

**Tilleggsavtale til Hovedtariffavtalen  
for rettssubjektet Den norske kirke**

**TILBUD NR. 7**

29. november 2016

Kl.1730



*Arbeidsgiver-  
organisasjon for kirkelige  
virksomheter*

**KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter**

**Innledning:**

Partene er enige om at tilleggsavtalen bygger på en forutsetning om «flat overføring» ettersom forhandlingene ikke anses som et ekstra lønnsoppgjør.

**Virkeområde:**

Tilleggsavtale for hovedtariffavtalen for KA-sektoren.

Fra 01.01.2017 gjøres hovedtariffavtalen for KAs tariffområde 01.05.2016 – 30.04.2018, samt denne tilleggsavtale gjeldende for rettssubjektet Den norske kirke og de tilsatte i samme rettssubjekt. Avtalene gjelder både for ansatte som blir overført fra staten til rettssubjektet Den norske kirke og personer som blir ansatt etter 01.01.2017 og ved mobilitet/stillingsskifte innenfor rettssubjektet.

## Kapittel 0 HOVEDAVTALEN DEL A

### Kapittel 1 FELLESBESTEMMELSER

**Supplement til § 1:**

Definisjon av lønn: Lønn omfatter avtalt lønn i stillingen og faste månedlige tillegg dersom annet ikke er avtalt i denne avtale, i HTA 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.

**Tillegg til § 3.4.1**

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

**Til §§ 5 og 6**

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.

**Ny § 8.6:**

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.

**Ny § 8.7:** 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. Villkårene for slik tjenestefri følger reglene i arbeidsmiljøloven § 12-9 og folketrygdloven kapittel 9.

Ny § 8.8: Arbeidstaker som har omsorg for langvarig syke barn eller funksjonshemmede barn har innenfor tidsrammene etter nr. 3 i paragrafen her 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.

Ny § 8.9: Arbeidstaker som pleier nærstående i hjemmet i livets slutfase, har krav på tjenestefri med lønn inntil 60 dager for hver pasient.

Ny § 8.10

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.

Tillegg til § 9.2.1 og § 9.2.2

Det gjøres ikke fradrag for tjenester som varer 7 dager eller mindre.

Ny § 9.3

Ferie opptjenes under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt som om arbeidstakeren var i ordinært arbeid, dersom arbeidstakeren utbetales lønn etter nr. 1-3 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 feriepenger for denne tiden. Trekk etter § 9.2.1 og § 9.2.2 faller da bort. For en arbeidstaker som ikke har lønn etter nr. 1-2, gjelder ferieloven § 10 nr. 5.

Erstatning for §§ 10 og 11:

Ved ytelser ved dødsfall – gruppelivsordning og ved yrkesskade gjelder følgende definisjoner:

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 tilleggsavtalens § 8-6 - og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløpet etter vanlige regler.
- 5. Dersom det ikke finnes etterlatte som nevnt i nr. 2 ovenfor, utbetales 3 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.

#### 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 yrkesskadeforsikringsloven § 5 til grunn.

Med virkning fra 1. november 1998 er deltidsansatte omfattet av bestemmelsene 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 gruppelev kan ikke overstige 18 G. Begrensningen gjelder ikke hvis ytelsen ved gruppelev alene gir høyere utbetaling. I slike tilfeller utbetales ytelsene etter bestemmelsen om gruppelev.

Deltidsansatte med flere stillingsforhold i staten 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 yrkesskadeforsikringsloven med forskrifter, utbetales erstatning etter lovens regler.

Dersom erstatningen etter bestemmelsen om yrkesskade er høyere enn etter yrkesskadeforsikringsloven 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

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 godskrivingsregel 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 godskrivingsreglene 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 tilsetning:

All militærtjeneste, sivlforsvarstjeneste, 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.

§ 13.3 Ferie /ferievikariat  
Følgende utgår: Pkt. 13.3

Erstatning for § 15 Utlønningsform

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 lønningdagen på lørdag, søndag, helgedag eller offisiell fridag, skal lønnen utbetales siste virkedag før slike dager.
4. En arbeidstaker kan før feriens begynnelse få utbetalt forskudd på den lønn vedkommende ville få på lønningdag som faller i ferien.
5. I særskilte tilfeller kan arbeidstakeren få inntil 2 måneders lønn utbetalt på forskudd. Det skal inngås skriftlig avtale med arbeidstakeren om tilbakebetalingen.
6. Når en sykmeldt arbeidstaker fratrer med alders- eller uførepensjon, skal lønnen løpe til utgangen av vedkommende kalendermåned.
7. Ved dødsfall utbetales lønn til og med den måneden arbeidstakeren dør.

## Kapittel 2 PENSJONSFORHOLD

### ERSTATNING TIL KAPITTEL 2:

For ansatte i rettssubjektet Den norske kirke fastsettes pensjonsordningen i avtaleperioden etter lov om Statens pensjonskasse, samt de til enhver tid gjeldende forskrifter til loven.

For arbeidstakere som fratrer med rett til straks begynnende pensjon, skal pensjonen minst svare til en pensjon basert på et pensjonsgrunnlag beregnet etter lov om Statens pensjonskasse kapittel 3, måneden før siste regulering av grunnbeløpet i folketrygden og tillagt denne regulering.

Vedlegg 2: Vedtekter for tjenstepensjonsordningen (TPO) gjelder ikke for rettssubjektet Den norske kirke.

Erstatter punkt 2.2: Avtalefestet pensjon (AFP) og HTA vedlegg 3 Vedtekter for avtalefestet pensjon. Ansatte i rettssubjektet Den norske kirke ansatt 1. januar 2017 eller senere, har krav på AFP, jf. vedlegg 1 i denne tilleggsavtalen.

## Kapittel 3 GENERELLE LØNNS- OG STILLINGSBESTEMMELSER

### Tillegg til 3.2.2

Arbeidsgiver skal inntil 12 måneder etter ansettelse, og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse, vurdere arbeidstakerens lønns plassering på ny innenfor stillingens lønnsalternativer. Tillitsvalgte orienteres årlig om bruken av bestemmelsen.

### 3.2 Lokal lønnspolitikk

Tillegg til 3.2, 1. ledd:

Det skal tilstrebes enighet om lokal lønnspolitikk.

### 3.2.2 Lønssamtale

Tillegg til 3.2.2:

Ved gjeninntreden etter foreldrepermisjon skal arbeidstakeren tilbys en samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling.

### 3.2.3 Livsfase og seniorpolitikk

Tillegg til 3.2.3, 4. ledd:

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.

Arbeidstakere som før virkningsdato har gjeninntrekk etter foreldrepermisjon uten lønn, jf. arbeidsmiljøloven § 12-5, eller omsorgspermisjon uten lønn, jf. tilleggsavtalen § 8.6 skal også vurderes lønnsmessig.

### 3.3.1 Kompetanseutvikling

Erstatning pkt. 3.3.1 (2.) ledd:

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.

### 3.3.3 Samarbeidsorganer

Erstatning pkt. 3.3.3 annet ledd:

I rettssubjektet Den norske kirke skal saker knyttet til etter- og videreutdanning enten behandles i arbeidsmiljøutvalget eller i andre samarbeidsorganer partene blir enig om i en tilpasningsavtale til Hovedavtalen, jf. Hovedavtalen § 7.4.

### 3.4 Ledere

Øverste ledere tilsatt i rettssubjektet Den norske kirke beholder den stillingskode de har i staten på overføringstidspunktet.

Følgende nye stillingskoder føyes til i HTA Kap 3.4:

1170 Biskop

1061 Assisterende direktør

1062 Direktør

1060 Avdelingsdirektør

### 3.6. Tillegsslønn

Erstatter pkt 3.6:

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

## Kapittel 4 SENTRALT LØNNS- OG STILLINGSREGULATIV

Tillegg til 4.1 Lokale forhandlinger:

I rettssubjektet Den norske kirke kan forhandlingene etter pkt. 4.1, 4.2 og 4.3 delegeres fra sentralt virksomhetsnivå til nivå/enhet som etter tilpasningsavtalen til Hovedavtalen er driftsenhet under virksomhetsnivå. Delegasjon kan skje for alle eller bare enkelte forhandlinger, eller for et bestemt tidsrom, likevel ikke utover tariffperioden. Delegasjon skal søkes avklart mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte på virksomhetsnivå. Dersom partene ikke blir enige om delegasjon, benyttes tvisteløsningsbestemmelsene i HA § 4-3.

Uenighet på delegert nivå behandles av partene på virksomhetsnivå. Saken må fremmes innen fjorten dager etter at forhandlingene på delegert nivå er avsluttet.

Partene på virksomhetsnivå må behandle saken innen fjorten dager.

Dersom man ikke blir enige kan hver av partene bringe tvisten inn for de sentrale parter innen tre uker. For øvrig vises til hovedtariffavtalen § punkt 4-1.

Virkemidler

Med hjemmel i pkt. 4.1, 4.2 og 4.3 kan følgende virkemidler brukes:

- a) Arbeidstaker i stilling plassert i lønnsgruppe, kan få endret plassering innenfor lønnsgruppens alternativer.
- b) Arbeidstaker kan få fast eller tidsavgrenset kronetillegg.
- c) Arbeidstaker kan overføres til annen stillingskode.

- d) Stillingskoder uten fastsatt minstelønn kan lokalt knyttes til en bestemt lønnsgruppe enten i HTA eller i tilleggsavtalen.
- e) Opprette og endre lokal særavtale.
- f) Tilstå tilleggsansiennitet.

Virkemidlene i bokstav a) - f) kan også benyttes for grupper av arbeidstakere.

#### Tillegg til pkt 4.2

Der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn kjønn, skal arbeidsgiver i samråd med de tillitsvalgte rette opp lønnsforskjellene i henhold til likestillingsloven § 21. Det skal settes opp protokoll fra møtet.

#### Tillegg til pkt 4.3 første ledd

Til en arbeidstaker eller grupper av arbeidstakere som har gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats kan partene etter forhandlinger inngå avtale om tidsavgrenset eller varig lønnsendring.

### 4.4 Regulering 2. avtaleår

Erstatning for kap. 4 pkt. 4.4, 1. til 3. ledd:

Før utløpet av 1. **hovedtariff**avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom KA og arbeidstakerorganisasjonene for ansatte i rettssubjektet Den norske kirke om eventuelle lønnsendringer for 2. **hovedtariff**avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for annet avtaleår samt lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i NHO-området, offentlig ansatte og i andre sammenlignbare tariffområder.

Det er enighet om å legge tidspunktet for disse forhandlingene etter at forhandlingene i staten er ferdigstilt.

### 4.5 Innledende merknader

Erstatter 4.5 nr. 2:

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetning, jf. kapittel 1, § 12. Lønnsansiennitet fastsettes bare dersom det er nødvendig for å fastsette lønns plassering i stillingen.

De ansatte i rettssubjektet Den norske kirke beholder stillingskode tilsvarende den de har i staten på overføringstidspunktet.

Tillegg til 4.6:

#### Stillinger i lønnsgruppe:

Innplassering av ansatte som er medlem i LO/UNIO/YS, samt uorganiserte:

Ansatte som på overføringstidspunktet har lønn etter statens HTA for LO/YS/UNIO og er plassert i lønnsramme i staten plasseres inn i tabellene slik:

Den ansatte plasseres inn i tabellen for sin stillingskode i henhold til sin ansiennitet i staten og i det lønnsalternativ vedkommende har i staten og beholder evt. kronetillegg som en personlig ordning slik at man får en «flat» overføring av lønnen på overføringstidspunktet

Innplassering av ansatte som er medlem av Akademikerne:

Ansatte som på overføringstidspunktet har lønn etter statens HTA for Akademikerne og er plassert i lønnsramme i staten plasseres inn i tabellene slik:

Den ansatte plasseres inn i tabellen for sin stillingskode i henhold til sin ansiennitet i staten, men på et alternativ lavere enn den plasseringen de har i statlig tabell for Akademikere. Vedkommende gis differansen mellom Akademikersatsen fra staten og garantilønnen etter tabellen nedenfor som et personlig tillegg. Evt. kronetillegg beholdes. Den ansatte beholder sin lønn og ansiennitet, slik at man får en «flat» overføring av lønnen på overføringstidspunktet.

Nyansatte etter 1.1. 2017 plasseres inn i tabellene i henhold til sin ansiennitet.

#### Lønnsgruppe 0922 Kapellan:

Tj. ans.	0	1	2	4	6	8	9	10	16
Alt.1	435.500	442.400	449.800	457.600	465.000	473.100	480.900	489.300	507.100
Alt. 2	442.400	449.800	457.600	465.000	473.100	480.900	489.300	498.000	516.000
Alt. 3	449.800	457.600	465.000	473.100	480.900	489.300	498.000	507.100	525.800
Alt. 4	457.600	465.000	473.100	480.900	489.300	498.000	507.100	516.000	535.900
Alt. 5	465.000	473.100	480.900	489.300	498.000	507.100	516.000	525.800	546.400
Alt. 6	473.100	480.900	489.300	498.000	507.100	516.000	525.800	535.900	556.700
Alt. 7	480.900	489.300	498.000	507.100	516.000	525.800	535.900	546.400	567.100
Alt. 8	489.300	498.000	507.100	516.000	525.800	535.900	546.400	556.700	577.400
Alt. 9	507.100-								

#### Lønnsgruppe 1537 Prostiprest:

Tj. ans	0	1	2	4	6	8	9	10	16
Alt.1	435.500	442.400	449.800	457.600	465.000	473.100	480.900	489.300	507.100
Alt. 2	442.400	449.800	457.600	465.000	473.100	480.900	489.300	498.000	516.000
Alt. 3	449.800	457.600	465.000	473.100	480.900	489.300	498.000	507.100	525.800
Alt. 4	457.600	465.000	473.100	480.900	489.300	498.000	507.100	516.000	535.900
Alt. 5	465.000	473.100	480.900	489.300	498.000	507.100	516.000	525.800	546.400
Alt. 6	473.100	480.900	489.300	498.000	507.100	516.000	525.800	535.900	556.700
Alt. 7	480.900	489.300	498.000	507.100	516.000	525.800	535.900	546.400	567.100

Alt. 8	489.300	498.000	507.100	516.000	525.800	535.900	546.400	556.700	577.400
Alt. 9	507.100-								

## Lønnsgruppe 0937 Kateket:

Tj. Ans	0	1	3	5	7	8	9	10	16	20	24	28
Alt.1	379.700	385.400	390.800	396.800	402.700	408.700	415.200	421.800	428.700	435.500	442.400	457.600
Alt. 2	385.400	390.800	396.800	402.700	408.700	415.200	421.800	428.700	435.500	442.400	449.800	465.000
Alt. 3	390.800	396.800	402.700	408.700	415.200	421.800	428.700	435.500	442.400	449.800	457.600	473.100
Alt. 4	396.800	402.700	408.700	415.200	421.800	428.700	435.500	442.400	449.800	457.600	465.000	480.900
Alt. 5	402.700	408.700	415.200	421.800	428.700	435.500	442.400	449.800	457.600	465.000	473.100	489.300
Alt. 6	408.700	415.200	421.800	428.700	435.500	442.400	449.800	457.600	465.000	473.100	480.900	498.000
Alt. 7	415.200	421.800	428.700	435.500	442.400	449.800	457.600	465.000	473.100	480.900	489.300	507.100
Alt. 8	421.800	428.700	435.500	442.400	449.800	457.600	465.000	473.100	480.900	489.300	498.000	516.000
Alt. 9-	457.600-											

## Lønnsgruppe 1555 Sokneprest:

Tj. Ans.	0	2	4	6	8	9	10	13	14	15	16	20	24	28
Alt.1	465.000	473.100	480.900	489.300	498.000	507.100	516.000	525.800	535.900	546.400	556.700	567.100	577.400	588.100
Alt. 2	473.100	480.900	489.300	498.000	507.100	516.000	525.800	535.900	546.400	556.700	567.100	577.400	588.100	598.200
Alt. 3	480.900	489.300	498.000	507.100	516.000	525.800	535.900	546.400	556.700	567.100	577.400	588.100	598.200	609.700
Alt. 4	489.300	498.000	507.100	516.000	525.800	535.900	546.400	556.700	567.100	577.400	588.100	598.200	609.700	621.800
Alt. 5	498.000	507.100	516.000	525.800	535.900	546.400	556.700	567.100	577.400	588.100	598.200	609.700	621.800	636.600
Alt. 6	507.100	516.000	525.800	535.900	546.400	556.700	567.100	577.400	588.100	598.200	609.700	621.800	636.600	648.100
Alt. 7	516.000	525.800	535.900	546.400	556.700	576.100	577.400	588.100	598.200	609.700	621.800	636.600	648.100	659.500
Alt. 8	525.800	535.900	546.400	556.700	567.100	577.400	588.100	598.200	609.700	621.800	636.600	648.100	659.500	671.600
Alt. 9-	588.100-													

## Lønnsgruppe 1065 Konsulent:

Tj.	0	1	2	3	4	6	8	10	16	24
Ans										
Alt.1	335.800	339.800	343.600	347.700	351.700	355.900	360.500	365.200	369.800	385.400
Alt. 2	339.800	343.600	347.700	351.700	355.900	360.500	365.200	369.800	374.800	390.800
Alt. 3	343.600	347.700	351.700	355.900	360.500	365.200	369.800	374.800	379.700	396.800
Alt. 4	347.700	351.700	355.900	360.500	365.200	369.800	374.800	379.700	385.400	402.700
Alt. 5	351.700	355.900	360.500	365.200	369.800	374.800	379.700	385.400	390.800	408.700
Alt. 6	355.900	360.500	365.200	369.800	374.800	379.700	385.400	390.800	396.800	415.200
Alt. 7	360.500	365.200	369.800	374.800	379.700	385.400	390.800	396.800	402.700	421.800
Alt. 8	365.200	369.800	374.800	379.700	385.400	390.800	396.800	402.700	408.700	428.700
Alt. 9	385.400-									

## Lønnsgruppe 1408 Førstekonsulent

Tjeneste Ansiennitet	0	1	3	5	7	9	10
Alt.1	360.500	365.200	369.800	374.800	379.700	385.400	408.700
Alt. 2	365.200	369.800	374.800	379.700	385.400	390.800	415.200
Alt. 3	369.800	374.800	379.700	385.400	390.800	396.800	421.800
Alt. 4	374.800	379.700	385.400	390.800	396.800	402.700	428.700
Alt. 5	379.700	385.400	390.800	396.800	402.700	408.700	435.500
Alt. 6	385.400	390.800	396.800	402.700	408.700	415.200	442.400
Alt. 7	390.800	396.800	402.700	408.700	415.200	421.800	449.800
Alt. 8	396.800	402.700	408.700	415.200	421.800	428.700	457.600
Alt. 9	408.700-						

**Lønnsgruppe:**

1129 Renholdsbetjent

1116 Spesialarbeider

Tj.Ans	0	1	3	5	7	9	10	16	20	24	28
Alt.1	290.200	293.700	297.400	301.000	304.800	308.700	316.900	320.700	324.600	328.300	335.800
Alt. 2	293.700	297.400	301.000	304.800	308.700	312.800	320.700	324.600	328.300	332.200	339.800
Alt. 3	297.400	301.000	304.800	308.700	312.800	316.900	324.600	328.300	332.200	335.800	343.600
Alt. 4	301.000	304.800	308.700	312.800	316.900	320.700	328.300	332.200	335.800	339.800	347.700
Alt. 5	304.800	308.700	312.800	316.900	320.700	324.600	332.200	335.800	339.800	343.600	351.700
Alt. 6	308.700	312.800	316.900	320.700	324.600	328.300	335.800	339.800	343.600	347.700	355.900
Alt. 7	312.800	316.900	320.700	324.600	328.300	332.200	339.800	343.600	347.700	351.700	360.500
Alt. 8	316.900	320.700	324.600	328.300	332.200	335.800	343.600	347.700	351.700	355.900	365.200
Alt. 9	335.800-										

**Lønnsgruppe:**

1069 Førstefullmektig

1130 Renholder

1126 Husholdbestyrer

Tj. Ans	0	1	3	5	7	9	10	16	20	24
Alt.1	293.700	297.400	301.000	304.800	308.700	312.800	320.700	324.600	328.300	339.800
Alt. 2	297.400	301.000	304.800	308.700	312.800	316.900	324.600	328.300	332.200	343.600
Alt. 3	301.000	304.800	308.700	312.800	316.900	320.700	328.300	332.200	335.800	347.700
Alt. 4	304.800	308.700	312.800	316.900	320.700	324.600	332.200	335.800	339.800	351.700
Alt. 5	308.700	312.800	316.900	320.700	324.600	328.300	335.800	339.800	343.600	355.900
Alt. 6	312.800	316.900	320.700	324.600	328.300	332.200	339.800	343.600	347.700	360.500
Alt. 7	316.900	320.700	324.600	328.300	332.200	335.800	343.600	347.700	351.700	365.200
Alt. 8	320.700	324.600	328.300	332.200	335.800	339.800	347.700	351.700	355.900	369.800
Alt. 9	339.800-									

Sikringsbestemmelse i tilfelle «glemte stillingskoder»:

Dersom det er ansatte på overføringstidspunktet som er plassert i stillingskode i lønnsramme i staten som ikke gjenfinnes i denne tilleggsavtalen, skal stillingsrammen koden er plassert i tas inn i tilleggsavtalen på tilsvarende måte.

Nytt punkt under «stillinger uten fastsatt minstelønn» i kapittel 4:

**Unormerte stillinger:**

Stillinger som er plassert i spenn i staten opprettes som unormert stilling med tilsvarende stillingskode som i staten. Laveste årslønn/garantilønn settes tilsvarende kronebeløpet for laveste lønnstrinn i spennet for stillingen beregnet ut fra LO/YS/Unio tabellen fra staten med satser pr. 1. mai 2016.

Arbeidstakerne som var plassert i spenn i følgende koder i staten, overføres til «unormert stilling» i kapittel 4 med samme stillingskode og beholder grunnlønn og evt. kronetillegg. Evt. koder i spenn som ikke er plassert i kapittel 3 og ikke er nevnt i oppregningen plasseres også i unormerte stillinger i kapittel 4 i KAs HTA.

**For akademikere:**

Ved lønnsfastsettelsen i de unormerte stillingene skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.

**Stillingskode:**

0935 Domprost: Laveste årslønn/garantilønn: 659.500 kroner

0933 Prost: Laveste årslønn/garantilønn: 577.400 kroner

1465 Spesialprest: Laveste årslønn/garantilønn: 480.900 kroner.



1466 Seniorprest: Laveste årslønn/garantilønn: 480.900 kroner.  
1055 Personalsjef: Laveste årslønn/garantilønn: 415.200 kroner  
1056 Økonomisjef: Laveste årslønn/garantilønn: 415.200 kroner  
1072 Arkivleder: Laveste årslønn/garantilønn: 385.400 kroner  
1211 Seksjonssjef: Laveste årslønn/garantilønn: 442.400 kroner  
1407 Avdelingsleder: Laveste årslønn/garantilønn: 428.700 kroner  
1409 Sekretær: Laveste årslønn/garantilønn: 351.700 kroner  
1433 Seniorsekretær: Laveste årslønn/garantilønn: 369.800 kroner  
1363 Seniorkonsulent: Laveste årslønn/garantilønn: 428.700 kroner  
1364 Seniorrådgiver: Laveste årslønn/garantilønn: 516.000 kroner  
1434 Rådgiver: Laveste årslønn/garantilønn: 402.700 kroner  
1091 Tekniker: Laveste årslønn/garantilønn: 351.700 kroner  
1113 Prosjektleder: Laveste årslønn/garantilønn: 402.700 kroner  
1071 Kontorleder: Laveste årslønn/garantilønn: 385.400 kroner

(Merknad: Laveste årslønn/garantilønn er beregnet ut fra laveste plassering i spennet koden er plassert i, beregnet ut fra HTA i staten for LO/YS/Unio.)

### Kapittel 5 lokale lønns- og stillingsregulativ:

Tillegg til pkt. 5.4 Prinsipper for lønnsfastsettelse:

- Relevant etter-/videreutdanning skal vektlegges.

Nytt punkt: 5.5:

Det skal holdes årlige lønnsamtaler for alle ansatte omfattet av kapittel 5.

### Kapittel 7 varighet:

Denne tilleggsavtalen har samme varighet som hovedtariffavtalen i KA sektoren og løper fra 01.01.2017 til 30.04.2018. Partene kan ved enighet gjøre mindre justeringer i tilleggsavtalen i avtaleperioden.

## Vedlegg 1

### Tariffavtale om avtalefestet pensjon (AFP)

For rettssubjektet Den norske kirke er det inngått en tariffavtale om AFP mellom representanter for henholdsvis arbeidsgiver- og arbeidstakersiden.

Avtalen er inngått i medhold av lov om Statens pensjonskasse § 21 tredje ledd og lov om avtalefestet pensjon for medlemmer av Statens pensjonskasse § 2.

Partene er enige om at følgende skal gjelde:

#### 1. Omfang

Avtalen gjelder for arbeidstakere i alderen fra 62 til og med 66 år som tjenestegjør i en stilling med rett til medlemskap i Statens pensjonskasse.

#### 2. Vilkår

Vilkårene i den avtalte AFP-ordningen er de samme som dem som til enhver tid gjelder i AFP-ordningen for statsansatte, jf. den statlige hovedtariffavtalen og lov om avtalefestet pensjon for medlemmer av Statens pensjonskasse.

#### 3. Endringer

Dersom vilkårene i AFP-ordningen for statsansatte endres, og en av partene krever det, kan avtalen tas opp til revisjon.

#### 4. Startdato

Denne avtalen trer i kraft fra 1. januar 2017, med mindre Statens pensjonskasses fagdepartement bestemmer noe annet.

..... (sted), ..... (dato)

(underskrifter (og arbeidsgivers stempel))

For arbeidsgiversiden

For arbeidstakersiden

## Vedlegg 2 Avtale om OU arbeid:

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 fra 1.1.2017 til 30.04.2018. Trekket utgjør 0,22% av den registrerte lønnsmassen per 1. januar og faktureres 01.06.2017 og 01.02.2018. 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 innen 01.07.2017 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.

**Partssammensatte arbeidsgrupper:**

Partene er positive til et partssammensatt arbeid også på dette området. KA avventer å etablere forslag til mandat frem til 29. november, hvor bredden av oppgaver som skal fordeles i grupper er klar.

KA tar forbehold om skrivefeil, tekniske forhold og nye og/eller endrede krav/tilbud i forhandlingene.