

VEDLEGG TIL PROTOKOLL

Hovedoppgjøret pr. 1. mai 2024
HTA for Den norske kirke

1. ØKONOMI

a) HTA kapittel 4, pkt. 4.6 kirkelig fellesråd/menighetsråd – sentrale tillegg

Med virkning fra 1.5.2024 til ansatte pr. 30.04.2024 i kapittel 4, pkt. 4.6 lønnsgruppe 1-5 gis det sentrale tillegg slik:

Lønnsgruppe	00	02	04	06	08	10	16
1	31 000	24 500	21 700	21 700	21 700	21 700	21 700
2	21 700	21 700	21 700	21 700	21 700	21 700	24 500
2b	21 700	21 700	21 700	21 700	21 700	21 700	25 700
3	21 700	21 700	21 700	21 700	21 700	22 600	27 000
4	21 700	21 700	21 700	23 200	23 200	24 100	28 900
4b	21 700	21 700	21 700	25 300	25 300	28 800	30 900
5	21 700	21 700	21 700	29 300	29 300	29 300	35 100

Garantilønn og ansiennitetstillegg justeres iht. dette.

b) HTA kapittel 4, pkt. 4.6 – kirkelig fellesråd/menighetsråd - stillinger uten fastsatt garantilønn

Til ansatte i lønnsgruppene 5160, 5242, 5241, 5246, 5104, 5219, 5201, 5102, 5224, 5245, 5260 og 5199 gis et lønnstillegg på **4,1 %** av den enkeltes grunnlønn pr 30.4.2024. Virkningsdato er **1.5.2024**. Dette gjelder ikke for de som lokalt er knyttet til en bestemt lønnsgruppe 1 til 5, jf. HTA kapittel 4 pkt. 4.5.7.

c) HTA kapittel 4, pkt. 4.7 – rettssubjektet Den norske kirke – sentrale tillegg

Til ansatte i lønnsgruppene 0922, 1555, 1537, 0937, 1065, 0936, 1408, 0950, 1129, 1116, 1069, 1130, 1126, 1011 og 1198 gis et lønnstillegg på **3,85 %** av den enkeltes grunnlønn pr 30.4.2024, minimum kroner **24 500** Virkningsdato er **1.5.2024**. Garantilønn i lønnsgruppene økes tilsvarende.

d) HTA kapittel 4, pkt. 4.7 – rettssubjektet Den norske kirke – Unormerte stillinger med garantilønn

Til ansatte i lønnsgruppene 0935, 0933, 1465, 1466, 1055, 1056, 1072, 1211, 1407, 1409, 1433, 1363, 1364, 1434, 1091, 1113, 1071, og 1420 gis et lønnstillegg på **3,85 %** av den enkeltes grunnlønn pr 30.4.2024, minimum kroner **24 500**. Virkningsdato er **1.5.2024**. Garantilønn økes tilsvarende.

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

Med virkning fra 1.5.2024 heves minimumsavlønning for frikjøpt hovedtillitsvalgte/ områdetillitsvalgte/ fellestillitsvalgte med hel permisjon etter Hovedavtalen del B § 9-6 til kr ~~504 000~~ **528.000**.

f) HTA kapittel 4, pkt. 4.1 – Lokale forhandlinger – ansatte i kapittel 4.7 (rDnk)

Det avsettes midler til lokale forhandlinger på **1,0 %** pr. **1.10.2024** til ansatte i kapittel 4.7 – rettssubjektet Den norske kirke.

g) Unge arbeidstakere HTA kapittel 4, pkt. 4.8 Unge arbeidstakere garantilønn pr. 1.5.2024

Avlønning og tabell oppdateres i tråd med protokoll fra HTA-oppgjøret i 2022, og resultatet av årets oppgjør.

Arbeidstagere yngre enn 16 år avlønnes med 80% av laveste garantilønn i lønnsgruppe 1. Arbeidstagere fra 16 til 18 år avlønnes med 90% av garantilønn i lønnsgruppe 1.

2. ØVRIGE ENDRINGER

Kapittel 1 Fellesbestemmelser

§ 2 Tilsetting-Ansettelse

2.1 Formkrav

Tilsetting **Ansettelse** skal skje skriftlig, jf. arbeidsmiljøloven.

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 ledig stilling foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere om flere deltidsstillinger kan slås sammen.~~

Arbeidsgiver skal informere og drøfte prinsippene for bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte minst en gang i året. Ved ledig stilling skal deltidsansatte ved intern utlysning tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen

Arbeidstaker skal som hovedregel ansettes på heltid, jfr. arbeidsmiljøloven § 14-1 b).

Ved ledig stilling skal det foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere om flere deltidsstillinger kan slås sammen.

Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling, jfr. arbeidsmiljøloven § 14-3.

Arbeidsgiver skal minst én gang i året, eller når en av partene krever det, informere om og drøfte prinsippene for og bruken av deltidsstillinger.

Partene skal drøfte og vurdere organisering og arbeidstidsordninger som kan bidra til høyere andel heltidsansatte og/eller høyere stillingsprosent, slik at behovet for merarbeid, midlertidig ansettelse og innleie reduseres. Det skal utarbeides lokale retningslinjer med formål om å øke antall heltidsansatte. Retningslinjene bør blant annet inneholde elementer knyttet til praktisering av fortrinnsrett, merarbeid, oppgavedeling, utlysning av stillinger og kompensasjonsordninger.

2.3.2 Midlertidig tilsetning/ansettelse – innleie

Arbeidsgiver skal minst en gang i året, **eller når en av partene krever det**, informere og drøfte prinsippene for bruk av oppdragstakere, innleid arbeidskraft og midlertidige tilsetninger/ansettelser. Arbeidsmarkedstiltak forutsettes behandlet etter de regler som gjelder for disse.

3.2.1 Hovedregel

Som hovedregel gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra oppsigelsestidspunktet (**dato til dato**).

4.6 Helgeaftener o.l.

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

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), påskeaftnen, 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 tid.
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 leder-avtale 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.*

(Denne merknaden bortfaller fra 1. juli 2023)

§ 5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid m.m.*

Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:

**For ansatte som er omfattet av særavtalen om arbeidstid for prester og leder-avtale 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.*

(Denne merknaden bortfaller fra 1. juli 2023)

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. (Fra 1. juli 2023 betales et tillegg på 22 % av timelønnen pr. time, minimum kr 70.

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. 21.00 kl. 06.00. (Fra 1. juli 2023: betales et tillegg For ordinært arbeid mellom kl. 21 og kl. 24, betales et tillegg på 25 % av timelønnen pr time, minimum kr 70. For ordinært arbeid mellom kl. 24 og 06, betales et tillegg på 30 % av timelønnen pr time, minimum kr 70.) 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. (Fra 1. juli 2023 tilstås minst kr 32 pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 21.00. For ordinært arbeid mellom kl. 21 og kl. 24, betales et tillegg på 22 % av timelønnen pr time, minimum kr 70. For ordinært arbeid mellom kl. 24 og 06, betales et tillegg på 30 % av timelønnen pr time, minimum kr 70)

Følgende bestemmelse er flyttet opp, tekst er plassert under §5.9 men henviser til overskrift i

§5:

§ 5 — Godtgjøring for særskilt arbeidstid m.m.*

Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:

** For ansatte som er omfattet av særavtalen om arbeidstid for prester og leder-avtale 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.*

(Denne merknaden bortfaller fra 1. juli 2023)

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. **Drøftinger bør inkludere følgende:**

- **Hvorvidt tillegget skal gis per time eller som et tillegg i stillingen**
- **Hva som definerer som smuss i virksomheten**
- **Omfanget av slikt arbeid**

Åpning av tidligere brukt grav og arbeid ved krematorieovner er alltid å regne som smuss, jf. særavtale om kirkelige stillinger.

8.3.4 Amming

Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn frem til barnet fyller to år i barnets første leveår. **Ved særskilt behov hos barnet gis fri med lønn også ut over barnets første leveår.**

Kapittel 2 Læringer

- 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 lære-kandidater, se pkt. 6.1.5-2.1.5
- 2.1.3 Fag som ikke følger hovedmodellen**
Dersom partene lokalt er enige, kan en annen prosentvis fordeling av lønn enn den som framgår av 6.1.2 og 6.1.3 2.1.2 og 2.1.3 avtales, innenfor den gitte totalramme for hvert enkelt lærlingeløp.

Kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

3.2 Lokal lønnspolitikk

Lønnspolitikken skal blant annet bidra til å:

- Motivere til kompetanseutvikling
- **Motivere til mer heltid**
- Beholde, utvikle og rekruttere
- Sikre kvalitativt gode tjenester
- **Fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene**

3.2.2. Lønnsamtale

[...]

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.

Dette gjøres i dialog med den ansatte. Lønsplasseringen samtalen skal bidra til likelønn mellom kjønnene og hindre diskriminering etter likestillings- og diskrimineringsloven § 6. 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. **Den skal ivareta de ansatte i forskjellige faser av livet, og motivere arbeidstakerne til å stå i arbeid.**

3.3.2 Kompetanseplaner

Arbeidsgiver har ansvar for å kartlegge og analysere virksomhetens kompetansebehov. **I analysen bør også oppgavedeling inngå, slik at de ulike yrkesgruppene i størst mulig grad får brukt sin kompetanse.** På bakgrunn av kartleggingen skal det utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevede tiltak **på alle nivåer i virksomheten. Overordnet kompetanseplan skal være tilgjengelig for alle ansatte.**

Kapittel 4 Sentralt lønns- og stillingsregulativ

4.4 Regulering 2. avtaleår

Før utløpet av 1. 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, 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 2025**.

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

4.6 Lønnsgrupper, stillingskoder, garantilønn

Lønnsgruppe 1

*5137 Kirketjenerer som har fullført Kirketjenerskolen (modulene I til VI II- og III) lønnes tilsvarende som fagarbeider (lønnsgruppe 2). 5137 Kirketjenerer som har fullført Kirketjenerskolen og Gravplasskolen skal gis et ytterligere tillegg på kr 5000 **6000**
Merknad: Ansatte innplassert i lønnsgruppe 1 med arbeidsoppgaver på gravplass og som har fullført Gravplasskolen (modulene I, II og III), gis et tillegg på kr 45 000 **17 000**

Lønnsgruppe 2

*5124 Fagarbeider som har fullført kirketjenerskolen, skal gis et tillegg på kr 40 000 **12 000**
** Fagarbeider som har fullført Gravplasskolen og som ikke allerede er anleggsgartner eller lignende, skal gis et tillegg på kr. 5000 **6000**

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

Innføring av ny stillingskode for lærling for rDnk XXXX

Innføring av ny stillingskode for menighetsarbeider i unormert stilling: Menighetsarbeider XXXX med garantilønn tilsvarende lønnsgruppe 3 med 0 års ansiennitet i kapittel 4 pkt. 4.6, pr 1.5.2024.

Innføring av ny stillingskode for institusjonsprest i unormert stilling XXXX med garantilønn tilsvarende stillingskode 1465 spesialprest pr 1.5.2024.

Kapittel 6 Varighet

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til **30.04.2026**.

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 5 Lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid

Partene skal drøfte og vurdere organisering og arbeidstidsordninger som kan bidra til høyere andel heltidsansatte og/eller høyere stillingsprosent, slik at behovet for merarbeid, midlertidig ansettelse og innleie reduseres. Det skal utarbeides lokale retningslinjer med formål om å øke antall heltidsansatte. Retningslinjene bør blant annet inneholde elementer knyttet til praktisering av fortrinnsrett, merarbeid, oppgavedeling og utlysning av stillinger.

Lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid bør **videre** 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 fellesråd 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 0,17 % 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 210 320 pr. årsverk **arbeidstaker** pr. år, og blir trukket månedlig med 1/12 pr måned.

Deltidsansatte med stillingsprosent under 50 % trekkes halvt beløp. Ansatte med flere arbeidsforhold skal ikke innbetale mer enn det som gjelder for full stilling per år. Alle fastlønte og timelønte inkludert vikariater 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, herunder partssamarbeid innenfor:
 - klima, miljø og bærekraft
 - likestilling, inkludering og mangfold

a) Utvikling og gjennomføring av nasjonale opplæringstiltak som kan imøtekomme både arbeidstakernes og virksomhetenes kompetansebehov.

b) Forberedelse, tilrettelegging og utvikling av tiltak som kan stimulere de lokale partene til å følge opp kompetanseutvikling i virksomheten

c) Opplæring om lov- og tarifforhold:

- Partssammensatt opplæring innenfor OU1
- Partssammensatt opplæring i samarbeid med OU 2 og OU1
- 20 % av midlene avsettes til opplæring av tillitsvalgte i lov og tarifforhold i regi av arbeidstakerorganisasjonene
- 10 % av midlene avsettes til opplæring av ledere i lov og tarifforhold i regi av KA.
- Det stilles samme krav til søknadsprosess og rapportering, for støtte til lederkurs og støtte til tillitsvalgtkurs.

e) Omstilling og utvikling i kirkelig og ideell sektor, særlig aktualisert av reformer og endringer innenfor Den norske kirke, stat og kommune med fokus på erfaringsutveksling, kvalitetssikring og medvirkning i det kirkelige arbeidet lokalt.

f) Tiltak som kan fremme samarbeid mellom partene sentralt og lokalt, og som kan bidra til en velfungerende medbestemmelse i virksomhetene, herunder partssamarbeid innenfor:

- klima, miljø og bærekraft
- likestilling, inkludering og mangfold

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. **arbeidstaker** årsverk per: år som trekkes 1/12 månedlig. **Deltidsansatte med stillingsprosent under 50% trekkes halvt beløp. Ansatte med flere arbeidsforhold skal ikke innbetale mer enn det som gjelder for full stilling pr. år.** 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.~~

a) partssammensatt opplæring om lov og tarifforhold.

b) Felles opplæring i lov- og tarifforhold med OU1 der det er formålstjenlig.

c) Omstilling og utvikling i kirkelig område, særlig aktualisert av reformer og endringer innenfor Den norske kirke, stat og kommune, med fokus på erfaringsutveksling, kvalitetssikring og medvirkning i det kirkelige arbeidet lokalt.

d) Tiltak som kan fremme samarbeid mellom partene sentralt og lokalt, og som kan bidra til en velfungerende medbestemmelse i virksomhetene, herunder partssamarbeid innenfor

- klima, miljø og bærekraft
- likestilling, inkludering og mangfold

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.

3. Til protokollen

1. Det skal gjennomføres en evaluering av kompensasjonsordningen for tilleggslønnsatser for rDnk avtalt i hovedoppgjør 2022. Evalueringen skal se til at kompensasjon fungerer etter sin hensikt. KA tar ansvar for å innkalle partene til slik evaluering.
2. Utvalgsarbeid heltid/deltid:
Partene er enige om viktigheten av heltidsstillinger. Heltid er viktig med hensyn til arbeidsmiljø, samfunnsøkonomi og likestilling. Heltidskultur gir kvalitet i tjenestene kirken skal levere, og bidrar til økt kompetanse og motivasjon for medarbeiderne.
Det vises til tidligere partsarbeid om deltid, i perioden 2020-2022 og 2022-2024. Med bakgrunn i den gjennomførte kartleggingen i partsarbeidet i 2024, skal partene i kommende periode jobbe videre med forslag til tiltak som kan være egnet til å øke andelen

heltidsstillinger i kirkelig sektor.

3. Partene er kjent med at det er avtalt partssammensatt utvalgsarbeid og forpliktende dialog mellom partene i sammenlignbare tariffområder, blant annet angående kompetanse og kunstig intelligens. Partene vil i tariffperioden følge med på disse og holde hverandre fortløpende orientert der dette er relevant. Partene vil også ta opp relevante spørsmål og vurdere eventuelle konsekvenser for KA-området.
4. Lokale forhandlinger: Det nedsettes et partssammensatt utvalg med inntil 4 deltakere fra arbeidstakerorganisasjonene og inntil 4 deltakere fra KA som skal innhente informasjon, erfaringer og dokumentere resultater fra de gjennomførte lokale forhandlingene i fellesråd og menighetsråd i 2022. Utvalget skal videre komme med forslag til hvordan reelle lokale forhandlinger kan sikres og videreutvikles. Utvalget skal starte sitt arbeid i august 2024 og skal levere rapport senest 1. mars 2025. Partene er enige om en intensjon om at det skal gjennomføres lokale forhandlinger i 2026 for ~~begge arbeidsgiverlinjer~~ både kirkelige fellesråd og for rDnk.
5. Det nedsettes et utvalg som gjennomgår hovedtariffavtalen redaksjonelt, før publisering og trykking.
