



Medlemmene i Melhus kirkelige fellesråd
m/ vararepresentanter

Deres ref.:

Vår ref.:

012.2 Kirkelig fellesråd

Vår saksbehandler:

Kurt Rylandsholm

Melhus den:

25. november 2022

INNKALLING TIL MØTE I MELHUS KIRKELIGE FELLESRÅD

I samsvar med vedtatt møteplan blir det kalt inn til møte i Melhus kirkelige fellesråd **torsdag 1.12.2022 kl. 1700 på Melhus kirkekontor, 2. etasje** (kommunens kursrom). Forfall meldes snarest til daglig leder. Vararepresentanter behøver ikke stille uten nærmere innkalling.

Vel møtt.

Med hilsen

Helge Bjørn Bæverfjord
Leder

Kurt Rylandsholm
Daglig leder

Innkalte

medlemmer:

Jon Roar Bruholt, Helge Bjørn Bæverfjord, Stine Estenstad, Kari Almås Grønvik, Bjarte Ljøkjell, Jens Ljøkjell, Merete Sand, Inger Marie Skjærvold, Mariann Steinsvoll, Roald Martin Syrstad.

Kopi

vararepresentanter:

Bjørn Blokkum, Marianne Bollandsås, Hans Byfuglien, Øystein Flø, Torill Lund, Eli Marie Bårdsdatter Rolseth, Monica Stenset Sagdahl, Jan Petter Svegård, Gerd Merete Åmot.

Til orientering:

- Prosten
- Rådmannen
- Menighetsrådslederne i fellesrådsområde

Vedlegg:

Sakliste og sakspapir



SAKLISTE

Sak 027/22 Godkjenning av innkalling og dagsorden

Sak 028/22 Meldinger og referatsaker

Sak 029/22 Valg av leder og nestleder

Sak 030/22 Godkjenning av møteplan 1. halvår 2023

Sak 031/22 Eventuelt

Sak 032/22 Godkjenning og signering av referatet etter fellesrådsmøte 1.12.2022



SAKSPRESENTASJON

Sak 028/22 Meldinger og referatsaker

Møtedato: 1.12.2022	Kl.: 1700	Sted: Kirkekontoret	Saksbehandler: KR	J.nr.: 22/00196-002 012.2
---------------------	-----------	---------------------	-------------------	---------------------------

Oversikt over meldinger og referatsaker

1. Orientering om Kirkemøtets behandling vedrørende fremtidig organisering av Dnk
2. Årets lønnsoppgjør og lokale lønnsforhandlinger
3. Forespørsel fra Melhus menighetsråd – Egenandel for rengjøring av kirken
4. Ansatte og medarbeidere

1. Orientering om Kirkemøtets behandling vedrørende fremtidig organisering av Dnk

Orientering fra fellesrådsleder.

2. Årets lønnsoppgjør og lokale lønnsforhandlinger

Rammen for årets lønnsoppgjør var på 3,84 %. Partene har gjennom de sentrale forhandlingene bestemt at det skal gjennomføres lokale forhandlinger tilknyttet årets lønnsoppgjør, med virkning fra 1. juli 2022. Forhandlingene skal være gjennomført før 12. desember 2022, med etterbetaling innen 31. desember 2022. Melhus kirkelige fellesråd er representert gjennom forhandlingsutvalget som bestående av leder, nestleder og Jens Ljøkjell (jf. vedtak i sak 28/19).

Melhus kirkelige fellesråd sine lønnspolitiske retningslinjer, KA sitt rundskriv om tariffrevisjonen av Hovedtariffavtalen, samt KA sitt rundskriv om de lokale lønnsforhandlingene er vedlagt.

3. Forespørsel fra Melhus menighetsråd – Egenandel for rengjøring av kirken

Se vedlegg.

4. Ansatte og medarbeidere

- Daglig leder/Kirkeverge Kurt Rylandsholm er 60 % sykmeldt t.o.m. 20. januar 2023.



Sak 028/22 Meldinger og referatsaker

Motedato: 1.12.2022 Kl.: 1700 Sted: Kirkekontoret Saksbehandler: KR J.nr.: 22/00196-002 012.2

Daglig leders innstilling til vedtak:

På grunnlag av saksframlegg og vurdering kommer følgende innstilling til vedtak:

Melhus kirkelige fellesråd tar meldingene og referatsakene til orientering.

Kurt Rylandsholm
Daglig leder



Melhus kirkelige fellesråd

Lønnspolitiske retningslinjer

Vedtatt av Melhus kirkelige fellesråd 6.11.2012 i sak 043/12



Innhold

1. FORMÅL	3
2. VIRKEOMRÅDE	3
3. GENERELLE FØRINGER FOR VURDERING AV LOKAL LØNN	3
3.1 LIKESTILLING OG LIKELØNN	3
3.2 LØNNSUTVIKLING	3
3.3 UORGANISERTE ARBEIDSTAGERE	3
4. PRINSIPPER OG KRITERIER	3
4.1 STILLINGENS EGENART	4
4.2 KOMPETANSE	4
4.3 INNSATS	4



1. Formål

Lønnspolitiske retningslinjer skal bidra til at fellesrådets lønnspolitikk:

- Bygger opp under fellesrådets mål og utvikling av fellesrådet som tjenesteyter.
- Bygger på kjente prinsipper og kriterier slik at den enkelte lønnsutvikling oppleves forståelig, forutsigbar og akseptabel.
- Bygger på kjente og legitime prosedyrer for gjennomføring av lokale forhandlinger.

2. Virkeområde

Lønn fastsettes lokalt ved tilsetning på grunnlag av bestemmelsene i Hovedtariffavtalen (HTA). Fellesrådets lønnspolitiske retningslinjer skal utdype HTAs forhandlingsbestemmelser.

Lønnspolitiske retningslinjer skal være retningsgivende ved lokale lønnsforhandlinger. For øvrige forhandlinger tas det utgangspunkt i kriterier beskrevet i Hovedtariffavtalen under det enkelte kapittel.

3. Generelle føringer for vurdering av lokal lønn

3.1 Likestilling og likelønn

Melhus kirkelige fellesråd har som mål, uavhengig av kjønn, å ha en mest mulig lik avlønning mellom ansatte med sammenlignbar kompetanse og funksjon. Ved påviste ulikheter, skal dette tilstrebes rettet opp.

3.2 Lønnsutvikling

Ved lokale forhandlinger skal det legges vekt på å gi en naturlig lønnsmessig progresjon, særlig for de grupper som ikke kommer inn under sentrale ansiennitetsbestemmelser.

3.3 Uorganiserte arbeidstagere

Arbeidsgiver skal påse at arbeidstakere uten organisasjonstilknytning får vurdert sin lønn iht. pkt. 4.

4. Prinsipper og kriterier

Vurdering av lokal lønn baseres på **prinsipper** som er generelle og som bygger på bestemmelsene i HTA. Prinsippene er knyttet til stillingens egenart, kompetanse og innsats.

For å få et konkret vurderingsgrunnlag er det nødvendig å bryte ned prinsippene til **kriterier**. Kriteriene skal være av en slik art at det er mulig å dokumentere om de er oppfylt.



Følgende prinsipper for vurdering av lokal lønn dekker alle forhandlingsbestemmelsene i HTA:

4.1 Stillingens egenart

- Kompetansekrav.
- Grad av selvstendighet.
- Økonomisk ansvar.
- Grad av forutsigbarhet i oppgavene.

4.2 Kompetanse

- Realkompetanse.
- Fagbrev.
- Sammenlignbar utdanning fra videregående skole.
- Høyskoleutdanning.
- Universitet.

Kompetanse kan tilegnes gjennom erfaring der det bygges opp en kunnskap som ikke automatisk kan tilegnes ved en utdanningsinstitusjon. Ansiennitet alene er ikke nok, det må kunne godtgjøres en særskilt kompetanse i forhold til etterspurte oppgaver.

Det er en forutsetning at kompetansen er etterspurt av arbeidsgiver og at den anvendes i den funksjon arbeidstakeren har.

4.3 Innsats

Forhold knyttet til innsats er nedfelt i alle forhandlingskapitlene i HTA. Dette er vanskelig å måle i mange tilfeller og må til en viss grad være skjønnsmessig basert. Kriteriet anvendes både på individ og gruppe.

- Oppnådde mål i forhold til fellesrådets styringsdokumenter.
- Vilje til å ta meransvar ut over det som naturlig tilligger funksjonen/stillingen.
- Utvikling av økt relevant kompetanse gjennom etter- og videreutdanning.
- Bidra til utvikling av tjenestene i tråd med fellesrådets vedtak og mål innenfor de vedtatte budsjettammer.
- Lojalitet ovenfor arbeidsgiver.
- Særlige bidrag til å utvikle et godt arbeidsmiljø.
- At en viser evne og vilje til samarbeid og til å arbeide tverrfaglig.

Saksbehandler:	Arbeidsgiveravdelingen	Dato:	10.11.2022
----------------	------------------------	-------	------------

Lokale lønnsforhandlinger for fellestråd, menighetsråd og organisasjonsmedlemmer 2022

Det er avsatt 1% til lokale forhandlinger, med virkning fra 1. juli 2022.
Forhandlingene skal være gjennomført før 12. desember 2022.

Innledning

Dette rundskrivet gjelder for alle kirkelige fellestråd, menighetsråd og organisasjonsmedlemmer som er medlemmer i KA.

I årets tariffoppgjør ble de sentrale partene enige om å avsette noe av den økonomiske rammen til lokale forhandlinger etter kapittel 4, pkt. 4.1 for fellestråd, menighetsråd og organisasjonsmedlemmer. Dette rundskrivet gjennomgår forberedelse og gjennomføring av disse forhandlingene.

I tillegg til dette rundskrivet er det viktig at partene lokalt setter seg inn i bestemmelsene om lokal lønnspolitikk i hovedtariffavtalene (HTA) kap 3, pkt. 3.2 og 3.2.1 og i «Retningslinjer for lokale forhandlinger – god forhandlingsskikk» som er tatt inn i vedlegg 4 til begge HTA. Alle som på arbeidsgivers vegne skal være med på forberedelse/gjennomføring av de lokale lønnsforhandlingene må sette seg inn i disse tekstene.

Lokale lønnsforhandlinger etter HTA kap. 4, pkt. 4.1 2022

Det er avsatt 1% til lokale forhandlinger etter HTA kap. 4, pkt. 4.1. med virkning fra 1. juli 2022 for fellestråd og menighetsråd og organisasjonsmedlemmer.

Forhandlingene skal gjennomføres innen 12. desember 2022.

Etterbetaling skal gjennomføres innen 31. desember 2022.

Fristen for å anke et eventuelt brudd til de sentrale parter er satt til 19. desember 2022.

Lønnspolitikk

Arbeidsgiver fastsetter den lokale lønnspolitikken etter drøftinger med de ansattes organisasjoner. Arbeidsgiver skal også ta initiativ til regelmessig revidering for å sikre at det er sammenheng mellom lokal lønnspolitikk og det som er formulert i virksomhetens mål- og strategidokumenter.

Det er ikke avtalt sentrale føringer for årets lokale lønnsforhandlinger. Det er derfor den enkelte virksomhets gjeldende lokale lønnspolitikk som vil være førende. Det er særlig HTA kapittel 3, pkt. 3.2 som omtaler arbeidet med lokal lønnspolitikk. Arbeidsgiver må ta utgangspunkt i disse bestemmelsene ved utarbeidelse og revisjon av lokal lønnspolitikk. Vi vil her minne om noen elementer:

1. Det forutsettes at lønnspolitikken utformes skriftlig (lønnspolitisk dokument), slik at den kan gjøres kjent for alle ansatte.

2. Før et slikt dokument fastsettes av styret/rådet, skal det drøftes med de ansattes organisasjoner, normalt ved de tillitsvalgte. På den måten kan organisasjonene få komme med innspill og ha synspunkter på arbeidsgivers forslag.
3. I det lønnspolitiske dokumentet må det framkomme beskrivelser av hvilke kriterier som gjelder for å kunne nå fram med lønnskrav. Kriterier bør utformes på en måte som gjør det mulig for arbeidsgiver å styre innenfor fastsatte budsjetter, samt et handlingsrom for egne prioriteringer.
4. Dokumentet behøver ikke være omfattende, men beskrive kort hvilke verdier som er viktige for virksomheten, og hvilke elementer som vil bli verdsatt ved vurderinger av lønnsendringer, som f.eks.:
 - Ansvar
 - Kvalitative og kvantitative resultater
 - Engasjement og fornyelse
 - Likestilling mellom kjønnene
 - Beholde og rekruttere arbeidskraft
 - Sammenhengen mellom kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

Lønnspolitisk drøfting

Det skal årlig avholdes et lønnspolitisk drøftingsmøte mellom de lokale partene, jf. HTA kap 3, pkt. 3.2.1. Et slik møte må fortrinnsvis avholdes før de lokale lønnsforhandlingene.

Lønnspolitisk drøftingsmøte er en viktig arena for å ta opp aktuelle spørsmål og drøfte virksomhetens lønnspolitikk. Temaene på slike årlige møtet er ikke spesielt knyttet til gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger, men til lokale lønnsforhold generelt. I «Retningslinjer for lokale forhandlinger», vedlegg 4 i HTA, er det tatt inn forslag til noen temaer som partene bør drøfte.

I forkant av lokale lønnsforhandlinger er det spesielt viktig at partene drøfter hvilke kriterier som vil bli verdsatt. Partene bør også drøfte den praktiske gjennomføringen av forhandlingene, inkludert møteplan og representasjon.

Det er spesielt viktig å arbeide med kriterier for lokale lønnsstillegg. Dersom det er enighet om at forhandlingene skal gjennomføres på andre måter enn de som er omtalt i vedlegg 4, bør dette klargjøres i møtet.

Det skal føres referat fra drøftingsmøtet og gjøres kjent for de ansatte.

Forhandlingsskikk

De sentrale partene har i Retningslinjer for lokale forhandlinger, vedlegg 4 til HTA, gitt retningslinjer for gjennomføringen som de lokale partene må gå igjennom og eventuelt slutte seg til.

I tillegg vil KA kommentere:

- Hvorvidt forhandlingsmøtene foregår i plenum eller med hver enkelt organisasjon, må avgjøres lokalt. I retningslinjene forutsettes det imidlertid at arbeidsgivers tilbud framsettes i fellesmøter, slik at alle partene fortløpende kan bli orientert om hvordan potten brukes. Dette forhindrer ikke at det avholdes særmøter med de enkelte organisasjoner.
- Dersom arbeidsgiver har lagt fram et skriftlig tilbud, bør dette anses for å være bindende, selv om det blir brudd i forhandlingene. Det vil si at arbeidsgiver ikke uten videre kan omfordele disse midlene i tilbud til ansatte som er medlem i andre organisasjoner.

- Poenget med at arbeidsgiver i sitt første tilbud ikke bør legge fram tilbud som omfatter hele potten, er at organisasjonene bør få anledning til å prioritere/justere/frafalle krav som står i forhold til gjenstående pott.
- Tilbudene fra arbeidsgiver skal også inneholde alle tilbud som gis, og skal også omfatte tilbud til uorganiserte arbeidstakere. Se mer om dette nedenfor.
- Det er ikke anledning for de lokale parter å avtale en større pott enn det som er avtalt sentralt. Man kan altså ikke legge til potten.
- Undertegning av protokollene gjøres til slutt, etter at hele potten er fordelt. På den måten kan det foretas en gjensidig økonomisk kontroll av forhandlingsresultatet. KA anbefaler at undertegningen gjøres mens alle partene fysisk er til stede for å forhindre enhver tvil om forhandlingsresultatet i etterkant.

Størrelse på potten

Potten er fastsatt til **1 % av utbetalt grunnlønn i 2021** samt faste tillegg for de arbeidstakere som har stillingskode i HTA kapittel 4, pkt. 4.6.

Faste tillegg er godtgjøringer som er gitt for særskilt(e) ansvar/oppgaver mv., noen steder kalt funksjonstillegg (kan f.eks. være beredskapstillegg eller for brannlederfunksjon).

Variable tillegg etter HTA kapittel 1, § 5 (f.eks. kveldstillegg, lørdags- og søndagstillegg) skal ikke tas med, selv om dette utbetales som fast tilleggslønn.

Kostnadsberegning av krav og tilbud lokalt skal hele tiden gjøres for 12 måneder. De lokale partene har et gjensidig ansvar for økonomisk kontroll av forhandlingsresultatet. Å gå ut over potten/legge til potten, unntatt for nødvendig avrundning, er i strid med den sentralt inngåtte avtale.

Behov for lønnsøkning lokalt ut over dette, må løses innenfor andre forhandlingshjemler i HTA kapittel 4, se pkt. 4.2 særskilte forhandlinger og pkt. 4.3 beholde og rekruttere arbeidstakere.

Beregning av potten

De lokale parter fastsetter den lokale pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av forhandlingene etter pkt. 4.1. Potten beregnes på grunnlag av utbetalt grunnlønn (og faste tillegg) for arbeidstakere i kap. 4 i 2021 (12 mnd).

Følgende godtgjøringer skal **ikke** være med i beregningsgrunnlaget:

- tillegg for særskilt arbeidstid (variable tillegg) etter HTA kapittel 1, § 5, som tilleggslønn, faste årsbeløp eller etter timeliste,
- overtid,
- lønn for merarbeid ut over stillingens størrelse,
- møtegodtgjøring,
- godtgjøringer etter reiseregulativet (skyss, diett, kompensasjon for bruk av egen bil etc.),
- telefongodtgjøring, flyttegodtgjøring etc.
- feriepenger og regulativlønn utbetalt i feriemåned (juni). I stedet skal lønn for mai måned regnes to ganger.

Alle stillinger som virksomheten har arbeidsgiveransvaret for, og som er i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid pr. uke, jf. HTA kapittel 1, § 1.1 skal i utgangspunktet være med i beregningsgrunnlaget, uavhengig av om arbeidstakeren får måneds- eller timelønn.

Det skal bare tas med lønn for én arbeidstaker pr. stilling, dvs. lønn for vikar skal ikke tas med hvis den som innehar stillingen mottar lønn.

Lønn til uorganiserte arbeidstakere skal være med i beregningsgrunnlaget. Stillinger som helt eller delvis er finansiert gjennom bispedømmerådet skal være med (diakon / kateket / trosopplæring) dersom fellesrådet er arbeidsgiver.

Følgende stillinger skal **ikke** være med i beregningsgrunnlaget:

- lederstillinger i kap. 3. pkt.3.4
- stillinger som omfattes av kapittel 5,
- ferie- og sykevikarer,
- arbeidstakere på arbeidsmarkedstiltak,
- lærlinger og unge arbeidstakere, jf. HTA kap. 4, pkt. 4.8,
- kortvarige engasjementer på mindre enn 6 måneder,
- kommunalt ansatte som utfører tjenester for menighetsråd/ fellesråd, jf. tjenesteytingsavtale
- ubesatte stillinger, i tiden de er ubesatt.

Hvis det tas utgangspunkt i regnskapsdata for totale lønnsutgifter, må det korrigeres/trekkes fra for

- lederlønn,
- feriepenger/lønn i juni (lønn for mai regnes to ganger),
- lønn til stillinger som ikke skal tas med,
- overtid/merarbeid,
- møtegodtgjøring,
- honorar for enkeltoppdrag.

Dersom personer har sluttet i løpet av året, eller stillingen har stått ledig eller er inndratt deler av året, skal den faktisk utbetalte lønnen dette året tas med i potten.

Disponering av potten

Det er bare økningen av grunnlønna som skal kostnadsberegnes og tas av potten, dvs. differansen mellom årsbeløpene for grunnlønn før og etter lønnstillegget. Økning i andre godtgjøringer som kommer som følge av lønnsendringen, som f.eks. helge- og høytidstillegg skal ikke kostnadsberegnes, fordi disse godtgjøringene heller ikke er tatt med i beregning av potten. Pensjonskostnader skal ikke tas hensyn til ved disponering av potten. Potten skal heller ikke belastes med lønnstillegg til ubesatte stillinger.

Representasjon fra arbeidstakerorganisasjonene

Det er arbeidstakerorganisasjonene som gjennom sitt partsforhold med KA har rett til å forhandle lokalt på vegne av sine medlemmer i den enkelte virksomhet. Det gjelder også deltakelse i de lønnspolitiske drøftingene etter kapittel 3, pkt. 3.2.1. I utgangspunktet er det organisasjonens tillitsvalgt etter Hovedavtalen som har rett og plikt til å møte i forhandlingene, jf. HA § 9-3 a).

Merk at der en organisasjon med partsrett kun har ett medlem i virksomheten, vil vedkommende likevel ha rett til å la seg representere ved forhandlingene. Dette kan f.eks. være tillitsvalgt i samme organisasjon, men ikke innenfor virksomheten, eller en annen tillitsvalgt i virksomheten. Dette må avklares i samråd med arbeidsgiver. Arbeidstakeren har i disse tilfelle også anledning til å forhandle på egne vegne, men uten at vedkommende får status som tillitsvalgt etter Hovedavtalen.

I tilfeller hvor det ikke er organiserte i virksomheten er det arbeidsgiver alene som gjennomfører fordeling av potten i henhold til lokal lønnspolitikk.

Arbeidsgiver kan i tillegg vurdere om tillitsvalgte får ha med seg rådgivere fra sin organisasjon under forhandlingene. Slike forhold er det viktig å ta opp og avklare i det lønnspolitiske drøftingsmøtet.

Følgende organisasjoner er parter i KAs sentrale tariffavtale for Den norske kirke:

- Akademikerforbundet
- Arkitektenes fagforbund
- Creo
- Delta
- Den norske kirkes presteforening
- Det Norske Diakonforbund
- Econa
- Fagforbundet
- Fellesorganisasjonen
- Forskerforbundet
- Kirkelige Undervisningsforbund
- Lederne
- Naturviterne
- NITO
- Norges Juristforbund
- Norsk Fysioterapiforbund
- Norsk Lektorlag
- Norsk Sykepleierforbund
- Parat
- Samfunnsviterne
- Samfunnsøkonomene
- Tekna
- Utdanningsforbundet

Følgende organisasjoner er parter i KAs sentrale tariffavtale for organisasjonsmedlemmer:

- Akademikerforbundet
- Delta
- Den norske kirkes presteforening
- Fagforbundet
- Fellesorganisasjonen
- Forskerforbundet
- Kirkelig undervisningsforbund
- Lederne
- Parat
- Samfunnsviterne
- Utdanningsforbundet

Forholdet til uorganiserte

KA anbefaler å legge til grunn følgende praksis overfor uorganiserte arbeidstakere:

Uorganiserte arbeidstakere har ikke forhandlingsrett, men arbeidsgiver plikter å likebehandle alle arbeidstakere uavhengig av medlemskap/ikke medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, og vurdere de uorganisertes lønns- og arbeidsvilkår på lik linje som de organiserte arbeidstakerne i lokale forhandlinger.

Når det gjelder forhandlinger etter pkt. 4.1 plikter arbeidsgiver å opplyse om

1. arbeidsgiver akter å gi lønnstillegg til uorganiserte arbeidstakere,
2. hvor stor del av potten som aktes disponert til uorganiserte arbeidstakere, og
3. hvilke konkrete lønnsendringer det er tale om.

Tilsatte som er medlem i arbeidstakerorganisasjoner som ikke har partsrett i KAs tariffavtaler, regnes i KAs tariffområde som uorganiserte.

Praktisk gjennomføring

Det er virksomhetens øverste organ som står ansvarlig som arbeidsgiver for gjennomføring av forhandlingene dersom dette ikke er vedtatt delegert til andre. For arbeidsgiver vil det ofte være hensiktsmessig å velge/utnevne noen til et forhandlingsutvalg. For å få gjennomgående representasjon, kan dette med fordel tilsvare arbeidsutvalget for fellesråd og menighetsråd. Det er normalt at daglig leder deltar i forhandlingene på arbeidsgivers side. Det er heller ikke noe til hinder for at den som er tillagt forhandlingsansvaret delegerer dette til daglig leder/ administrasjonen der dette er hensiktsmessig. Protokollene fra forhandlingene må skrives i overensstemmelse med fullmakten/ delegasjonen.

Samordning

Partene har forpliktet seg til å gjennomføre forhandlingene på en «rasjonell og hensiktsmessig måte», og det oppfordres til å «finne praktiske arbeidsformer ved f.eks. å samordne forhandlingene». Dette gjelder i første rekke samordning mellom arbeidstakerorganisasjonene.

De sentrale partene har også drøftet samarbeid mellom arbeidsgivere. Vi viser til «Retningslinjer for lokale forhandlinger»:

«Dersom de lokale partene blir enige om det, kan arbeidstakerorganisasjoner samordne forhandlingene, jf. pkt. 3.2.1 tredje ledd. Arbeidsgivere i et område (f.eks. et prosti) oppfordres til å vurdere teknisk samarbeid for å rasjonalisere arbeidet med forhandlingene.»

Teknisk samarbeid mellom arbeidsgivere innebærer f.eks. en felles, praktisk gjennomføring av de lokale forhandlingene. Det kan oppnevnes én forhandlingsleder for alle arbeidsgiverne, men at de enkelte avgjørelser tas i den respektive forhandlingsdelegasjon. Samordningen innebærer ikke at arbeidsgiverne kan operere med en felles «pott» - disse skal uansett holdes atskilt. Protokollene skal skrives med hver enkelt arbeidsgiver.

Samarbeid fellesråd/menighetsråd

Noen steder har fellesrådet og enkelte menighetsråd arbeidsgiveransvar hver for seg og over hvert sitt budsjett. Når de lokale lønnsforhandlingene skal forberedes, antar KA at det vil være tjenlig at de menighetsråd som har egne stillinger samarbeider tett med fellesrådet om forhandlingene. Dette bør rådene avklare internt før det tas opp til drøftingene med arbeidstakerorganisasjonene i det lønnspolitiske drøftingsmøtet.

Barnehager

Barnehager som er omfattet av KAs tariffområde skal også gjennomføre lokale lønnsforhandlinger i samsvar med resultatet av tariffoppgjøret. Den organisasjonsmessige plasseringen vil være forskjellig, så det er nødvendig å avklare i god tid hvem som skal ha ansvar for gjennomføring av forhandlingene.

Svært ofte er styrer plassert i stillingskode «5199 Styrer i barnehage» i kap. 4. Da er styrer omfattet av potten, og kan ikke selv lede forhandlingene på vegne av arbeidsgiver overfor øvrige ansatte. I så fall vil det normalt være menighetsrådets/styrets leder som er ansvarlig.

Protokoller

Det skal alltid skrives protokoll fra lokale forhandlinger. Protokollen skal inneholde:

- tid og sted for forhandlingene,
- navn på partene,
- hjemmel for forhandlingene,
- hvem som var til stede,
- ved enighet: Hva partene er enige om, f.eks. hvilke arbeidstakere det angår, lønnstillegg og fra tidspunktet det skal gjelde fra,
- ved uenighet: Hva partene ikke kom til enighet om,
- eventuelle forbehold,
- underskrifter fra begge/alle parter.

Dersom partene ikke kommer til enighet skrives en uenighetsprotokoll med arbeidstakerorganisasjonen vedrørende *alle* dens medlemmer. Det er normalt anledning for partene å tilkjenne synspunkter i en protokolltilførsel. Ensidige protokolltilførsler tas inn etter underskriftene. KA anbefaler ikke at det føres inn felles protokolltilførsler som binder partene ved framtidige lokale lønnsforhandlinger, men at protokollene begrenses til å handle om konkrete lønnsendringer. Formuleringer av f.eks. lønnsmessige intensjoner hører hjemme i de lønnspolitiske drøftingene etter HTA kapittel 3, pkt. 3.2.1.

Uenighet/anke

Bestemmelsene om framgangsmåten for å løse uenighet i de lokale lønnsforhandlingene er regulert i HTA kapittel 4, pkt. 4.1. Det er organisasjonens sentrale ledd som ev. fremmer en ankesak for KA til organisatorisk behandling. Dersom partene heller ikke blir enige på sentralt hold, løses tvisten iht. Hovedavtalen § 4.3 i sentralt ankeutvalg, med mindre de sentrale partene blir enige om en annen tvisteløsningsordning.

Fristen for å bringe uenighet inn for de sentrale partene er satt til 19. desember 2022.

Lønn og offentlighet

Ved lokale lønnsforhandlinger kan det komme opp spørsmål om i hvilken grad arbeidsgiver kan utlevere lønnsopplysninger om de tilsatte til tillitsvalgte. Reglene er forskjellig for offentlig virksomhet og private virksomheter. KAs vurdering er at kirkelige virksomheter nå omfattes av regler for private virksomheter, ettersom personopplysningsloven og GDPR går foran et internt pålegg om bruk av offentleglova fra Kirkemøtet på dette området. Organisasjonsmedlemmer har også tidligere vært omfattet av regelverket for private virksomheter.

Private virksomheter/ organisasjoner – innsyn i lønnsopplysninger mm

Private virksomheter og organisasjoner som ikke er lovmessig bundet av forvaltningsloven og offentleglova, må følge personopplysningsloven og GDPR-regelverket. Datatilsynet har gitt en redegjørelse for tillitsvalgtes mulighet for innsyn i ansattes lønnsforhold. Med bakgrunn i dette anbefaler KA følgende:

a. Krav til tillitsvalgte

- Alle tillitsvalgte må undertegne en taushetserklæring der det framgår at opplysningene bare skal brukes i forbindelse med lønnsforhandlingene og at opplysningene skal behandles i tråd med personopplysningsregelverket.
- Tillitsvalgte skal ikke utlevere opplysningene til andre.

b. Hvilke opplysninger kan utleveres til tillitsvalgte

1. Tillitsvalgte kan få utlevert opplysninger om medlemmene i sin egen fagforening.

2. Informasjon om og hvor andre ansatte (enn egne medlemmer) er fagorganisert, er en sensitiv personopplysning. Slike opplysninger kan bare utleveres til tillitsvalgte i andre fagforeninger hvis den ansatte uttrykkelig samtykker.
3. Lønnsopplysninger på gruppenivå i anonymisert form kan utleveres til tillitsvalgte når det er fem eller flere personer innenfor samme stillingskategori.
4. Lønnsopplysninger på individnivå (grupper med fire eller færre innenfor samme stillingskategori) om andre ansatte i virksomheten, og som ikke inneholder opplysninger om fagforeningsmedlemskap, kan bare utleveres når tillitsvalgt har undertegnet en taushetserklæring.

c. Informasjon til ansatte

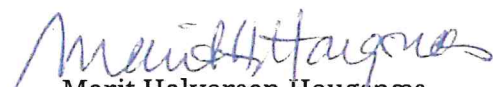
- Arbeidsgiver skal informere de ansatte om at lønnsopplysninger vil bli utlevert til tillitsvalgte.
- Ansatte skal informeres om mulighet til å protestere på utleveringen – hvis ansatte protesterer må arbeidsgiver påvise «tvingende berettigede grunner» for å utlevere opplysningene.

Se mer informasjon fra Datatilsynet: [Innsyn i lønnsopplysninger](#)

Frister/datoer

- Partene lokalt må selv sette fristen for når kravene fra arbeidstakerorganisasjonene skal være overlevert. Dette bør avklares i det lønnspolitiske drøftingsmøtet.
- Forhandlingene skal gjennomføres innen **12. desember 2022.**
- Frist for anke, dvs. å bringe uenighet inn for de sentrale parter, er **19. desember 2022.**
- Virkningsdato for tillegg som følger av forhandlingene skal gjøres gjeldende fra **1. juli 2022** for fellestråd, menighetsråd og organisasjoner.
- Etterbetaling skal gjennomføres innen **31. desember 2022.**




Marit Halvorsen Hougønæs
adm.dir.

Ingrid B. Tenfjord
direktør

Saksbehandler:	Arbeidsgiveravdelingen	Dato:	11. november 2022
----------------	------------------------	-------	-------------------

Tariffrevisjonen av Hovedtariffavtalen for Den norske kirke pr. 01.05.2022 resultatet kan iverksettes

Årets forhandlingsresultat for Hovedtariffavtalen for Den norske kirke (HTA) er vedtatt av KAs medlemmer i uravstemning og av fagforeningene, og kan derfor iverksettes. I dette rundskrivet vil resultatet gjennomgås nærmere. Det sendes ut et eget rundskriv for tariffrevisjonen av Hovedtariffavtalen for organisasjonsmedlemmer.

Innledning

Om resultatet og dette rundskrivet

Dette rundskrivet gjelder kun for organer i Den norske kirke – kirkelige fellesråd, menighetsråd og rettssubjektet Den norske kirke (rDnk). Organisasjonsmedlemmer i KA (virksomheter utenfor Den norske kirke) har en egen Hovedtariffavtale som forhandles separat, og iverksetting for disse virksomhetene omtales i eget rundskriv.

Vi gjør spesielt oppmerksom på at det er gitt ulike sentrale lønnstillegg i kapittel 4 for ansatte i hhv. kirkelige fellesråd/menighetsråd, og rettssubjektet Den norske kirke (prestetjenesten, bispedømmerådene og Kirkerådet). Dette har sammenheng med ulike tall for glidning og overheng i de ulike virksomhetene.

Den enkelte ansatte skal kun ha det lønnstillegget som gjelder for den virksomhet og stilling vedkommende er ansatt i. Det vil si at man avhengig av stillingstype og arbeidsgiver enten skal ha et gitt kronetillegg eller et gitt prosenttillegg etter nærmere bestemmelser nedenfor, og ingen skal få begge deler.

Om forhandlingene og godkjenning

Forhandlingene ble gjennomført i perioden 27. september til 29. oktober 2022. Partene ble enige om et anbefalt forhandlingsresultat tilsvarende KAs tilbud 6, se vedlegg 1 til dette rundskrivet.

Det anbefalte forhandlingsresultatet er nå vedtatt av KAs medlemmer i uravstemning, jf. vedtekter for KAs arbeidsgivervirksomhet § 5 a). Alle fagforeningene har også godkjent resultatet. Resultatet kan derfor iverksettes.

Saksbehandler:	Arbeidsgiveravdelingen	Dato:	11. november 2022
----------------	------------------------	-------	-------------------

1. Økonomisk ramme

Det er forhandlet om økonomi/lønnsjusteringer for 2022 med en ramme på **3,84 %**. Resultatet er i tråd med resultatet i offentlig sektor, og med frontfagsmodellen, som norm for lønnsdannelsen over tid.

2. Lønnsjusteringer

2.1 Lønnsjusteringer fellesråd og menighetsråd

For ansatte som er innplassert i kapittel 4 pkt. 4.6 i lønnsgruppe 1-5 gis et kronetillegg pr. 01.05.2022 avhengig av lønnsgruppe og ansiennitet til den enkelte ansatte etter tabellen nedenfor. Tilleggene gis kun til arbeidstakere som var ansatt pr. 30.04.2022. Ingen ansatte skal likevel ligge under garantilønnen – se nærmere nedenfor om dette.

Stillinger uten fastsatt garantilønn («unormerte stillinger») gis et prosenttillegg, se punkt 2.1.2 Tilleggene gis til arbeidstakere som var ansatt pr. 30.04.2022.

2.1.1 Ny tabell

Fellesråd/menighetsråd HTA kapittel 4 pkt. 4.6

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
4B	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.

Det sentrale tillegget, slik det fremgår av tabellen ovenfor, legges i sin helhet på den enkeltes grunnlønn med virkning fra 01.05.2022. Dette gjelder også ansatte som ligger over laveste utregnet årslønn/-garantilønn, og ansatte med mer enn 16 års ansiennitet.

Saksbehandler:	Arbeidsgiveravdelingen	Dato:	11. november 2022
----------------	------------------------	-------	-------------------

Tillegget er beregnet for full stilling. Deltidsansatte gis en forholdsmessig økning ut fra stillingsprosenten.

Justeringene gjelder kun de som var ansatt pr. 30.04.2022. Arbeidstakere som har blitt ansatt etter denne dato skal ikke ha tillegg etter denne tabellen. Men for alle ansatte i lønnsgrupper (også de som er ansatt etter 30.04.2022) må det likevel kontrolleres at de minst ligger på garantilønn for sin lønnsgruppe og ansiennitet. Ingen ansatte skal ligge under garantilønnen.

Hvis en ansatt tilfeldigvis har ansiennitetsopptrykk på samme dato som virkningstidspunkt for sentralt tillegg, altså 1.5.2022, gis først sentralt tillegg basert på ansiennitet pr. 30.04.2022, deretter gis tillegg for ansiennitet.

Den nye garantilønnstabellen med ansiennitetstillegg vil bli lagt ut på våre hjemmesider.

2.1.2 Stillinger uten fastsatt garantilønn («unormerte stillinger»)

Til ansatte i stillingskodene 5160, 5242, 5241, 5246, 5104, 5219, 5201, 5102, 5224, 5245, 5260 og 5199 gis det et tillegg på 2,6 % av den enkeltes grunnlønn. Disse skal *ikke* ha kronetillegg etter tabellen over. Grunnlaget for prosentøkningen er lønn pr. 30.04.2022, og gjelder kun de som var tilsatt pr. denne dato. Virkningsdato er **01.05.2022**.

Med grunnlønn menes arbeidstakers faktiske lønn, uten faste og variable tillegg. Midlertidige tillegg, slik som for eksempel et fungeringstillegg, regnes som «faste tillegg», og inngår ikke i grunnlønnen.

Ansatte i disse stillingskodene, som etter bestemmelsen i HTA kapittel 4 pkt. 4.5.7 likevel er knyttet til en bestemt lønnsgruppe fra 1 til 5, følger justeringene for den aktuelle lønnsgruppen i tabellen over, og gis ikke prosenttillegg.

2.1.3 Lokale forhandlinger fellesråd og menighetsråd:

Det er avsatt **1 %** til lokale forhandlinger i 2022 for ansatte i kapittel 4 i fellesråd og menighetsråd. Se eget rundskriv om dette.

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

Forhandlingene skal gjennomføres innen **12. desember**.

Etterbetaling skal skje innen **31. desember 2022**.

Frist for å melde inn uenighet til sentral organisatorisk behandling er **19. desember 2022**.

Saksbehandler:	Arbeidsgiveravdelingen	Dato:	11. november 2022
----------------	------------------------	-------	-------------------

2.1.4 Lønnsgruppe 5, endret note til stilling 5200 Domkantor/ 5253 Domorganist:

5200 Domkantor/5253 Domorganist skal lønnes minimum 30.000 kroner høyere enn garantilønn for 5202 Kantor. Dette er en økning på 5.000 kroner i denne garantien.

2.2 Lønnsjustering Rettssubjektet Den norske kirke

HTA kapittel 4.7 – Sentrale tillegg

Til alle arbeidstakere i rDnk (prestetjenesten, bispedømmerådene og Kirkerådet) som er plassert i kapittel 4 pkt. 4.7 gis det et prosenttillegg på **2,48 %** av den enkeltes grunnlønn pr. 30.4.2022. Virkningsdato er **1.5.2022**. Dette gjelder både ansatte som er plassert i lønnsgrupper (med alternativer og ansiennitetsjustering) og ansatte i unormerte stillinger. Garantilønnen økes tilsvarende.

Justeringene gjelder kun de som var ansatt pr. 30.04.2022. Arbeidstakere ansatt etter dette skal ikke ha egen prosentjustering, men for alle ansatte i kapittel 4.7 må det uansett kontrolleres at de minst ligger på garantilønn for sitt alternativ og ansiennitet per. 01.05.2022. De arbeidstakerne som ikke gjør dette, må oppjusteres iht. de nye garantilønnene – ingen kan ligge under garantilønn for sin lønnsgruppe. Nye tabeller for lønnsgrupper og garantilønn for de unormerte stillingene vil bli lagt ut.

Hvis en ansatt tilfeldigvis har ansiennitetsopprykk på samme dato som virkningstidspunkt for sentralt tillegg, altså 1.5.2022, gis først sentralt tillegg basert på ansiennitet pr. 30.04.2022, deretter gis tillegg for ansiennitet.

Ikke lokale forhandlinger etter HTA KAP. 4. pkt. 4.7(rDnk)

Det er ikke avsatt midler til lokale lønnsforhandlinger i kapittel 4 for ansatte i rDnk i 2022. Det var lokale lønnsforhandlinger i rDnk i 2021.

Lokale lønnsforhandlinger etter HTA kapittel 3 og 5 holdes på vanlig måte.

Ytelser etter dødsfall/gruppeliv – kun for rDnk

Det er gjort endringer i satsene for dødsfall/gruppeliv for rDnk, som følge av endringer i Statens pensjonskasse.

2.3 Tillitsvalgte – HTA kap.3 pkt. 3.5

Helt frikjøpte tillitsvalgte i fellesråd, menighetsråd og rDnk skal fra 1. mai 2022 ha minst 476.000 kr i årslønn.

Saksbehandler:	Arbeidsgiveravdelingen	Dato:	11. november 2022
----------------	------------------------	-------	-------------------

2.4 Unge arbeidstakere - HTA kapittel 4 pkt. 4.8

Det er gjort endringer i bestemmelsene om lønn til unge arbeidstakere som innebærer en lønnsøkning for disse.

Arbeidstagerer yngre enn 16 år avlønnes nå med 80 % av laveste garantilønn i lønnsgruppe 1, mens arbeidstagerer fra 16 til 18 år nå avlønnes med 90 % av laveste garantilønn i lønnsgruppe 1.

3. Øvrige materielle endringer

I dette rundskrivet omtales alle de viktigste endringene i årets oppgjør, men det må leses i sammenheng med det samlede forhandlingsresultatet som følger vedlagt.

HTA kapittel 1

HTA Kapittel 1 punkt 2.3.2 Midlertidig tilsetning innleie

Drøftingsbestemmelsen i punkt 2.3.2 er utvidet til også å gjelde vikariater. Arbeidsmiljøloven inneholder allerede en årlig drøftingsplikt for vikariater på lik linje med andre midlertidige tilsetninger.

HTA kapittel 1, punkt 12.1.1 Lønnsansiennitet

¹Bestemmelsen er endret slik at alle arbeidstakere i tillegg til all offentlig tjeneste nå også får medregnet all privat tjeneste ved tilsetning, og ikke bare *relevant* privat tjeneste. Dette gjelder *kun* tilsetninger som har skjedd etter 30.4.2022. Endringen vil føre til at mange nye ansatte og nyutdannede vil få en høyere ansiennitet, og dermed en høyere startlønn.

Godskriving av all privat tjeneste som følge av endrede bestemmelser i HTA 12.1.1 første ledd er gjeldende for arbeidstakere som har tiltrådt stilling etter 30. april 2022. Dersom tilsetningen er avtalt før 1. mai, men tiltredelsen først finner sted etter 30. april, skal all privat tjeneste godskrives. Det kan da være nødvendig å korrigere ansiennitetsfastsettelsen i forbindelse med tiltredelsen.

Endrede bestemmelser om godskriving av all privat tjeneste endrer ikke den fastsatte lønnsansiennitet for arbeidstakere som har tiltrådt før 1.5.2022. For arbeidstakere som har tiltrådt stilling før 1.5.2022, som søker om å få godkjent tidligere tjeneste i lønnsansienniteten, foretas godskriving etter de regler som gjaldt på tiltredelsestidspunktet.

Lønnsansienniteten fastsettes ved tilsetning, og dette gjelder også ny stilling hos samme arbeidsgiver, f.eks. dersom en vikar etter utløpet av vikariatet blir tilbudt nytt

¹ Endringen i HTA er tilsvarende som endringer hos KS – omtalen av endringen er derfor også tilsvarende som i KS.

Saksbehandler:	Arbeidsgiveravdelingen	Dato:	11. november 2022
----------------	------------------------	-------	-------------------

vikariat. Omgjøring av stilling er ikke ny tilsetting. Ved omgjøring av stilling som følge av utdanning og/eller endrede arbeidsoppgaver, beholdes tidligere fastsatt lønnsansiennitet, jf. HTA kap. 1 pkt. 12.1.3. Dette vil eksempelvis gjelde de tilfellene der en arbeidstaker i stilling uten særskilt krav til utdanning (lønnsguppe 1) tar relevant fagbrev, slik at stillingen omgjøres til fagarbeiderstilling, eller der en arbeidstaker etter avtale med arbeidsgiver tar ett års relevant videreutdanning, og stillingen omgjøres til en høyere lønnsguppe. Det samme gjelder ved utvidelse av samme stilling.

HTA kapittel 3

HTA kapittel 3, punkt 3.2.3 Livsfase- og seniorpolitikk

Kompetanseutvikling er et viktig tiltak for å få arbeidstakere til arbeide lenger. I utviklingen av seniorpolitikken er partene derfor enige om at kompetanseutvikling er et særlig viktig tema for drøftinger.

HTA kapittel 3, punkt 3.2.2 Lønnssamtale – gjelder kun for rDnk

Samtalen etter denne bestemmelsen skal bidra til likelønn mellom kjønnene og hindre diskriminering.

HTA kapittel 4:

4.1 Endringer i garantilønnstabellen per. 1.5.2022 på de laveste ansiennitetstrinnene

²De laveste ansiennitetstrinnene i lønnsguppe 2 til 5 er erstattet med en ny, høyere garantilønn som gjelder fram til 6 års lønnsansiennitet. Dette gjelder for alle stillingsgrupper unntatt «Stillinger uten særskilt krav til utdanning/lønnsguppe 1». Endringen har sammenheng med bedre bestemmelser for lønnsansiennitet, tilsvarende det som allerede gjelder for lønnsguppe 1.

HTA kapittel 4, punkt 4.5 Innledende merknader- nytt punkt 6

³Det er avtalt at arbeidstaker som har fullført relevant videreutdanning etter avtale med arbeidsgiver, og i tråd med virksomhetens kompetanseutviklingsplan, får rett til opprykk til relevant ny stillingskode. Forutsatt at den ansatte oppfyller kravene til høyere plassert stilling/ lønnsguppe.

² Endringen i HTA er tilsvarende som endringer i KS – omtalen er derfor også tilsvarende som hos KS

³ - som note 2

Saksbehandler:	Arbeidsgiveravdelingen	Dato:	11. november 2022
----------------	------------------------	-------	-------------------

HTA vedlegg

HTA vedlegg 4 ⁴Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingskikk

Det er avtalt to mindre endringer i vedlegg 4. Endringene er både delvis språklig og materielt begrunnet. Endringene må leses i sammenheng. Hovedpoenget med endringene er å løfte frem, både i drøftingsmøter og ved gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger etter pkt. 4.2.1, hvordan det kan skapes forutsigbarhet og åpenhet om uorganisertes lønnsutvikling, overfor organisasjonene. Som en del av forberedelsene til forhandlingene bør derfor arbeidsgiver ha en formening om lønnsendringene for uorganiserte arbeidstakere. Lønnspolitikken er det naturlige utgangspunkt for disse vurderingene.

For ordens skyld minner vi om at organisasjonstilhørighet er en sensitiv personopplysning i henhold til personopplysningsloven § 8. Mer om dette i rundskriv nr. 5/2022 om lokale lønnsforhandlinger.

4. Partssammensatte utvalg

Det er opprettet tre partssammensatte utvalg (PSU) som i kommende tariffperiode skal;

- 1) arbeide videre med utvikling av et helhetlig lønnsystem,
- 2) fortsette / videreføre arbeidet med heltid og deltid i tråd med rapporten fra PSU om temaet fra forrige tariffperiode, og
- 3) vurdere og komme med forslag til endringer i mandatet for OU1- og OU2-ordningene.

5. Nemnd om felles satser for tilleggslønn

I hovedtarifforhandlingene i 2020 ble det enighet om et partssammensatt utvalg som i tariffperioden 2020-2022 skulle jobbe med felles satser for tilleggslønn for alle ansatte i Den norske kirke. Deretter skulle spørsmålet være tema i årets forhandlinger. I dag er ordningen at prester i rDnk fortsatt får statens satser for tilleggslønn, mens øvrige tilsatte i rDnk samt alle tilsatte i fellestråd og menighetsråd følger satsene i KAs HTA.

Det partssammensatte utvalget kom ikke til enighet om en anbefaling, og partene kom heller ikke i forhandlingene frem til en løsning. I tråd med det som ble fastsatt i Riksmeklerens møtebok i 2021, går derfor denne delen av oppgjøret til avgjørelse i en egen nemnd. Nemnda skal sammensettes av tre personer fra KA og tre fra fagforeningene. En nøytral leder skal oppnevnes av Riksmekleren. Nemnda skal fastsette felles satser for tilleggslønn for arbeid på kveld/natt/helg/høytid for alle ansatte innenfor HTA for Den norske kirke.

⁴ - som note 2

Saksbehandler:	Arbeidsgiveravdelingen	Dato:	11. november 2022
----------------	------------------------	-------	-------------------

Nemndas vedtak er endelig, og kan ikke ankes, streikes på eller på annen måte tas videre av noen av partene. KA håper at saken for nemnda kan avgjøres forholdsvis raskt, og vil komme tilbake med nærmere informasjon om dette. Partene er uansett enige om at nye satser for tilleggslønn ikke skal iverksettes før tidligst 1.1.2023.

Kompensasjonsordning - særskilt arbeidstid- prester i rDnk

Partene avtalte todelt individuell kompensasjon for ansatte som er omfattet av særavtale om arbeidstid og fritid for prester i rDnk (arbeidstidsavtalen). En eventuell kompensasjon forutsetter at nemndbehandling resulterer i lavere utbetaling av tilleggslønnssetninger til den enkelte av ovennevnte arbeidstakere. Den ene kompensasjonsordningen gjelder endring av helge – og høytidstillegg, mens den andre kompensasjonsordningen gjelder endring av øvrige satser for tilleggslønn. Vilkår for og gjennomføring av kompensasjon fremgår av KAs tilbud 6, se vedlegg.

6. Lønnsjusteringer for øvrige ansatte (kap. 3.4 og 5)

Lønnsoppgjøret for arbeidstakere i kapittel 3.4 (ledere) og kapittel 5 (lokalt lønns- og stillingsregulativ) skal gjennomføres etter HTAs bestemmelser om dette, med unntak av at fristen for gjennomføring etter kapittel 5 er forskjøvet til 31.12.2022.

Fastsetting av lønn for arbeidstakere i disse stillingene foregår normalt årlig, og i sin helhet lokalt i den enkelte virksomhet, uavhengig av de nye reguleringene i kapittel 4.

7. Avlønning av alderspensjonister

Vi gjør for ordens skyld oppmerksom på at fra 1. januar 2022 ble timelønnen for pensjonistlønn økt til kr 224 pr time. Endringer i denne timelønnen følger endringer i satser for pensjonistlønn i staten, og skjer årlig pr. 1. januar.

8. Spørsmål/veiledning samt gratis webinar

Ved spørsmål til innholdet i dette rundskrivet eller tariffavtalene for øvrig, kan KAs arbeidsgiveravdeling kontaktes. Vi anbefaler at e-postadressen ka@ka.no, samt sentralbordets telefon 23 08 14 00, benyttes for å komme til en tilgjengelig rådgiver.

KA vil **mandag 14. november kl. 12** arrangere et gratis webinar om iverksettingen av lønnsoppgjøret for 2022 for hele Dnk. Dette webinarer er praktisk for dem som er usikre på de justeringene som skal gjøres, eller av andre grunner ønsker en samlet gjennomgang av resultatet gjennom en nettbasert samling. Det er de samme temaene som kommer frem i dette rundskrivet som også vil tas opp i webinarer. Påmelding til webinarer kan gjøres på KAs kurssider.

Saksbehandler:	Arbeidsgiveravdelingen	Dato:	11. november 2022
----------------	------------------------	-------	-------------------

Vi vil også legge ut ytterligere veiledningsmateriale og de nye garantilønnstabellene på våre hjemmesider.



Marit Halvorsen Hougnes
adm.dir.

Ingrid B. Tenfjord
direktør

Vedlegg: KAs tilbud nr. 6

Kurt Rylandsholm

Fra: Oddrun Gangås Brønstad <ogb@oya.vgs.no>
Sendt: torsdag 24. november 2022 20:41
Til: Helge Bjørn Bæverfjord; Kurt Rylandsholm
Emne: Leie av Melhus kirke

Melhus menighetsråd ønsker at dere tar opp som sak i fellesrådet ønske om at Melhus kirke skal få egne betalingssetser for leie av kirka. Det bør være en egenandel for rengjøring av kirka, også for de som ikke skal betale for leien pga avtale om opptreden i gudstjenester. Summen kan FR finne ut fra hvor mye det koster å leie inn rengjøringshjelp.

Vi bør også ha en selvkostpris på renholdet når vi selv er arrangør eller medarrangør.

Vennlig hilsen
Oddrun G. Brønstad
Leder Melhus menighetsråd

Sendt fra [Outlook for iOS](#)



SAKSPRESENTASJON

Sak 029/22 Valg av leder og nestleder				
Møtedato: 1.12.2022	Kl.: 1700	Sted: Kirkekontoret	Saksbehandler: KR	J.nr.: 22/00196-003 012.2

Vedlagte saksdokumenter:

-

Andre saksdokumenter:

- Regler om formene for menighetsrådets og kirkelig fellesråds virksomhet

Saksframlegg:

I Regler om formene for menighetsrådets og kirkelig fellesråds virksomhet står det i § 1 Konstituering, tall 3:

"Menighetsrådet/kirkelig fellesråd velger i det konstituerende møtet og senere hvert år blant sine medlemmer, leder og nestleder. Valget foregår skriftlig. Den som ett år har vært leder, kan unnslå seg valg for det følgende år."

Forslag til kandidater blir fremlagt på møtet.

Vurdering:

Daglig leders innstilling til vedtak:

På grunnlag av saksframlegg og vurdering kommer følgende innstilling til vedtak:

Saken legges frem uten innstilling til vedtak.

Kurt Rylandsholm
Daglig leder



SAKSPRESENTASJON

Sak 030/22 Godkjenning av møteplan 1. halvår 2023

Møtedato: 1.12.2022	Kl.: 1700	Sted: Kirkekontoret	Saksbehandler: KR	J.nr.: 22/00196-004 012.2
---------------------	-----------	---------------------	-------------------	---------------------------

Vedlagte saksdokumenter:

-

Andre saksdokumenter:

-

Saksframlegg:

For å sikre forutsigbarhet og størst mulig møtedeltagelse, blir det fremlagt et forslag til møteplan for 1. halvår 2023. Ved å legge møtene til torsdager unngår man stort sett sammenfallende tid med kommunale møter.

Vurdering:

Daglig leders innstilling til vedtak:

På grunnlag av saksframlegg og vurdering kommer følgende innstilling til vedtak:

Melhus kirkelige fellesråd vedtar følgende møteplan for 1. halvår 2023:

<i>Ukedag</i>	<i>Dato</i>	<i>Tid</i>	<i>Sted</i>	<i>Merknad</i>
Torsdag	19. januar	kl.1700	Kirkekontoret	Godkjenning av budsjett
Torsdag	16. mars	kl.1700	Kirkekontoret	Godkjenning av årsmelding og regnskap
Torsdag	8. juni	kl. 1700	Kirkekontoret	

Kurt Rylandsholm
Daglig leder