**DOK 1**

**28. oktober 2020 kl. 10.00**

**TARIFFREVISJONEN**

**KA**

**Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheters tariffområde og**

**Delta/Parat**

**x.x.2020**

**Innledning**

Bakteppet for årets forhandlinger er helt spesielt. Over natten ble hverdagen snudd på hodet, og smitteverntiltak har gjennomsyret både arbeidsdagen og privatlivet. De økonomiske utsiktene har også endret seg dramatisk som følge av pandemien. Forberedelser som ble gjort tidlig på våren har blitt overflødige.

Pandemien og den generelle usikkerheten samfunnet står i, gjør det ekstra viktig å sikre reallønnsvekst for våre medlemmer i årets forhandlinger. Det gjøres best ved å gi sentrale generelle tillegg og regulering av garantilønnssatsene.

Det er dessverre alt for mange deltidsstillinger i sektoren. Dette har konsekvenser for den enkelte arbeidstaker i deltidsstilling, men det svekker også omdømmet til sektoren, som kan fremstå som lite attraktiv for nye arbeidstakere. Delta/Parat krever derfor endring i og presiseringer i punkt 2.3.1 som i sterkere grad forplikter arbeidsgiver til å lyse ut hele faste stillinger. Videre at unntak skal drøftes med de tillitsvalgte, og at arbeidsgiver skal tilrettelegge for at deltidsansatte kan kvalifisere til utvidet stilling.

Vi står overfor en stor teknologiske utvikling, og vi kan legge til grunn framtidens oppgaver vil kreve ny kompetanse. For å sikre at virksomhetene jobber systematisk med dette krever vi årlige drøftinger med de tillitsvalgte om rekrutteringssituasjonen, samt framtidig kompetansebehov/kompetanseutviklingsbehov for ulike stillingsgrupper.

Medbestemmelsesapparatet i sektoren har behov for styrking. Det har blant annet kommet til syne gjennom diverse partsarbeid. Delta/Parat krever derfor en vridning av OU-midlene, med sikte på å styrke dette for arbeidsgivere og tillitsvalgte.

**1 ØKONOMI PR 1.5.2020**

1. HTA kapittel 4 – sentralt tillegg

Til ansatte med stilling i HTA kap 4 gis sentrale lønnstillegg pr x.x.2020 slik:

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **0 år** | ***2 år*** | **4 år** | ***6 år*** | **8 år** | **10 år** | **16 år** |
| **Lønnsgruppe** |  |  |  |  |  |  |  |
| 1 | x | x | x | x | x | x | \* |
| 2 | x | x | x | x | x | x | x |
| 2B | x | x | x | x | x | x | x |
| 3 | x | x | x | x | x | x | x |
| 4 | x | x | x | x | x | x | x |
| 4B | x | x | x | x | x | x | x |
| 5 | x | x | x | x | x | x | x |

 \* Ingen på årslønn lavere enn x.

4B legges inn med minst kr 10 000 over gruppe 4.

**2** **HTA kapittel 4 – Stillinger uten fastsatt minstelønn**

Til ansatte i stillingskodene 5160, 5242, 5241, 5246, 5104, 5219, 5201, 5102, 5224, 5226, 5245, 5199 gis et lønnstillegg på kr x av den enkeltes grunnlønn pr. 30.4.2020. Virkningsdato er x.x.2020.

**3 HTA kapittel 3 pkt. 3.5 – avlønning hovedtillitsvalgt / områdetillitsvalgt / fellestillitsvalgt:**

Med virkning fra x.x.2020 heves minimumsavlønning av hovedtillitsvalgte/områdetillitsvalgte/fellestillitsvalgte til x.

**2 HTA kapittel 1 Fellesbestemmelser**

1. **Endring i punkt §2.3.1 Heltids-/deltidstillinger**

Det skal som hovedregel tilsettes i fast heltidsstilling~~, med mindre omfanget av arbeidet eller en vurdering av arbeidssituasjonen tilsier noe annet~~. Unntak drøftes med de tillitsvalgte. Det utarbeides kriterier for hva som skal drøftes dersom det er nødvendig med unntak.

Ved ledighet foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenslåing av deltidsstillinger.

Arbeidsgiver skal informere og drøfte prinsippene for bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte. Ved ledig stilling skal deltidsansatte ved intern utlysning tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen. Dersom vedkommende ikke er kvalifisert for stillingen, skal arbeidsgiver konkretisere hva som kreves for at arbeidstaker kvalifiserer for stillingen, og tilrettelegge for kvalifiserende tiltak.

Ansatte som de siste 12 månedene jevnlig har arbeidet utover opprinnelig avtalt arbeidstid, har rett til stillingsutvidelse tilsvarende merarbeidet i denne perioden, med mindre arbeidsgiver kan dokumentere at behovet for merarbeidet ikke lenger foreligger. Tolvmånedersperioden skal beregnes med utgangspunkt i det tidspunkt arbeidstaker fremmet sitt krav.

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

1. **§12 12.1 endres til:**Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år***.*** *All tidligere privat og offentlig tjeneste medregnes i ansiennitet ved tilsetting.* Ansiennitetsdatoen fastsettes til den 1. i tilsettingsmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet. Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.
Som privat tjeneste regnes også arbeid i hjemmet med inntil 6 år

**3 Kapittel 3: Generelle lønns og stillingsbestemmelser**

 1 **Kapittel 3.2 Lokal lønnspolitikk**

**Nytt tredje ledd:**

Det gjennomføres årlige drøftingsmøter om rekrutteringssituasjonen og om framtidig kompetansebehov/kompetanseutviklingsbehov for ulike stillingsgrupper.

**2 Endring i: 3.6 Tilleggslønn** Gjelder kun for kirkelig fellesråd 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. 5.3 Helge- og høytidstillegg

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

-   Kapittel 1, § 5, pkt. 5.5 Delt dagsverk

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.~~

1. **Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – tabell pr. x.x.2020**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **0 år** | ***2 år*** | **4 år** | ***6 år*** | **8 år** | **10 år** | **16 år** |
| **Lønns-gruppe** |  | *Garanti-**lønn* | *Ans.**tillegg* | *Ans.**tillegg* | *Ans.**tillegg* | *Ans.**tillegg* | *Ans.**tillegg* | *Ans.**tillegg* |
| 1 | Utregnet laveste årslønn | X | X | X | X | X | X | X |
|  | Utregnet tillegg for ans. |  | X | X | X | X | X | X |
| 2 | Utregnet laveste årslønn | X | X | X | X | X | X | X |
|  | Utregnet tillegg for ans. |  | X | X | X | X | X | X |
| 2 B | Utregnet laveste årslønn | X | X | X | X | X | X | X |
|  | Utregnet tillegg for ans. |  | X | X | X | X | X | X |
| 3 | Utregnet laveste årslønn | X | X | X | X | X | X | X |
|  | Utregnet tillegg for ans. |  | X | X | X | X | X | X |
| 4 | Utregnet laveste årslønn | X | X | X | X | X | X | X |
|  | Utregnet tillegg for ans. |  | X | X | X | X | X | X |
| 4B | Utregnet laveste årslønn | X | X | X | X | X | X | X |
|  | Utregnet tillegg for ans | X | X | X | X | X | X | X |
| 5 | Utregnet laveste årslønn | X | X | X | X | X | X | X |
|  | Utregnet tillegg for ans. |  | X | X | X | X | X | X |

**4 Kapittel 7 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.

**5 Vedlegg 6.: Avtale om OU-arbeid for fellesråd og menighetsråd**

Delta viser til Evaluering av OU-ordningene: Rapport fra et partssammensatt utvalg på KA-sektoren og et behov for å styrke lokalt medbestemmelsesapparat og opplæring.

Endring under **Trekk:**

*xx% benyttes til tillitsvalgtopplæring i regi av arbeidstakerorganisasjonene.*

Endring under **Mandat:**

Nytt første kulepunkt: *Partssammensatt opplæring om lov og nye tarifforhold.*

**6 Vedr. Pensjon**

Delta legger til grunn særavtale om pensjonsordning for Den norske kirke videreføres, men krever at det nedsettes et redaksjonelt utvalg som skal revidere særavtalen i lys av endringer gjort i SGS 2020 i KS og implementere de relevant for sektoren.

Protokolltilførsler fra sist hovedoppgjør gjennomgås i forhandlingene.

**7 Til protokollen**

1. **Heltidskultur**
Delta krever at det skal fokuseres på å tilrettelegge for økt andel heltidsansatte i sektoren. Hovedtariffavtalen legger til grunn at det som hovedregel skal tilsettes i heltidsstilling, og partene må intensivere arbeidet for en heltidskultur. Det må utarbeides retningslinjer som brukes lokalt, og partene sentralt må kunne vurdere ytterligere tiltak i perioden. Muligheten enkeltansatte har til å få en heltidsstilling, hvis ønskelig, må forenkles. Det nedsettes et partssammensatt utvalg i tariffperioden 2020 -2022. Utvalget skal se nærmere på hva som hemmer og fremmer utlysning av heltidsstillinger. Partene skal utforme verktøy som lokale parter kan benytte i sitt arbeid.
2. **Kompetanse**
Betydningen av kompetanse og kompetanseutvikling øker. Det derfor viktig at det utvikles målrettede tiltak for ansatte for å bidra til å sikre den kompetansen virksomhetene vil trenge i fremtiden. For å bidra til dette er det sentralt at den enkelte virksomhet legger til rette for strategisk kompetanseutvikling i virksomheten. Partene vil vise til at avtaleverket i KA legger til rette for og forutsetter slik tilrettelegging. Partene er enige om at dette arbeidet må prioriteres, og at det er særlig viktig at dette arbeidet inngår som en del av det lokale samarbeidet mellom partene.

Partene vil særlig vise til:

* Hovedtariffavtalen kapittel 3 §3-3
* Hovedtariffavtalen kapittel 1 §14.3
* Hovedtariffavtalen Vedlegg 7 - Om kompetanseutvikling
1. **Klima, miljø og bærekraft**Partene er enige om at det i tariffperioden igangsettes et partssamarbeid for å vurdere tiltak i et grønt skifte. Partene er enige om at klima og FNs bærekraftsmål skal være en del av det framtidige tariffarbeidet mellom partene. Partene vil særlig inkludere dette i de kommende forhandlingene av særavtalene i tariffområde KA pr. 31.12.2020.

**Med forbehold om skrivefeil, og nye og/eller endrede krav.**