 900 | 432 300 | 438 800 | 445 400 | 474 500 |
| Alt.6 | 419 900 | 425 900 | 432 300 | 438 800 | 445 400 | 452 400 | 482 100 |
| Alt.7 | 425 900 | 432 300 | 438 800 | 445 400 | 452 400 | 459 600 | 490 200 |
| Alt.8 | 432 300 | 438 800 | 445 400 | 452 400 | 459 600 | 467 200 | 498 800 |
| Alt.9 | 445 400 | - | - | - | - | - | - |

1129 Renholdsbetjent 1116 Spesialarbeider pr. 01.05.2021

| Tj.ans | 0 | 1 | 3 | 5 | 7 | 9 | 10 | 16 | 20 | 24 | 28 |
|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Alt.1 | 316 200 | 320 000 | 324 000 | 323 000 | 332 000 | 336 500 | 345 300 | 349 500 | 353 700 | 357 700 | 365 900 |
| Alt.2 | 320 000 | 324 000 | 328 000 | 332 000 | 336 500 | 340 900 | 349 500 | 353 700 | 357 700 | 361 900 | 370 200 |
| Alt.3 | 324 000 | 328 000 | 332 000 | 336 500 | 340 900 | 345 300 | 353 700 | 357 700 | 361 900 | 365 900 | 374 300 |
| Alt.4 | 328 000 | 332 000 | 336 500 | 340 900 | 345 300 | 349 500 | 357 700 | 361 900 | 365 900 | 370 200 | 378 800 |
| Alt.5 | 332 000 | 336 500 | 340 900 | 345 300 | 349 500 | 353 700 | 361 900 | 365 900 | 370 200 | 374 300 | 383 100 |
| Alt.6 | 336 500 | 340 900 | 345 300 | 349 500 | 353 700 | 357 700 | 365 900 | 370 200 | 374 300 | 378 800 | 387 900 |
| Alt.7 | 340 900 | 345 300 | 349 500 | 353 700 | 357 700 | 361 900 | 370 200 | 374 300 | 378 800 | 383 100 | 392 900 |
| Alt.8 | 345 300 | 349 500 | 353 700 | 357 700 | 361 900 | 365 900 | 374 300 | 378 800 | 383 100 | 387 900 | 398 000 |
| Alt.9 | 365 900 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |

1069 Førstefullmektig 1130 Renholder 1126 Husholdsbestyrer pr. 01.05.2021

| Tj.ans | 0 | 1 | 3 | 5 | 7 | 9 | 10 | 16 | 20 | 24 |
|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Alt.1 | 320 000 | 324 000 | 328 000 | 332 000 | 336 500 | 340 900 | 349 500 | 353 700 | 357 700 | 370 200 |
| Alt.2 | 324 000 | 328 000 | 332 000 | 336 500 | 340 900 | 345 300 | 353 700 | 357 700 | 361 900 | 374 300 |
| Alt.3 | 328 000 | 332 000 | 336 500 | 340 900 | 345 300 | 349 500 | 357 700 | 361 900 | 365 900 | 378 800 |
| Alt.4 | 332 000 | 336 500 | 340 900 | 345 300 | 349 500 | 353 700 | 361 900 | 365 900 | 370 200 | 383 100 |
| Alt.5 | 336 500 | 340 900 | 345 300 | 349 500 | 353 700 | 357 700 | 365 900 | 370 200 | 374 300 | 387 900 |
| Alt.6 | 340 900 | 345 300 | 349 500 | 353 700 | 357 700 | 361 900 | 370 200 | 374 300 | 378 800 | 392 900 |
| Alt.7 | 345 300 | 349 500 | 353 700 | 357 700 | 361 900 | 365 900 | 374 300 | 378 800 | 383 100 | 398 000 |
| Alt.8 | 349 500 | 353 700 | 357 700 | 361 900 | 365 900 | 370 200 | 378 800 | 383 100 | 387 900 | 403 000 |
| Alt.9 | 370 200 | - | - | - | - | - | - | - | - | - |

1011 Førsteamanuensis 1198 Førstelektor pr. 01.05 2021

| Tj.ans | 0 | 1 | 2 | 3 | 5 | 7 | 9 | 11 |
|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Alt.1 | 533 100 | 542 700 | 552 600 | 562 300 | 572 900 | 583 800 | 595 500 | 618 000 |
| Alt.2 | 542 700 | 552 600 | 562 300 | 572 900 | 583 800 | 595 500 | 606 700 | 629 100 |
| Alt.3 | 552 600 | 562 300 | 572 900 | 583 800 | 595 500 | 606 700 | 618 000 | 640 700 |
| Alt.4 | 562 300 | 572 900 | 583 800 | 595 500 | 606 700 | 618 000 | 629 100 | 651 900 |
| Alt.5 | 572 900 | 583 800 | 595 500 | 606 700 | 618 00 | 629 100 | 640 700 | 664 400 |
| Alt.6 | 583 800 | 595 500 | 606 700 | 618 000 | 629 100 | 640 700 | 651 900 | 677 600 |
| Alt.7 | 595 500 | 606 700 | 618 000 | 629 100 | 640 700 | 651 900 | 664 400 | 693 600 |
| Alt.8 | 606 700 | 618 000 | 629 100 | 640 700 | 651 900 | 664 400 | 677 600 | 706 200 |
| Alt.9 | 618 000 | - | - | - | - | - | - | - |

Unormerte stillinger

| Stillingskode | Stillingsbenevnelse | Garantilønn pr. 01.05.2021 |
|---------------|--------------------------|----------------------------|
| 0935 | Domprost | 724 900 |
| 0933 | Prost | 634 700 |
| 1465 | Spesialprest | 528 600 |
| 1466 | Seniorprest | 528 600 |
| 1055 | Personalsjef | 456 300 |
| 1056 | Økonomisjef | 456 300 |
| 1072 | Arkivleder | 423 600 |
| 1211 | Seksjonssjef | 486 300 |
| 1407 | Avdelingsleder | 471 300 |
| 1409 | Sekretær | 386 600 |
| 1433 | Seniorsekretær | 406 500 |
| 1363 | Seniorkonsulent | 471 300 |
| 1364 | Seniorrådgiver | 567 200 |
| 1434 | Rådgiver | 442 700 |
| 1091 | Tekniker | 386 600 |
| 1113 | Prosjektleder | 442 700 |
| 1071 | Kontorleder | 423 600 |
| 1420 | Kandidat i stiftspraksis | 406 500 |

4.8 Unge arbeidstakere

Unge arbeidstakere (st.kode 5380) har garantilønn fastsatt i forhold til alder.

Garantilønn pr. 01.05.2021:

| Alder | Pr. år | Pr. mnd | Ord. timelønn | |
|---------|---------|---------|---------------|----------|
| | | | 35,5 t/u | 37,5 t/u |
| → 14 år | 156 450 | 13 038 | 84,75 | 80,23 |
| 15 år | 219 030 | 18 253 | 118,65 | 112,32 |
| 16 år | 250 320 | 20 860 | 135,60 | 128,37 |
| 17 år | 281 610 | 23 468 | 152,55 | 144,42 |

KAPITTEL 5 LOKALT LØNNS- OG STILLINGSREGULATIV

5.0 Innledende merknader

1. Lønnsfastsettelsen for stillinger i kapittel 5 foregår i sin helhet lokalt i den enkelte virksomhet.
2. Lønnsfastsettelsen lokalt skjer gjennom vurdering ved tilsetning og på grunnlag av bestemmelsene i hovedtariffavtalen.
3. Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatopptjening.

5.1 Stillinger

| | |
|------|----------------------------|
| 3241 | Daglig leder i menighet |
| 3104 | Forsker I |
| 3104 | Forsker II |
| 3104 | Forsker III |
| 3201 | Institusjons-/sykehusprest |
| 3224 | Leder |
| 3226 | Prest |
| 3206 | Rådgiver |

5.2 Årlig lønnsforhandling

De lokale partene gjennomfører forhandlinger etter denne bestemmelsen innen 1. oktober hvert år.

Ved lønnsregulering for disse stillingene tas det hensyn til lønnsutviklingen i tariffområdet, virksomhetens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet.

Ved forhandlinger kan det gis både generelle og individuelle tillegg, samt avtales at hele eller deler av lønnsreguleringen fordeles av arbeidsgiver.

Virkningsdato for lønnsendringer er 1. mai med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato for iverksettelse.

Anke

Oppnås ikke enighet i det lokale oppgjøret 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. Lønns-tvister bør være avgjort innen 2 måneder etter gjennomførte forhandlinger.

Denne bestemmelsen om anke gjelder ikke avgjørelser når lønnsreguleringen etter avtale fordeles av arbeidsgiver, jf. pkt. 5.2, tredje ledd.

5.3 Annen lønnsregulering

Der det foreligger spesielle behov for å beholde og rekruttere arbeidstakere, kan det foretas lønnsregulering ut over hva som følger av pkt. 5.2.

Ved skifte av stilling eller vesentlig endring av stillingens arbeidsområde skal det foretas en lønnsvurdering for stillingsinnehaver basert på ny eller endret stilling.

Lønnsregulering etter denne bestemmelsen skjer etter drøftinger mellom de berørte parter.

Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.

5.4 Prinsipper for lønnsfastsettelse

Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte tilsattes kompetanse, ansvar, innsats, resultatoppgåelse og behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere.

Det kan avtales lokalt at ulempetilleggene inkluderes i stillingens lønn.

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens formal- og realkompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

KAPITTEL 6 VARIGHET

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til 30.04.2022.

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.

HOVEDTARIFFAVTALEN

Vedlegg 1 - 7

VEDLEGG 1

A. Stillingskoder for kirkelig fellesråd og menighetsråd:

Stillingskoder i kapittel 3 med hovedbenevnelse og rapporteringsbenevnelse.
Andre rapporteringsbenevnelse kan benyttes lokalt.

| Stillingskoder med hovedbenevnelse | | Rapporteringsbenevnelse | |
|------------------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 4950 | Daglig leder/kirkeverge | 4950 | Daglig leder/kirkeverge |
| 4955 | Leder (hovedbenevnelse) | 4955 | Leder |
| 4810 | Leder (hovedbenevnelse) | 4810 | Leder |
| | | 4810 | Domprost |
| 4955 | Assisterende leder | 4955 | Assisterende leder |
| 4955 | Bygg- og anleggssjef | 4955 | Bygg- og anleggssjef |
| 4955 | Direktør | 4955 | Direktør |
| 4955 | Generalsekretær | 4955 | Generalsekretær |
| 4955 | Gravlundssjef | 4955 | Gravlundssjef |
| 4955 | Personalsjef | 4955 | Personalsjef |
| 4955 | Økonomisjef | 4955 | Økonomisjef |

Stillingskoder i kapittel 4

med hovedbenevnelse, rapporteringsbenevnelse og garantilønn.

Andre rapporteringsbenevnelse kan benyttes lokalt.

| Stillingskoder med hovedbenevnelse | | Rapporteringsbenevnelse | | Lønns- gruppe |
|------------------------------------|---------------------------------|-------------------------|---------------------------------|------------------|
| 5111 | Arbeider | 5111 | Arbeider | 1 |
| | | 5111 | Arbeider I | |
| 5160 | Arbeidsleder | 5160 | Arbeidsleder | — |
| | | 5160 | Avdelingsleder | |
| | | 5160 | Formann | |
| | | 5160 | Oppsynsmann | |
| 5117 | Assistent | 5117 | Assistent | 1 |
| | | 5117 | Assistent I | |
| | | 5117 | Assistent ved barnehage | |
| 5242 | Assisterende styrer v/barnehage | 5242 | Assisterende styrer v/barnehage | — |
| 5122 | Barnepleier (65) | 5122 | Barnepleier (65) | 2 |
| 5165 | Barnevernspedagog | 5165 | Barnevernspedagog | 3 |
| 5241 | Daglig leder i menighet | 5241 | Daglig leder i menighet | — |
| 5200 | Domkantor | 5200 | Domkantor | 5 |
| 5253 | Domorganist | 5253 | Domorganist | 5 |
| 5167 | Diakon | 5167 | Diakon | 4 |
| 5107 | Diakon | 5107 | Diakon | 5 |
| 5243 | Diakonimedarbeider | 5243 | Diakonimedarbeider | 3 |
| 5246 | Dirigent/korleder | 5246 | Dirigent/korleder | — |

| Stillingskoder med hovedbenevnelse | | Rapporteringsbenevnelse | | Lønns- gruppe |
|------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------|---------------------------------------|------------------|
| 5124 | Fagarbeider | 5124 | Fagarbeider | 2 |
| | | 5124 | Fagarbeider I | |
| | | 5124 | Barne- og ungdomsarbeider (m/fagbrev) | |
| | | 5124 | Frisør | |
| | | 5124 | Håndverker/fagarbeider | |
| | | 5124 | Håndverksmester | |
| | | 5124 | Omsorgsarbeider | |
| | | 5124 | Renholdsoperatør (65) | |
| 5254 | Fagarbeider med fagskoleutdanning | 5254 | Fagarbeider med fagskoleutdanning | 2B |
| 5360 | Folkevalgt | 5360 | Folkevalgt | — |
| 5104 | Forsker | 5104 | Forsker | — |
| | | 5104 | Forsker I | |
| | | 5104 | Forsker II | |
| | | 5104 | Forsker III | |
| 5219 | Fritidsleder | 5219 | Fritidsleder | — |
| 5169 | Barnehagelærer | 5169 | Barnehagelærer | 3 |
| 5172 | Ingeniør | 5172 | Ingeniør | 3 |
| 5201 | Institusjons-/sykehusprest | 5201 | Institusjons-/sykehusprest | — |
| 5175 | Kantor | 5175 | Kantor | 4 |
| 5202 | Kantor | 5202 | Kantor | 5 |
| 5176 | Kateket | 5176 | Kateket | 4 |
| 5204 | Kateket | 5204 | Kateket | 5 |
| 5137 | Kirketjener | 5137 | Kirketjener | 1 |
| | | 5137 | Kirketjener I | |
| | | 5137 | Kirketjener/kirkegårdsarbeider | |
| | | 5137 | Kirkegårdsarbeider | |
| | | 5137 | Kirkegård-/krematoriearbeider | |
| | | 5137 | Spesialarbeider | |
| 5102 | Kirketolk | 5102 | Kirketolk | — |
| 5139 | Klokker | 5139 | Klokker | 1 |
| | | 5139 | Klokker I | |
| 5222 | Klubbleder | 5222 | Klubbleder | 1 |
| 5188 | Konsulent | 5188 | Konsulent | 3 |
| | | 5188 | Kulturkonsulent | |
| 5142 | Kontormedarbeider | 5142 | Kontormedarbeider | 1 |
| | | 5142 | Kontormedarbeider I | |
| 5224 | Leder | 5224 | Leder | — |
| | | 5224 | Avdelingsleder | |
| | | 5224 | Driftsleder | |
| 5390 | Lærling | 5390 | Lærling | — |
| 5228 | Menighetsarbeider | 5228 | Menighetsarbeider | 1 |
| | | 5228 | Menighetsarbeider I | |
| | | 5228 | Aktivitetsleder | |

| Stillingskoder med hovedbenevnelse | | Rapporteringsbenevnelse | | Lønns- gruppe |
|---|------------------------------|-------------------------|--------------------------------|------------------|
| 5249 | Menighetsarbeider | 5249 | Menighetsarbeider | 2 |
| 5237 | Menighetsarbeider | 5237 | Menighetsarbeider | 3 |
| 5235 | Menighetspedagog | 5235 | Menighetspedagog | 3 |
| 5248 | Menighetspedagog | 5248 | Menighetspedagog | 4 |
| 5250 | Menighetspedagog | 5250 | Menighetspedagog | 5 |
| 5144 | Menighetssekretær | 5144 | Menighetssekretær | 2 |
| | | 5144 | Menighetssekretær I | |
| 5133 | Miljøterapeut/-arbeider (65) | 5133 | Miljøterapeut/-arbeider (65) | 2 |
| | | 5133 | Miljøterapeut/-arbeider I (65) | |
| 5147 | Organist | 5147 | Organist | 1 |
| | | 5147 | Organist I | |
| 5244 | Organist | 5244 | Organist | 2 |
| 5183 | Organist | 5183 | Organist | 3 |
| 5251 | Organist | 5251 | Organist | 4 |
| 5252 | Organist | 5252 | Organist | 5 |
| 5198 | Pedagogisk leder | 5198 | Pedagogisk leder | 3 |
| 5226 | Prest | 5226 | Prest | 5 |
| 5245 | Prosjektleder | 5245 | Prosjektleder | — |
| 5149 | Renholder (65) | 5149 | Renholder (65) | 1 |
| | | 5149 | Renholder I (65) | |
| 5206 | Rådgiver | 5206 | Rådgiver | 4 |
| 5247 | Rådgiver | 5247 | Rådgiver | 5 |
| 5185 | Saksbehandler | 5185 | Saksbehandler | 3 |
| 5103 | Sanger | 5103 | Sanger | 1 |
| 5151 | Sekretær | 5151 | Sekretær | 2 |
| | | 5151 | Sekretær I | |
| | | 5151 | Konsulent | |
| 5260 | Seniorrådgiver | 5260 | Seniorrådgiver | — |
| 5192 | Spesialpedagog | 5192 | Spesialpedagog | 4 |
| 5199 | Styrer v/barnehage | 5199 | Styrer v/barnehage | — |
| 5195 | Sykepleier (65) | 5195 | Sykepleier (65) | 3 |
| 5370 | Tillitsvalgt | 5370 | Tillitsvalgt | — |
| 5380 | Unge arbeidstakere | 5380 | Unge arbeidstakere | — |
| 5155 | Vaktmester | 5155 | Vaktmester | 1 |
| | | 5155 | Vaktmester I | |
| | | 5155 | Kirkevaktmester | |
| (65) = Stilling med særaldersgrense 65 år | | | | |

Stillingskoder i kapittel 5 med hovedbenevnelse med rapporteringsbenevnelse. Andre rapporteringsbenevnelse kan benyttes lokalt.

| Stillingskoder med hovedbenevnelse | | Rapporteringsbenevnelse | |
|------------------------------------|----------------------------|-------------------------|----------------------------|
| 3241 | Daglig leder i menighet | 3241 | Daglig leder i menighet |
| 3104 | Forsker I | 3104 | Forsker I |
| 3104 | Forsker II | 3104 | Forsker II |
| 3104 | Forsker III | 3104 | Forsker III |
| 3201 | Institusjons-/sykehusprest | 3201 | Institusjons-/sykehusprest |
| 3224 | Leder | 3224 | Leder |
| 3226 | Prest | 3226 | Prest |
| 3206 | Rådgiver | 3206 | Rådgiver |

B. Stillingskoder for rettssubjektet Den norske kirke

Stillingskoder i kapittel 3 med hovedbenevnelse og rapporteringsbenevnelse. Andre rapporteringsbenevnelse kan benyttes lokalt

| Stillingskoder med hovedbenevnelse | | Rapporteringsbenevnelse | |
|------------------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 4950 | Daglig leder/kirkeverge | 4950 | Daglig leder/kirkeverge |
| 4955 | Leder (hovedbenevnelse) | 4955 | Leder |
| 4810 | Leder (hovedbenevnelse) | 4810 | Leder |
| | | 4810 | Domprost |
| 4955 | Assisterende leder | 4955 | Assisterende leder |
| 4955 | Bygg- og anleggssjef | 4955 | Bygg- og anleggssjef |
| 4955 | Direktør | 4955 | Direktør |
| 4955 | Generalsekretær | 4955 | Generalsekretær |
| 4955 | Gravlundsjeff | 4955 | Gravlundsjeff |
| 4955 | Personalsjef | 4955 | Personalsjef |
| 4955 | Økonomisjef | 4955 | Økonomisjef |

Stillingskoder i kapittel 4 med hovedbenevnelse og rapporteringsbenevnelse. Andre rapporteringsbenevnelse kan benyttes lokalt

| Stillingskoder rDnk med hovedbenevnelse | | Rapporteringsbenevnelse | | Lønnsgruppe |
|---|--------------------------|-------------------------|--------------------------|-------------|
| 1072 | Arkivleder | 1072 | Arkivleder | — |
| 1407 | Avdelingsleder | 1407 | Avdelingsleder | — |
| 0935 | Domprost | 0935 | Domprost | — |
| 1011 | Førsteamanuensis | 1011 | Førsteamanuensis | 1011 |
| 1408 | Førstekonsulent | 1408 | Førstekonsulent | 1408 |
| 1069 | Førstefullmektig | 1069 | Førstefullmektig | 1069 |
| 1198 | Førstelektor | 1198 | Førstelektor | 1198 |
| 1126 | Husholdsbestyrer | 1126 | Husholdsbestyrer | 1126 |
| 1420 | Kandidat i stiftspraksis | 4120 | Kandidat i stiftspraksis | 4120 |
| 0922 | Kapellan | 0922 | Kapellan | 0922 |
| 0936 | Kateket | 0936 | Kateket | 0936 |
| 0937 | Kateket | 0937 | Kateket | 0937 |
| 1065 | Konsulent | 1065 | Konsulent | 1065 |
| 1071 | Kontorleder | 1071 | Kontorleder | — |
| 1055 | Personalsjef | 1055 | Personalsjef | — |
| 0950 | Prestevikar | 0950 | Prestevikar | 0950 |
| 1113 | Prosjektleder | 1113 | Prosjektleder | — |
| 0933 | Prost | 0933 | Prost | — |
| 1537 | Prostiprest | 1537 | Prostiprest | 1537 |
| 1130 | Renholder | 1130 | Renholder | 1130 |
| 1129 | Renholdsbetjent | 1129 | Renholdsbetjent | 1129 |
| 1434 | Rådgiver | 1434 | Rådgiver | — |
| 1409 | Sekretær | 1409 | Sekretær | — |
| 1211 | Seksjonssjef | 1211 | Seksjonssjef | — |
| 1363 | Seniorkonsulent | 1363 | Seniorkonsulent | — |
| 1466 | Seniorprest | 1466 | Seniorprest | — |
| 1364 | Seniorrådgiver | 1364 | Seniorrådgiver | — |
| 1433 | Seniorsekretær | 1433 | Seniorsekretær | — |
| 1555 | Sokneprest | 1555 | Sokneprest | 1555 |
| 1116 | Spesialarbeider | 1116 | Spesialarbeider | 1116 |
| 1465 | Spesialprest | 1465 | Spesialprest | — |
| 1091 | Tekniker | 1091 | Tekniker | — |
| 1056 | Økonomisjef | 1056 | Økonomisjef | — |

Stillingskoder i kapittel 5 med hovedbenevnelse med rapporteringsbenevnelse. Andre rapporteringsbenevnelser kan benyttes lokalt

| Stillingskoder med hovedbenevnelse | | Rapporteringsbenevnelse | |
|------------------------------------|----------------------------|-------------------------|----------------------------|
| 3241 | Daglig leder i menighet | 3241 | Daglig leder i menighet |
| 3104 | Forsker I | 3104 | Forsker I |
| 3104 | Forsker II | 3104 | Forsker II |
| 3104 | Forsker III | 3104 | Forsker III |
| 3201 | Institusjons-/sykehusprest | 3201 | Institusjons-/sykehusprest |
| 3224 | Leder | 3224 | Leder |
| 3226 | Prest | 3226 | Prest |
| 3206 | Rådgiver | 3206 | Rådgiver |

VEDLEGG 2 Om kompetanseutvikling

Arbeidsmiljøloven regulerer rett til utdanningspermisjon i § 12-11:

Aml. § 12-11 (nr. 1 og 2)

Arbeidstaker som har vært i arbeidslivet i minst tre år og som har vært ansatt hos arbeidsgiveren de siste to år, har rett til hel eller delvis permisjon i inntil tre år for å delta i organiserte utdanningstilbud. Utdanning ut over grunnskole eller videregående opplæringsnivå må være yrkesrelatert for å gi rett til permisjon. Yrkesrelatert utdanning omfatter alle typer arbeidsmarkedsrelevant etter- og videreutdanning. Permisjon kan likevel ikke kreves når det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Bestemmelsen berøres ikke nærmere her.

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

Det forutsettes at alle typer opplæring settes på dagsorden, og følges opp planmessig.

Nøkkelen for en god utvikling finnes i utarbeidelse av en kompetanseplan, jf. kapittel 3, punkt 3.3.2. Forut for en slik plan må det foreligge en kartlegging og analyse av hvilke kompetansebehov som finnes i virksomheten. Den kan være ganske enkel og konkret, herunder noen eksempler:

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

Listen er ikke uttømmende.

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

Planen må ha en referanse til når de ulike opplæringsprosjektene kan finne sted, og en budsjettmessig konsekvens av dette.

Ved gjennomføring av utdanning iht. planen, og ved utdanning som er nødvendig i forhold til arbeidsutførelsen, forutsettes det at arbeidsgiver gir permisjon med lønn og dekker legitimerede utgifter til studiet, se for øvrig kapittel 1 § 14-3 siste ledd.

Dersom arbeidsgiver yter vesentlig økonomiske bistand til opplæring, kan partene avtale bindingstid i virksomheten i inntil to år, jf. kapittel 1 § 14-4. Bindingstid ved opplæring kan normalt ikke pålegges for lengre tid enn det reelle omfanget av permisjonstiden.

Arbeidsgiver skal gi permisjon med lønn for eksamensdager, samt to lesedager før hver eksamen, jf. § 14-5. Vilkåret er at faget det tas eksamen i har betydning for virksomheten, det vil si at faget går inn som relevante elementer i forhold til mål/planer/stillingsbeskrivelser. Ved eksamensformer som varer i tre sammenhengende dager eller mer, skal eventuell ytterligere tilrettelegging drøftes. Det forutsettes at slike permisjoner tas opp med arbeidsgiver i god tid, slik at virksomhetens drift blir ivaretatt på en forsvarlig måte.

VEDLEGG 3

Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak)

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for et seriøst og velfungerende arbeidsliv, med ordnede lønns- og arbeidsforhold for alle. Dette må også gjelde arbeidstakere som leies inn fra bemanningsforetak til virksomheten. Forutsigbarhet og trygghet for jobben er vesentlig også for innleide arbeidstakere.

Virksomheten skal i avtaler om innleie av arbeidskraft sikre at de innleide, så lenge innleieforholdet varer, minst følger lønns- og arbeidsvilkårene i virksomheten i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-12a og hovedtariffavtalen kapittel 1 §§ 4-15, kapittel 3, pkt 3.4 og 3.6, kapittel 4, pkt 4.6 med vedlegg 1, kapittel 5 pkt. 5.0 og 5.1 og kapittel 6, samt særavtaler i KA-tariffområde.

Virksomheten skal gi bemanningsforetak/vikarbyrå opplysninger som er nødvendige for at vilkåret om likebehandling kan oppfylles i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14 12b, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret i innleiekontrakten. På anmodning fra tillitsvalgte skal innleievirksomheten dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innenfor hovedtariffavtalens virkeområde, i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-12b (4).

Tillitsvalgte i virksomheten har rett til å representere innleid arbeidskraft overfor innleievirksomheten. Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået er bundet av tariffavtale med en av hovedorganisasjonene, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i bemanningsvirksomheten. Tillitsvalgte og arbeidsgiverrepresentant fra innleievirksomheten kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om tariffavtalene i KAs tariffområde.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleievirksomheten.

Partene skal informere og drøfte prinsippene for bruk av innleie i virksomheten, jf. HTA kapittel 1 § 2 pkt. 2.3.2. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgte.

VEDLEGG 4

Retningslinjer for lokale forhandlinger – god forhandlingsskikk

Med utgangspunkt i dette vedlegget, utformer de lokale parter retningslinjer for gjennomføring av lokale forhandlinger. Hensikten er å sikre gode prosesser slik at partene lokalt kan gjennomføre reelle forhandlinger. De lokale parter bør gjennomføre årlige evalueringsmøter om de lokale lønnsforhandlingene.

Lønnspolitiske drøftinger

Drøftingsmøtet etter HTA kapittel 3 pkt. 3.2.1 er et lønnspolitisk drøftingsmøte og partene drøfter bruken av alle forhandlingsbestemmelsene. Det anbefales at det også avholdes særskilte drøftingsmøter for de årlige forhandlingene etter kapittel 3, pkt. 3.4 og kapittel 5, pkt. 5.2. Arbeidsgiver har ansvar for gjennomføring av lønnspolitiske drøftinger og forhandlinger. Det er arbeidsgiver som innkaller partene til drøftings- og forhandlingsmøter.

Drøftingsmøtet legges så tidlig at organisasjonene og arbeidsgiver får tid til å arbeide med konkrete krav og tilbud.

I drøftingsmøtet tar partene blant annet opp:

- Erfaringer fra tidligere forhandlinger.
- Forhandlingsforløp.
- Gjensidig informasjon om forhandlingsutvalgenes sammensetning.
- Hvem som omfattes av forhandlingene, herunder forholdet til de uorganiserte.
- Lokal lønnspolitikk og -kriterier. Det skal tilstrebes enighet om kriteriene.
- Tydelighet i prioriteringer og begrunnelser.
- Hvilken statistikk og hvilke lønnsopplysninger arbeidsgiver skal legge fram i forbindelse med forhandlingene.
- Rutiner for informasjon av forhandlingsresultater.

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, skal også vurderes lønnsmessig.

Tillitsvalgtes rett til å få faktiske opplysninger om lønnsvilkår ved lokale forhandlinger

I forbindelse med lokale lønnsforhandlinger etter HTA kapittel 3, 4 og 5 har tillitsvalgte rett til innsyn i lønnsopplysninger som er relevant for forhandlingene.

Eventuell oversendelse av opplysningene elektronisk må skje innenfor rammen av personopplysningsloven.

VEDLEGG 5 Lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid

Lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid bør inneholde:

- Deltidstilsatte skal melde fra om de ønsker utvidet stilling.
- Ved ledighet foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenslåing av deltidsstillinger.
- Det er ingen forutsetning at den deltidstilsatte skal måtte ta hele den ledige stillingen.
- Det bør vurderes om deltidstilsatte gjennom kompetanseheving kan kvalifiseres til å få utvidet sitt arbeidsforhold.

VEDLEGG 6 Avtale om OU-arbeid

Del A Avtale om OU-arbeid for fellestråd og menighetsråd

Avtale om partssammensatt arbeid med opplæring og utvikling (OU) i KA-området

Formål

Partene er enige om å samarbeide om opplærings- og utviklingsformål med midler trukket inn fra de lokale parter, jf. HTA kapittel 3, pkt. 3.3.

Midlene skal benyttes til utvikling og gjennomføring av tiltak som kan imøtekomme både arbeidstakernes og virksomhetenes kompetansebehov.

Trekk

Det foretas årlig et trekk fra alle arbeidsforhold som omfattes av KAs tariffavtaler. Det samlede trekket utgjør 0,15 % pr. år av den registrerte grunnlønnsmassen, på tidspunktet for innsamling av data til KAs sentrale lønns- og personalregister (normalt pr. 01.12). Arbeidstakernes andel er kr 210 pr. årsverk pr. år, og blir trukket av lønn i november 2018. Fra 01.01 2019 foretas OU-trekket månedlig med 1/12 pr måned. Alle fastlønte og timelønte inkludert vikariat og engasjementer av mer enn 6 mnd varighet skal trekkes.

OU-styret

Midlene forvaltes av et styre på vegne av KA og alle arbeidstakerorganisasjonene som er parter i KAs tariffområde.

Styret er sammensatt slik:

- 4 representanter fra KA. En av disse er styrets leder
- 4 representanter fra arbeidstakerorganisasjonene:
- en representant fra Fagforbundet med varamedlem
- en representant fra Delta med varamedlem
- en representant fra Creo med varamedlem
- en representant fra Utdanningsforbundet/Kirkelig Undervisningsforbund/Diakonforbundet med varamedlem

Mandat

Styret skal følge utviklingen i sektoren og forvalte midlene i samsvar med formålet innenfor følgende hovedområder:

- nasjonale opplæringstiltak
- forberedelse, tilrettelegging og utvikling av tiltak som kan stimulere de lokale partene til å følge opp kompetanseutvikling i virksomheten
- omstilling i kirkelig område særlig aktualisert i kjølvannet av pågående endringer i relasjonen mellom stat og kirke med fokus på informasjon, motivasjon og bred medvirkning i prosessene
- utvikling i kirkelig område med fokus på erfaringsutveksling og kvalitetssikring
- informasjon om lov- og tariff-forhold
- tiltak som kan fremme samarbeid mellom partene.

Styret utarbeider for tariffperioden

- planer for sitt arbeid
- budsjett for de inntrukne midlene
- rapport og regnskap for styrets arbeid

Styret skal holde tariffpartene løpende informert om sitt arbeid.

Administrasjon

KA administrerer innkreving og regnskapsføring av midlene, og utfører sekretærfunksjon for styret. For dette arbeidet beregnes 15 % av den samlede årlige innbetalingen, som anslås å dekke de reelle kostnadene. Dersom KA eller andre påtar seg oppdrag som en del av de konkrete tiltakene som styret setter i verk, avtales særskilt honorar for dette.

Del B Avtale om OU-arbeid for rettssubjektet Den norske kirke

Følgende gjelder særskilt for rettssubjektet Den norske kirke og dets arbeidstakere, og erstatter vedlegg 6 i KAs HTA:

Trekk:

Det foretas OU-trekk for rettssubjektet Den norske kirke. Trekket utgjør 0,22% av den registrerte lønnsmassen per 1. januar og faktureres 1. juni. Arbeidstakernes andel er kr 400 per årsverk per år som trekkes 1/12 månedlig. Alle fastlønte og timelønte inkludert vikariater og engasjementer av mer enn 6 måneder varighet skal trekkes.

KA administrerer innkreving av OU-midlene. Et partssammensatt styre bestående av tre representanter fra KA og tre representanter fra arbeidstakerorganisasjonene vedtar plan og budsjett og har ansvaret for ordningen. KA har sekretærfunksjon for ordningen.

Midlene som kreves inn fra det sentrale rettssubjektet skal fordeles og anvendes slik:

1. Tretti prosent skal benyttes til partssammensatt opplæring om lov og nye tarifforhold.
2. Sytti prosent benyttes til tillitsvalgtopplæring i regi av arbeidstakerorganisasjonene. Midlene utbetales forholdsvis til de aktuelle organisasjonene på bakgrunn av fremlagt budsjett og plan.

Midler som ikke er utbetalt ved årets slutt, tilfaller det sentrale budsjettet for ordningen. Det utarbeides en kort årsrapport til styret om bruken av midlene innen 1. mars.

Vedlegg 7

Hjelpetabell med lønnssetser

| Lønnssets hel stilling | Brutto lønn | | Ord. timelønn | | Overtid pr. time | | Helge- og høytidstill | |
|---------------------------|-------------|------------|---------------|----------|------------------|--------|-----------------------|----------|
| | Årslønn | Månedslønn | 35,5 t/u | 37,5 t/u | 50 % | 100 % | 35,5 t/u | 37,5 t/u |
| 291 | 291 000 | 24 250,00 | 157,64 | 149,23 | 235,95 | 314,59 | 210,18 | 198,97 |
| 292 | 292 000 | 24 333,33 | 158,18 | 149,74 | 236,76 | 315,68 | 210,91 | 199,66 |
| 293 | 293 000 | 24 416,67 | 158,72 | 150,26 | 237,57 | 316,76 | 211,63 | 200,34 |
| 294 | 294 000 | 24 500,00 | 159,26 | 150,77 | 238,38 | 317,84 | 212,35 | 201,03 |
| 295 | 295 000 | 24 583,33 | 159,80 | 151,28 | 239,19 | 318,92 | 213,07 | 201,71 |
| 296 | 296 000 | 24 666,67 | 160,35 | 151,79 | 240,00 | 320,00 | 213,80 | 202,39 |
| 297 | 297 000 | 24 750,00 | 160,89 | 152,31 | 240,81 | 321,08 | 214,52 | 203,08 |
| 298 | 298 000 | 24 833,33 | 161,43 | 152,82 | 241,62 | 322,16 | 215,24 | 203,76 |
| 299 | 299 000 | 24 916,67 | 161,97 | 153,33 | 242,43 | 323,24 | 215,96 | 204,44 |
| 300 | 300 000 | 25 000,00 | 162,51 | 153,85 | 243,24 | 324,32 | 216,68 | 205,13 |
| 301 | 301 000 | 25 083,33 | 163,06 | 154,36 | 244,05 | 325,41 | 217,41 | 205,81 |
| 302 | 302 000 | 25 166,67 | 163,60 | 154,87 | 244,86 | 326,49 | 218,13 | 206,50 |
| 303 | 303 000 | 25 250,00 | 164,14 | 155,38 | 245,68 | 327,57 | 218,85 | 207,18 |
| 304 | 304 000 | 25 333,33 | 164,68 | 155,90 | 246,49 | 328,65 | 219,57 | 207,86 |
| 305 | 305 000 | 25 416,67 | 165,22 | 156,41 | 247,30 | 329,73 | 220,30 | 208,55 |
| 306 | 306 000 | 25 500,00 | 165,76 | 156,92 | 248,11 | 330,81 | 221,02 | 209,23 |
| 307 | 307 000 | 25 583,33 | 166,31 | 157,44 | 248,92 | 331,89 | 221,74 | 209,91 |
| 308 | 308 000 | 25 666,67 | 166,85 | 157,95 | 249,73 | 332,97 | 222,46 | 210,60 |
| 309 | 309 000 | 25 750,00 | 167,39 | 158,46 | 250,54 | 334,05 | 223,19 | 211,28 |
| 310 | 310 000 | 25 833,33 | 167,93 | 158,97 | 251,35 | 335,14 | 223,91 | 211,97 |
| 311 | 311 000 | 25 916,67 | 168,47 | 159,49 | 252,16 | 336,22 | 224,63 | 212,65 |
| 312 | 312 000 | 26 000,00 | 169,01 | 160,00 | 252,97 | 337,30 | 225,35 | 213,33 |
| 313 | 313 000 | 26 083,33 | 169,56 | 160,51 | 253,78 | 338,38 | 226,07 | 214,02 |
| 314 | 314 000 | 26 166,67 | 170,10 | 161,03 | 254,59 | 339,46 | 226,80 | 214,70 |
| 315 | 315 000 | 26 250,00 | 170,64 | 161,54 | 255,41 | 340,54 | 227,52 | 215,38 |
| 316 | 316 000 | 26 333,33 | 171,18 | 162,05 | 256,22 | 341,62 | 228,24 | 216,07 |
| 317 | 317 000 | 26 416,67 | 171,72 | 162,56 | 257,03 | 342,70 | 228,96 | 216,75 |
| 318 | 318 000 | 26 500,00 | 172,26 | 163,08 | 257,84 | 343,78 | 229,69 | 217,44 |
| 319 | 319 000 | 26 583,33 | 172,81 | 163,59 | 258,65 | 344,86 | 230,41 | 218,12 |
| 320 | 320 000 | 26 666,67 | 173,35 | 164,10 | 259,46 | 345,95 | 231,13 | 218,80 |
| 321 | 321 000 | 26 750,00 | 173,89 | 164,62 | 260,27 | 347,03 | 231,85 | 219,49 |
| 322 | 322 000 | 26 833,33 | 174,43 | 165,13 | 261,08 | 348,11 | 232,57 | 220,17 |
| 323 | 323 000 | 26 916,67 | 174,97 | 165,64 | 261,89 | 349,19 | 233,30 | 220,85 |
| 324 | 324 000 | 27 000,00 | 175,51 | 166,15 | 262,70 | 350,27 | 234,02 | 221,54 |
| 325 | 325 000 | 27 083,33 | 176,06 | 166,67 | 263,51 | 351,35 | 234,74 | 222,22 |
| 326 | 326 000 | 27 166,67 | 176,60 | 167,18 | 264,32 | 352,43 | 235,46 | 222,91 |
| 327 | 327 000 | 27 250,00 | 177,14 | 167,69 | 265,14 | 353,51 | 236,19 | 223,59 |

| Lønnssats hel stilling | Brutto lønn | | Ord. timelønn | | Overtid pr. time | | Helge- og høytidstill | |
|---------------------------|-------------|------------|---------------|----------|------------------|--------|-----------------------|----------|
| | Årslønn | Månedslønn | 35,5 t/u | 37,5 t/u | 50 % | 100 % | 35,5 t/u | 37,5 t/u |
| 328 | | | 177,68 | 168,21 | 265,95 | 354,59 | 236,91 | 224,27 |
| 329 | 329 000 | 27 416,67 | 178,22 | 168,72 | 266,76 | 355,68 | 237,63 | 224,96 |
| 330 | 330 000 | 27 500,00 | 178,76 | 169,23 | 267,57 | 356,76 | 238,35 | 225,64 |
| 331 | 331 000 | 27 583,33 | 179,31 | 169,74 | 268,38 | 357,84 | 239,08 | 226,32 |
| 332 | 332 000 | 27 666,67 | 179,85 | 170,26 | 269,19 | 358,92 | 239,80 | 227,01 |
| 333 | 333 000 | 27 750,00 | 180,39 | 170,77 | 270,00 | 360,00 | 240,52 | 227,69 |
| 334 | 334 000 | 27 833,33 | 180,93 | 171,28 | 270,81 | 361,08 | 241,24 | 228,38 |
| 335 | 335 000 | 27 916,67 | 181,47 | 171,79 | 271,62 | 362,16 | 241,96 | 229,06 |
| 336 | 336 000 | 28 000,00 | 182,02 | 172,31 | 272,43 | 363,24 | 242,69 | 229,74 |
| 337 | 337 000 | 28 083,33 | 182,56 | 172,82 | 273,24 | 364,32 | 243,41 | 230,43 |
| 338 | 338 000 | 28 166,67 | 183,10 | 173,33 | 274,05 | 365,41 | 244,13 | 231,11 |
| 339 | 339 000 | 28 250,00 | 183,64 | 173,85 | 274,86 | 366,49 | 244,85 | 231,79 |
| 340 | 340 000 | 28 333,33 | 184,18 | 174,36 | 275,68 | 367,57 | 245,58 | 232,48 |
| 341 | 341 000 | 28 416,67 | 184,72 | 174,87 | 276,49 | 368,65 | 246,30 | 233,16 |
| 342 | 342 000 | 28 500,00 | 185,27 | 175,38 | 277,30 | 369,73 | 247,02 | 233,85 |
| 343 | 343 000 | 28 583,33 | 185,81 | 175,90 | 278,11 | 370,81 | 247,74 | 234,53 |
| 344 | 344 000 | 28 666,67 | 186,35 | 176,41 | 278,92 | 371,89 | 248,47 | 235,21 |
| 345 | 345 000 | 28 750,00 | 186,89 | 176,92 | 279,73 | 372,97 | 249,19 | 235,90 |
| 346 | 346 000 | 28 833,33 | 187,43 | 177,44 | 280,54 | 374,05 | 249,91 | 236,58 |
| 347 | 347 000 | 28 916,67 | 187,97 | 177,95 | 281,35 | 375,14 | 250,63 | 237,26 |
| 348 | 348 000 | 29 000,00 | 188,52 | 178,46 | 282,16 | 376,22 | 251,35 | 237,95 |
| 349 | 349 000 | 29 083,33 | 189,06 | 178,97 | 282,97 | 377,30 | 252,08 | 238,63 |
| 350 | 350 000 | 29 166,67 | 189,60 | 179,49 | 283,78 | 378,38 | 252,80 | 239,32 |
| 351 | 351 000 | 29 250,00 | 190,14 | 180,00 | 284,59 | 379,46 | 253,52 | 240,00 |
| 352 | 352 000 | 29 333,33 | 190,68 | 180,51 | 285,41 | 380,54 | 254,24 | 240,68 |
| 353 | 353 000 | 29 416,67 | 191,22 | 181,03 | 286,22 | 381,62 | 254,97 | 241,37 |
| 354 | 354 000 | 29 500,00 | 191,77 | 181,54 | 287,03 | 382,70 | 255,69 | 242,05 |
| 355 | 355 000 | 29 583,33 | 192,31 | 182,05 | 287,84 | 383,78 | 256,41 | 242,74 |
| 356 | 356 000 | 29 666,67 | 192,85 | 182,56 | 288,65 | 384,86 | 257,13 | 243,42 |
| 357 | 357 000 | 29 750,00 | 193,39 | 183,08 | 289,46 | 385,95 | 257,85 | 244,10 |
| 358 | 358 000 | 29 833,33 | 193,93 | 183,59 | 290,27 | 387,03 | 258,58 | 244,79 |
| 359 | 359 000 | 29 916,67 | 194,47 | 184,10 | 291,08 | 388,11 | 259,30 | 245,47 |
| 360 | 360 000 | 30 000,00 | 195,02 | 184,62 | 291,89 | 389,19 | 260,02 | 246,15 |
| 361 | 361 000 | 30 083,33 | 195,56 | 185,13 | 292,70 | 390,27 | 260,74 | 246,84 |
| 362 | 362 000 | 30 166,67 | 196,10 | 185,64 | 293,51 | 391,35 | 261,47 | 247,52 |
| 363 | 363 000 | 30 250,00 | 196,64 | 186,15 | 294,32 | 392,43 | 262,19 | 248,21 |
| 364 | 364 000 | 30 333,33 | 197,18 | 186,67 | 295,14 | 393,51 | 262,91 | 248,89 |
| 365 | 365 000 | 30 416,67 | 197,72 | 187,18 | 295,95 | 394,59 | 263,63 | 249,57 |
| 366 | 366 000 | 30 500,00 | 198,27 | 187,69 | 296,76 | 395,68 | 264,36 | 250,26 |
| 367 | 367 000 | 30 583,33 | 198,81 | 188,21 | 297,57 | 396,76 | 265,08 | 250,94 |

| Lønssats hel stilling | Brutto lønn | | Ord. timelønn | | Overtid pr. time | | Helge- og høytidstill | |
|--------------------------|-------------|------------|---------------|----------|------------------|--------|-----------------------|----------|
| | Årslønn | Månedslønn | 35,5 t/u | 37,5 t/u | 50 % | 100 % | 35,5 t/u | 37,5 t/u |
| 368 | 368 000 | 30 666,67 | 199,35 | 188,72 | 298,38 | 397,84 | 265,80 | 251,62 |
| 369 | 369 000 | 30 750,00 | 199,89 | 189,23 | 299,19 | 398,92 | 266,52 | 252,31 |
| 370 | 370 000 | 30 833,33 | 200,43 | 189,74 | 300,00 | 400,00 | 267,24 | 252,99 |
| 371 | 371 000 | 30 916,67 | 200,98 | 190,26 | 300,81 | 401,08 | 267,97 | 253,68 |
| 372 | 372 000 | 31 000,00 | 201,52 | 190,77 | 301,62 | 402,16 | 268,69 | 254,36 |
| 373 | 373 000 | 31 083,33 | 202,06 | 191,28 | 302,43 | 403,24 | 269,41 | 255,04 |
| 374 | 374 000 | 31 166,67 | 202,60 | 191,79 | 303,24 | 404,32 | 270,13 | 255,73 |
| 375 | 375 000 | 31 250,00 | 203,14 | 192,31 | 304,05 | 405,41 | 270,86 | 256,41 |
| 376 | 376 000 | 31 333,33 | 203,68 | 192,82 | 304,86 | 406,49 | 271,58 | 257,09 |
| 377 | 377 000 | 31 416,67 | 204,23 | 193,33 | 305,68 | 407,57 | 272,30 | 257,78 |
| 378 | 378 000 | 31 500,00 | 204,77 | 193,85 | 306,49 | 408,65 | 273,02 | 258,46 |
| 379 | 379 000 | 31 583,33 | 205,31 | 194,36 | 307,30 | 409,73 | 273,75 | 259,15 |
| 380 | 380 000 | 31 666,67 | 205,85 | 194,87 | 308,11 | 410,81 | 274,47 | 259,83 |
| 381 | 381 000 | 31 750,00 | 206,39 | 195,38 | 308,92 | 411,89 | 275,19 | 260,51 |
| 382 | 382 000 | 31 833,33 | 206,93 | 195,90 | 309,73 | 412,97 | 275,91 | 261,20 |
| 383 | 383 000 | 31 916,67 | 207,48 | 196,41 | 310,54 | 414,05 | 276,63 | 261,88 |
| 384 | 384 000 | 32 000,00 | 208,02 | 196,92 | 311,35 | 415,14 | 277,36 | 262,56 |
| 385 | 385 000 | 32 083,33 | 208,56 | 197,44 | 312,16 | 416,22 | 278,08 | 263,25 |
| 386 | 386 000 | 32 166,67 | 209,10 | 197,95 | 312,97 | 417,30 | 278,80 | 263,93 |
| 387 | 387 000 | 32 250,00 | 209,64 | 198,46 | 313,78 | 418,38 | 279,52 | 264,62 |
| 388 | 388 000 | 32 333,33 | 210,18 | 198,97 | 314,59 | 419,46 | 280,25 | 265,30 |
| 389 | 389 000 | 32 416,67 | 210,73 | 199,49 | 315,41 | 420,54 | 280,97 | 265,98 |
| 390 | 390 000 | 32 500,00 | 211,27 | 200,00 | 316,22 | 421,62 | 281,69 | 266,67 |
| 391 | 391 000 | 32 583,33 | 211,81 | 200,51 | 317,03 | 422,70 | 282,41 | 267,35 |
| 392 | 392 000 | 32 666,67 | 212,35 | 201,03 | 317,84 | 423,78 | 283,13 | 268,03 |
| 393 | 393 000 | 32 750,00 | 212,89 | 201,54 | 318,65 | 424,86 | 283,86 | 268,72 |
| 394 | 394 000 | 32 833,33 | 213,43 | 202,05 | 319,46 | 425,95 | 284,58 | 269,40 |
| 395 | 395 000 | 32 916,67 | 213,98 | 202,56 | 320,27 | 427,03 | 285,30 | 270,09 |
| 396 | 396 000 | 33 000,00 | 214,52 | 203,08 | 321,08 | 428,11 | 286,02 | 270,77 |
| 397 | 397 000 | 33 083,33 | 215,06 | 203,59 | 321,89 | 429,19 | 286,75 | 271,45 |
| 398 | 398 000 | 33 166,67 | 215,60 | 204,10 | 322,70 | 430,27 | 287,47 | 272,14 |
| 399 | 399 000 | 33 250,00 | 216,14 | 204,62 | 323,51 | 431,35 | 288,19 | 272,82 |
| 400 | 400 000 | 33 333,33 | 216,68 | 205,13 | 324,32 | 432,43 | 288,91 | 273,50 |
| 401 | 401 000 | 33 416,67 | 217,23 | 205,64 | 325,14 | 433,51 | 289,64 | 274,19 |
| 402 | 402 000 | 33 500,00 | 217,77 | 206,15 | 325,95 | 434,59 | 290,36 | 274,87 |
| 403 | 403 000 | 33 583,33 | 218,31 | 206,67 | 326,76 | 435,68 | 291,08 | 275,56 |
| 404 | 404 000 | 33 666,67 | 218,85 | 207,18 | 327,57 | 436,76 | 291,80 | 276,24 |
| 405 | 405 000 | 33 750,00 | 219,39 | 207,69 | 328,38 | 437,84 | 292,52 | 276,92 |
| 406 | 406 000 | 33 833,33 | 219,93 | 208,21 | 329,19 | 438,92 | 293,25 | 277,61 |
| 407 | 407 000 | 33 916,67 | 220,48 | 208,72 | 330,00 | 440,00 | 293,97 | 278,29 |

| Lønnsatts hel stilling | Brutto lønn | | Ord. timelønn | | Overtid pr. time | | Helge- og høytidstill | |
|---------------------------|-------------|------------|---------------|----------|------------------|--------|-----------------------|----------|
| | Årslønn | Månedslønn | 35,5 t/u | 37,5 t/u | 50 % | 100 % | 35,5 t/u | 37,5 t/u |
| 408 | 408 000 | 34 000,00 | 221,02 | 209,23 | 330,81 | 441,08 | 294,69 | 278,97 |
| 409 | 409 000 | 34 083,33 | 221,56 | 209,74 | 331,62 | 442,16 | 295,41 | 279,66 |
| 410 | 410 000 | 34 166,67 | 222,10 | 210,26 | 332,43 | 443,24 | 296,14 | 280,34 |
| 411 | 411 000 | 34 250,00 | 222,64 | 210,77 | 333,24 | 444,32 | 296,86 | 281,03 |
| 412 | 412 000 | 34 333,33 | 223,19 | 211,28 | 334,05 | 445,41 | 297,58 | 281,71 |
| 413 | 413 000 | 34 416,67 | 223,73 | 211,79 | 334,86 | 446,49 | 298,30 | 282,39 |
| 414 | 414 000 | 34 500,00 | 224,27 | 212,31 | 335,68 | 447,57 | 299,02 | 283,08 |
| 415 | 415 000 | 34 583,33 | 224,81 | 212,82 | 336,49 | 448,65 | 299,75 | 283,76 |
| 416 | 416 000 | 34 666,67 | 225,35 | 213,33 | 337,30 | 449,73 | 300,47 | 284,44 |
| 417 | 417 000 | 34 750,00 | 225,89 | 213,85 | 338,11 | 450,81 | 301,19 | 285,13 |
| 418 | 418 000 | 34 833,33 | 226,44 | 214,36 | 338,92 | 451,89 | 301,91 | 285,81 |
| 419 | 419 000 | 34 916,67 | 226,98 | 214,87 | 339,73 | 452,97 | 302,64 | 286,50 |
| 420 | 420 000 | 35 000,00 | 227,52 | 215,38 | 340,54 | 454,05 | 303,36 | 287,18 |
| 421 | 421 000 | 35 083,33 | 228,06 | 215,90 | 341,35 | 455,14 | 304,08 | 287,86 |
| 422 | 422 000 | 35 166,67 | 228,60 | 216,41 | 342,16 | 456,22 | 304,80 | 288,55 |
| 423 | 423 000 | 35 250,00 | 229,14 | 216,92 | 342,97 | 457,30 | 305,53 | 289,23 |
| 424 | 424 000 | 35 333,33 | 229,69 | 217,44 | 343,78 | 458,38 | 306,25 | 289,91 |
| 425 | 425 000 | 35 416,67 | 230,23 | 217,95 | 344,59 | 459,46 | 306,97 | 290,60 |
| 426 | 426 000 | 35 500,00 | 230,77 | 218,46 | 345,41 | 460,54 | 307,69 | 291,28 |
| 427 | 427 000 | 35 583,33 | 231,31 | 218,97 | 346,22 | 461,62 | 308,41 | 291,97 |
| 428 | 428 000 | 35 666,67 | 231,85 | 219,49 | 347,03 | 462,70 | 309,14 | 292,65 |
| 429 | 429 000 | 35 750,00 | 232,39 | 220,00 | 347,84 | 463,78 | 309,86 | 293,33 |
| 430 | 430 000 | 35 833,33 | 232,94 | 220,51 | 348,65 | 464,86 | 310,58 | 294,02 |
| 431 | 431 000 | 35 916,67 | 233,48 | 221,03 | 349,46 | 465,95 | 311,30 | 294,70 |
| 432 | 432 000 | 36 000,00 | 234,02 | 221,54 | 350,27 | 467,03 | 312,03 | 295,38 |
| 433 | 433 000 | 36 083,33 | 234,56 | 222,05 | 351,08 | 468,11 | 312,75 | 296,07 |
| 434 | 434 000 | 36 166,67 | 235,10 | 222,56 | 351,89 | 469,19 | 313,47 | 296,75 |
| 435 | 435 000 | 36 250,00 | 235,64 | 223,08 | 352,70 | 470,27 | 314,19 | 297,44 |
| 436 | 436 000 | 36 333,33 | 236,19 | 223,59 | 353,51 | 471,35 | 314,92 | 298,12 |
| 437 | 437 000 | 36 416,67 | 236,73 | 224,10 | 354,32 | 472,43 | 315,64 | 298,80 |
| 438 | 438 000 | 36 500,00 | 237,27 | 224,62 | 355,14 | 473,51 | 316,36 | 299,49 |
| 439 | 439 000 | 36 583,33 | 237,81 | 225,13 | 355,95 | 474,59 | 317,08 | 300,17 |
| 440 | 440 000 | 36 666,67 | 238,35 | 225,64 | 356,76 | 475,68 | 317,80 | 300,85 |
| 441 | 441 000 | 36 750,00 | 238,89 | 226,15 | 357,57 | 476,76 | 318,53 | 301,54 |
| 442 | 442 000 | 36 833,33 | 239,44 | 226,67 | 358,38 | 477,84 | 319,25 | 302,22 |
| 443 | 443 000 | 36 916,67 | 239,98 | 227,18 | 359,19 | 478,92 | 319,97 | 302,91 |
| 444 | 444 000 | 37 000,00 | 240,52 | 227,69 | 360,00 | 480,00 | 320,69 | 303,59 |
| 445 | 445 000 | 37 083,33 | 241,06 | 228,21 | 360,81 | 481,08 | 321,42 | 304,27 |
| 446 | 446 000 | 37 166,67 | 241,60 | 228,72 | 361,62 | 482,16 | 322,14 | 304,96 |
| 447 | 447 000 | 37 250,00 | 242,15 | 229,23 | 362,43 | 483,24 | 322,86 | 305,64 |

| Lønssats hel stilling | Brutto lønn | | Ord. timelønn | | Overtid pr. time | | Helge- og høytidstill | |
|--------------------------|-------------|------------|---------------|----------|------------------|--------|-----------------------|----------|
| | Årslønn | Månedslønn | 35,5 t/u | 37,5 t/u | 50 % | 100 % | 35,5 t/u | 37,5 t/u |
| 448 | 448 000 | 37 333,33 | 242,69 | 229,74 | 363,24 | 484,32 | 323,58 | 306,32 |
| 449 | 449 000 | 37 416,67 | 243,23 | 230,26 | 364,05 | 485,41 | 324,30 | 307,01 |
| 450 | 450 000 | 37 500,00 | 243,77 | 230,77 | 364,86 | 486,49 | 325,03 | 307,69 |
| 451 | 451 000 | 37 583,33 | 244,31 | 231,28 | 365,68 | 487,57 | 325,75 | 308,38 |
| 452 | 452 000 | 37 666,67 | 244,85 | 231,79 | 366,49 | 488,65 | 326,47 | 309,06 |
| 453 | 453 000 | 37 750,00 | 245,40 | 232,31 | 367,30 | 489,73 | 327,19 | 309,74 |
| 454 | 454 000 | 37 833,33 | 245,94 | 232,82 | 368,11 | 490,81 | 327,92 | 310,43 |
| 455 | 455 000 | 37 916,67 | 246,48 | 233,33 | 368,92 | 491,89 | 328,64 | 311,11 |
| 456 | 456 000 | 38 000,00 | 247,02 | 233,85 | 369,73 | 492,97 | 329,36 | 311,79 |
| 457 | 457 000 | 38 083,33 | 247,56 | 234,36 | 370,54 | 494,05 | 330,08 | 312,48 |
| 458 | 458 000 | 38 166,67 | 248,10 | 234,87 | 371,35 | 495,14 | 330,81 | 313,16 |
| 459 | 459 000 | 38 250,00 | 248,65 | 235,38 | 372,16 | 496,22 | 331,53 | 313,85 |
| 460 | 460 000 | 38 333,33 | 249,19 | 235,90 | 372,97 | 497,30 | 332,25 | 314,53 |
| 461 | 461 000 | 38 416,67 | 249,73 | 236,41 | 373,78 | 498,38 | 332,97 | 315,21 |
| 462 | 462 000 | 38 500,00 | 250,27 | 236,92 | 374,59 | 499,46 | 333,69 | 315,90 |
| 463 | 463 000 | 38 583,33 | 250,81 | 237,44 | 375,41 | 500,54 | 334,42 | 316,58 |
| 464 | 464 000 | 38 666,67 | 251,35 | 237,95 | 376,22 | 501,62 | 335,14 | 317,26 |
| 465 | 465 000 | 38 750,00 | 251,90 | 238,46 | 377,03 | 502,70 | 335,86 | 317,95 |
| 466 | 466 000 | 38 833,33 | 252,44 | 238,97 | 377,84 | 503,78 | 336,58 | 318,63 |
| 467 | 467 000 | 38 916,67 | 252,98 | 239,49 | 378,65 | 504,86 | 337,31 | 319,32 |
| 468 | 468 000 | 39 000,00 | 253,52 | 240,00 | 379,46 | 505,95 | 338,03 | 320,00 |
| 469 | 469 000 | 39 083,33 | 254,06 | 240,51 | 380,27 | 507,03 | 338,75 | 320,68 |
| 470 | 470 000 | 39 166,67 | 254,60 | 241,03 | 381,08 | 508,11 | 339,47 | 321,37 |
| 471 | 471 000 | 39 250,00 | 255,15 | 241,54 | 381,89 | 509,19 | 340,20 | 322,05 |
| 472 | 472 000 | 39 333,33 | 255,69 | 242,05 | 382,70 | 510,27 | 340,92 | 322,74 |
| 473 | 473 000 | 39 416,67 | 256,23 | 242,56 | 383,51 | 511,35 | 341,64 | 323,42 |
| 474 | 474 000 | 39 500,00 | 256,77 | 243,08 | 384,32 | 512,43 | 342,36 | 324,10 |
| 475 | 475 000 | 39 583,33 | 257,31 | 243,59 | 385,14 | 513,51 | 343,08 | 324,79 |
| 476 | 476 000 | 39 666,67 | 257,85 | 244,10 | 385,95 | 514,59 | 343,81 | 325,47 |
| 477 | 477 000 | 39 750,00 | 258,40 | 244,62 | 386,76 | 515,68 | 344,53 | 326,15 |
| 478 | 478 000 | 39 833,33 | 258,94 | 245,13 | 387,57 | 516,76 | 345,25 | 326,84 |
| 479 | 479 000 | 39 916,67 | 259,48 | 245,64 | 388,38 | 517,84 | 345,97 | 327,52 |
| 480 | 480 000 | 40 000,00 | 260,02 | 246,15 | 389,19 | 518,92 | 346,70 | 328,21 |
| 481 | 481 000 | 40 083,33 | 260,56 | 246,67 | 390,00 | 520,00 | 347,42 | 328,89 |
| 482 | 482 000 | 40 166,67 | 261,11 | 247,18 | 390,81 | 521,08 | 348,14 | 329,57 |
| 483 | 483 000 | 40 250,00 | 261,65 | 247,69 | 391,62 | 522,16 | 348,86 | 330,26 |
| 484 | 484 000 | 40 333,33 | 262,19 | 248,21 | 392,43 | 523,24 | 349,58 | 330,94 |
| 485 | 485 000 | 40 416,67 | 262,73 | 248,72 | 393,24 | 524,32 | 350,31 | 331,62 |
| 486 | 486 000 | 40 500,00 | 263,27 | 249,23 | 394,05 | 525,41 | 351,03 | 332,31 |
| 487 | 487 000 | 40 583,33 | 263,81 | 249,74 | 394,86 | 526,49 | 351,75 | 332,99 |

| Lønnssats hel stilling | Brutto lønn | | Ord. timelønn | | Overtid pr. time | | Helge- og høytidstill | |
|---------------------------|-------------|------------|---------------|----------|------------------|--------|-----------------------|----------|
| | Årslønn | Månedslønn | 35,5 t/u | 37,5 t/u | 50 % | 100 % | 35,5 t/u | 37,5 t/u |
| 488 | 488 000 | 40 666,67 | 264,36 | 250,26 | 395,68 | 527,57 | 352,47 | 333,68 |
| 489 | 489 000 | 40 750,00 | 264,90 | 250,77 | 396,49 | 528,65 | 353,20 | 334,36 |
| 490 | 490 000 | 40 833,33 | 265,44 | 251,28 | 397,30 | 529,73 | 353,92 | 335,04 |
| 491 | 491 000 | 40 916,67 | 265,98 | 251,79 | 398,11 | 530,81 | 354,64 | 335,73 |
| 492 | 492 000 | 41 000,00 | 266,52 | 252,31 | 398,92 | 531,89 | 355,36 | 336,41 |
| 493 | 493 000 | 41 083,33 | 267,06 | 252,82 | 399,73 | 532,97 | 356,09 | 337,09 |
| 494 | 494 000 | 41 166,67 | 267,61 | 253,33 | 400,54 | 534,05 | 356,81 | 337,78 |
| 495 | 495 000 | 41 250,00 | 268,15 | 253,85 | 401,35 | 535,14 | 357,53 | 338,46 |
| 496 | 496 000 | 41 333,33 | 268,69 | 254,36 | 402,16 | 536,22 | 358,25 | 339,15 |
| 497 | 497 000 | 41 416,67 | 269,23 | 254,87 | 402,97 | 537,30 | 358,97 | 339,83 |
| 498 | 498 000 | 41 500,00 | 269,77 | 255,38 | 403,78 | 538,38 | 359,70 | 340,51 |
| 499 | 499 000 | 41 583,33 | 270,31 | 255,90 | 404,59 | 539,46 | 360,42 | 341,20 |
| 500 | 500 000 | 41 666,67 | 270,86 | 256,41 | 405,41 | 540,54 | 361,14 | 341,88 |
| 501 | 501 000 | 41 750,00 | 271,40 | 256,92 | 406,22 | 541,62 | 361,86 | 342,56 |
| 502 | 502 000 | 41 833,33 | 271,94 | 257,44 | 407,03 | 542,70 | 362,59 | 343,25 |
| 503 | 503 000 | 41 916,67 | 272,48 | 257,95 | 407,84 | 543,78 | 363,31 | 343,93 |
| 504 | 504 000 | 42 000,00 | 273,02 | 258,46 | 408,65 | 544,86 | 364,03 | 344,62 |
| 505 | 505 000 | 42 083,33 | 273,56 | 258,97 | 409,46 | 545,95 | 364,75 | 345,30 |
| 506 | 506 000 | 42 166,67 | 274,11 | 259,49 | 410,27 | 547,03 | 365,47 | 345,98 |
| 507 | 507 000 | 42 250,00 | 274,65 | 260,00 | 411,08 | 548,11 | 366,20 | 346,67 |
| 508 | 508 000 | 42 333,33 | 275,19 | 260,51 | 411,89 | 549,19 | 366,92 | 347,35 |
| 509 | 509 000 | 42 416,67 | 275,73 | 261,03 | 412,70 | 550,27 | 367,64 | 348,03 |
| 510 | 510 000 | 42 500,00 | 276,27 | 261,54 | 413,51 | 551,35 | 368,36 | 348,72 |
| 511 | 511 000 | 42 583,33 | 276,81 | 262,05 | 414,32 | 552,43 | 369,09 | 349,40 |
| 512 | 512 000 | 42 666,67 | 277,36 | 262,56 | 415,14 | 553,51 | 369,81 | 350,09 |
| 513 | 513 000 | 42 750,00 | 277,90 | 263,08 | 415,95 | 554,59 | 370,53 | 350,77 |
| 514 | 514 000 | 42 833,33 | 278,44 | 263,59 | 416,76 | 555,68 | 371,25 | 351,45 |
| 515 | 515 000 | 42 916,67 | 278,98 | 264,10 | 417,57 | 556,76 | 371,98 | 352,14 |
| 516 | 516 000 | 43 000,00 | 279,52 | 264,62 | 418,38 | 557,84 | 372,70 | 352,82 |
| 517 | 517 000 | 43 083,33 | 280,07 | 265,13 | 419,19 | 558,92 | 373,42 | 353,50 |
| 518 | 518 000 | 43 166,67 | 280,61 | 265,64 | 420,00 | 560,00 | 374,14 | 354,19 |
| 519 | 519 000 | 43 250,00 | 281,15 | 266,15 | 420,81 | 561,08 | 374,86 | 354,87 |
| 520 | 520 000 | 43 333,33 | 281,69 | 266,67 | 421,62 | 562,16 | 375,59 | 355,56 |
| 521 | 521 000 | 43 416,67 | 282,23 | 267,18 | 422,43 | 563,24 | 376,31 | 356,24 |
| 522 | 522 000 | 43 500,00 | 282,77 | 267,69 | 423,24 | 564,32 | 377,03 | 356,92 |
| 523 | 523 000 | 43 583,33 | 283,32 | 268,21 | 424,05 | 565,41 | 377,75 | 357,61 |
| 524 | 524 000 | 43 666,67 | 283,86 | 268,72 | 424,86 | 566,49 | 378,48 | 358,29 |
| 525 | 525 000 | 43 750,00 | 284,40 | 269,23 | 425,68 | 567,57 | 379,20 | 358,97 |
| 526 | 526 000 | 43 833,33 | 284,94 | 269,74 | 426,49 | 568,65 | 379,92 | 359,66 |
| 527 | 527 000 | 43 916,67 | 285,48 | 270,26 | 427,30 | 569,73 | 380,64 | 360,34 |

| Lønnssats hel stilling | Brutto lønn | | Ord. timelønn | | Overtid pr. time | | Helge- og høytidstill | |
|---------------------------|-------------|------------|---------------|----------|------------------|--------|-----------------------|----------|
| | Årslønn | Månedslønn | 35,5 t/u | 37,5 t/u | 50 % | 100 % | 35,5 t/u | 37,5 t/u |
| 528 | 528 000 | 44 000,00 | 286,02 | 270,77 | 428,11 | 570,81 | 381,37 | 361,03 |
| 529 | 529 000 | 44 083,33 | 286,57 | 271,28 | 428,92 | 571,89 | 382,09 | 361,71 |
| 530 | 530 000 | 44 166,67 | 287,11 | 271,79 | 429,73 | 572,97 | 382,81 | 362,39 |
| 531 | 531 000 | 44 250,00 | 287,65 | 272,31 | 430,54 | 574,05 | 383,53 | 363,08 |
| 532 | 532 000 | 44 333,33 | 288,19 | 272,82 | 431,35 | 575,14 | 384,25 | 363,76 |
| 533 | 533 000 | 44 416,67 | 288,73 | 273,33 | 432,16 | 576,22 | 384,98 | 364,44 |
| 534 | 534 000 | 44 500,00 | 289,27 | 273,85 | 432,97 | 577,30 | 385,70 | 365,13 |
| 535 | 535 000 | 44 583,33 | 289,82 | 274,36 | 433,78 | 578,38 | 386,42 | 365,81 |
| 536 | 536 000 | 44 666,67 | 290,36 | 274,87 | 434,59 | 579,46 | 387,14 | 366,50 |
| 537 | 537 000 | 44 750,00 | 290,90 | 275,38 | 435,41 | 580,54 | 387,87 | 367,18 |
| 538 | 538 000 | 44 833,33 | 291,44 | 275,90 | 436,22 | 581,62 | 388,59 | 367,86 |
| 539 | 539 000 | 44 916,67 | 291,98 | 276,41 | 437,03 | 582,70 | 389,31 | 368,55 |
| 540 | 540 000 | 45 000,00 | 292,52 | 276,92 | 437,84 | 583,78 | 390,03 | 369,23 |
| 541 | 541 000 | 45 083,33 | 293,07 | 277,44 | 438,65 | 584,86 | 390,75 | 369,91 |
| 542 | 542 000 | 45 166,67 | 293,61 | 277,95 | 439,46 | 585,95 | 391,48 | 370,60 |
| 543 | 543 000 | 45 250,00 | 294,15 | 278,46 | 440,27 | 587,03 | 392,20 | 371,28 |
| 544 | 544 000 | 45 333,33 | 294,69 | 278,97 | 441,08 | 588,11 | 392,92 | 371,97 |
| 545 | 545 000 | 45 416,67 | 295,23 | 279,49 | 441,89 | 589,19 | 393,64 | 372,65 |
| 546 | 546 000 | 45 500,00 | 295,77 | 280,00 | 442,70 | 590,27 | 394,37 | 373,33 |
| 547 | 547 000 | 45 583,33 | 296,32 | 280,51 | 443,51 | 591,35 | 395,09 | 374,02 |
| 548 | 548 000 | 45 666,67 | 296,86 | 281,03 | 444,32 | 592,43 | 395,81 | 374,70 |
| 549 | 549 000 | 45 750,00 | 297,40 | 281,54 | 445,14 | 593,51 | 396,53 | 375,38 |
| 550 | 550 000 | 45 833,33 | 297,94 | 282,05 | 445,95 | 594,59 | 397,26 | 376,07 |
| 551 | 551 000 | 45 916,67 | 298,48 | 282,56 | 446,76 | 595,68 | 397,98 | 376,75 |
| 552 | 552 000 | 46 000,00 | 299,02 | 283,08 | 447,57 | 596,76 | 398,70 | 377,44 |
| 553 | 553 000 | 46 083,33 | 299,57 | 283,59 | 448,38 | 597,84 | 399,42 | 378,12 |
| 554 | 554 000 | 46 166,67 | 300,11 | 284,10 | 449,19 | 598,92 | 400,14 | 378,80 |
| 555 | 555 000 | 46 250,00 | 300,65 | 284,62 | 450,00 | 600,00 | 400,87 | 379,49 |
| 556 | 556 000 | 46 333,33 | 301,19 | 285,13 | 450,81 | 601,08 | 401,59 | 380,17 |
| 557 | 557 000 | 46 416,67 | 301,73 | 285,64 | 451,62 | 602,16 | 402,31 | 380,85 |
| 558 | 558 000 | 46 500,00 | 302,28 | 286,15 | 452,43 | 603,24 | 403,03 | 381,54 |
| 559 | 559 000 | 46 583,33 | 302,82 | 286,67 | 453,24 | 604,32 | 403,76 | 382,22 |
| 560 | 560 000 | 46 666,67 | 303,36 | 287,18 | 454,05 | 605,41 | 404,48 | 382,91 |
| 561 | 561 000 | 46 750,00 | 303,90 | 287,69 | 454,86 | 606,49 | 405,20 | 383,59 |
| 562 | 562 000 | 46 833,33 | 304,44 | 288,21 | 455,68 | 607,57 | 405,92 | 384,27 |
| 563 | 563 000 | 46 916,67 | 304,98 | 288,72 | 456,49 | 608,65 | 406,64 | 384,96 |
| 564 | 564 000 | 47 000,00 | 305,53 | 289,23 | 457,30 | 609,73 | 407,37 | 385,64 |
| 565 | 565 000 | 47 083,33 | 306,07 | 289,74 | 458,11 | 610,81 | 408,09 | 386,32 |
| 566 | 566 000 | 47 166,67 | 306,61 | 290,26 | 458,92 | 611,89 | 408,81 | 387,01 |
| 567 | 567 000 | 47 250,00 | 307,15 | 290,77 | 459,73 | 612,97 | 409,53 | 387,69 |

| Lønnsstats hel stilling | Brutto lønn | | Ord. timelønn | | Overtid pr. time | | Helge- og høytidstill | |
|----------------------------|-------------|------------|---------------|----------|------------------|--------|-----------------------|----------|
| | Årslønn | Månedslønn | 35,5 t/u | 37,5 t/u | 50 % | 100 % | 35,5 t/u | 37,5 t/u |
| 568 | 568 000 | 47 333,33 | 307,69 | 291,28 | 460,54 | 614,05 | 410,26 | 388,38 |
| 569 | 569 000 | 47 416,67 | 308,23 | 291,79 | 461,35 | 615,14 | 410,98 | 389,06 |
| 570 | 570 000 | 47 500,00 | 308,78 | 292,31 | 462,16 | 616,22 | 411,70 | 389,74 |
| 571 | 571 000 | 47 583,33 | 309,32 | 292,82 | 462,97 | 617,30 | 412,42 | 390,43 |
| 572 | 572 000 | 47 666,67 | 309,86 | 293,33 | 463,78 | 618,38 | 413,15 | 391,11 |
| 573 | 573 000 | 47 750,00 | 310,40 | 293,85 | 464,59 | 619,46 | 413,87 | 391,79 |
| 574 | 574 000 | 47 833,33 | 310,94 | 294,36 | 465,41 | 620,54 | 414,59 | 392,48 |
| 575 | 575 000 | 47 916,67 | 311,48 | 294,87 | 466,22 | 621,62 | 415,31 | 393,16 |
| 576 | 576 000 | 48 000,00 | 312,03 | 295,38 | 467,03 | 622,70 | 416,03 | 393,85 |
| 577 | 577 000 | 48 083,33 | 312,57 | 295,90 | 467,84 | 623,78 | 416,76 | 394,53 |
| 578 | 578 000 | 48 166,67 | 313,11 | 296,41 | 468,65 | 624,86 | 417,48 | 395,21 |
| 579 | 579 000 | 48 250,00 | 313,65 | 296,92 | 469,46 | 625,95 | 418,20 | 395,90 |
| 580 | 580 000 | 48 333,33 | 314,19 | 297,44 | 470,27 | 627,03 | 418,92 | 396,58 |
| 581 | 581 000 | 48 416,67 | 314,73 | 297,95 | 471,08 | 628,11 | 419,65 | 397,26 |
| 582 | 582 000 | 48 500,00 | 315,28 | 298,46 | 471,89 | 629,19 | 420,37 | 397,95 |
| 583 | 583 000 | 48 583,33 | 315,82 | 298,97 | 472,70 | 630,27 | 421,09 | 398,63 |
| 584 | 584 000 | 48 666,67 | 316,36 | 299,49 | 473,51 | 631,35 | 421,81 | 399,32 |
| 585 | 585 000 | 48 750,00 | 316,90 | 300,00 | 474,32 | 632,43 | 422,54 | 400,00 |
| 586 | 586 000 | 48 833,33 | 317,44 | 300,51 | 475,14 | 633,51 | 423,26 | 400,68 |
| 587 | 587 000 | 48 916,67 | 317,98 | 301,03 | 475,95 | 634,59 | 423,98 | 401,37 |
| 588 | 588 000 | 49 000,00 | 318,53 | 301,54 | 476,76 | 635,68 | 424,70 | 402,05 |
| 589 | 589 000 | 49 083,33 | 319,07 | 302,05 | 477,57 | 636,76 | 425,42 | 402,74 |
| 590 | 590 000 | 49 166,67 | 319,61 | 302,56 | 478,38 | 637,84 | 426,15 | 403,42 |
| 591 | 591 000 | 49 250,00 | 320,15 | 303,08 | 479,19 | 638,92 | 426,87 | 404,10 |
| 592 | 592 000 | 49 333,33 | 320,69 | 303,59 | 480,00 | 640,00 | 427,59 | 404,79 |
| 593 | 593 000 | 49 416,67 | 321,24 | 304,10 | 480,81 | 641,08 | 428,31 | 405,47 |
| 594 | 594 000 | 49 500,00 | 321,78 | 304,62 | 481,62 | 642,16 | 429,04 | 406,15 |
| 595 | 595 000 | 49 583,33 | 322,32 | 305,13 | 482,43 | 643,24 | 429,76 | 406,84 |
| 596 | 596 000 | 49 666,67 | 322,86 | 305,64 | 483,24 | 644,32 | 430,48 | 407,52 |
| 597 | 597 000 | 49 750,00 | 323,40 | 306,15 | 484,05 | 645,41 | 431,20 | 408,21 |
| 598 | 598 000 | 49 833,33 | 323,94 | 306,67 | 484,86 | 646,49 | 431,92 | 408,89 |
| 599 | 599 000 | 49 916,67 | 324,49 | 307,18 | 485,68 | 647,57 | 432,65 | 409,57 |
| 600 | 600 000 | 50 000,00 | 325,03 | 307,69 | 486,49 | 648,65 | 433,37 | 410,26 |
| 601 | 601 000 | 50 083,33 | 325,57 | 308,21 | 487,30 | 649,73 | 434,09 | 410,94 |
| 602 | 602 000 | 50 166,67 | 326,11 | 308,72 | 488,11 | 650,81 | 434,81 | 411,62 |
| 603 | 603 000 | 50 250,00 | 326,65 | 309,23 | 488,92 | 651,89 | 435,54 | 412,31 |
| 604 | 604 000 | 50 333,33 | 327,19 | 309,74 | 489,73 | 652,97 | 436,26 | 412,99 |
| 605 | 605 000 | 50 416,67 | 327,74 | 310,26 | 490,54 | 654,05 | 436,98 | 413,68 |
| 606 | 606 000 | 50 500,00 | 328,28 | 310,77 | 491,35 | 655,14 | 437,70 | 414,36 |
| 607 | 607 000 | 50 583,33 | 328,82 | 311,28 | 492,16 | 656,22 | 438,43 | 415,04 |

| Lønssats hel stilling | Brutto lønn | | Ord. timelønn | | Overtid pr. time | | Helge- og høytidstill | |
|--------------------------|-------------|------------|---------------|----------|------------------|--------|-----------------------|----------|
| | Årslønn | Månedslønn | 35,5 t/u | 37,5 t/u | 50 % | 100 % | 35,5 t/u | 37,5 t/u |
| 608 | 608 000 | 50 666,67 | 329,36 | 311,79 | 492,97 | 657,30 | 439,15 | 415,73 |
| 609 | 609 000 | 50 750,00 | 329,90 | 312,31 | 493,78 | 658,38 | 439,87 | 416,41 |
| 610 | 610 000 | 50 833,33 | 330,44 | 312,82 | 494,59 | 659,46 | 440,59 | 417,09 |
| 611 | 611 000 | 50 916,67 | 330,99 | 313,33 | 495,41 | 660,54 | 441,31 | 417,78 |
| 612 | 612 000 | 51 000,00 | 331,53 | 313,85 | 496,22 | 661,62 | 442,04 | 418,46 |
| 613 | 613 000 | 51 083,33 | 332,07 | 314,36 | 497,03 | 662,70 | 442,76 | 419,15 |
| 614 | 614 000 | 51 166,67 | 332,61 | 314,87 | 497,84 | 663,78 | 443,48 | 419,83 |
| 615 | 615 000 | 51 250,00 | 333,15 | 315,38 | 498,65 | 664,86 | 444,20 | 420,51 |
| 616 | 616 000 | 51 333,33 | 333,69 | 315,90 | 499,46 | 665,95 | 444,93 | 421,20 |
| 617 | 617 000 | 51 416,67 | 334,24 | 316,41 | 500,27 | 667,03 | 445,65 | 421,88 |
| 618 | 618 000 | 51 500,00 | 334,78 | 316,92 | 501,08 | 668,11 | 446,37 | 422,56 |
| 619 | 619 000 | 51 583,33 | 335,32 | 317,44 | 501,89 | 669,19 | 447,09 | 423,25 |
| 620 | 620 000 | 51 666,67 | 335,86 | 317,95 | 502,70 | 670,27 | 447,82 | 423,93 |
| 621 | 621 000 | 51 750,00 | 336,40 | 318,46 | 503,51 | 671,35 | 448,54 | 424,62 |
| 622 | 622 000 | 51 833,33 | 336,94 | 318,97 | 504,32 | 672,43 | 449,26 | 425,30 |
| 623 | 623 000 | 51 916,67 | 337,49 | 319,49 | 505,14 | 673,51 | 449,98 | 425,98 |
| 624 | 624 000 | 52 000,00 | 338,03 | 320,00 | 505,95 | 674,59 | 450,70 | 426,67 |
| 625 | 625 000 | 52 083,33 | 338,57 | 320,51 | 506,76 | 675,68 | 451,43 | 427,35 |
| 626 | 626 000 | 52 166,67 | 339,11 | 321,03 | 507,57 | 676,76 | 452,15 | 428,03 |
| 627 | 627 000 | 52 250,00 | 339,65 | 321,54 | 508,38 | 677,84 | 452,87 | 428,72 |
| 628 | 628 000 | 52 333,33 | 340,20 | 322,05 | 509,19 | 678,92 | 453,59 | 429,40 |
| 629 | 629 000 | 52 416,67 | 340,74 | 322,56 | 510,00 | 680,00 | 454,32 | 430,09 |
| 630 | 630 000 | 52 500,00 | 341,28 | 323,08 | 510,81 | 681,08 | 455,04 | 430,77 |
| 631 | 631 000 | 52 583,33 | 341,82 | 323,59 | 511,62 | 682,16 | 455,76 | 431,45 |
| 632 | 632 000 | 52 666,67 | 342,36 | 324,10 | 512,43 | 683,24 | 456,48 | 432,14 |
| 633 | 633 000 | 52 750,00 | 342,90 | 324,62 | 513,24 | 684,32 | 457,20 | 432,82 |
| 634 | 634 000 | 52 833,33 | 343,45 | 325,13 | 514,05 | 685,41 | 457,93 | 433,50 |
| 635 | 635 000 | 52 916,67 | 343,99 | 325,64 | 514,86 | 686,49 | 458,65 | 434,19 |
| 636 | 636 000 | 53 000,00 | 344,53 | 326,15 | 515,68 | 687,57 | 459,37 | 434,87 |
| 637 | 637 000 | 53 083,33 | 345,07 | 326,67 | 516,49 | 688,65 | 460,09 | 435,56 |
| 638 | 638 000 | 53 166,67 | 345,61 | 327,18 | 517,30 | 689,73 | 460,82 | 436,24 |
| 639 | 639 000 | 53 250,00 | 346,15 | 327,69 | 518,11 | 690,81 | 461,54 | 436,92 |
| 640 | 640 000 | 53 333,33 | 346,70 | 328,21 | 518,92 | 691,89 | 462,26 | 437,61 |
| 641 | 641 000 | 53 416,67 | 347,24 | 328,72 | 519,73 | 692,97 | 462,98 | 438,29 |
| 642 | 642 000 | 53 500,00 | 347,78 | 329,23 | 520,54 | 694,05 | 463,71 | 438,97 |
| 643 | 643 000 | 53 583,33 | 348,32 | 329,74 | 521,35 | 695,14 | 464,43 | 439,66 |
| 644 | 644 000 | 53 666,67 | 348,86 | 330,26 | 522,16 | 696,22 | 465,15 | 440,34 |
| 645 | 645 000 | 53 750,00 | 349,40 | 330,77 | 522,97 | 697,30 | 465,87 | 441,03 |
| 646 | 646 000 | 53 833,33 | 349,95 | 331,28 | 523,78 | 698,38 | 466,59 | 441,71 |
| 647 | 647 000 | 53 916,67 | 350,49 | 331,79 | 524,59 | 699,46 | 467,32 | 442,39 |

| Lønnsatts hel stilling | Brutto lønn | | Ord. timelønn | | Overtid pr. time | | Helge- og høytidstill | |
|---------------------------|-------------|------------|---------------|----------|------------------|--------|-----------------------|----------|
| | Årslønn | Månedslønn | 35,5 t/u | 37,5 t/u | 50 % | 100 % | 35,5 t/u | 37,5 t/u |
| 648 | 648 000 | 54 000,00 | 351,03 | 332,31 | 525,41 | 700,54 | 468,04 | 443,08 |
| 649 | 649 000 | 54 083,33 | 351,57 | 332,82 | 526,22 | 701,62 | 468,76 | 443,76 |
| 650 | 650 000 | 54 166,67 | 352,11 | 333,33 | 527,03 | 702,70 | 469,48 | 444,44 |
| 651 | 651 000 | 54 250,00 | 352,65 | 333,85 | 527,84 | 703,78 | 470,21 | 445,13 |
| 652 | 652 000 | 54 333,33 | 353,20 | 334,36 | 528,65 | 704,86 | 470,93 | 445,81 |
| 653 | 653 000 | 54 416,67 | 353,74 | 334,87 | 529,46 | 705,95 | 471,65 | 446,50 |
| 654 | 654 000 | 54 500,00 | 354,28 | 335,38 | 530,27 | 707,03 | 472,37 | 447,18 |
| 655 | 655 000 | 54 583,33 | 354,82 | 335,90 | 531,08 | 708,11 | 473,09 | 447,86 |
| 656 | 656 000 | 54 666,67 | 355,36 | 336,41 | 531,89 | 709,19 | 473,82 | 448,55 |
| 657 | 657 000 | 54 750,00 | 355,90 | 336,92 | 532,70 | 710,27 | 474,54 | 449,23 |
| 658 | 658 000 | 54 833,33 | 356,45 | 337,44 | 533,51 | 711,35 | 475,26 | 449,91 |
| 659 | 659 000 | 54 916,67 | 356,99 | 337,95 | 534,32 | 712,43 | 475,98 | 450,60 |
| 660 | 660 000 | 55 000,00 | 357,53 | 338,46 | 535,14 | 713,51 | 476,71 | 451,28 |
| 661 | 661 000 | 55 083,33 | 358,07 | 338,97 | 535,95 | 714,59 | 477,43 | 451,97 |
| 662 | 662 000 | 55 166,67 | 358,61 | 339,49 | 536,76 | 715,68 | 478,15 | 452,65 |
| 663 | 663 000 | 55 250,00 | 359,15 | 340,00 | 537,57 | 716,76 | 478,87 | 453,33 |
| 664 | 664 000 | 55 333,33 | 359,70 | 340,51 | 538,38 | 717,84 | 479,60 | 454,02 |
| 665 | 665 000 | 55 416,67 | 360,24 | 341,03 | 539,19 | 718,92 | 480,32 | 454,70 |
| 666 | 666 000 | 55 500,00 | 360,78 | 341,54 | 540,00 | 720,00 | 481,04 | 455,38 |
| 667 | 667 000 | 55 583,33 | 361,32 | 342,05 | 540,81 | 721,08 | 481,76 | 456,07 |
| 668 | 668 000 | 55 666,67 | 361,86 | 342,56 | 541,62 | 722,16 | 482,48 | 456,75 |
| 669 | 669 000 | 55 750,00 | 362,41 | 343,08 | 542,43 | 723,24 | 483,21 | 457,44 |
| 670 | 670 000 | 55 833,33 | 362,95 | 343,59 | 543,24 | 724,32 | 483,93 | 458,12 |
| 671 | 671 000 | 55 916,67 | 363,49 | 344,10 | 544,05 | 725,41 | 484,65 | 458,80 |
| 672 | 672 000 | 56 000,00 | 364,03 | 344,62 | 544,86 | 726,49 | 485,37 | 459,49 |
| 673 | 673 000 | 56 083,33 | 364,57 | 345,13 | 545,68 | 727,57 | 486,10 | 460,17 |
| 674 | 674 000 | 56 166,67 | 365,11 | 345,64 | 546,49 | 728,65 | 486,82 | 460,85 |
| 675 | 675 000 | 56 250,00 | 365,66 | 346,15 | 547,30 | 729,73 | 487,54 | 461,54 |
| 676 | 676 000 | 56 333,33 | 366,20 | 346,67 | 548,11 | 730,81 | 488,26 | 462,22 |
| 677 | 677 000 | 56 416,67 | 366,74 | 347,18 | 548,92 | 731,89 | 488,99 | 462,91 |
| 678 | 678 000 | 56 500,00 | 367,28 | 347,69 | 549,73 | 732,97 | 489,71 | 463,59 |
| 679 | 679 000 | 56 583,33 | 367,82 | 348,21 | 550,54 | 734,05 | 490,43 | 464,27 |
| 680 | 680 000 | 56 666,67 | 368,36 | 348,72 | 551,35 | 735,14 | 491,15 | 464,96 |
| 681 | 681 000 | 56 750,00 | 368,91 | 349,23 | 552,16 | 736,22 | 491,87 | 465,64 |
| 682 | 682 000 | 56 833,33 | 369,45 | 349,74 | 552,97 | 737,30 | 492,60 | 466,32 |
| 683 | 683 000 | 56 916,67 | 369,99 | 350,26 | 553,78 | 738,38 | 493,32 | 467,01 |
| 684 | 684 000 | 57 000,00 | 370,53 | 350,77 | 554,59 | 739,46 | 494,04 | 467,69 |
| 685 | 685 000 | 57 083,33 | 371,07 | 351,28 | 555,41 | 740,54 | 494,76 | 468,38 |
| 686 | 686 000 | 57 166,67 | 371,61 | 351,79 | 556,22 | 741,62 | 495,49 | 469,06 |
| 687 | 687 000 | 57 250,00 | 372,16 | 352,31 | 557,03 | 742,70 | 496,21 | 469,74 |

| Lønssats hel stilling | Brutto lønn | | Ord. timelønn | | Overtid pr. time | | Helge- og høytidstill | |
|--------------------------|-------------|------------|---------------|----------|------------------|--------|-----------------------|----------|
| | Årslønn | Månedslønn | 35,5 t/u | 37,5 t/u | 50 % | 100 % | 35,5 t/u | 37,5 t/u |
| 688 | 688 000 | 57 333,33 | 372,70 | 352,82 | 557,84 | 743,78 | 496,93 | 470,43 |
| 689 | 689 000 | 57 416,67 | 373,24 | 353,33 | 558,65 | 744,86 | 497,65 | 471,11 |
| 690 | 690 000 | 57 500,00 | 373,78 | 353,85 | 559,46 | 745,95 | 498,37 | 471,79 |
| 691 | 691 000 | 57 583,33 | 374,32 | 354,36 | 560,27 | 747,03 | 499,10 | 472,48 |
| 692 | 692 000 | 57 666,67 | 374,86 | 354,87 | 561,08 | 748,11 | 499,82 | 473,16 |
| 693 | 693 000 | 57 750,00 | 375,41 | 355,38 | 561,89 | 749,19 | 500,54 | 473,85 |
| 694 | 694 000 | 57 833,33 | 375,95 | 355,90 | 562,70 | 750,27 | 501,26 | 474,53 |
| 695 | 695 000 | 57 916,67 | 376,49 | 356,41 | 563,51 | 751,35 | 501,99 | 475,21 |
| 696 | 696 000 | 58 000,00 | 377,03 | 356,92 | 564,32 | 752,43 | 502,71 | 475,90 |
| 697 | 697 000 | 58 083,33 | 377,57 | 357,44 | 565,14 | 753,51 | 503,43 | 476,58 |
| 698 | 698 000 | 58 166,67 | 378,11 | 357,95 | 565,95 | 754,59 | 504,15 | 477,26 |
| 699 | 699 000 | 58 250,00 | 378,66 | 358,46 | 566,76 | 755,68 | 504,88 | 477,95 |
| 700 | 700 000 | 58 333,33 | 379,20 | 358,97 | 567,57 | 756,76 | 505,60 | 478,63 |

© **KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter**

Postboks 1034 Sentrum, 0104 OSLO

Tlf. 23 08 14 00 - E-post: ka@ka.no

www.ka.no

ISBN: 978-82-7991-259-0