

HOVEDTARIFFOPPGJØRET

PR. 1. MAI 2012

KA

KRAV/TILBUD NR. 3

20. JUNI 2012 KLOKKEN 09:00



Det vises til KAs krav/tilbud nr. 1 og 2. KA legger videre til grunn:

1. LØNN

a) Generelt tillegg

Det gis et generelt tillegg på 2,7 % av den enkeltes grunnlønn pr 30.04.2012, dog minst kr 12 000. Tillegget gis til ansatte i stillinger som omfattes av kapittel 4 med virkning fra 01.06.2012.

b) Minstelønn

Det gjøres følgende endringer i minstelønnssatser for stillinger i kapittel 4 med virkning fra 01.07.2012. Generelt tillegg etter pkt 1 a) er inkludert i endret minstelønn.

	0 år	4 år	8 år	10 år	16 år
Lønnsgruppe 1	262 100	267 200	282 200	328 300	330 800
Lønnsgruppe 2	302 700	307 000	310 200	358 800	361 300
Lønnsgruppe 3	350 900	357 900	369 900	402 000	404 500
Lønnsgruppe 4	369 500	376 000	382 200	430 000	435 000
Lønnsgruppe 5	400 000	410 000	447 000	472 700	485 800

Pr. 01.07.2012 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr 338 300 i hel stilling. Bestemmelsen gjelder forholdsmessig for deltidsansatte, jf. HTA kapittel 1, § 12.32.

Merknad: Beløpet skal deretter reguleres med den prosentvise endringen pr. 1. mai av folketrygdens grunnbeløp (G) basert på foregående års G-regulering.

c) Lokale forhandlinger

Det avsettes midler til lokale forhandlinger etter HTA kapittel 4, pkt 4.1 med en pott på 1,0 % med virkning fra 01.09.2012. Potten beregnes på grunnlag av utbetalt grunnlønn samt faste tillegg i 2011. Forhandlingene skal gjennomføres innen 15.11.2012, frist for anke er 01.12.2012.

Dersom de lokale partene er enige om det, vil ikke de sentrale partene ha innvendinger mot at potten fordeles forholdsmessig til de ansatte som et generelt kronetillegg. En slik løsning forutsetter at det foreligger protokoll om dette mellom arbeidsgiver og alle forhandlingsberettigede organisasjoner.

d) Unge arbeidstakere, minstelønn pr. 01.07.2012

Alder	Pr. år	Pr. måned	Ord. timelønn	
			35,5 t/uke	37,5 t/uke
→14 år	131 050	10 920,83	70,99	67,21
15 år	183 470	15 289,17	99,39	94,09
16 år	209 680	17 473,33	113,59	107,53
17 år	235 890	19 657,50	127,78	120,97

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

Med virkning fra 01.07.2012 heves minimumsavlønning av hovedtillitsvalgte/fellestillitsvalgte til NOK 373 000.

f) Videreføring av lokale lønnstillegg etter kapittel 4 pkt. 4.1 fra tariffperioden 2010-2012

Tillegg som ble avtalt ved lokale lønnsforhandlinger etter kapittel 4 pkt. 4.1 pr. 01.08.2010 skal i sin helhet komme i tillegg til ny sentral minstelønn pr. 01.07.2012 for berørte arbeidstakere. Unntak fra ordningen er i de tilfeller arbeidstakeren i forrige tariffperioden fikk ny stillingskode/stillingsgruppe og dette medførte innplassering på et høyere minstelønnsnivå.

g) Iverksetting av oppgjøret

- Generelt tillegg gjøres gjeldende fra 01.06.2012.
- Endringer i minstelønn og laveste grunnlønn ved 20 år lønnsansiennitet gjøres gjeldende med virkning fra 01.07.2012.
- Generelt tillegg og ny minstelønn gis arbeidstakere i stilling som omfattes av HTA kapittel 4.
- Lønnsendringene iverksettes slik:
 - Det generelle tillegget på 2,7 % dog minst kr 12 000 gis først.
 - Justér eventuelt ny lønn opp til sentral minstelønn.
 - For videreføring av lokale lønnstillegg gjelder: Dersom arbeidstaker fikk lokalt lønnstillegg iht. kap. 4.1 pr. 01.08.2010 skal vedkommende pr. 01.07.2012 minst ha en grunnlønn lik summen av sentral minstelønn pluss lokalt tillegg pr. 01.08.2010.
- Justér eventuelt opp til ny laveste grunnlønn ved 20 års ansiennitet.
- Forhandlinger etter kapittel 4 pkt. 4.1 gjennomføres innen de oppgitte fristene, og resultatet av forhandlingene kommer på toppen av ny grunnlønn og gjøres gjeldende fra 01.09.2012.

2. TIL PROTOKOLLEN

a) Innleie

Partene er enige om at det er viktig at innleide arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå har ordnede lønns- og arbeidsvilkår.

Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleievirksomheten i samsvar med tariffavtalene samt forpliktet bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret i innleiekontrakten.

Dersom utleiebedriften er bundet av en tariffavtale, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften.

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av tariffavtale, kan tillitsvalgte i innleievirksomheten ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp forholdet.

b) Stillingskoder m.m.

Det nedsettes et partsammensatt utvalg som skal gjennomgå innledende merknader, alle stillingskodene i kapittel 3 pkt 3.4.1, kapittel 4 pkt 4.6 og kapittel 5 pkt 5.1 og innplasseringen av disse, og merknader til de enkelte stillingskoder. Utvalget skal komme med forslag til eventuelle nye stillingskoder ut fra nye behov og eventuelt fjerning av uaktuelle koder.

Utvalget skal også videreføre arbeidet knyttet til lønnssystemet og ivaretagelse av ønskede lønnsrelasjoner, jf. rapport fra partssammensatt utvalg datert 24.04.2012.

Utvalget skal bestå av:

- 1 fra Fagforbundet
- 1 fra Delta
- 1 fra Utdanningsforbundet
- 1 fra Kateketforeningen
- 1 fra en av foreningene tilsluttet Akademikerne
- 3 fra KA

Utvalget skal avgi rapport innen 01.02.2014.

c) Studiepermisjonsordninger

Partene erkjenner at det i KA-området i praksis er begrensede muligheter for ansatte å få gjennomført kortvarige studiepermisjoner innenfor gjeldende ordninger, jf. HTA kapittel 1 § 14 pkt 14.3 Utdanningspermisjon, Kapittel 3 pkt 3.3 Kompetanse – læring og utvikling, Vedlegg 6 Avtale om OU-arbeid og Vedlegg 7 Om kompetanseutvikling.

Det nedsettes et partssammensatt utvalg som i tariffperioden skal se på aktuelle bestemmelser og mulig finansiering for en studiepermisjonsordning.

Utvalget skal bestå av:

- 1 fra Fagforbundet
- 1 fra Delta
- 1 fra Diakonforbundet
- 1 fra Kateketforeningen
- 2 fra KA

Utvalget skal avgi rapport innen 01.03.2014.

d) Rekruttering

Partene erkjenner at det er betydelige utfordringer knyttet til rekruttering til fagstillingene diakon, kateket og kantor. Det nedsettes et partssammensatt utvalg som skal foreslå tiltak for å øke rekrutteringen til diakoni-, undervisnings- og kirkemusikerstillinger og tiltak for å beholde høyt kvalifisert arbeidskraft fremover i tid. Utvalget skal særlig fokusere på disse utdanningsgruppene i lønnsgruppe 4 og 5. Utvalget skal også foreslå tiltak som kan bidra til at norske utdanningsinstitusjoner ikke reduserer eller legger ned utdanningstilbudet til disse stillingene.

Utvalget skal bestå av:

- 1 fra Musikernes fellesorganisasjon
- 1 fra Diakonforbundet
- 1 fra Kateketforeningen
- 2 fra KA

Utvalget skal avgi rapport innen 01.04.2014.

e) Heltid – deltid

Partene er enige om at andelen deltidsansatte i KAs tariffområde er høyt. Partene vil i perioden drøfte deltidsprobatikken i TBS-utvalget og holde rede på utviklingen.

f) Partssammensatt arbeid om kompensasjoner

Partene er enige om å arbeide med aktuelle spørsmålet mht. kompensasjoner i forbindelse med neste særavtaleforhandlinger.

g) Arbeid lørdag og søndag

Partene erkjenner sektorens utfordringer mht arbeid i helger, og er enige om å ha fokus på dette ved senere tariffoppgjør, særlig knyttet til vurdering av lørdags- og søndagstillegget.

3. ENDRINGER I KAPITTEL 1 FELLESBESTEMMELSER

Endringer er markert som følger: tillegg er satt i *kursiv*, tekst som er tatt ut er ~~overstrøket~~, kommentarer er understrøket.

5.2 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på minst kr 35 40,- per arbeidet time. Økt tillegg iverksettes pr. 01.09.2012.

§ 8.2.3.1 Egenmelding/legeerklæring

Fravær på grunn av sykdom inntil 3 kalenderdager bekreftes snarest med skriftlig med egenmelding. Sykefravær i arbeidsgiverperioden ut over 3 kalenderdager bekreftes snarest med skriftlig egenmelding eller sykemelding fra lege, jf. i henhold til reglene i folketrygdloven §§ 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.

§ 10 Ytelser etter dødsfall/gruppelivsforsikringer

§ 10.1 Etterlatte

For arbeidstaker, herunder arbeidstakere som går på ~~attføring~~ *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.

§ 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 dødsfallstidspunktet 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. ~~Forsørgelse baseres på om skattefradrag ved siste skattelikning er gitt.~~

§ 14 Permisjon

14.2 Velferdspermisjoner

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn i inntil 12 ~~(14)*~~ arbeidsdager ~~eller inntil 24 (28)* arbeidsdager med halv lønn innen kalenderåret pr. kalenderår.~~ Det kan avtales fleksibelt uttak av permisjonsdagene.

~~* gjelder 5 (6) dagers uke~~

4. ENDRINGER I KAPITTEL 2 PENSJONSFORHOLD

2.1.6 Regulering av alderspensjon

Tredje ledd får følgende tillegg:

Dersom medlemmet dør før omregningstidspunktet ved 65 eller 67 år, skal pensjonsgrunnlaget ved beregning av enke- eller enkemannspensjon og barnepensjon etter kapittel 9 og 10 omregnes ved at det oppreguleres med lønnsveksten fra fratredelsestidspunktet og frem til virkningstidspunktet for pensjonen.

5. ENDRINGER I VEDLEGG 2: VEDTEKTER FOR TJENESTEPENSJONSORDNING – TPO

§ 2-2 Fast ansettelse over minstekravet

Fast ansatte arbeidstakere som er ansatt i minst 50 % stilling eller med en ukentlig arbeidstid på minst 14 timer, innmeldes i pensjonsordningen med det samme. Flere arbeidsforhold hos samme arbeidsgiver ses under ett. Ved beregning av stillingsprosent medregnes i tillegg til det fast avtalte også annen arbeidstid som nevnt i § 2-3, etterskuddsvis for hvert kvartal. Samlet stillingsprosent kan likevel ikke overstige 100 %.

Fra andre kvartal 2013 erstattes § 2-2 med følgende:

§ 2-2 Fast ansettelse over minstekravet

Fra andre kvartal 2013 skal alle arbeidsforhold ses under ett. Alle arbeidsforhold innrapporteres til pensjonsordningen. Dersom stillingen er under minstegrensen hos en eller flere av arbeidsgiverne, oppfylles kravene til medlemskap dersom flere stillinger utgjør mer enn 14 timer pr uke. Ved beregning av stillingsprosent medregnes i tillegg til det fast avtalte også annen arbeidstid som nevnt i § 2-3, etterskuddsvis for hvert kvartal. Samlet stillingsprosent kan likevel ikke overstige 100 %.

§ 8-5 Selvforskyldt utførhet

Andre setning endres til:

Medlemmet har heller ikke rett til uførepensjon dersom det uten rimelig grunn nekter å ta imot tilbud om behandling og/eller arbeidsrettede tiltak.

§ 9-2 Beregning av ektefellepensjon

Følgende merknad legges til:

Forskrift av 06.07.10 nr 1075 gjelder tilsvarende.

§ 11-3 Utbetaling av oppsatt pensjon

Første setning i andre ledd endres til:

Rett til uførepensjon inntreffer når det tidligere medlem får rett til uførepensjon fra folketrygden.

§ 11-3 Utbetaling av oppsatt pensjon

Fjerde ledd endres til:

Pensjonen løper fra måneden etter at retten har oppstått, jf. første ledd.

6. ENDRINGER I VEDLEGG 3: VEDTEKTER FOR AVTALEFESTET PENSJON – AFP

§ 5 Pensjonens sammensetning

5.1 annet ledd endres til:

Pensjonen kan ikke overstige 70 % av tidligere pensjonsgivende inntekt i folketrygden på årsbasis ved fratredelsen, jf. forskrift av 30.11.2011 nr. 1093 om kombinasjon av avtalefestet pensjon for medlemmer av Statens pensjonskasse og arbeidsinntekt (pensjonsgivende inntekt) § 3.

§ 7 AFP og arbeidsinntekt

Første ledd siste setning endres til:

Forskrift av 30.11.2010 nr. 1493 om kombinasjon av avtalefestet pensjon for medlemmer av Statens pensjonskasse og arbeidsinntekt (pensjonsgivende inntekt) gjelder tilsvarende.

7. ENDRINGER I KAPITTEL 3 GENERELLE LØNNS- OG STILLINGSBESTEMMELSER

3.10 Bruttolønn

Lønnssystemet er et bruttolønnssystem.

3.1 Endret plassering i lønnskapittel

Innplassering i kapittel 3 pkt 3.4, kapittel 4 eller kapittel 5 skjer ved tilsetting. 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

Lønnssystemet 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. Lønnspolitiske retningslinjer* Den lokale lønnspolitikken og kriterier for lokale lønnstillegg utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner.

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*

~~Det må være en sammenheng mellom virksomhetens mål og den lokale lønnspolitikken. Det forutsettes at lønn benyttes som et personalpolitisk virkemiddel.~~

Lokal lønnspolitikk utformes slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement.

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.

3.2.1 Lokale drøftinger

De lokale parter avholder årlig, etter initiativ fra arbeidsgiver, et lønnspolitisk drøftingsmøte som 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 utarbeidelse av relevante kriterier for lønnsfastsettelse og målsettinger for lønnsforhandlingene~~ 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.

8. ENDRINGER I KAPITTEL 4 SENTRALT LØNNS- OG STILLINGSREGULATIV

4.1 Lokale forhandlinger

Endring i punkt «Uenighet om lønnsregulering/anke», annet avsnitt:

~~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, med mindre de sentrale parter blir enige om en annen tvisteløsningsordning.~~

4.4 Regulering 2. avtaleår

Før utløpet av første avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom KA og arbeidstakerorganisasjonene om eventuelle lønnsendringer for 2. avtaleår.

Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i NHO-området, øvrig offentlig ansatte og i andre sammenliknbare tariffområder.

Hvis partene ikke blir enige, kan arbeidstakerorganisasjonene si opp Hovedtariffavtalen innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingene er avsluttet og med 14 – fjorten – dagers varsel, med utløp tidligst 1. mai 2013.

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

4.5 Innledende merknader

Nye underpunkter 6 og 7:

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.*

9. ENDRINGER I KAPITTEL 5 LOKALT LØNNS- OG STILLINGSREGULATIV

5.2 Årlig lønnsforhandling

Rettet henvisning i siste avsnitt:

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

10. ENDRINGER I KAPITTEL 7 VARIGHET

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til 30.04.2014.

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.

11. ENDRINGER I VEDLEGG 4: RETNINGSLINJER FOR LOKALE FORHANDLINGER

Endring i første avsnitt:

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.*

12. ENDRINGER I VEDLEGG 6: AVTALE OM OU-ARBEID

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
