

RIKSMEKLARENS MØTEBOK

I sak 2024-058 mellom

KIRKELIG UNDERVISNINGSFORBUND

på den eine side

og

HOVEDORGANISASJONEN KA

på den andre sida

rundt Tariffrevisjon 2024 - KA Hovedavtalen

Den 21. og 22. oktober 2024 vart det halde meklingsmøte i Riksmeklarens lokale i Akersgaten 45, Oslo under leiing av riksmeklar Mats Wilhelm Ruland

Til stades for partane:

Kirkelig Undervisningsforbund:

Harald Skarsaune.

Hovedorganisasjonen KA:

Marit Halvorsen Hougsnæs, Marit Brandi Lågøyr, Trygve Jordheim, Ingrid B. Tenfjord, Marianne Brekke, Jon Håkon Øen, Anders Kirkebø Giske og Anne Cecilie Andresen.

Det vert lagt fram:

1. Melding om plassoppseiing frå Kirkelig UF, motteke 19. juni 2024.
2. Riksmeklarens forbud mot arbeidsstans, datert 21. juni 2024.
3. Kirkelig UFs krav om at meklinga blir avslutta, datert 15. oktober 2024.
4. Diverse dokument.

Meklinga fann stad i sær møter og fellesmøte.

Under meklinga nådde partane - med mellomkomsten til meklaren - fram til ei forhandlingsløyising.

Meklinga vart avslutta kl. 01:15

Mats Wilhelm Ruland

Vedlegg til riksmeklerens møtebok

1. ØKONOMI

a) HTA kapittel 4, pkt. 4.6 organisasjonsmedlemmer – 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 – stillinger uten fastsatt garantilønn

Til ansatte i lønnsgruppene 5160, 5242, 5246, 5104, 5219, 5201, 5224, 5245, 5260, 5199 og 5265 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 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**.

d) 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.

Arbeidstakere yngre enn 16 år avlønnes med 80% av laveste garantilønn i lønnsgruppe 1.
Arbeidstakere 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 sammenslåing av deltidstillinger.~~

~~Arbeidsgiver skal informere og drøfte prinsippene for bruk av deltidstillinger 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.~~

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

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 deltidstillinger 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 deltidstillinger.

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 tilsetting 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 ansettelse. 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 påskeaften uten trekk i lønn.

§ 5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid

Følgende satser gjelder til og med 31.12.2024:

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.

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. 06.00. Tillegget betales også til arbeids-takere 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.

Følgende satser gjøres gjeldende pr 1.1.2025:

5.2 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag 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. 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 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.

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**

8.3.4 Amming

Arbeidstaker gis fri med lønn 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 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**

3.2.3 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.

Kapittel 7 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

Avtalen om OU-ordninger for fellesråd og menighetsråd lyder slik pr 01.05.2022**2024**

Ny tekst vedlegg 6 Del A Avtale om OU-arbeid for Fellesråd og menighetsråd legges inn i sin helhet.

3. Til protokollen

1. Dersom minst en av partene krever det, skal partene i perioden frem mot hovedoppgjøret 2026 evaluere konsekvensen for virksomhetene av den nye innretningen på godtgjøring for særskilt arbeidstid. Det samme gjelder konsekvenser for eventuelt nye virksomheter på avtalen. Evalueringen kan legges til TBS-utvalget.
2. Det nedsettes et utvalg som gjennomgår hovedtariffavtalen redaksjonelt, før publisering og trykking.