

HOVEDTARIFFOPPGJØR FOR ORGANISASJONSMEDLEMMER

PR. 1. MAI 2022

KA

KRAV/TILBUD NR. 3

1.NOVEMBER 2022 KLOKKEN 16:30

The logo consists of the letters 'KA' in a stylized, bold, red font. The 'K' and 'A' are connected at the top, and the 'A' has a unique shape with a pointed top and a wide base.

Endringene er merket som følger:

Tekst som strykes er ~~gjennomstrøket~~, ny tekst er **uthevet** og kommentarer er understreket.

1. ØKONOMI

1. HTA kapittel 4 – sentrale tillegg

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

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

Garantilønn og ansiennitetstillegg justeres i henhold til dette.

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

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 2023**

Garantilønn pr 1.1.2023

0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
503 100	503 100	503 100	508 900	515 000	557 600	583 100

5168 Diakon**5178 Kateket****5207 Rådgiver****5193 Spesialpedagog****XXXX Pedagog****2. HTA kapittel 4.6 – Stillinger uten fastsatt minstelønn**

Til ansatte i stillingskodene 5160, 5242, 5246, 5104, 5219, 5201, 5224, 5245, 5260, 5199 og 5265 gis et lønnstillegg på **2,6 %** av den enkeltes grunnlønn pr. 30.4.2022. Virkningsdato er **1.5.2022**.

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

Med virkning fra **1.5.2022** heves minimumsavlønning av hovedtillitsvalgte/områdetillitsvalgt/fellestillitsvalgte til **476 000**.

3. Lokale lønnsforhandlinger

Det avsettes pott til lokale lønnsforhandlinger på **1%** med virkningstidspunkt **1.7.2022** for ansatte i kapittel 4.6.

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

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

Forhandlingene må være slutført innen 31.12.2022. Frist for å melde inn uenighet til sentral organisatorisk behandling er 19.12.2022

4. HTA Kapittel 4, pkt. 4.8 Unge arbeidstakere

HTA Kapittel 4, pkt. 4.8 Unge arbeidstakere

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

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

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

2. ØVRIGE ENDRINGER

Kapittel 1 Fellesbestemmelser

2.3.1 Heltids/deltidsstillinger

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

2.3.2 Midlertidig tilsetning

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

12.1.1 Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetning etter følgende regler:

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

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

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

Verneplikt godskrives i lønnsansienniteten.

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

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

12.5 Avlønning av alderspensjonister

Alderspensjonister som mottar offentlig tjenestepensjon fra virksomheten kan engasjeres på pensjonistvilkår herunder AFP-pensjonister som mottar AFP etter pensjonsordningens ordinære regler i tjenestepensjonsordningen. Ordningen gjelder ikke AFP-pensjonister som har folketrygdberegnet AFP.

~~Timelønn er kr 201,00 pr. faktisk arbeidet time. Utover dette utbetales lørdags- og søndagstillegg, helge- og høytidstillegg og kvelds- og nattillegg slik det fremgår av § 5.~~

Timelønn per faktisk arbeidet time skal tilsvare timelønn fastsatt for tilsatte på pensjonistvilkår i staten. Utover dette utbetales lørdags- og søndagstillegg, helge- og høytidstillegg og kvelds- og nattillegg slik det fremgår av kapittel 1 §5.

Kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

3.2.3 Livsfase- og seniorpolitikk

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

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

~~Slike~~ Andre virkemidler kan være:

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

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

Kapittel 4 Sentralt lønns- og stillingsregulativ

4.4 Regulering 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom KA og arbeidstaker- organisasjonene om eventuelle lønnsendringer for 2. avtaleår.

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

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

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

4.5 Innledende merknader

Nytt punkt 6

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

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

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

Kapittel 7 Varighet

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til **30.04.2024**.

Hvis hovedtariffavtalen til den tid ikke er sagt opp av noen av partene med 3 – tre – måneders skriftlig varsel, er den fremdeles gjeldende 1 – ett – år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

Vedlegg 2 Avtalefestet pensjon

Alle betingelser, rettigheter og plikter knyttet til AFP fastsettes gjennom ordningens vedtekter, som fastsettes av Styret for Fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP) og som godkjennes av Arbeidsdepartementet i medhold av AFP-tilskottsloven av 2010.

Detaljerte regler for AFP er fastsatt i disse vedtektene. Aktuelle bedrifter må til enhver tid holde seg oppdatert med hensyn på de plikter som påhviler bedriften. Vedtektene inneholder også enkelte særskilte regler som kan medføre at den enkelte arbeidstaker ikke er berettiget til AFP. De til enhver tid gjeldende vedtekter finnes på www.nyafp.no - www.afp.no

For virksomheter hvor de ansatte helt eller delvis er omfattet av en pensjonsordning som har offentlig AFP-ordning, skal det søkes unntak etter gjeldende regler hos Fellesordningen for AFP og sluttvederlag.

Vedlegg 3 ~~Sluttvederlagsordningen~~ Sliterordningen

Sliterordningens regelverk tas inn i vedlegg 3.

Merknad:

Sluttvederlagsordningen er i tariffoppgjøret mellom LO og NHO i 2018 besluttet avvirket og stenges fra og med 01.01.2019.

Vedlegg 4 Retningslinjer for lokale forhandlinger – god forhandlingskikk

Lønnspolitiske drøftinger

3. avsnitt:

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

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

Lokale lønnsforhandlinger

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

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

Til protokollen

1. OU-ordningen

Det vises til avtalt PSU-arbeid om OU-ordningene i hovedoppgjøret for Den norske kirke.

Felles henstilling fra partene:

Partene er enige om å henstille til det partssammensatte utvalget som skal se på OU-ordningene for Den norske kirke om også å vurdere hvordan OU-1-ordningen kan bli relevant for nåværende og fremtidige medlemmer på Organisasjonsavtalen i KA.

2. Utsettelse av frist for lokale forhandlinger i kapittel 3 og kapittel 5.

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

3. Videreutvikling av HTA for organisasjonsmedlemmer

Partene er enige om å opprette en uformell dialoggruppe som møtes 2 ganger pr år for å diskutere videreutvikling av tariffområdet for organisasjonsmedlemmer. Aktuelle punkter for gruppen å diskutere er:

- Virksomheter og sammensetning av ansatte
- Organisering av arbeidet i den enkelte virksomhet, herunder struktur, arbeidstid mm.
- Nedslagsfelt for avtalen
- Avtaler på sammenlignbare sektorer

KA innkaller til første møte i første halvdel av 2023.

4. Tilleggslønn

Det vises til protokolltekst pkt. 6 i hovedtariffoppgjøret i HTA Den norske kirke: Fastsetting av tilleggslønn – sentral nemnd.

Partene er enige om å gjenoppta forhandlinger om tilleggslønnssatsene i § 5 i Hovedtariffavtalen for organisasjonsmedlemmer i mellomoppgjøret 2023. Nemndas kjennelse med nye satser danner utgangspunkt for forhandlingene. Virkningstidspunktet for nye satser i HTA for organisasjonsmedlemmer skal være tilsvarende det som avtales for HTA Den norske kirke.

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