Hovedorganisasjonen KA

HOVEDTARIFFAVTALEN
for Den norske kirke

01.05.2026-30.04.2028

FORORD

Denne hovedtariffavtalen (HTA) gjelder for arbeidsgivere som er organer i Den norske kirke. Andre medlemmer i KA («organisasjonsmedlemmer») har sin egen avtale.

Vi vil presisere at avtalen inneholder noen bestemmelser som gjelder kun for enten rettssubjektet Den norske kirke (rDnk) eller for soknene (kirkelig fellesråd/menighetsråd). I avtalen er dette markert slik at enkelt-bestemmelser som gjelder kun for rDnk er kursivert. Dessuten er det øverst i samtlige bestemmelser/kapitler som gjelder kun for rDnk eller kun for fellesråd/menighetsråd, angitt en forklarende setning om dette.

Øvrige endringer i forhold til forrige avtaleperiode er tidligere omtalt i rundskriv 03/2026. Der hvor det gjelder egne eller supplerende bestemmelser i kapittel 1, for virksomheter i Oslo som tidligere fulgte Oslo kommunes Dok. 25, er dette markert med symbolet ⊗ ved punktet/den aktuelle paragrafen.

Det er partene i KA-sektoren som etter forhandlinger har kommet fram til enighet om nye og endrede bestemmelser i tariffavtalen. Vi håper den nye avtalen vil bidra å understøtte Den norske kirke som landsdekkende folkekirke også i fortsettelsen.

Hovedorganisasjonen KA
Marit Brandt Lågøyr
adm. direktør

PARTER

Den enkelte arbeidstaker-organisasjon er part i Hovedtariffavtalen. Følgende arbeidstakerorganisasjoner er parter i denne avtalen pr. 01.05.2026:

Akademikerforbundet
Arkitektenes fagforbund
Creo
Delta
Econa
Fagforbundet
FO (Fellesorganisasjonen)
Forskerforbundet
Lederne
Naturviterne
NITO
Norges Juristforbund
Norsk Fysioterapeutforbund
Norsk Lektorlag
Norsk Sykepleierforbund
Parat
Samfunnsviterne
Samfunnsøkonomene
Spir
Tekna
Utdanningsforbundet

INNHOLD

KAPITTEL 0 HOVEDAVTALENS DEL A*

KAPITTEL 1 FELLESBESTEMMELSER **8**

§ 1 Innledende bestemmelser 8
§ 2 Ansettelse 9
§ 3 Oppsigelse, omplassering 10
§ 4 Arbeidstid 12
§ 5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid m.m. 16
§ 6 Overtid - forskjøvet arbeidstid 19
§ 7 Ferie 22
§ 8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon 24
§ 9 Lønn under avtjening av verneplikt 30
§ 10 Ytelser etter dødsfall/gruppelivsforsikringer 31
§ 11 Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom 34
§ 12 Lønnsansiennitet og andre lønnsbestemmelser 38
§ 13 Stedfortredertjeneste/konstituering 41
§ 14 Permisjon 42
§ 15 Lønnsutbetaling 44

** Hovedavtalen beskriver sammenhengene mellom de øvrige avtalene i tariffområdet, og regulerer samspillet mellom arbeidsgiver/KA og arbeidstakerorganisasjonenes lokale og sentrale ledd. Hovedavtalen kan leses og eventuelt bestilles i trykt utgave på ka.no.*

KAPITTEL 2 LÆRLINGER **45**

KAPITTEL 3 GENERELLE LØNNS- OG STILLINGSBESTEMMELSER **49**
3.0 Bruttolønn 49
3.1 Endret plassering i lønnskapittel 49
3.2 Lokal lønnspolitikk 49
3.3 Kompetanse – læring og utvikling 52
3.4 Ledere 54
3.5 Hovedtillitsvalgt/områdetillitsvalgt/fellestillitsvalgt – avlønning 57
3.6 Tilleggslønn 57

KAPITTEL 4 SENTRALT LØNNS- OG STILLINGSREGULATIV **59**
4.1 Lokale forhandlinger 60
4.2 Særskilte forhandlinger 60
4.3 Beholde og rekruttere arbeidstakere 61
4.4 Regulering 2. avtaleår 62
4.5 Innledende merknader 62
4.6 Lønnsgrupper, stillingskoder, garantilønn 63
4.7 Lønnsgrupper, stillingskoder, garantilønn 69
4.8 Unge arbeidstakere 75

KAPITTEL 5 LOKALT LØNNS- OG STILLINGSREGULATIV **76**
5.0 Innledende merknader 76
5.1 Stillinger 76
5.2 Årlig lønnsforhandling 77
5.3 Annen lønnsregulering 77
5.4 Prinsipper for lønnsfastsettelse 78

KAPITTEL 6 VARIGHET **79**

VEDLEGG 1 Stillingskoder **81**

VEDLEGG 2 Om kompetanseutvikling **90**

VEDLEGG 3 Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak) **93**

VEDLEGG 4 Retningslinjer for lokale forhandlinger – god forhandlingsskikk **95**

VEDLEGG 5 Lokale retningslinjer for redusert bruk av deltid **97**

VEDLEGG 6 Avtale om OU-arbeid **98**

VEDLEGG 7 Hjelpetabell med lønnssatser **102**

Klikk på menysymbolet for å komme tilbake til innholdsfortegnelsen.

Foto: TK Film

KAPITTEL 0
HOVEDAVTALENS DEL A

KAPITTEL 1
FELLESBESTEMMELSER

§ 1 Innledende bestemmelser

1.0 Omfang
Denne hovedtariffavtale gjelder for arbeidsgivere som er organer i Den norske kirke.

1.1 Hovedregel
Denne hovedtariffavtale gjelder for alle arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (ev. gjennomsnittlig arbeidstid) pr. uke, dog med de unntak som er nevnt i de enkelte paragrafer.

1.2 Deltidsstillinger
Med deltidsansatte forstås arbeidstaker som har et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (ev. i gjennomsnitt) pr. uke, som er mindre enn den som gjelder for heltidsansatte i samme arbeidsområde. Deltidsansatte arbeidstakere har samme rettigheter etter Hovedtariffavtalen som heltidsansatte dersom ikke annet framgår av den enkelte bestemmelse.

1.3 Ekstraordinært arbeid
Settes det i gang ekstraordinære arbeider for å avhjelpe arbeidsløshet, skal det være adgang til å opprette egen tariffavtale for disse arbeiderne.

1.4 *Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:*

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

§ 2 Ansettelse

2.1 Formkrav
Ansettelse skal skje skriftlig, jf. arbeidsmiljøloven.

2.2 Kvalifikasjoner
Ved ansettelse og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkernes kvalifikasjoner (teoretisk og praktisk utdanning samt skikkethet for stillingen).

Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt eller tilnærmet likt, kan søker hvis kjønn er underrepresentert foretrekkes når dette er i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven. Når søkere for øvrig står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes den søker som har lengst tjeneste i virksomheten.

2.3 Heltid/deltid/midlertidig ansatt

2.3.1 Heltids-/deltidsstillinger
Arbeidstaker skal som hovedregel ansettes på heltid, jf. 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, jf. 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.

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

2.3.2 Midlertidig 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 ansettelser. Arbeidsmarkedstiltak forutsettes behandlet etter de regler som gjelder for disse.

2.4 Helseopplysninger

Se arbeidsmiljøloven § 9-3.

§ 3 Oppsigelse, omplassering

3.1 Formkrav

Oppsigelse skal skje skriftlig.

3.2 Oppsigelsesfrister

3.2.1 Hovedregel

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

Vedrørende eldre arbeidstakere mv., se arbeidsmiljøloven § 15-3 (3).

3.2.2 Prøvetid m.m.

For arbeidstakere som er ansatt med en prøvetid på inntil 6 måneder og for arbeidstakere som er inntatt til å utføre et arbeid av forbigående art av inntil 2 måneders varighet, gjelder en oppsigelsestid på 14 dager.

3.2.3 Andre frister

Ved oppsigelse av arbeidsavtaler i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-9 før avtalens utløp, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned regnet fra oppsigelsestidspunktet.

3.3 Innskrenkning/rasjonalisering

Ved innskrenkning/rasjonalisering skal, under ellers like vilkår, de med kortest tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde i virksomheten sies opp først, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7 (2) og Hovedavtalen § 9-4.

3.4 Omplassering

3.4.1 Ved omplassering/overgang til lavere lønnet stilling i samme virksomhet* pga. omorganisering, sykdom, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren beholde sin nåværende lønnsplassering som en personlig ordning.

Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:
For stillinger i lønnsgruppe omfattes de til enhver tid gjeldende opprykksbestemmelser hvis omplassering skyldes sykdom eller yrkesskade.

3.4.2 Andre forhold

Arbeidstaker som etter avtale med menighetsrådet/fellesrådet/virksomheten* går over til lavere lønnet stilling i virksomheten, kan som en personlig ordning beholde inntil sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet når dette er en del av avtalen.

* *virksomhet i denne sammenheng: selvstendig juridisk enhet*

§ 4 Arbeidstid

4.1 Definisjon

Arbeidstid er den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver. Aktivt arbeid regnes i sin helhet med i arbeidstiden, mens hjemmevakt medregnes forholdsmessig, jf. pkt. 4.3.

4.2 37,5 t.

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-4 og 10-12.

4.2.1 Kontoradministrasjon

Kontoradministrasjonens ordinære arbeidstid skal være den som nå gjelder i den enkelte virksomhet, dog ikke ut over hva som følger av pkt. 4.2.

4.2.2 35,5 t.

Ukentlig arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer i følgende tilfelle:

1 I turnusordninger hvor ordinært arbeid må utføres mellom kl. 20.00 og kl. 06.00.
2 Ved arbeid minst hver 3. søndag.
3 Ved døgnkontinuerlig skiftarbeid.

4.2.3 33,6 t.

Ukentlig arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 33,6 timer ved helkontinuerlig skiftarbeid eller i sammenlignbare turnusordninger.

4.2.4 Tredelt skift- og turnusarbeid

For tredelt skift- og turnusarbeid som ikke faller inn under pkt. 4.2.3 og som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den ordinære arbeidstiden med utgangspunkt i 37,5 timer pr. uke slik:

- Hver arbeidet time på søn- og helgedag, jf. arbeidsmiljøloven § 10-10 (1), regnes lik 1 time og 10 minutter.

- Hver arbeidet time om natten, jf. arbeidsmiljøloven § 10-11 (1), regnes lik 1 time og 15 minutter.

Det gis bare kompensasjon for arbeid som utføres enten om natten, eller på søn- og helgedag. Arbeidstiden kan maksimalt reduseres til 33,6 timer i løpet av en uke og skal ikke overstige 35,5 timer pr. uke.

4.3 Beredskap/vaktordninger/hjemmevakt

1. Behovet for beredskap/vaktordninger/hjemmevakt drøftes med arbeidstakerens tillitsvalgte før ordningen iverksettes, jf. aml. §§ 10-3, 10-4 og 10-5.

2. Vaktordningen skal innarbeides i en plan. Beregning av arbeidstiden følger bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

3. Arbeidstakeren plikter å delta i den vaktordningen som blir etablert.

4. Arbeidsplaner med beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet må utarbeides i samsvar med arbeidsmiljølovens krav om arbeidsfrie perioder, jf. aml. § 10-8.

5. Ved beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet må arbeidstakeren være tilgjengelig slik at vedkommende kan varsles på den måten virksomheten finner formålstjenlig.

6. Arbeidstaker som er eller blir syk på det tidspunkt han etter arbeidsplanen skulle hatt beredskapsvakt, har krav på den

fritid han normalt ville ha opptjent i henhold til arbeidsplanen. Om arbeidstaker er eller blir syk på det tidspunkt han etter arbeidsplanen normalt skulle hatt fri, vil han ikke ha krav på å få fridagene erstattet.

7. Vikar som går inn i oppsatt arbeidsplan, gis ubekvemstillegg og fritid etter samme regler som den arbeidstaker han erstatter.

8. Godtgjøring for særskilt arbeidstid etter § 5, pkt. 5.2, 5.3 og 5.4 betales for det beregnede antall timer og endres ikke om det inntreffer utrykninger som medfører aktivt arbeid. Tilleggene utbetales ikke til arbeidstakere som kommer inn under § 5, pkt. 5.1.3.

9. Ved utrykning på vakt betales overtidsgodtgjøring for faktisk medgått tid, jf. pkt. 6.5 og 6.6. Utgifter til reise ved utrykning på hjemmevakt godtgjøres etter reiseregulativet.

4.4 Hvilepauser/spisepauser, jf. arbeidsmiljøloven § 10-9.

4.5 Arbeidstidens inndeling

Arbeidstidens inndeling, herunder eventuell innføring av fleksibel arbeidstid, fastsettes etter drøftinger med vedkommende organisasjons tillitsvalgte uavhengig av eldre lokale avtaler om arbeidstidens inndeling.

4.6 Helgeaftener o.l.

Arbeidstakere med ordinær dagarbeidstid slutter arbeidet, kl. 12.00 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.

Betalingsbestemmelse
Beordret tjeneste på nevnte dager/aftener godtgjøres i henhold til pkt. 6.5.1. Dette punktet gjelder også for deltidsansatte.

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), påskeaften, 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.

§ 5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid m.m.

5.1 Avgrensninger

5.1.1 ⊗ Godtgjøring etter § 5 betales ikke under overtidsarbeid, med unntak av smusstillegg.

5.1.2 Sammenfall
Det kan ikke betales flere tillegg etter § 5 for sammenfallende tidsrom, dog betales tillegg etter pkt. 5.4 for samme tidsrom som det betales etter pkt. 5.2 eller 5.3.

5.1.3 Arbeid i ledende stilling/særlig uavhengig stilling
Tilleggene kommer som hovedregel ikke til anvendelse for arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling.

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.

5.3 Helge- og høytidstillegg

5.3.1 For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 og kl. 24.00 på helge- og høytidsdager, på påskeaften samt for arbeid mellom kl. 12.00 og kl. 24.00 på onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften, betales et tillegg på 1 1/3 timelønn pr. arbeidet time.*

* Merknad: Tillegg etter denne bestemmelsen gis på følgende dager: 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, første påskedag, annen påskedag, 1. mai, 17. mai, Kristi Himmelfartsdag, første pinsedag, annen pinsedag, første juledag og annen juledag.

5.3.2 Etter at spørsmålet er drøftet mellom partene lokalt, kan det i stedet for godtgjøring etter pkt. 5.3.1 helt eller delvis gis 1 1/3 times fri pr. arbeidet time. Slik fritid skal ikke legges til de tider/dager som er nevnt under pkt. 5.3.1, og skal for øvrig gis innen 1 måned dersom partene ikke blir enige om noe annet.

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.

5.5 Delt dagsverk

Delt dagsverk benyttes kun når det er nødvendig for å opprettholde en forsvarlig drift. Dersom delt dagsverk er nødvendig, utbetales 1 timelønn pr. arbeidsdag. Hvis arbeidstakeren må møte fram flere enn 2 ganger hver arbeidsdag, er godtgjørelsen ytterligere 1½ timelønn pr. arbeidsdag.

Forutsetningen er at arbeidsdagen inklusive oppholdene og spisepausene strekker seg over 9 timer eller mer. Hvilepauser som anordnes i henhold til bestemmelsene i arbeidsmiljøloven eller

etter arbeidstakerens ønske, regnes i denne forbindelse ikke som oppdeling av tjenesten.

Tillegget utbetales uavhengig av andre tillegg etter § 5.

5.6 Erstatning av fridag

Dersom fridag som er erstatning for arbeid på søndag (ukentlig fridag, jf. arbeidsmiljøloven § 10-8) faller på helge- eller høytidsdag, skal det gis 1 ekstra fridag innen 1 måned. Kan slik fridag ikke gis, skal det utbetales ordinær daglønn. Dersom turnus- eller arbeidsplanen i en uke hvor søndag er arbeidsdag inneholder 2 eller flere fridager, skal den første av dem anses som erstatning for arbeid på søndag. Dette så fremt ikke annet er konkret fastslått i turnus- eller arbeidsplanen. Tilsvarende gjelder også for beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet der vakten er innarbeidet i arbeidstiden i henhold til oppsatt plan, jf. § 4.3.

5.7 Dag- eller timelønte arbeidstakere som har fri søn- og helgedager

5.7.1 Arbeidstakere med dag- eller timelønn som har minst 1 måneds sammenhengende tjeneste, betales ordinær daglønn etter tariffen for helgedager som faller mellom søndager. Dette gjelder bare dersom arbeidstakeren ellers ville vært i arbeid denne dagen.

5.7.2 Forsømmelse/fravær

Arbeidstaker taper retten til full lønn etter pkt. 5.7.1 om han uten samtykke av arbeidsgiveren forsømmer sitt arbeid siste virkedag før eller første virkedag etter slik helgedag. Dette gjelder likevel ikke når arbeidstakeren ved egenmelding eller attest fra lege godtgjør at fraværet skyldtes sykdom, ferie, plikt til å ivareta offentlig ombud eller annen tvingende grunn.

5.8 Tilleggene betales for hele timer. Ved vakttjeneste betales tillegget for beregnet tid, jf. reglene i § 4, pkt. 4.3, og endres ikke om det inntreffer utrykninger som medfører aktivt arbeid på vakten. Tiden for utbetaling av tilleggene legges sammen pr. oppgjørsperiode og

avrundes slik at 30 min eller mer forhøyes til hel time, mens 29 min eller mindre faller bort.

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 4 pr. time.

Nærmere om størrelse, innretning og hvem som skal tilstås tillegg fastsettes etter drøftinger lokalt. Drøftinger bør inkludere følgende:

- Hvorvidt tillegget skal gis pr. 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.

§ 6 Overtid - forskjøvet arbeidstid

6.1 Definisjon

Pålagt arbeid utover den ordinære arbeidstid er overtidsarbeid.

6.2 Avgrensning

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig.

Bestemmelsene gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstillinger. Deltidsansatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide utover det som er fastsatt for full stilling pr. dag (dog minimum 6 timer dersom arbeidstiden varierer fra dag til dag) eller pr. uke. Deltidsansatte utbetales godtgjøring for forskjøvet arbeidstid, jf. pkt. 6.8.

For øvrig vises til pkt. 6.3 og arbeidsmiljøloven § 10-6.

6.3 Arbeidstakere som er unntatt fra overtidsbestemmelsene

§ 6 gjelder ikke for arbeidstakere som er omfattet av
- arbeidsmiljøloven § 10-12 og/eller
- HTA kapittel 3 pkt. 3.4

Virksomheten skal foreta en konkret vurdering av hvilke ledere i HTA kapittel 3, pkt. 3.4 som ikke omfattes av overtidsbestemmelsene.

Arbeidstakere som er omfattet av arbeidsmiljøloven § 10-12 (2) kan tilstås en fast godtgjøring for arbeid utover ordinær arbeidstid.

Kompensasjon for møtevirksomhet/annen særlig belastning
Arbeidstaker som har møteplikt i utvalg eller har andre særlige belastninger utenfor ordinær arbeidstid, men som verken har rett til overtidsbetaling eller møtegodtgjøring på linje med ombudsmenn, kan tilstås inntil 10 fridager. Fridagene skal fortrinnsvis avvikles i forbindelse med ordinær ferie, alternativt kan det avtales med arbeidstaker at det tas ut tilsvarende antall daglønner.

6.4 Divisor

Overtidstillegg utregnes etter 1.850 timer pr. år. Ved akkord beregnes prosenttillegget av den ordinære lønn.

6.5 Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid

6.5.1 133 1/3 %

For overtidsarbeid utført på helge- og høytidsdager og påskeaften, samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag.

6.5.2 100 %

1 For overtidsarbeid utført mellom kl. 21.00 og kl. 06.00. For overtidsarbeid påbegynt før kl. 06.00 som varer fram til arbeidstidens begynnelse.
2 For overtidsarbeid på lørdager og søndager.
3 For overtidsarbeid utført etter den ordinære arbeidstids slutt på dager før helgedager.

6.5.3 50 %
For overtidsarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

6.6 Prosenttillegg for arbeidstakere med skift-/turnusarbeid

6.6.1 133 1/3 %
For overtidsarbeid utført på helge- og høytidsdager og påskeaften, samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag.

6.6.2 50 %
1 For overtidsarbeid utført de 2 første timer umiddelbart før det ordinære skift begynner.
2 For overtidsarbeid utført de 4 første timer umiddelbart etter det ordinære skift slutter (jf. pkt. 6.6.3).
3 For overtidsarbeid i forbindelse med forskjøvet arbeidstid forskyves tidspunktet for 100 %-tillegget tilsvarende.

6.6.3 100 %
1 For overtidsarbeid som sammenlagt overstiger 4 timer utført umiddelbart før eller etter ordinært skift.
2 For overtidsarbeid utført til andre tider enn de som framgår av pkt. 6.6.1 og 6.6.2.

6.7 Overtid etter tilkalling
Overtidsarbeid som etter tilkalling ikke finner sted umiddelbart etter eller før den ordinære arbeidstid, godtgjøres som om arbeidet varte i minst 2 timer. Hvis arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidsarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer. For øvrig regnes påbegynt halvtime som halv time. Bestemmelsen gjelder ikke overtidsarbeid som har sammenheng med vakt- eller beredskapstjeneste.

6.8 Forskjøvet arbeidstid

6.8.1 Når partene lokalt er enige om å forskyve arbeidstiden, betales 50 % tillegg for den tid som faller utenom vedkommendes ordinære arbeidstid.

Varsel om forskjøvet arbeidstid skal så vidt mulig gis 3 dager i forveien, og aldri mindre enn 1 dag i forveien.

Hvis en arbeidstaker pålegges forskjøvet arbeidstid samme dag eller natten etter at vedkommende har hatt alminnelig arbeidstid, betales som for overtid inntil arbeidstidens begynnelse neste dag.

Medfører forskjøvet arbeidstid overtidsarbeid gjelder bestemmelsene i §§ 6.5 og 6.6.

6.8.2 Forskjøvet arbeidstid foreligger ikke hvor det på grunn av forholdene etter drøftinger, jf. pkt. 4.5, er fastsatt en særskilt inndeling av arbeidstiden for enkelte arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-3 og 10-5.

6.8.3 Oppnås ikke enighet om forskjøvet arbeidstid, skal arbeidet igangsettes, og tvisten kan forelegges KA og vedkommende forbund.

§ 7 Ferie

I tillegg til ferieloven gjelder:

7.1 Erstatning av ferie

Arbeidstakere som godtgjør ved legeattest at vedkommende under ferie har vært arbeidsufør i minst 1 virkedag, får tilsvarende ferie erstattet.

7.2 Feriepengetillegg i juni

Partene er enige om at feriepengene for ansatte kan utbetales i juni måned i ferieåret, jf. ferieloven § 11 (1). Dette gjelder også dersom deler av ferien forskutteres eller overføres.

Benytter arbeidstakeren seg av lovens adgang til å overføre ferie til det følgende ferieår eller til å avvikle forskuddsferie, skal ikke feriepengegrunnlaget av den grunn forandres.

I slike tilfeller skal det ved sluttoppgjør foretas korrigering i samsvar med faktisk ferieavvikling i opptjeningsår og ferieår.

Sluttoppgjør skal gjennomføres snarest mulig etter siste arbeidsdag, jf. ferieloven § 11 (3).

7.3 Avtalefestet ferie

7.3.1 Arbeidstaker har rett til fem virkedager, jf. ferieloven § 5 (1), fri hvert kalenderår. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

Dersom myndighetene beslutter å iverksette den resterende del av den femte ferieuken, skal disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede ordningen.

7.3.2 Feriepenger beregnes i samsvar med ferieloven § 10 og utgjør 12,0 % (14,3 % for arbeidstakere over 60 år).

7.3.3 Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie.

Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avvikling, med mindre særlige grunner er til hinder for det.

7.3.4 Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepenger.
Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjeningen av feriepenger.

7.3.5 Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferieloven § 7 (2), slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås.

De sentrale parter oppfordrer partene lokalt til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt.

7.3.6 Ved skriftlig avtale med den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

7.3.7 For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at det etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

§ 8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon

I tillegg til folketrygdloven med forskrifter gjelder følgende:

8.1 Utbetaling av lønn

Arbeidsgiver utbetaler sykelønn og foreldrepenger til arbeidstakere som omfattes HTA § 1 hele den tid arbeidstakeren har rett til slik stønad etter folketrygdloven.

Refusjonsbeløpet tilfaller arbeidsgiver. Retten til lønn opphører når arbeidsforholdet opphører.

8.1.1 Fradrag for trygd

I ytelsene etter pkt. 8.1 skal det gjøres fradrag for offentlige trygdeytelser som arbeidstakeren mottar i perioden. Dersom det blir innvilget trygdeytelser for et tidsrom tilbake hvor lønn under sykdom eller foreldrepenger allerede er utbetalt, kan virksomheten kreve overført en så stor del av trygdeytelsene at lønn under sykdom og foreldrepermisjon for tilsvarende tidsrom dekkes.

8.1.2 Full lønn

Med full lønn i § 8 menes ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt arbeidsplan.

8.2 Sykdom

8.2.1 Retten til sykelønn

Arbeidstakere som omfattes av § 1 har rett til lønn under sykdom i henhold til punkt 8.2.2 fra første sykedag dersom vedkommende har tiltrådt stillingen.

8.2.2 Omfang/lønnens størrelse

Arbeidstaker har rett til full lønn under sykdom i 50 uker, i tillegg kommer eventuelle arbeidsgiverperioder.

For arbeidstakere som fortsetter i tjeneste etter fylte 67 år, begrenses retten til full lønn under sykdom av folketrygdloven § 8-51. Etter utløpet av stønadsdagene i § 8-51 utbetaler arbeidsgiver differansen mellom full lønn og pensjon. Arbeidstaker dokumenterer pensjonens størrelse.

Når arbeidstaker har mottatt lønn under sykdom i til sammen 50 uker i de siste 3 år, opphører retten til lønn under sykdom. En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 26 uker etter at vedkommende sist fikk lønn under sykdom, får ny rett til lønn under sykdom.

8.2.3 Meldinger/dokumentasjon/kontroll

8.2.3.1 Egenmelding/legeerklæring

Fravær på grunn av sykdom bekreftes snarest skriftlig med egenmelding eller sykemelding i henhold til reglene i folketrygdloven §§ 8-23 til 8-27. Egenmelding kan nyttes innenfor de rammer arbeidsgiver har fastsatt i medhold av folketrygdlovens regler.

Retten til lønn under sykdom bortfaller dersom fraværet ikke blir tilfredsstillende dokumentert, jf. folketrygdloven § 8-7.

8.2.3.2 Friskmelding

Virksomheten kan kreve friskmelding fra lege før arbeidet gjenopptas når sykdommen har vart ut over egenmeldingsperioden.

8.2.3.3 Kontroll

Virksomheten kan gjennomføre nødvendig kontrollordning med sykefraværet. Før kontrollordning iverksettes, skal ordningen drøftes med de tillitsvalgte.

8.2.4 Erstatningskrav

Virksomheten har rett til å gjøre sitt tap i form av utbetalt lønn under sykdom gjeldende direkte mot skadevolder eller vedkommendes forsikringsselskap.

8.3 Svangerskap, fødsel og adopsjon

8.3.1 Opptjeningstid

Arbeidstaker som har vært i inntektsgivende arbeid i 6 av de siste 10 md. før permisjonen tar til, har rett til full lønn under permisjon ved svangerskap, fødsel og adopsjon, jf. folketrygdloven kapittel 14, når vedkommende har tiltrådt stillingen.

8.3.2 Rett til fødselspermisjon

Dersom moren har vært i virksomhetens tjeneste i et sammenhengende tidsrom av 9 måneder, har hun rett til fødselspermisjon med lønn selv om hun ikke har omsorg for barnet. Når denne rett til lønn under fødselspermisjon er opparbeidet i offentlig tjeneste, beholdes den ved direkte overgang til stilling i virksomhet som omfattes av denne avtale når stillingen er tiltrådt.

8.3.3 Arbeid under svangerskapet

Hvis arbeidet på grunn av svangerskapet ikke kan utføres tilfredsstillende, kan arbeidsgiver drøfte med arbeidstakeren og hennes tillitsvalgte at inntil 1½ måned av permisjonen skal tas før nedkomstdatoen. Arbeidstakerens ønske skal tillegges avgjørende vekt.

Gravid arbeidstaker som etter lov eller forskrift ikke kan utføre sitt ordinære arbeid på grunn av risikofylt arbeidsmiljø, skal forsøkes omplassert som alternativ til svangerskapspermisjon. Behovet for omplassering må dokumenteres av lege/ jordmor i tråd med NAV sine krav til dokumentasjon. Arbeidstaker som omplasseres etter

denne bestemmelsen eller mottar svangerskapspenger, har rett til full lønn frem til foreldrepermisjonen starter.

Det bør i vaktordninger legges til rette for at gravide arbeidstakere etter 28. svangerskapsuke kan ha en arbeidssituasjon som ikke medfører unødig belastning.

8.3.4 Amming

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

8.3.5 Omsorgspermisjon for foreldre/partnere

I forbindelse med fødsel har faren rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn for å bistå moren.

Adoptivforeldre har rett til 2 ukers permisjon med full lønn i forbindelse med omsorgsovertakelse. Dette gjelder ikke ved stebarnsadopsjon eller hvis barnet er over 15 år.

Arbeidstaker som er omsorgsperson og har en relasjon til barnet uten å være biologisk mor eller far har rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn, hvis vedkommende er gift/lever i registrert partnerskap, eller er samboere i ekteskapslignende forhold, hvis det av folkeregisteret fremgår at de har hatt samme adresse de siste to årene.

8.3.6 Fedrekvote

Faren har rett til full lønn på de vilkår og i det omfang som fremgår av folketrygdloven § 14-12.

8.3.7 Varslingsplikt

Arbeidstaker skal i god tid varsle når permisjoner etter pkt. 8.3 skal avvikles jf. arbeidsmiljøloven § 12-7.

8.3.8 Ny permisjon

Arbeidstaker som har hatt permisjon med lønn etter bestemmelsene i pkt. 8.3, må ha gjeninntrådt i stillingen for å få lønn under ny permisjon.

8.4 Barns og barnepassers sykdom

Rett til permisjon jf. arbeidsmiljøloven § 12-9.
Arbeidstaker som har omsorg for barn, har rett til fri for nødvendig tilsyn ved barns/barnepassers sykdom. Retten til permisjon gjelder til og med det året barnet fyller 12 år. Aldersgrensen på 12 år gjelder ikke ved sykdom hos funksjonshemmet barn.

Rett til full lønn
Til arbeidstaker som har omsorg for barn ytes det omsorgspenger etter folketrygdloven kapittel 9 del II. Arbeidstaker har rett til full lønn ved omsorg for barn fra første fraværsdag når vedkommende har tiltrådt stillingen.

8.5 Tilbakekomst

Arbeidstaker som er omfattet av arbeidsmiljøloven § 15-8, skal i tilsvarende periode være sikret tilbakekomst til stillingen sin, eller dersom denne ikke eksisterer på grunn av virksomhetens forhold, om mulig en tilsvarende stilling.

8.6 *Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:*

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.

8.7 ***Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:***
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. Vilkårene for slik tjenestefri følger reglene i arbeidsmiljøloven § 12-9 og folketrygdloven kapittel 9.

8.8 ***Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:***
Arbeidstaker som har omsorg for langvarig syke barn eller barn med nedsatt funksjonsevne har innenfor tidsrammene etter statens Hovedtariffavtale av 1.12.2016 § 20 nr. 3 i paragrafen 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.

8.9 ***Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:***
Arbeidstaker som pleier nærstående i hjemmet i livets sluttfase, har krav på tjenestefri med lønn i inntil 60 dager for hver pasient.

8.10 ***Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:***
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. Arbeidstaker har plikt til å søke om slike ytelser der de finnes, og ytelsene er kjent for vedkommende.

§ 9 Lønn under avtjening av verneplikt

9.1 Førstegangstjeneste/repetisjonsøvelser

Arbeidstakere med minst 6 måneders sammenhengende tjeneste i virksomheten, har rett til slik lønn som nevnt i pkt. 9.2 ved tvungen militærtjeneste, sivil tjenesteplikt, plikttjeneste i sivilforsvaret, i politireserven og i heimevernet. Ved tvungne repetisjonsøvelser gis tilsvarende lønn for inntil 1 måned i kalenderåret.

9.2 Lønnens størrelse

9.2.1 Forsørger

Arbeidstakere med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under 18 år. Det samme gjelder dersom ektefelle/ samboer har lavere inntekt enn 3 G. For definisjon av samboer, se pkt. 10.3 B. Deltidsansatte utbetales forholdsmessig.

9.2.2 Arbeidstaker uten forsørgeransvar

Arbeidstaker uten forsørgeransvar utbetales 1/3 av full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Deltidsansatte utbetales forholdsmessig.

9.2.3 Gjeninntredelse i stillingen

Forutsetningen for at lønn utbetales, er at vedkommende forplikter seg til å gjeninntre i tjenesten for et tidsrom av minst 3 måneder.

9.3 *Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:*

Ferie opptjenes under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt som om arbeidstakeren var i ordinært arbeid, dersom arbeidstakeren utbetales lønn etter §§ 9.1, 9.2.1 og 9.2.2 ovenfor.

Opptjent ferie kan anses avviklet 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 § 9.1 og § 9.2.1 gjelder ferieloven § 10 nr. 5.

§ 10 Ytelser etter dødsfall/gruppelivsforsikringer

Pkt. 10.1 til 10.5 gjelder kun for kirkelig fellesråd og menighetsråd.

10.1 Etterlatte

For arbeidstaker, herunder arbeidstakere som går på arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd, utbetales ved dødsfall et engangsbeløp til ektefelle/partner iht. Lov om registrert partnerskap/samboer/andre som for en vesentlig del ble forsørget av arbeidstakeren.

Beløpet fastsettes slik:

10.2 Ytelser

Under	51 år	10,0 G (G= grunnbeløpet i folketrygden)
	51 år	9,5 G
	52 år	9,0 G
	53 år	8,5 G
	54 år	8,0 G
	55 år	7,5 G
	56 år	7,0 G
	57 år	6,5 G
	58 år	6,0 G
	59 år	5,5 G
Over	59 år	5,0 G

10.3 ⊗ Forsikringssummens begunstigelse

Forsikringssummen utbetales i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge de er nevnt):

A Avdødes ektefelle (se dog bokstav C).
Likt med ekteskap etter denne bestemmelse regnes registrert partnerskap etter lov av 30.04.1993.

B Samboer (se dog bokstav C).
Som samboer regnes person avdøde levde sammen med på

dødsfallstidspunktet og som ved bekreftelse fra folkeregisteret kan dokumentere at samboerforholdet har bestått de siste 2 år. Dette gjelder likevel ikke dersom det på dødsfallstidspunktet forelå hindringer for at lovlig ekteskap/partnerskap kunne inngås.

C Barn under 25 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle eller samboer.

D Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.

10.4 Begravelsesbidrag

Om det ikke finnes etterlatte som nevnt ovenfor, utbetales 2 G til dødsboet.

10.5 Forsikring

Virksomheten plikter å tegne gruppelivsforsikring til dekning av ovennevnte ytelser. Før virksomheten velger forsikringsselskap, skal valg av selskap drøftes med de tillitsvalgte.

10.6 *Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke*

Ektefelle er definert i ekteskapsloven §§ 1 og 111.

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: 14 G.
   B. Hvert barn under 25 år: 5 G.
   C. Dersom det ikke er etterlatte som nevnt i pkt. A, utbetales i tillegg 2 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 4 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.*

§ 11 ⊗ Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom

Pkt. 11.1–11.9 gjelder kun for kirkelig fellesråd og menighetsråd

11.1 Yrkesskade

Ved yrkesskade/yrkessykdom (godkjent av NAV som yrkesskade) som følge av arbeid i virksomheten, tilstås en engangserstatning utregnet etter folketrygdens grunnbeløp på skademeldingstidspunktet.

Bestemmelsen skal også gjelde når en arbeidstaker blir skadet som følge av vold og/eller trusler fra klient/bruker/elev e.l. på fritiden og som medfører hel eller delvis arbeidsuførhet eller dødsfall.

Erstatningen inklusive renter etter forsikringsavtaleloven skal likevel minst tilsvare erstatning beregnet etter grunnbeløpet på oppgjørstidspunktet.

11.2 Skade på reise

Tilsvarende erstatning som ytes etter § 11, pkt. 11.1 – 11.7, utbetales når arbeidstakeren skades ved ulykke på direkte reise mellom hjem og arbeidssted, og på tjenestereise.

11.3 Alle ansatte / tidligere ansatte

Alle arbeidstakere ansatt i virksomheten omfattes av ordningen. Arbeidstakere som har vært ansatt i virksomheten dekkes også, forutsatt at skaden ble konstatert etter 01.05.1986.

11.4 Tap i fremtidig erverv

Ved yrkesskade/yrkessykdom som fører til ervervsmessig uførhet på 100 %, settes erstatningssummen til 15 G. Erstatningen reduseres forholdsmessig hvis den ervervsmessige uførhet er lavere.

11.5 Menerstatning

Ved varig medisinsk invaliditet på minst 15 % ytes i tillegg menerstatning på følgende måte:

15–29 % medisinsk invaliditet: 1 G
30–70 % medisinsk invaliditet: 2 G
Over 70 % medisinsk invaliditet: 3 G

11.6 Død

Når yrkesskade/yrkessykdom medfører død, utbetales et beløp på 15 G til de etterlatte som definert i pkt. 10.3.

11.7 Samordning av §§ 10 og 11

Den samlede erstatning til de etterlatte etter §§ 10 og 11 kan ikke overstige 18 G.

11.8 Samordning av reglene med Lov om yrkesskadeforsikring

I de tilfeller Lov om yrkesskadeforsikring medfører høyere erstatning enn etter ovennevnte regler ved erstatningsutmålingen, utbetales bare erstatning etter loven.

I de tilfeller der den skadelidte eller etterlatte vil oppnå høyere samlet erstatning etter § 11, pkt. 11.1 – 11.7 enn etter Lov om yrkesskadeforsikring, utbetales differansen i tillegg til erstatning etter Lov om yrkesskadeforsikring.

11.9 Virksomheten plikter å tegne forsikring som dekker ytelsene etter § 11, jf. for øvrig § 10.

11.10 *Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:*

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 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 ansatte 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 gruppeliv kan ikke overstige 18 G. Begrensningen gjelder ikke hvis ytelsen ved gruppeliv alene gir høyere utbetaling. I slike tilfeller utbetales ytelsene etter bestemmelsen om gruppeliv.*

    Deltidsansatte med flere stillingsforhold i rettssubjektet Den norske kirke 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

12.1 ⊗ Lønnsansiennitet

Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år. Ansiennitetsdatoen fastsettes til den 1. i ansettelsesmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet. Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

12.1.1 Lønnsansiennitet fastsettes ved ansettelse etter følgende regler:

All tidligere privat og offentlig tjeneste godskrives i lønnsansien-

niteten. Ved ansettelse i stilling uten særskilt krav om utdanning medregnes også arbeid i hjemmet med inntil 6 år.

Omsorgstjeneste godskrives med inntil 3 år. Med omsorgstjeneste menes omsorg for barn eller pleie av eldre eller syke.

Fagarbeider med avlagt fagprøve får verdiskapningsdelen av læretiden medregnet i lønnsansienniteten.

Verneplikt godskrives i lønnsansienniteten.

12.1.2 Fravær uten lønn i forbindelse med foreldrepermisjon eller videreutdanning medregnes med inntil samlet 2 år i lønnsansienniteten. Fravær i forbindelse med verneplikt godskrives.

12.1.3 Ved omgjøring av stilling som følge av utdanning og/eller endrede arbeidsoppgaver beholdes tidligere fastsatt lønnsansiennitet.

12.2 Lønn for deltidsstillinger

Lønn for deltidsstillinger beregnes forholdsmessig ut fra de bestemmelser som gjelder for hel stilling med tilsvarende arbeidsområde.

12.3 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp

Ansiennitetsbestemmelsene gjelder tilsvarende for ekstrahjelp og timelønte som over en periode på 1/2 år har vært i tjeneste i gjennomsnitt 14 timer eller mer pr. uke.

Lønnen fastsettes på grunnlag av tidligere praksis som for faste stillinger med tilsvarende arbeidsområde. Timelønnen beregnes etter det årstimetall som gjelder for heltidsansatte i samme arbeidsområde.

Ekstrahjelp (vakter) som møter opp etter tilsigelse, men som må gå igjen fordi deres assistanse ikke lenger trenges, lønnes for 2 timer. De som har påbegynt arbeidet, men hvis tjeneste blir overflødig, lønnes for minst 4 timer. I begge tilfeller kan de pålegges annet arbeid i tilsvarende tidsrom.

Tillegg for delt dagsverk, kvelds- og nattarbeid, lørdags- og søndagsarbeid samt for arbeid på helge- og høytidsdager utbetales til disse arbeidstakere uavhengig av arbeidsforholdets varighet og omfang, jf. § 5.

12.4 Avlønning av vikarer

Lønn for vikarer beregnes ut fra de bestemmelser som gjelder for stillingen.

Har en særlige vansker med å rekruttere til vikariatet, kan det gis en særskilt lønnskompensasjon, jf. kapittel 4 pkt. 4.3 og kapittel 5 pkt. 5.3, ved vikariater på inntil 1/2 års varighet.

Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:
§ 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 ansettelse:

All militærtjeneste, sivilforsvarstjeneste, 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 utdannelse forsinket eller utsatt, kan få medregnet inntil 1 år.*

§ 13 Stedfortredertjeneste/konstituering

13.1 Plikt til å utføre stedfortredertjeneste

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

13.2 Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling for en periode utover en uke sammenhengende, utbetales den høyere lønnede stillings lønn fra første dag, når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde. Ved beordring til høyere lønnet stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele det ansvar som er tillagt stillingen, kan det etter drøftinger med tillitsvalgte avtales en passende godtgjøring.

13.3 Ferie/ferievikariat*

Stedfortredertillegg gis ikke for ferievikariat ved avvikling av den lovfestede ferie. Rett til stedfortredergodtgjøring opptjenes heller ikke ved slikt vikariat.

* *Merknad: Bestemmelsen gjelder ikke for rettssubjektet Den norske kirke.*

13.4 Konstituering

Ved konstituering (midlertidig ansettelse) i høyere lønnet stilling, utbetales fra første tjenestedag slik lønn som vedkommende ville fått ved opprykk til stillingen.

Når det er på det rene at en stilling vil bli stående ledig utover 1 måned pga. sykdom, permisjon e.l., foretas som hovedregel konstituering i stillingen.

§ 14 Permisjon

14.1 Kommunale og andre offentlige verv

Arbeidstaker som er pålagt å utføre kommunale eller andre offentlige verv, gis permisjon og kan etter søknad få beholde sin lønn. Arbeidstakeren plikter på forhånd å gjøre henvendelse til nærmeste overordnede om permisjon.

14.2 Velferdspermisjoner

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. kalenderår. Det kan avtales fleksibelt uttak av permisjonsdagene.

14.3 Utdanningspermisjon

Rett til utdanningspermisjon reguleres av arbeidsmiljøloven § 12-11.

Hvis det, i forbindelse med utdanning som er av verdi både for arbeidstakeren og arbeidsgiver, er nødvendig med hel eller delvis permisjon, skal dette innvilges med mindre særlige grunner er til hinder for det.

I den utstrekning det etter menighetsrådets/fellesrådets/virksomhetens syn er nødvendig å heve kunnskapsnivået, samt styrke kompetansen for å utføre pålagte arbeidsoppgaver/arbeidsfunksjoner, skal det gis permisjon med lønn og dekning av legitimerte utgifter.

Arbeidstakere som arbeider etter arbeidsplan og som er innvilget permisjon med lønn for å delta på opplæring/kurs på sin lovbestemte ukefridag, gis ny fridag som kompensasjon.

14.4 Bindingstid

Plikttjeneste/bindingstid inntil to år kan avtales med den enkelte dersom arbeidsgiver yter vesentlig økonomisk støtte ved opplæring.

14.5 Eksamen o.l.

I forbindelse med avleggelse av eksamen gis permisjon med lønn for eksamensdagen(e) samt to lesedager før hver eksamen. Ved eksamensformer som varer 3 sammenhengende dager eller mer, skal det drøftes en ytterligere tilrettelegging.

Det er en forutsetning at vedkommende ville hatt ordinært arbeid de to dagene før eksamen, og at faget har betydning for virksomheten.

§ 15 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 lønningsdagen på lørdag, søndag, helgedag eller offisiell fridag, skal lønnen utbetales siste virkedag før slike dager.

4. I særskilte tilfeller kan arbeidstakeren få inntil 2 måneders lønn utbetalt på forskudd. Det skal inngås skriftlig avtale med arbeidstakeren om tilbakebetalingen.

5. Når en sykmeldt arbeidstaker fratrer med alders- eller uførepensjon, skal lønnen løpe til utgangen av vedkommende kalendermåned.

6. Ved dødsfall utbetales lønn til og med den måneden arbeidstakeren dør.

KAPITTEL 2
LÆRLINGER

Fagopplæring skjer i samsvar med de bestemmelser som til enhver tid gjelder i opplæringslova, Hovedtariffavtalen og Hovedavtalen. Arbeidsgiver vurderer muligheten for å tilby, ev. utvide antall læreplasser i virksomheten.

2.1 Lærlinger som inngår lærekontrakt og praksisbrevkandidater eller lærekandidater som har inngått opplæringskontrakt etter reglene i opplæringslova, skal lønnes etter de uttømmende bestemmelser i dette kapittel.

Definisjoner:

- Lærling: har undertegnet en lærekontrakt med sikte på fag- eller svenneprøve i fag som har læretid i virksomhet, jf. opplæringslova § 7-1 og forskriften § 5-1.
- Praksisbrevkandidat: har undertegnet en opplæringskontrakt med sikte på praksisbrevprøve i fag som har læretid i virksomhet, jf. opplæringslova § 7-1.
- Lærekandidat: har undertegnet en opplæringskontrakt med sikte på en mindre omfattende prøve enn fag-/svenneprøve, jf. opplæringslova § 7-1.
- Praksiskandidat: har meldt seg til fag-/svenneprøve eller opplæringslova § 23-2 uten å være elev eller lærling.
- Kandidat for fagbrev på jobb: har undertegnet en kontrakt om opplæring på grunnlag av allsidig praksis og realkompetanse med sikte på fag- eller svenneprøve, jf. opplæringslova § 7-1.

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 praksisbrevkandidater og lærekandidater, se pkt. 2.1.5**.** Dersom partene lokalt er enige, kan en annen prosentvis fordeling av lønn avtales, innenfor den gitte ramme som er beskrevet nedenfor.
Stillingskode for lærling i fellesråd/menighetsråd: 5390

Stillingskode for lærling i rettssubjektet Den norske kirke: 5391

2.1.2 Fag som følger hovedmodellen
Fag som følger hovedmodellen har 2 år i opplæring i skole og 2 år i bedrift/ virksomhet. Læretiden i bedrift/virksomhet består av 50 % opplæring og 50 % verdiskapning. I denne tiden lønnes lærlingen slik:
1. halvår: 30 %
2. halvår: 40 %
3. halvår: 50 %
4. halvår: 80 %

2.1.3 Fag som ikke følger hovedmodellen

1 års læretid i virksomheten:
1. halvår: 50 %
2. halvår: 80 %

1 ½ års læretid i virksomheten:
1. halvår: 45 %
2. halvår: 55 %
3. halvår: 80 %

2 ½ års læretid i virksomheten:
1. halvår: 30 %
2. halvår: 35 %
3. halvår: 40 %
4. halvår: 65 %
5. halvår: 80 %

3 års læretid i virksomheten:
1. halvår: 0 %
2. halvår: 15 %
3. halvår: 25 %
4. halvår: 35 %
5. halvår: 45 %
6. halvår: 80 %

Dersom partene lokalt er enige, kan en annen prosentvis fordeling av lønn enn den som framgår av 2.1.2 og 2.1.3 avtales, innenfor den gitte totalramme for hvert enkelt lærlingeløp.

Ved modulbasert opplæring justeres totalramme for lønn etter 2.1.2 og 2.1.3 utifra avtalt læretid.

2.1.4 Lærlinger med full praktisk opplæring i virksomheten

Lærlinger uten grunnkurs (VG1) og videregående kurs (VG2) i videregående skole etter Reform ’94 skal ha en samlet lønn under læreperioden, som tilsvarer den totale lærlingelønn som følger hovedmodellen (1 årslønn).

2.1.5 Lønn lærekandidater

Lønn for praksisbrevkandidat og lærekandidater fastsettes lokalt i hvert enkelt tilfelle etter drøftinger med de tillitsvalgte.

2.1.6 Lærlinger med behov for særskilt tilrettelagt opplæring

For lærlinger med begrenset arbeidsevne på grunn av fysiske og/eller psykiske funksjonshemminger kan yrkesopplæringsnemnda samtykke i at det fastsettes avvikende opplæringskontrakt. Lønnen må da avtales spesielt for hvert enkelt tilfelle.

2.1.7 Prøveavleggelse

Arbeidsgiver dekker lønn ved prøveavleggelse for lærlinger.

2.1.8 Rekruttering

Dersom det er særlige vansker med å rekruttere lærlinger, kan partene lokalt drøfte midlertidige tiltak som øker mobiliteten og tilgang på lærlinger, for eksempel støtte til læremateriell, støtte til oppholdsutgifter og støtte til reise- og flytteutgifter.

2.1.9 Ubekvemstillegg

Lærlingen og lærekandidaten utbetales ubekvemstillegg etter kapittel 1, § 5.

2.1.10 Begrensninger i arbeidstid for barn og unge

Arbeidstiden for lærlinger under 18 år fastsettes innenfor de rammer som følger av arbeidsmiljøloven §§ 11-2 og 11-3.

2.1.11 Annet arbeid

Lærlinger som utfører annet arbeid enn det lærekontrakten tilsier lønnes i henhold til tariffavtalens bestemmelser for slikt arbeid.

2.1.12 Sykelønn og foreldrepenger

Lærlingen og lærekandidaten gis rett til sykelønn og foreldrepenger etter kapittel 1, § 8 med beregningsgrunnlag i aktuell lønnsprosent når tilfellet oppstår. Slike fravær kan medføre at læretiden forskyves med tilsvarende forskyvning av lønnsprosenten.

2.1.13 Gruppelivsforsikring

Lærlingen og lærekandidaten omfattes av gruppelivsforsikringen i kapittel 1, § 10 med rettigheter som tilsvarer 50 % av det beløp som framgår av pkt. 10.2.

2.1.14 Pensjon

Lærlingen, praksisbrevkandidaten og lærekandidaten omfattes av arbeidsgivers tjenestepensjonsordning, for verdiskapningstiden.

KAPITTEL 3

GENERELLE LØNNS- OG STILLINGSBESTEMMELSER

3.0 Bruttolønn

Lønnssystemet er et bruttolønnssystem.

3.1 Endret plassering i lønnskapittel

Innplassering i kapittel 3 pkt. 3.4, kapittel 4 eller kapittel 5 skjer ved ansettelse. Endring av kapitteltilhørighet kan skje dersom det har saklig grunn i stillingens oppgaver og ansvar, jf. dog pkt 3.4.0 (3). Før slik endring skal arbeidsgiver drøfte med den berørte arbeidstakerorganisasjon.

3.2 Lokal lønnspolitikk

Lønnssystemet forutsetter en lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte, slik at det skapes forutsigbarhet og mulighet for den ansatte til å innrette seg i henhold til lønnspolitikken. Arbeidsgiver tar initiativ til regelmessig revidering av lokal lønnspolitikk, for å sikre seg at det er sammenheng med virksomhetens mål. Den lokale lønnspolitikken og kriterier for lokale lønnstillegg utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner.

Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:
Det skal tilstrebes enighet om lokal lønnspolitikk.

Det forutsettes at lønn benyttes som et personalpolitisk virkemiddel.

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

Lokal lønnspolitikk utformes slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement for arbeid av lik verdi.

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling. Arbeidstakere i adopsjons-, fødsels-, og andre lønnede permisjoner skal gis muligheter for lønnsutvikling gjennom lokale forhandlinger.

Der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn kjønn, skal arbeidsgiver i samråd med de tillitsvalgte rette opp lønnsforskjellene i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven § 34.

3.2.1 Lokale drøftinger

De lokale parter skal årlig, etter initiativ fra arbeidsgiver, avholde ett eller flere lønnspolitiske drøftingsmøter som samlet omfatter alle lønnskapitlene. Det anbefales at det også avholdes særskilte drøftingsmøter for de årlige forhandlingene for henholdsvis kapittel 3.4, 4 og 5. Drøftingene tar utgangspunkt i virksomhetens totale situasjon, lokal lønnspolitikk, lønnspolitiske retningslinjer for lokale forhandlinger og bruk av Hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser. Videre drøfter partene kriterier for lokale lønnstillegg.

Arbeidsgiver skal hvert år legge fram tallmateriale som viser lønnsnivå og lønnsutvikling bl.a. fordelt på kjønn som grunnlag for også å kunne drøfte likelønn.

De sentrale parter forutsetter at de lokale forhandlinger gjennomføres på en rasjonell og hensiktsmessig måte. De lokale parter

oppfordres til å finne praktiske arbeidsformer ved f.eks. å samordne forhandlingene. Det skal føres referat fra drøftingsmøtet hvor det skal framgå enighet mellom partene om dette.

Vedlegg 4: «Retningslinjer for lokale forhandlinger – god forhandlingsskikk» gjelder, med mindre partene lokalt etter drøftinger blir enige om noe annet.

3.2.2 Lønnssamtale

Dersom en arbeidstaker ber om lønnssamtale, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren. Møtetidspunkt for lønnssamtalen avtales innen 14 dager. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling. Det skal føres referat fra samtalen dersom arbeidstaker ber om det.

Ved gjeninntreden etter foreldrepermisjon med varighet utover 6 måneder skal arbeidstakeren tilbys en samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling.

Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:
Arbeidsgiver skal inntil 12 måneder etter ansettelse, og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse, vurdere arbeidstakerens lønnsplassering på ny innenfor stillingens lønnsalternativer. Dette gjøres i dialog med den ansatte. Lønnsplasseringen skal bidra til likelønn mellom kjønnene og hindre diskriminering etter likestillings- og diskrimineringsloven § 6. Dette gjøres i dialog med den ansatte. Tillitsvalgte orienteres årlig om bruken av bestemmelsen.

3.2.3 Livsfasepolitikk

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.

Partene lokalt skal drøfte og utvikle en livsfasepolitikk for å motivere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid. Kompetanseutvikling er sentralt i disse drøftingene.

Andre virkemidler kan være:
- tilpasset arbeidstid
- tilrettelegging av arbeidsoppgaver
- tilbud om fysisk trening
- tilbud om vedlikehold og videreutvikling av kompetanse
- tjenestefri med lønn eller utbetaling av seniortillegg

Arbeidsgiver kan avtale virkemiddelbruk med den enkelte arbeidstaker. Arbeidsgiver orienterer de tillitsvalgte om inngåtte avtaler.

Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:
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.

3.2.4 Rett og plikt til forhandlinger

De lokale parter har en gjensidig plikt til, etter skriftlig krav fra den annen part, å gjennomføre forhandlinger etter hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser. Dersom annet ikke er avtalt, skal partene innen 14 dager ha avtalt møtetidspunkt for gjennomføring av forhandlingene.

3.3 Kompetanse – læring og utvikling

3.3.1 Kompetanseutvikling

Kompetanse og kompetanseutvikling har stor betydning for den enkelte ansatte, virksomheten og samfunnet. Dette gjelder både videregående opplæring, yrkesutdanning, høgskole- og universitetsutdanning, voksenopplæring, etter- og videreutdanning, kompetansegivende oppgaver, omskolering og utvikling av realkompetanse.

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. De kirkelige arbeidsgiverne skal tilrettelegge for relevant kompetanseheving for sine ansatte.

Arbeidstakerorganisasjonenes yrkesfaglige tilbud og nettverk skal også vurderes i denne sammenhengen.

3.3.2 Kompetanseplaner

For å sikre og utvikle virksomhetens generelle og spesielle kompetanse er det viktig å vurdere den enkelte ansattes formal- og realkompetanse og stimulere til kompetansehevende tiltak.

Det er viktig at arbeidstakerne motiveres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse samt at virksomhetene legger stor vekt på målrettet og planmessig opplæring og utvikling av sine arbeidstakere gjennom interne og/eller eksterne tilbud. Arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

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 kompetansehevende tiltak på alle nivåer i virksomheten. Overordnet kompetanseplan skal være tilgjengelig for alle ansatte.

3.3.3 Samarbeidsorganer

Samarbeidet mellom partene om kompetanseutvikling foregår på ulike nivåer:

I virksomheten skal saker knyttet til etter- og videreutdanning normalt behandles i arbeidsmiljøutvalget, eventuelt i andre sam-

arbeidsorganer partene blir enige om. Dersom det ikke er etablert arbeidsmiljøutvalg, skal slike saker behandles i administrasjonsutvalget der dette finnes.

Partene lokalt kan opprette partssammensatte samarbeidsorganer mellom flere fellesråd for å bidra til et rasjonelt arbeid innenfor opplæringsfeltet. Arbeidstakerrepresentantene oppnevnes av arbeidstakerorganisasjonene. Nærmere bestemmelser om sammensetning og arbeidsform fastsettes lokalt.

Sentralt skal et partssammensatt utvalg arbeide med kompetansespørsmål og drive utvikling av opplæringstiltak.

Se også vedlegg 2: Om kompetanseutvikling

3.4 Ledere

3.4.0 Innledende merknader

1. Lederstrukturen fastsettes lokalt.
2. Lønnsfastsettelsen for ledere skjer lokalt gjennom vurdering ved ansettelse og på grunnlag av bestemmelser i Hovedtariffavtalen.
3. Virksomhetens øverste leder(e) får lønn fastsatt etter kapittel 3, pkt. 3.4.1. Øvrige ledere får lønn fastsatt etter bestemmelsene i hhv. kapittel 3.4.2, kapittel 4 eller kapittel 5. Ved uenighet avgjør virksomheten innplasseringen i tråd med vedtatt organisasjonsstruktur, dog med begrensningen i 3.4.2 siste setning.

3.4.1 Lederavlønning – øverste leder(e)

Lønn til daglig leder av virksomheten, og lederstillinger på tilsvarende nivå og/ eller med sammenlignbart arbeids- og ansvarsnivå, fastsettes etter forhandlinger. Vurdering av lederlønninger skal foretas en gang i året.

Grunnlaget for vurderingene er ett eller flere av følgende kriterier:

- Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens målrettede aktiviteter
- Utøvelse av lederskap i forhold til virksomhetens mål

- Betydelige organisatoriske endringer
- Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft.

Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.

Stillingskoder	
4950	Daglig leder/kirkeverge
4955	Leder (hovedbenevnelse)
4955	Assisterende leder
4955	Bygg- og anleggssjef
4955	Direktør
4955	Generalsekretær
4955	Gravlundssjef
4955	Personalsjef
4955	Økonomisjef

Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:

1170	*Biskop*
1061	*Assisterende direktør*
1062	*Direktør*
1060	*Avdelingsdirektør*

3.4.2 Lederavlønning – andre ledere

Lønn til ledere som i sin stilling innehar delegert budsjett-, økonomi- eller personalansvar, fastsettes etter forhandlinger lokalt.

4810	Leder (hovedbenevnelse)
4810	Leder
4810	Domprost

Bruk av 3.4.2 i virksomhetene skal godkjennes av en sentral partssammensatt nemnd.

3.4.3 Forhandlingsbestemmelser og tvisteløsning for kapittel 3.4.2

Forhandlingene gjennomføres en gang pr. år. Det kan ved forhandlinger avtales at hele eller deler av lønnsfastsettelsen foretas av arbeidsgiver. Virkningsdato for lønnsendringer er 1.5. med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato for iverksetting. Forhandlinger etter denne bestemmelsen bør gjennomføres i tidsrommet mellom 1.5 og 1.10 hvert år.

Grunnlaget for forhandlingene er blant annet ett eller flere av følgende kriterier:

- endret ansvarsområde
- oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål
- utøvelse av lederskap
- betydelige organisatoriske endringer
- behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft
- kompetanse

Oppnås ikke enighet kan hver av partene bringe tvisten inn for organisatorisk behandling mellom de sentrale parter. De sentrale parter kan anbefale fornyet lokal forhandling eller definere den endelige løsning på tvisten.

Dersom ingen av disse løsningene fører fram kan det benyttes voldgift. De sentrale parter, KA og den angjeldende arbeidstakerorganisasjon, avgjør hvilken type voldgift som skal benyttes. Ved uenighet gjelder Hovedavtalen § 4-3. Lønnstvister bør være avgjort innen to måneder etter gjennomførte forhandlinger. Denne bestemmelsen om anke gjelder ikke avgjørelser når lønnsreguleringen etter avtale fordeles av arbeidsgiver, jf. første ledd.

Ved behov kan partene oppta forhandlinger i tillegg til de årlige lønnsforhandlingene. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.

3.4.4 Forholdet til øvrige forhandlingsbestemmelser

Pkt. 3.4.1, 3.4.2 og 3.4.3 erstatter øvrige forhandlingsbestemmelser i Hovedtariffavtalen for berørte stillinger. Ledere omfattet av 3.4.1 og 3.4.2 skal normalt være sikret en årlig lønnsutvikling.

3.5 Hovedtillitsvalgt/områdetillitsvalgt/fellestillitsvalgt – avlønning

De arbeidstakere som er innvilget hel permisjon for å fungere som hovedtillitsvalgt/ områdetillitsvalgt/fellestillitsvalgt, avlønnes med minimum kr 570 000 uten tilståelse av eventuelle tillegg. Avlønningen er pensjonsgivende og vurderes en gang i året.

Hovedtillitsvalgt/områdetillitsvalgt/fellestillitsvalgt som er innvilget permisjon minst 2 dager pr. uke som en fast ordning, skal ha lønn etter samme bestemmelse for den tiden vedkommende fungerer som sådan.

Den hovedtillitsvalgte/områdetillitsvalgte/fellestillitsvalgte skal dog under ingen omstendighet lønnes under det vedkommende ville hatt i sin opprinnelige stilling (inklusive eventuelle faste og variable tillegg).

Hovedtillitsvalgt/områdetillitsvalgt/fellestillitsvalgt som helt eller delvis fritas for arbeid, tjener opp lønnsansiennitet etter de vanlige reglene.

3.6 Tilleggslønn

Gjelder kun for kirkelig fellesråd og menighetsråd*:
Faste og variable tillegg knyttet til arbeidsytelse, er pensjonsgivende når de godtgjøres som årsbeløp og utbetales på samme måte som ordinær lønn. Dette gjelder følgende ytelser:

- Kapittel 1, § 5, pkt. 5.2 Lørdags- og søndagstillegg
- Kapittel 1, § 5, pkt. 5.4 Kvelds- og nattillegg

Med grunnlag i gjeldende arbeidsplan beregnes tilleggene for den enkelte arbeidstaker på årsbasis og omregnes til månedlige beløp. Ved beregning av tilleggslønn legges det til grunn et årstimetall på 1900 timer.

Dersom partene lokalt er enige om det, kan også tillegg etter § 5.3 og 5.5 utbetales som pensjonsgivende tilleggslønn. Tilleggene faller bort når grunnlaget for dem ikke lenger er til stede.

Midlertidige avvik fra gjeldende arbeidsplan for kortere tidsrom enn 6 uker skal ikke medføre endring i utbetaling av faste tillegg til månedslønn. Ved faktiske merbelastninger i form av flere kvelds- og nattevakter og lørdags- og søndagsvakter i avviksperioden, utbetales differansen i forhold til det beregnede faste tillegget.

Ved endring av arbeidsplanene og avvik som varer mer enn 6 uker, skal det foretas ny beregning av fast tilleggslønn.

Deltidsansatte, vikarer og ansatte med tidsbegrenset ansettelse som får månedslønn, får tillegget beregnet på samme måte som for faste heltidsansatte.

Ekstrahjelper får tilleggsytelsene godtgjort i henhold til faktisk utført arbeid som gir rett til tillegg.

Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:

Tilleggslønn

Pkt. 3.6 Tilleggslønn erstattes av bestemmelser i vedlegg 4 og 5 i HTA i staten for LO/YS/UNIO og Akademikerne (om Pensjonsgivende variable tillegg).

KAPITTEL 4
SENTRALT LØNNS- OG STILLINGSREGULATIV

Sentralt lønns- og stillingsregulativ inneholder de ulike stillingsgruppenes garantilønn ved 0 års lønnsansiennitet, lønnstillegg på bakgrunn av fastsatt ansiennitet, lokale forhandlingsbestemmelser, innledende merknader og stillingskoder med hovedbenevnelse.

Virkemidler
Med hjemmel i punkt 4.1 kan følgende virkemidler brukes:
a) Fast kronetillegg
b) Kun for rettssubjektet Den norske kirke: Arbeidstaker i stilling plassert i lønnsgruppe, kan få endret plassering innenfor lønnsgruppens alternativer.

Med hjemmel i punkt 4.2 og 4.3 kan følgende virkemidler brukes:
a) Fast kronetillegg
b) Tidsavgrenset kronetillegg
c) Arbeidstaker i stilling plassert i lønnsgruppe, kan få endret plassering innenfor lønnsgruppens alternativer.
d) Arbeidstaker kan plasseres i en annen lønnsgruppe
e) Arbeidstaker kan overføres til annen stillingskode.
f) Unormerte stillingskoder kan lokalt knyttes til en bestemt lønnsgruppe.

4.1 Lokale forhandlinger

Partene sentralt kan avsette en viss andel av den økonomiske rammen til lokale forhandlinger etter denne bestemmelsen.

Partene sentralt fastsetter virkningstidspunkt og tidspunkt for når de lokale forhandlingene må være sluttført.

Partene lokalt fastsetter den totale pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av forhandlingene etter dette punkt.

Kravene fremmes overfor den enkelte arbeidsgiver.

Alle endringer må skje innenfor rammen av Hovedtariffavtalens bestemmelser. Det skal skje en gjensidig økonomisk kontroll av forhandlingsresultatene.

Forhandlingene etter pkt. 4.1 kan etter avtale mellom partene lokalt delegeres i virksomheten og potten oppdeles tilsvarende. Uenighet på delegert nivå behandles av partene på virksomhetsnivå før tvistebestemmelsene nedenfor kan benyttes. Dersom partene ikke blir enige om delegasjon, benyttes tvisteløsningsbestemmelsene i HA § 4-3.

Uenighet om lønnsregulering/anke

Oppnås ikke enighet i det lokale oppgjøret kan hver av partene bringe tvisten inn for organisatorisk behandling mellom de sentrale parter. De sentrale parter kan anbefale fornyet lokal forhandling eller ubundet definere den endelige løsning på tvisten.

Dersom ingen av disse løsningene fører fram, gjelder Hovedavtalen § 4-3 med mindre de sentrale parter blir enige om en annen tvisteløsningsordning.

4.2 Særskilte forhandlinger

Partene lokalt kan uavhengig av det som er nevnt under pkt. 4.1 og 4.3 ta opp forhandlinger om omgjøring av stillinger, alternative lønnsplasseringer og/eller annen godtgjøring innenfor Hovedtariffavtalens bestemmelser når:

- det er foretatt betydelige organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringer
- det er skjedd betydelige endringer i en stillings arbeids- og ansvarsområde
- arbeidstakeren har fullført kompetansegivende etter-/videreutdanning som er relevant for stillingen/virksomheten og har varighet tilsvarende minimum seks måneder på fulltid.

For strekpunkt 1 og 2: Virkningstidspunkt for eventuelt forhandlingsresultat settes til den dato endringen fant sted.

For strekpunkt 3: Virkningstidspunkt for eventuelt forhandlingsresultat settes til den dato kravet er framsatt eller det partene blir enige om.

Uenighet om lønnsregulering/anke
Oppnås ikke enighet i de lokale forhandlingene kan hver av partene bringe tvisten inn for organisatorisk behandling mellom de sentrale parter. De sentrale parter kan anbefale fornyet lokal forhandling eller ubundet definere den endelige løsning på tvisten.

Dersom ingen av disse løsningene fører frem kan det benyttes voldgift. De sentrale parter, KA og den angjeldende arbeidstakerorganisasjonen, avgjør hvilken type voldgift som skal benyttes. Ved uenighet gjelder Hovedavtalen § 4-3.

4.3 Beholde og rekruttere arbeidstakere

I de tilfeller det er spesielle problemer med å beholde eller rekruttere kvalifiserte arbeidstakere, vil partene etter forhandlinger kunne inngå avtale om endret lønnsplassering for den enkelte arbeidstaker. Til en arbeidstaker eller grupper av arbeidstakere som har gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats kan partene etter forhandlinger inngå avtale om tidsavgrenset eller varig lønnsendring.

Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.

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 2027.

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

4.5 Innledende merknader

1. Lønnsfastsettelsen lokalt skjer gjennom vurdering ved ansettelse og på grunnlag av bestemmelsene i Hovedtariffavtalen.

2. Lønnsansiennitet fastsettes ved ansettelse, jf. kapittel 1, § 12.

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

4. Ledere og arbeidsledere med direkte lederansvar skal avlønnes høyere enn dem de er satt til å lede. Unntak fra dette vil eksempelvis være underordnet som har stilling med selvstendig fagansvar iht. Tjenesteordning, særskilt avlønning på grunn av spesial/spisskompetanse, retrettstilling eller andre særskilte forhold.

5. Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens formal- og realkompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

6. Gjennomført relevant etter- og videreutdanning etter avtale, og i tråd med lokal kompetanseutviklingsplan, gir opprykk til relevant ny stillingskode hvis den ansatte oppfyller kravene til høyere plassert stilling.

7. Det er anledning til å avtale plassering i en høyere lønnsgruppe enn det som framgår av pkt. 4.6.

8. Stillingskoder uten fastsatt minstelønn kan lokalt knyttes til en bestemt lønnsgruppe 1 til 5.

4.6 Lønnsgrupper, stillingskoder, garantilønn

Gjelder kun for kirkelig fellesråd/menighetsråd

Se også Vedlegg 1: Stillingskoder med hovedbenevnelse, rapporteringsbenevnelser og garantilønn.

Lønnsgruppe 1:
Stillinger uten særskilt krav om utdanning.

5111 Arbeider
5117 Assistent
5137 Kirketjener *
5139 Klokker
5222 Klubbleder
5142 Kontormedarbeider
5228 Menighetsarbeider
5147 Organist
5149 Renholder
5103 Sanger
5155 Vaktmester

Garantilønn pr. 01.05.2026:

0 til 4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
415 500	418 500	426 600	472 900	514 200

*5137 Kirketjener som har fullført Kirketjenerskolen (modulene I til VI) lønnes tilsvarende som fagarbeider (lønnsgruppe 2). 5137 Kirketjener som har fullført Kirketjenerskolen og Gravplasskolen skal gis et ytterligere tillegg på kr 7 000.

Merknad: Ansatte innplassert i lønnsgruppe 1 med arbeids-oppgaver på gravplass og som har fullført Gravplasskolen (modulene I, II og III), gis et tillegg på kr 19 000.

Lønnsgruppe 2:
Stillinger med krav om fagbrev eller tilsvarende.

5122	Barnepleier
5124	Fagarbeider* **
5249	Menighetsarbeider
5144	Menighetssekretær
5133	Miljøterapeut/-arbeider
5244	Organist
5151	Sekretær

Garantilønn pr. 01.05.2026:

0 til 4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
471 500	475 700	487 100	527 200	546 600

*5124 Fagarbeider som har fullført Kirketjenerskolen skal gis et tillegg på kr 13 000.

**5124 Fagarbeider som har fullført Gravplasskolen skal gis et tillegg på kr. 7 000.

Lønnsgruppe 2B:
Stillinger med krav om fagbrev og ytterligere ett års relevant fagskoleutdanning.

5254 Fagarbeider med fagskoleutdanning

Garantilønn pr. 01.05.2026:

0 til 4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
493 200	496 700	507 700	549 100	569 100

Lønnsgruppe 3:
Stillinger med krav om 3-årig universitets- eller høyskoleutdanning (bachelorgrad eller tilsvarende).

5165 Barnevernspedagog
5243 Diakonimedarbeider
5169 Barnehagelærer
5172 Ingeniør
5188 Konsulent
5237 Menighetsarbeider
5235 Menighetspedagog**
5183 Organist
5198 Pedagogisk leder*
5185 Saksbehandler
5195 Sykepleier

Garantilønn pr. 01.05.2026:

0 til 4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
533 100	546 100	557 000	600 500	615 000

*5198 Pedagogisk leder skal lokalt avlønnes høyere enn garantilønn for 5169 barnehagelærer.

**5235 Menighetspedagog må ha minimum 30 studiepoeng pedagogikk og 30 studiepoeng kristendom/teologi.

Lønnsgruppe 4:
Stillinger med krav om 4-årig universitets- eller høyskoleutdanning (spesialutdanning). Gjelder også stillinger med krav om utdanning i samsvar med tjenesteordning for kantorer, samt for utdanning i samsvar med tjenesteordningene før 2005 for kateketer og diakoner.

5167 Diakon
5175 Kantor
5176 Kateket
5248 Menighetspedagog*
5206 Rådgiver
5192 Spesialpedagog
5251 Organist

Garantilønn pr. 01.05.2026:

0 til 4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
567 500	575 500	582 000	631 300	665 300

*5248 Menighetspedagog må ha minimum 30 studiepoeng pedagogikk og 30 studiepoeng kristendom/teologi.

Lønnsgruppe 4B:
Stillinger med krav om 4-årig universitets- eller høyskoleutdanning (spesialutdanning) med 1 års nødvendig tilleggsutdanning.

5168 Diakon
5258 Organist
5177 Kantor
5178 Kateket
5256 Menighetspedagog
5193 Spesialpedagog
5207 Rådgiver

Garantilønn pr. 01.05.2026:

0 til 4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
593 700	603 100	609 200	662 300	693 500

Lønnsgruppe 5:
Stillinger med krav om 5-årig universitets- eller høyskoleutdanning (mastergrad eller tilsvarende). Gjelder også stillinger med krav om utdanning i samsvar med tjenesteordningene for kateketer og diakoner, samt for stillinger innen kirkemusikk hvor stillingsinnehaveren i tillegg til kravene i Tjenesteordning for kantorer har relevant utdanning som tilsvarer fordypning på hovedfag-/diplom-/mastergradsnivå.

5107 Diakon
5200 Domkantor*
5202 Kantor
5204 Kateket
5250 Menighetspedagog**
5226 Prest
5247 Rådgiver
5252 Organist
5253 Domorganist*

Garantilønn pr. 01.05.2026:

0 til 4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
631 700	645 500	668 700	708 700	765 500

*5200 Domkantor / 5253 Domorganist skal lønnes minimum kr 30 000 høyere enn garantilønn for 5202 Kantor.

**5250 Menighetspedagog må ha minimum 30 studiepoeng pedagogikk og 30 studiepoeng kristendom/teologi.

Merknad til lønnsgruppe 5:
Stillingsinnehavere som har 4-årig kirkemusikkfaglig profesjonsutdanning på bachelornivå, samt fordypning i kirkemusikk på hovedfag/diplom-/mastergradsnivå et tillegg på minst kr 15 000.

Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - pr. 01.05.2026

Lønns-gruppe		Garantilønn	6 år Ans. tillegg	8 år Ans. tillegg	10 år Ans. tillegg	16 år Ans. tillegg
Lønns-gr. 1	Tillegg for ans.	415 500	3 000	8 100	46 300	41 300
	Laveste årslønn		418 500	426 600	472 900	514 200
Lønns-gr. 2	Tillegg for ans.	471 500	4 200	11 400	40 100	19 400
	Laveste årslønn		475 700	487 100	527 200	546 600
Lønns-gr. 2B	Tillegg for ans.	493 200	3 500	11 000	41 400	20 000
	Laveste årslønn		496 700	507 700	549 100	569 100
Lønns-gr. 3	Tillegg for ans.	533 100	13 000	10 900	43 500	14 500
	Laveste årslønn		546 100	557 000	600 500	615 000
Lønns-gr. 4	Tillegg for ans.	567 500	8 000	6 500	49 300	33 900
	Laveste årslønn		575 500	582 000	631 300	665 300
Lønns-gr. 4B	Tillegg for ans.	593 700	9 400	6 100	53 100	31 200
	Laveste årslønn		603 100	609 200	662 300	693 500
Lønns-gr. 5	Tillegg for ans.	631 700	13 800	23 200	40 000	56 800
	Laveste årslønn		645 500	668 700	708 700	765 500

Ansiennitetstillegget legges i sin helhet til den enkeltes årslønn.

Stillinger uten fastsatt garantilønn

5160 Arbeidsleder
5242 Ass. styrer v/barnehage
5241 Daglig leder i menighet*
5246 Dirigent/korleder
5104 Forsker
5219 Fritidsleder
5201 Institusjons-/sykehusprest
5102 Kirketolk
5224 Leder
5245 Prosjektleder
5260 Seniorrådgiver
5199 Styrer v/barnehage

* 5241 Daglig leder i menighet som har utdanning på høgskolenivå skal lønnes minst som høyeste garantilønnssats i lønnsgruppe 3.

Daglig ledere i menighet som har lavere utdanning enn på høgskolenivå skal lønnes minst som høyeste garantilønnssats i lønnsgruppe 2.

4.7 Lønnsgrupper, stillingskoder, garantilønn

Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke

Se også Vedlegg 1: Stillingskoder med hovedbenevnelse, rapporteringsbenevnelser og garantilønn.

0922 Kapellan

Tj.ans.	0	6	8	9	10	16
Alt. 1	672 900	683 400	693 700	705 000	716 700	742 400
Alt. 2	683 400	693 700	705 000	716 700	729 600	755 700
Alt. 3	693 700	705 000	716 700	729 600	742 400	768 700
Alt. 4	683 400					

1555 Sokneprest

Tj.ans.	0	6	8	9	10	13	14	15	16	20	24	28
Alt. 1	701 100	713 200	726 600	739 800	753 600	767 200	781 400	795 200	810 200	826 500	845 900	861 200
Alt. 2	713 200	726 600	739 800	753 600	767 200	781 400	795 200	810 200	826 500	845 900	861 200	876 300
Alt. 3	726 600	739 800	753 600	767 200	781 400	795 200	810 200	826 500	845 900	861 200	876 300	892 200
Alt. 4	781 400											

1537 Prostiprest

Tj.ans.	0	6	8	9	10	16
Alt. 1	672 900	683 400	693 700	705 000	716 700	742 400
Alt. 2	683 400	693 700	705 000	716 700	729 600	755 700
Alt. 3	693 700	705 000	716 700	729 600	742 400	768 700
Alt. 4	683 400					

0937 Kateket 1318 Diakon

Tj.ans.	0	1	3	5	7	8	9	10	16	20	24	28
Alt. 1	524 900	531 700	538 400	545 400	552 600	559 900	567 700	575 700	584 100	592 100	600 600	619 100
Alt. 2	531 700	538 400	545 400	552 600	559 900	567 700	575 700	584 100	592 100	600 600	609 500	627 900
Alt. 3	538 400	545 400	552 600	559 900	567 700	575 700	584 100	592 100	600 600	609 500	619 100	637 600
Alt. 4	545 400	552 600	559 900	567 700	575 700	584 100	592 100	600 600	609 500	619 100	627 900	647 000

0937 Kateket 1318 Diakon

Tj.ans.	0	1	3	5	7	8	9	10	16	20	24	28
Alt. 5	552 600	559 900	567 700	575 700	584 100	592 100	600 600	609 500	619 100	627 900	637 600	657 000
Alt. 6	559 900	567 700	575 700	584 100	592 100	600 600	609 500	619 100	627 900	637 600	647 000	667 700
Alt. 7	567 700	575 700	584 100	592 100	600 600	609 500	619 100	627 900	637 600	647 000	657 000	678 600
Alt. 8	575 700	584 100	592 100	600 600	609 500	619 100	627 900	637 600	647 000	657 000	667 700	689 300
Alt. 9	619 100											

1065 Konsulent 0936 Kateket

Tj.ans.	0	1	2	3	4	6	8	10	16	24
Alt. 1	472 000	476 800	481 200	486 200	491 000	496 300	501 800	507 600	513 100	531 700
Alt. 2	476 800	481 200	486 200	491 000	496 300	501 800	507 600	513 100	519 000	538 400
Alt. 3	481 200	486 200	491 000	496 300	501 800	507 600	513 100	519 000	524 900	545 400
Alt. 4	486 200	491 000	496 300	501 800	507 600	513 100	519 000	524 900	531 700	552 600
Alt. 5	491 000	496 300	501 800	507 600	513 100	519 000	524 900	531 700	538 400	559 900
Alt. 6	496 300	501 800	507 600	513 100	519 000	524 900	531 700	538 400	545 400	567 700
Alt. 7	501 800	507 600	513 100	519 000	524 900	531 700	538 400	545 400	552 600	575 700
Alt. 8	507 600	513 100	519 000	524 900	531 700	538 400	545 400	552 600	559 900	584 100
Alt. 9	531 700									

1408 Førstekonsulent 0950 Prestevikar

Tj.ans.	0	1	3	5	7	9	10
Alt. 1	501 800	507 600	513 100	519 000	524 900	531 700	559 900
Alt. 2	507 600	513 100	519 000	524 900	531 700	538 400	567 700
Alt. 3	513 100	519 000	524 900	531 700	538 400	545 400	575 700
Alt. 4	519 000	524 900	531 700	538 400	545 400	552 600	584 100
Alt. 5	524 900	531 700	538 400	545 400	552 600	559 900	592 100
Alt. 6	531 700	538 400	545 400	552 600	559 900	567 700	600 600
Alt. 7	538 400	545 400	552 600	559 900	567 700	575 700	609 500
Alt. 8	545 400	552 600	559 900	567 700	575 700	584 100	619 100
Alt. 9	559 900						

1129 Renholdsbetjent 1116 Spesialarbeider

Tj.ans.	0	1	3	5	7	9	10	16	20	24	28
Alt. 1	416 900	421 100	425 600	429 900	434 400	439 400	449 200	453 900	458 400	462 900	472 000
Alt. 2	421 100	425 600	429 900	434 400	439 400	444 300	453 900	458 400	462 900	467 600	476 800
Alt. 3	425 600	429 900	434 400	439 400	444 300	449 200	458 400	462 900	467 600	472 000	481 200
Alt. 4	429 900	434 400	439 400	444 300	449 200	453 900	462 900	467 600	472 000	476 800	486 200
Alt. 5	434 400	439 400	444 300	449 200	453 900	458 400	467 600	472 000	476 800	481 200	491 000
Alt. 6	439 400	444 300	449 200	453 900	458 400	462 900	472 000	476 800	481 200	486 200	496 300
Alt. 7	444 300	449 200	453 900	458 400	462 900	467 600	476 800	481 200	486 200	491 000	501 800
Alt. 8	449 200	453 900	458 400	462 900	467 600	472 000	481 200	486 200	491 000	496 300	507 600
Alt. 9	472 000										

1069 Førstefullmektig 1130 Renholder 1126 Husholdsbestyrer

Tj.ans.	0	1	3	5	7	9	10	16	20	24
Alt. 1	421 100	425 600	429 900	434 400	439 400	444 300	453 900	458 400	462 900	476 800
Alt. 2	425 600	429 900	434 400	439 400	444 300	449 200	458 400	462 900	467 600	481 200
Alt. 3	429 900	434 400	439 400	444 300	449 200	453 900	462 900	467 600	472 000	486 200
Alt. 4	434 400	439 400	444 300	449 200	453 900	458 400	467 600	472 000	476 800	491 000
Alt. 5	439 400	444 300	449 200	453 900	458 400	462 900	472 000	476 800	481 200	496 300
Alt. 6	444 300	449 200	453 900	458 400	462 900	467 600	476 800	481 200	486 200	501 800
Alt. 7	449 200	453 900	458 400	462 900	467 600	472 000	481 200	486 200	491 000	507 600
Alt. 8	453 900	458 400	462 900	467 600	472 000	476 800	486 200	491 000	496 300	513 100
Alt. 9	476 800									

1011 Førsteamanuensis 1198 Førstelektor

Tj.ans.	0	1	2	3	5	7	9	11
Alt. 1	657 000	667 700	678 600	689 300	701 100	713 200	726 600	753 600
Alt. 2	667 700	678 600	689 300	701 100	713 200	726 600	739 800	767 200
Alt. 3	678 600	689 300	701 100	713 200	726 600	739 800	753 600	781 400
Alt. 4	689 300	701 100	713 200	726 600	739 800	753 600	767 200	795 200
Alt. 5	701 100	713 200	726 600	739 800	753 600	767 200	781 400	810 200
Alt. 6	713 200	726 600	739 800	753 600	767 200	781 400	795 200	826 500
Alt. 7	726 600	739 800	753 600	767 200	781 400	795 200	810 200	845 900
Alt. 8	739 800	753 600	767 200	781 400	795 200	810 200	826 500	861 200
Alt. 9	753 600							

Unormerte stillinger

Stillings-kode	Stillingstittel	Garantilønn pr. 01.05.2026
0933	Prost	779 800
1465	Spesialprest	657 500
1466	Seniorprest	657 500
1495	Institusjonsprest	657 500
1488	Institusjonsdiakon	657 500
1055	Personalsjef	577 400
1056	Økonomisjef	577 400
1072	Arkivleder	541 200
1211	Seksjonssjef	610 700
1407	Avdelingsleder	594 000
1409	Sekretær	500 200
1433	Seniorsekretær	522 200
1363	Seniorkonsulent	594 000
1364	Seniorrådgiver	700 400
1434	Rådgiver	562 400
1091	Tekniker	500 200
1113	Prosjektleder	562 400
1071	Kontorleder	541 200
1420	Kandidat i stiftspraksis	522 200
0960	Menighetsarbeider	532 000

4.8 Unge arbeidstakere

Unge arbeidstakere (stillingskode 5380) har garantilønn fastsatt i forhold til alder*.

Garantilønn pr. 01.05.2026:

Alder	Årslønn	Månedslønn	Ordinær timelønn	
			35,5 t/u	37,5 t/u
Under 16 år	332 400	27 700	180,07	170,46
16 – 17 år	373 950	31 163	202,57	191,77

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

KAPITTEL 5
LOKALT LØNNS- OG STILLINGSREGULATIV

5.0 Innledende merknader

1. Lønnsfastsettelsen for stillinger i kapittel 5 foregår i sin helhet lokalt i den enkelte virksomhet.
2. Lønnsfastsettelsen lokalt skjer gjennom vurdering ved ansettelse og på grunnlag av bestemmelsene i hovedtariffavtalen.
3. Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.

5.1 Stillinger

3241	Daglig leder i menighet
3104	Forsker I
3104	Forsker II
3104	Forsker III
3201	Institusjons-/sykehusprest
3224	Leder
3226	Prest
3206	Rådgiver

5.2 Årlig lønnsforhandling

De lokale partene gjennomfører forhandlinger etter denne bestemmelsen innen 1. oktober hvert år.

Ved lønnsregulering for disse stillingene tas det hensyn til lønnsutviklingen i tariffområdet, virksomhetens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet.

Ved forhandlinger kan det gis både generelle og individuelle tillegg, samt avtales at hele eller deler av lønnsreguleringen fordeles av arbeidsgiver.

Virkningsdato for lønnsendringer er 1. mai med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato for iverksetting.

Anke

Oppnås ikke enighet i det lokale oppgjøret kan hver av partene bringe tvisten inn for organisatorisk behandling mellom de sentrale parter. De sentrale parter kan anbefale fornyet lokal forhandling eller definere den endelige løsning på tvisten.

Dersom ingen av disse løsningene fører fram kan det benyttes voldgift. De sentrale parter, KA og den angjeldende arbeidstakerorganisasjon, avgjør hvilken type voldgift som skal benyttes. Ved uenighet gjelder Hovedavtalen § 4-3. Lønnstvister bør være avgjort innen 2 måneder etter gjennomførte forhandlinger.

Denne bestemmelsen om anke gjelder ikke avgjørelser når lønnsreguleringen etter avtale fordeles av arbeidsgiver, jf. pkt. 5.2, tredje ledd.

5.3 Annen lønnsregulering

Der det foreligger spesielle behov for å beholde og rekruttere arbeidstakere, kan det foretas lønnsregulering ut over hva som følger av pkt. 5.2.

Ved skifte av stilling eller vesentlig endring av stillingens arbeidsområde skal det foretas en lønnsvurdering for stillingsinnehaver basert på ny eller endret stilling.

Lønnsregulering etter denne bestemmelsen skjer etter drøftinger mellom de berørte parter.

Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.

5.4 Prinsipper for lønnsfastsettelse

Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats, resultatoppnåelse og behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere.

Det kan avtales lokalt at ulempetilleggene inkluderes i stillingens lønn.

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens formal- og realkompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

KAPITTEL 6
VARIGHET

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til 30.04.2028.

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.

HOVED-TARIFFAVTALEN

VEDLEGG 1–7

VEDLEGG 1
Stillingskoder

A. Stillingskoder for kirkelig fellesråd og menighetsråd:

Stillingskoder i kapittel 3 med hovedbenevnelse og rapporterings-benevnelse. Andre rapporteringsbenevnelser kan benyttes lokalt.

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenevnelse	
4950	Daglig leder/kirkeverge	4950	Daglig leder/kirkeverge
4955	Leder (hovedbenevnelse)	4955	Leder
4810	Leder (hovedbenevnelse)	4810	Leder
		4810	Domprost
4955	Assisterende leder	4955	Assisterende leder
4955	Bygg- og anleggssjef	4955	Bygg- og anleggssjef
4955	Direktør	4955	Direktør
4955	Generalsekretær	4955	Generalsekretær
4955	Gravlundssjef	4955	Gravlundssjef
4955	Personalsjef	4955	Personalsjef
4955	Økonomisjef	4955	Økonomisjef

Stillingskoder i kapittel 4 med hovedbenevnelse, rapporteringsbenevnelser og garantilønn. Andre rapporteringsbenevnelser kan benyttes lokalt.

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenevnelse		Lønnsgruppe
5111	Arbeider	5111	Arbeider	1
		5111	Arbeider I	
5160	Arbeidsleder	5160	Arbeidsleder	-
		5160	Avdelingsleder	
		5160	Formann	
		5160	Oppsynsmann	
5117	Assistent	5117	Assistent	1
		5117	Assistent I	
		5117	Assistent ved barnehage	
5242	Assisterende styrer v/ barnehage	5242	Assisterende styrer v/ barnehage	-
5122	Barnepleier (65)	5122	Barnepleier (65)	2
5165	Barnevernspedagog	5165	Barnevernspedagog	3
5241	Daglig leder i menighet	5241	Daglig leder i menighet	-
5200	Domkantor	5200	Domkantor	5
5253	Domorganist	5253	Domorganist	5
5167	Diakon	5107	Diakon	4
5107	Diakon	5107	Diakon	5
5243	Diakonimedarbeider	5243	Diakonimedarbeider	3
5246	Dirigent/korleder	5246	Dirigent/korleder	-

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenevnelse		Lønns-gruppe
5124	Fagarbeider	5124	Fagarbeider	2
		5124	Fagarbeider I	
		5124	Barne- og ungdomsarbeider (m/fagbrev	
		5124	Frisør	
		5124	Håndverker/fagarbeider	
		5124	Håndverksmester	
		5124	Omsorgsarbeider	
		5124	Renholdsoperatør (65)	
5254	Fagarbeider med fagskoleutdanning	5254	Fagarbeider med fagskoleutdanning	2B
5360	Folkevalgt	5360	Folkevalgt	-
5104	Forsker	5104	Forsker	-
		5104	Forsker I	
		5104	Forsker II	
		5104	Forsker III	
5219	Fritidsleder	5219	Fritidsleder	-
5169	Barnehagelærer	5169	Barnehagelærer	3
5172	Ingeniør	5172	Ingeniør	3
5201	Institusjons-/sykehusprest	5201	Institusjons-/sykehusprest	-
5175	Kantor	5175	Kantor	4
5202	Kantor	5202	Kantor	5
5176	Kateket	5176	Kateket	4
5204	Kateket	5204	Kateket	5

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenevnelse		Lønns-gruppe
5137	Kirketjener	5137	Kirketjener	1
		5137	Kirketjener I	
		5137	Kirketjener/kirkegårdsarbeider	
			Gravplassarbeider	
		5137	Kirkegårdsarbeider	
		5137	Gravplassarbeider	
		5137	Kirkegård-/gravplass-/ krematorie-arbeider	
		5137	Spesialarbeider	
5102	Kirketolk	5102	Kirketolk	-
5139	Klokker	5139	Klokker	1
		5139	Klokker I	
5222	Klubbleder	5222	Klubbleder	1
5188	Konsulent	5188	Konsulent	3
		5188	Kulturkonsulent	
5142	Kontormedarbeider	5142	Kontormedarbeider	1
		5142	Kontormedarbeider I	
5224	Leder	5224	Leder	-
		5224	Avdelingsleder	
		5224	Driftsleder	
5390	Lærling	5390	Lærling	-
5228	Menighetsarbeider	5228	Menighetsarbeider	1
		5228	Menighetsarbeider I	
		5228	Aktivitetsleder	
5249	Menighetsarbeider	5249	Menighetsarbeider	2
5237	Menighetsarbeider	5237	Menighetsarbeider	3

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenevnelse		Lønns-gruppe
5235	Menighetspedagog	5235	Menighetspedagog	3
5248	Menighetspedagog	5248	Menighetspedagog	4
5250	Menighetspedagog	5250	Menighetspedagog	5
5144	Menighetssekretær	5144	Menighetssekretær	2
		5144	Menighetssekretær I	
5133	Miljøterapeut/-arbeider	5133	Miljøterapeut/-arbeider (65)	2
		5133	Miljøterapeut/-arbeider I (65)	
5147	Organist	5147	Organist	1
		5147	Organist I	
5244	Organist	5244	Organist	2
5183	Organist	5183	Organist	3
5251	Organist	5251	Organist	4
5252	Organist	5252	Organist	5
5198	Pedagogisk leder	5198	Pedagogisk leder	3
5226	Prest	5226	Prest	5
5245	Prosjektleder	5245	Prosjektleder	-
5149	Renholder (65)	5149	Renholder (65)	1
		5149	Renholder I (65)	
5206	Rådgiver	5206	Rådgiver	4
5247	Rådgiver	5247	Rådgiver	5
5185	Saksbehandler	5185	Saksbehandler	3
5103	Sanger	5103	Sanger	1
5151	Sekretær	5151	Sekretær	2
		5151	Sekretær I	
		5151	Konsulent	

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenevnelse		Lønns-gruppe
5260	Seniorrådgiver	5260	Seniorrådgiver	-
5192	Spesialpedagog	5192	Spesialpedagog	4
5199	Styrer v/barnehage	5199	Styrer v/barnehage	-
5195	Sykepleier (65)	5195	Sykepleier (65)	3
5370	Tillitsvalgt	5370	Tillitsvalgt	-
5380	Unge arbeidstakere	5380	Unge arbeidstakere	-
5155	Vaktmester	5155	Vaktmester	1
		5155	Vaktmester I	
		5155	Kirkevaktmester	

(65) = Stilling med særaldersgrense 65 år

Stillingskoder i kapittel 5 med hovedbenevnelse med rapporterings-benevnelse. Andre rapporteringsbenevnelser kan benyttes lokalt.

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenevnelse	
3241	Daglig leder i menighet	3241	Daglig leder i menighet
3104	Forsker I	3104	Forsker I
3104	Forsker II	3104	Forsker II
3104	Forsker III	3104	Forsker III
3201	Institusjons-/sykehusprest	3201	Institusjons-/sykehusprest
3224	Leder	3224	Leder
3226	Prest	3226	Prest
3206	Rådgiver	3206	Rådgiver

B. Stillingskoder for rettssubjektet Den norske kirke

Stillingskoder i kapittel 3 med hovedbenevnelse og rapporteringsbenevnelse. Andre rapporteringsbenevnelser kan benyttes lokalt.

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenevnelse	
4950	Daglig leder/kirkeverge	4950	Daglig leder/kirkeverge
4955	Leder (hovedbenevnelse)	4955	Leder
4810	Leder (hovedbenevnelse)	4810	Leder
		4810	Domprost
4955	Assisterende leder	4955	Assisterende leder
4955	Bygg- og anleggssjef	4955	Bygg- og anleggssjef
4955	Direktør	4955	Direktør
4955	Generalsekretær	4955	Generalsekretær
4955	Gravlundsjef	4955	Gravlundsjef
4955	Personalsjef	4955	Personalsjef
4955	Økonomisjef	4955	Økonomisjef

Stillingskoder i kapittel 4 med hovedbenevnelse og rapporteringsbenevnelse. Andre rapporteringsbenevnelser kan benyttes lokalt.

Stillingskoder rDNK med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenevnelse		Lønnsgruppe
1072	Arkivleder	1072	Arkivleder	-
1407	Avdelingsleder	1407	Avdelingsleder	-
1318	Diakon	1318	Diakon	1318
0935	Domprost	0935	Domprost	-
1011	Førsteamanuensis	1011	Førsteamanuensis	1011
1408	Førstekonsulent	1408	Førstekonsulent	1408
1069	Førstefullmektig	1069	Førstefullmektig	1069

Stillingskoder rDNK med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenevnelse		Lønnsgruppe
1198	Førstelektor	1198	Førstelektor	1198
1488	Institusjonsdiakon	1488	Institusjonsdiakon	1488
1126	Husholdsbestyrer	1126	Husholdsbestyrer	1126
1495	Institusjonsprest	1495	Institusjonsprest	1495
1420	Kandidat i stiftspraksis	4120	Kandidat i stiftspraksis	4120
0922	Kapellan	0922	Kapellan	0922
0936	Kateket	0936	Kateket	0936
0937	Kateket	0937	Kateket	0937
1065	Konsulent	1065	Konsulent	1065
1071	Kontorleder	1071	Kontorleder	-
5391	Lærling	5391	Lærling	5391
0960	Menighetsarbeider	0960	Menighetsarbeider	0960
1055	Personalsjef	1055	Personalsjef	-
0950	Prestevikar	0950	Prestevikar	0950
1113	Prosjektleder	1113	Prosjektleder	-
0933	Prost	0933	Prost	-
1537	Prostiprest	1537	Prostiprest	1537
1130	Renholder	1130	Renholder	1130
1129	Renholdsbetjent	1129	Renholdsbetjent	1129
1434	Rådgiver	1434	Rådgiver	-
1409	Sekretær	1409	Sekretær	-
1211	Seksjonssjef	1211	Seksjonssjef	-
1363	Seniorkonsulent	1363	Seniorkonsulent	-
1466	Seniorprest	1466	Seniorprest	-
1364	Seniorrådgiver	1364	Seniorrådgiver	-

Stillingskoder rDNK med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenevnelse		Lønnsgruppe
1433	Seniorsekretær	1433	Seniorsekretær	-
1555	Sokneprest	1555	Sokneprest	1555
1116	Spesialarbeider	1116	Spesialarbeider	1116
1465	Spesialprest	1465	Spesialprest	-
1091	Tekniker	1091	Tekniker	-
1056	Økonomisjef	1056	Økonomisjef	-

Stillingskoder i kapittel 5 med hovedbenevnelse med rapporterings-benevnelse. Andre rapporteringsbenevnelser kan benyttes lokalt.

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenevnelse	
3241	Daglig leder i menighet	3241	Daglig leder i menighet
3104	Forsker I	3104	Forsker I
3104	Forsker II	3104	Forsker II
3104	Forsker III	3104	Forsker III
3201	Institusjons-/sykehusprest	3201	Institusjons-/sykehusprest
3224	Leder	3224	Leder
3226	Prest	3226	Prest
3206	Rådgiver	3206	Rådgiver

VEDLEGG 2

Om kompetanseutvikling

Arbeidsmiljøloven regulerer rett til utdanningspermisjon i § 12-11:

> ***Arbeidsmiljøloven § 12-11 (nr. 1 og 2)***
> *Arbeidstaker som har vært i arbeidslivet i minst tre år og som har vært ansatt hos arbeidsgiveren de siste to år, har rett til hel eller delvis permisjon i inntil tre år for å delta i organiserte utdanningstilbud. Utdanning ut over grunnskole eller videregående opplæringsnivå må være yrkesrelatert for å gi rett til permisjon. Yrkesrelatert utdanning omfatter alle typer arbeidsmarkedsrelevant etter- og videreutdanning. Permisjon kan likevel ikke kreves når det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.*

Bestemmelsen berøres ikke nærmere her.

HTA kapittel 3 punkt 3.3 understreker viktigheten av at de lokale partene i hver enkelt virksomhet tar ansvar for at kompetanseutviklingen skjer i et samarbeid, og i samsvar med de planene og målsettingene som gjelder for virksomheten. Disse planene skal behandles lokalt i arbeidsmiljøutvalget eller, der dette ikke finnes, i administrasjonsutvalget.

Det forutsettes at alle typer opplæring settes på dagsorden, og følges opp planmessig.

Nøkkelen for en god utvikling finnes i utarbeidelse av en kompetanseplan, jf. kapittel 3, punkt 3.3.2. Forut for en slik plan må det foreligge en kartlegging og analyse av hvilke kompetansebehov som finnes i virksomheten. Den kan være ganske enkel og konkret, herunder noen eksempler:

- for administrasjonen: arkivkurs, opplæring i forvaltningslovens og offentleglovas bestemmelser om taushetsplikt og rutiner for posthåndtering, opplæring i regnskapsforskriftene
- lederopplæring for mellomledere i menighetene i forbindelse med delegasjon av personaloppgaver
- kurs for kirketjener i behandling av interiør og inventar
- liturgisk etterutdanning for prest og kirkemusiker i fellesskap i samarbeid med prosten
- studiepermisjon for kateketen for å hente erfaring med alternativt pedagogisk opplegg for konfirmantarbeidet
- styrke stabens felleskompetanse innen trosopplæring
- arbeidsveiledning/faglig veiledning i grupper eller individuelt som en metode til å hjelpe arbeidstakere til å reflektere over egen tjeneste og bearbeide opplevelser og erfaringer fra arbeidet i en trygg og konstruktiv ramme.

Listen er ikke uttømmende.

I tillegg til kartlegging av kompetansebehov innen virksomheten, vil en kartlegging av tilgjengelige ressurser/kompetanse være nyttig. Noen opplæringsbehov kan dekkes gjennom interne kurs som arbeidsgiver holder selv, andre behov dekkes ved å benytte seg av eksterne tilbud i regi av for eksempel utdanningsinstitusjoner, fagforeninger, bispedømmene.

Planen må ha en referanse til når de ulike opplæringsprosjektene kan finne sted, og en budsjettmessig konsekvens av dette.

Ved gjennomføring av utdanning iht. planen, og ved utdanning som er nødvendig i forhold til arbeidsutførelsen, forutsettes det at arbeidsgiver gir permisjon med lønn og dekker legitimerte utgifter til studiet, se for øvrig kapittel 1 § 14-3 siste ledd.

Dersom arbeidsgiver yter vesentlig økonomiske bistand til opplæring, kan partene avtale bindingstid i virksomheten i inntil to år, jf. kapittel 1 § 14-4. Bindingstid ved opplæring kan normalt ikke pålegges for lengre tid enn det reelle omfanget av permisjonstiden.

Arbeidsgiver skal gi permisjon med lønn for eksamensdager, samt to lesedager før hver eksamen, jf. § 14-5. Vilkåret er at faget det tas eksamen i har betydning for virksomheten, det vil si at faget går inn som relevante elementer i forhold til mål/planer/stillingsbeskrivelser. Ved eksamensformer som varer i tre sammenhengende dager eller mer, skal eventuell ytterligere tilrettelegging drøftes. Det forutsettes at slike permisjoner tas opp med arbeidsgiver i god tid, slik at virksomhetens drift blir ivaretatt på en forsvarlig måte.

VEDLEGG 3

Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak)

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for et seriøst og velfungerende arbeidsliv, med ordnede lønns- og arbeidsforhold for alle. Dette må også gjelde arbeidstakere som leies inn fra bemanningsforetak til virksomheten. Forutsigbarhet og trygghet for jobben er vesentlig også for innleide arbeidstakere.

Virksomheten skal i avtaler om innleie av arbeidskraft sikre at de innleide, så lenge innleieforholdet varer, minst følger lønns- og arbeidsvilkårene i virksomheten i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-12a og hovedtariffavtalen kapittel 1 §§ 4-15, kapittel 3, pkt 3.4 og 3.6, kapittel 4, pkt 4.6 med vedlegg 1, kapittel 5 pkt. 5.0 og 5.1 og kapittel 6, samt særavtaler i KA-tariffområde.

Virksomheten skal gi bemanningsforetak/vikarbyrå opplysninger som er nødvendige for at vilkåret om likebehandling kan oppfylles i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14 12b, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret i innleiekontrakten. På anmodning fra tillitsvalgte skal innleievirksomheten dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innenfor hovedtariffavtalens virkeområde, i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-12b (4).

Tillitsvalgte i virksomheten har rett til å representere innleid arbeidskraft overfor innleievirksomheten. Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået er

bundet av tariffavtale med en av hovedorganisasjonene, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i bemanningsvirksomheten. Tillitsvalgte og arbeidsgiverrepresentant fra innleievirksomheten kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om tariffavtalene i KAs tariffområde.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleievirksomheten.

Partene skal informere og drøfte prinsippene for bruk av innleie i virksomheten, jf. HTA kapittel 1 § 2 pkt. 2.3.2. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgte.

VEDLEGG 4

Retningslinjer for lokale forhandlinger – god forhandlingsskikk

Med utgangspunkt i dette vedlegget, utformer de lokale parter retningslinjer for gjennomføring av lokale forhandlinger. Hensikten er å sikre gode prosesser slik at partene lokalt kan gjennomføre reelle forhandlinger.
De lokale parter bør gjennomføre årlige evalueringsmøter om de lokale lønnsforhandlingene.

Lønnspolitiske drøftinger
Drøftingsmøtet etter HTA kapittel 3 pkt. 3.2.1 er et lønnspolitisk drøftingsmøte og partene drøfter bruken av alle forhandlingsbestemmelsene. Det anbefales at det også avholdes særskilte drøftingsmøter for de årlige forhandlingene etter kapittel 3, pkt. 3.4 og kapittel 5, pkt. 5.2. Arbeidsgiver har ansvar for gjennomføring av lønnspolitiske drøftinger og forhandlinger. Det er arbeidsgiver som innkaller partene til drøftings- og forhandlingsmøter.

Drøftingsmøtet legges så tidlig at organisasjonene og arbeidsgiver får tid til å arbeide med konkrete krav og tilbud.

I drøftingsmøtet tar partene blant annet opp:
- Erfaringer fra tidligere forhandlinger.
- Forhandlingsforløp.
- Gjensidig informasjon om forhandlingsutvalgenes sammensetning.
- Hvem som omfattes av forhandlingene, herunder hvordan lønnsfastsettelsen for uorganiserte skal skje.
- Lokal lønnspolitikk og -kriterier. Det skal tilstrebes enighet om kriteriene.
- Tydelighet i prioriteringer og begrunnelser.
- Hvilken statistikk og hvilke lønnsopplysninger arbeidsgiver skal legge fram i forbindelse med forhandlingene.
- Rutiner for informasjon av forhandlingsresultater.

Lokale lønnsforhandlinger
Dersom de lokale parter blir enige om det, kan arbeidstakerorganisasjoner samordne forhandlingene, jf. kapittel 3, 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.

Følgende legges til grunn ved gjennomføring av lokale forhandlinger etter kapittel 4, pkt. 4.1 dersom partene lokalt ikke blir enige om noe annet:
- Partene lokalt nedsetter et beregningsutvalg som fastsetter pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av forhandlingene etter pkt. 4.1.
- Partene lokalt berammer tidspunkt for oversendelse av krav fra arbeidstakerorganisasjonene til arbeidsgiver.
- Organisasjonene gis anledning til å begrunne sine krav før arbeidsgiver i felles møte legger fram første tilbud.
- Første tilbud bør gjenspeile krav både fra organisasjonene og arbeidsgiver og ikke omfatte for stor del av den samlede pott.
- Tilbudet skal også omfatte den samlende lønnsendringen for uorganiserte, angitt på stillingskategori.
- Organisasjonene argumenterer for sine gjenstående krav før det gis ytterligere tilbud.
- Organisasjonene gis mulighet til å være oppdatert om tilbud som gis underveis, ved at også påfølgende tilbud presenteres i fellesmøter.
- Underskriving av protokoller utstår til hele potten er fordelt og organisasjonene har fått oversikt over samlet bruk av potten.
- Arbeidstakere som før virkningsdato har gjeninntrådt etter foreldrepermisjon uten lønn, jf. arbeidsmiljøloven § 12-5, eller omsorgspermisjon uten lønn, skal også vurderes lønnsmessig.

Tillitsvalgtes rett til å få faktiske opplysninger om lønnsvilkår ved lokale forhandlinger
I forbindelse med lokale lønnsforhandlinger etter HTA kapittel 3, 4 og 5 har tillitsvalgte rett til innsyn i lønnsopplysninger som er relevant for forhandlingene.

Eventuell oversendelse av opplysningene elektronisk må skje innenfor rammen av personopplysningsloven.

VEDLEGG 5

Lokale retningslinjer for redusert bruk av 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:

- Deltidsansatte 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 deltidsansatte skal måtte ta hele den ledige stillingen.
- Det bør vurderes om deltidsansatte 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 0,17 % 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 360 pr. 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 pr. 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 Spir med varamedlem

Mandat
Styret skal følge utviklingen i sektoren og forvalte midlene i samsvar med formålet innenfor følgende hovedområder:

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:

Trekk:
Det foretas OU-trekk for rettssubjektet Den norske kirke. Trekket utgjør 0,22 % av den registrerte lønnsmassen pr. 1. januar og faktureres 1. juni. Arbeidstakernes andel er kr 400 pr. arbeidstaker pr. 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:

    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 arbeidstaker-organisasjonene. 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.

VEDLEGG 7

Hjelpetabell med lønnssatser

Lønns-sats hel stilling	Brutto lønn		Ord. timelønn		Overtid pr. time		Helge- og høytidstill	
	Årslønn	Månedslønn	35,5 t/u	37,5 t/u	50 %	100 %	35,5 t/u	37,5 t/u
291	291 000	24 250,00	157,64	149,23	235,95	314,59	210,18	198,97
292	292 000	24 333,33	158,18	149,74	236,76	315,68	210,91	199,66
293	293 000	24 416,67	158,72	150,26	237,57	316,76	211,63	200,34
294	294 000	24 500,00	159,26	150,77	238,38	317,84	212,35	201,03
295	295 000	24 583,33	159,80	151,28	239,19	318,92	213,07	201,71
296	296 000	24 666,67	160,35	151,79	240,00	320,00	213,80	202,39
297	297 000	24 750,00	160,89	152,31	240,81	321,08	214,52	203,08
298	298 000	24 833,33	161,43	152,82	241,62	322,16	215,24	203,76
299	299 000	24 916,67	161,97	153,33	242,43	323,24	215,96	204,44
300	300 000	25 000,00	162,51	153,85	243,24	324,32	216,68	205,13
301	301 000	25 083,33	163,06	154,36	244,05	325,41	217,41	205,81
302	302 000	25 166,67	163,60	154,87	244,86	326,49	218,13	206,50
303	303 000	25 250,00	164,14	155,38	245,68	327,57	218,85	207,18
304	304 000	25 333,33	164,68	155,90	246,49	328,65	219,57	207,86
305	305 000	25 416,67	165,22	156,41	247,30	329,73	220,30	208,55

Lønns-sats hel stilling	Brutto lønn		Ord. timelønn		Overtid pr. time		Helge- og høytidstill	
	Årslønn	Månedslønn	35,5 t/u	37,5 t/u	50 %	100 %	35,5 t/u	37,5 t/u
306	306 000	25 500,00	165,76	156,92	248,11	330,81	221,02	209,23
307	307 000	25 583,33	166,31	157,44	248,92	331,89	221,74	209,91
308	308 000	25 666,67	166,85	157,95	249,73	332,97	222,46	210,60
309	309 000	25 750,00	167,39	158,46	250,54	334,05	223,19	211,28
310	310 000	25 833,33	167,93	158,97	251,35	335,14	223,91	211,97
311	311 000	25 916,67	168,47	159,49	252,16	336,22	224,63	212,65
312	312 000	26 000,00	169,01	160,00	252,97	337,30	225,35	213,33
313	313 000	26 083,33	169,56	160,51	253,78	338,38	226,07	214,02
314	314 000	26 166,67	170,10	161,03	254,59	339,46	226,80	214,70
315	315 000	26 250,00	170,64	161,54	255,41	340,54	227,52	215,38
316	316 000	26 333,33	171,18	162,05	256,22	341,62	228,24	216,07
317	317 000	26 416,67	171,72	162,56	257,03	342,70	228,96	216,75
318	318 000	26 500,00	172,26	163,08	257,84	343,78	229,69	217,44
319	319 000	26 583,33	172,81	163,59	258,65	344,86	230,41	218,12
320	320 000	26 666,67	173,35	164,10	259,46	345,95	231,13	218,80
321	321 000	26 750,00	173,89	164,62	260,27	347,03	231,85	219,49
322	322 000	26 833,33	174,43	165,13	261,08	348,11	232,57	220,17
323	323 000	26 916,67	174,97	165,64	261,89	349,19	233,30	220,85
324	324 000	27 000,00	175,51	166,15	262,70	350,27	234,02	221,54
325	325 000	27 083,33	176,06	166,67	263,51	351,35	234,74	222,22
326	326 000	27 166,67	176,60	167,18	264,32	352,43	235,46	222,91
327	327 000	27 250,00	177,14	167,69	265,14	353,51	236,19	223,59
328	328 000	27 333,33	177,68	168,21	265,95	354,59	236,91	224,27
329	329 000	27 416,67	178,22	168,72	266,76	355,68	237,63	224,96

Lønns-sats hel stilling	Brutto lønn		Ord. timelønn		Overtid pr. time		Helge- og høytidstill	
	Årslønn	Månedslønn	35,5 t/u	37,5 t/u	50 %	100 %	35,5 t/u	37,5 t/u
330	330 000	27 500,00	178,76	169,23	267,57	356,76	238,35	225,64
331	331 000	27 583,33	179,31	169,74	268,38	357,84	239,08	226,32
332	332 000	27 666,67	179,85	170,26	269,19	358,92	239,80	227,01
333	333 000	27 750,00	180,39	170,77	270,00	360,00	240,52	227,69
334	334 000	27 833,33	180,93	171,28	270,81	361,08	241,24	228,38
335	335 000	27 916,67	181,47	171,79	271,62	362,16	241,96	229,06
336	336 000	28 000,00	182,02	172,31	272,43	363,24	242,69	229,74
337	337 000	28 083,33	182,56	172,82	273,24	364,32	243,41	230,43
338	338 000	28 166,67	183,10	173,33	274,05	365,41	244,13	231,11
339	339 000	28 250,00	183,64	173,85	274,86	366,49	244,85	231,79
340	340 000	28 333,33	184,18	174,36	275,68	367,57	245,58	232,48
341	341 000	28 416,67	184,72	174,87	276,49	368,65	246,30	233,16
342	342 000	28 500,00	185,27	175,38	277,30	369,73	247,02	233,85
343	343 000	28 583,33	185,81	175,90	278,11	370,81	247,74	234,53
344	344 000	28 666,67	186,35	176,41	278,92	371,89	248,47	235,21
345	345 000	28 750,00	186,89	176,92	279,73	372,97	249,19	235,90
346	346 000	28 833,33	187,43	177,44	280,54	374,05	249,91	236,58
347	347 000	28 916,67	187,97	177,95	281,35	375,14	250,63	237,26
348	348 000	29 000,00	188,52	178,46	282,16	376,22	251,35	237,95
349	349 000	29 083,33	189,06	178,97	282,97	377,30	252,08	238,63
350	350 000	29 166,67	189,60	179,49	283,78	378,38	252,80	239,32
351	351 000	29 250,00	190,14	180,00	284,59	379,46	253,52	240,00
352	352 000	29 333,33	190,68	180,51	285,41	380,54	254,24	240,68
353	353 000	29 416,67	191,22	181,03	286,22	381,62	254,97	241,37

Lønns-sats hel stilling	Brutto lønn		Ord. timelønn		Overtid pr. time		Helge- og høytidstill	
	Årslønn	Månedslønn	35,5 t/u	37,5 t/u	50 %	100 %	35,5 t/u	37,5 t/u
354	354 000	29 500,00	191,77	181,54	287,03	382,70	255,69	242,05
355	355 000	29 583,33	192,31	182,05	287,84	383,78	256,41	242,74
356	356 000	29 666,67	192,85	182,56	288,65	384,86	257,13	243,42
357	357 000	29 750,00	193,39	183,08	289,46	385,95	257,85	244,10
358	358 000	29 833,33	193,93	183,59	290,27	387,03	258,58	244,79
359	359 000	29 916,67	194,47	184,10	291,08	388,11	259,30	245,47
360	360 000	30 000,00	195,02	184,62	291,89	389,19	260,02	246,15
361	361 000	30 083,33	195,56	185,13	292,70	390,27	260,74	246,84
362	362 000	30 166,67	196,10	185,64	293,51	391,35	261,47	247,52
363	363 000	30 250,00	196,64	186,15	294,32	392,43	262,19	248,21
364	364 000	30 333,33	197,18	186,67	295,14	393,51	262,91	248,89
365	365 000	30 416,67	197,72	187,18	295,95	394,59	263,63	249,57
366	366 000	30 500,00	198,27	187,69	296,76	395,68	264,36	250,26
367	367 000	30 583,33	198,81	188,21	297,57	396,76	265,08	250,94
368	368 000	30 666,67	199,35	188,72	298,38	397,84	265,80	251,62
369	369 000	30 750,00	199,89	189,23	299,19	398,92	266,52	252,31
370	370 000	30 833,33	200,43	189,74	300,00	400,00	267,24	252,99
371	371 000	30 916,67	200,98	190,26	300,81	401,08	267,97	253,68
372	372 000	31 000,00	201,52	190,77	301,62	402,16	268,69	254,36
373	373 000	31 083,33	202,06	191,28	302,43	403,24	269,41	255,04
374	374 000	31 166,67	202,60	191,79	303,24	404,32	270,13	255,73
375	375 000	31 250,00	203,14	192,31	304,05	405,41	270,86	256,41
376	376 000	31 333,33	203,68	192,82	304,86	406,49	271,58	257,09
377	377 000	31 416,67	204,23	193,33	305,68	407,57	272,30	257,78

Lønns-sats hel stilling	Brutto lønn		Ord. timelønn		Overtid pr. time		Helge- og høytidstill	
	Årslønn	Månedslønn	35,5 t/u	37,5 t/u	50 %	100 %	35,5 t/u	37,5 t/u
378	378 000	31 500,00	204,77	193,85	306,49	408,65	273,02	258,46
379	379 000	31 583,33	205,31	194,36	307,30	409,73	273,75	259,15
380	380 000	31 666,67	205,85	194,87	308,11	410,81	274,47	259,83
381	381 000	31 750,00	206,39	195,38	308,92	411,89	275,19	260,51
382	382 000	31 833,33	206,93	195,90	309,73	412,97	275,91	261,20
383	383 000	31 916,67	207,48	196,41	310,54	414,05	276,63	261,88
384	384 000	32 000,00	208,02	196,92	311,35	415,14	277,36	262,56
385	385 000	32 083,33	208,56	197,44	312,16	416,22	278,08	263,25
386	386 000	32 166,67	209,10	197,95	312,97	417,30	278,80	263,93
387	387 000	32 250,00	209,64	198,46	313,78	418,38	279,52	264,62
388	388 000	32 333,33	210,18	198,97	314,59	419,46	280,25	265,30
389	389 000	32 416,67	210,73	199,49	315,41	420,54	280,97	265,98
390	390 000	32 500,00	211,27	200,00	316,22	421,62	281,69	266,67
391	391 000	32 583,33	211,81	200,51	317,03	422,70	282,41	267,35
392	392 000	32 666,67	212,35	201,03	317,84	423,78	283,13	268,03
393	393 000	32 750,00	212,89	201,54	318,65	424,86	283,86	268,72
394	394 000	32 833,33	213,43	202,05	319,46	425,95	284,58	269,40
395	395 000	32 916,67	213,98	202,56	320,27	427,03	285,30	270,09
396	396 000	33 000,00	214,52	203,08	321,08	428,11	286,02	270,77
397	397 000	33 083,33	215,06	203,59	321,89	429,19	286,75	271,45
398	398 000	33 166,67	215,60	204,10	322,70	430,27	287,47	272,14
399	399 000	33 250,00	216,14	204,62	323,51	431,35	288,19	272,82
400	400 000	33 333,33	216,68	205,13	324,32	432,43	288,91	273,50
401	401 000	33 416,67	217,23	205,64	325,14	433,51	289,64	274,19

Lønns-sats hel stilling	Brutto lønn		Ord. timelønn		Overtid pr. time		Helge- og høytidstill	
	Årslønn	Månedslønn	35,5 t/u	37,5 t/u	50 %	100 %	35,5 t/u	37,5 t/u
402	402 000	33 500,00	217,77	206,15	325,95	434,59	290,36	274,87
403	403 000	33 583,33	218,31	206,67	326,76	435,68	291,08	275,56
404	404 000	33 666,67	218,85	207,18	327,57	436,76	291,80	276,24
405	405 000	33 750,00	219,39	207,69	328,38	437,84	292,52	276,92
406	406 000	33 833,33	219,93	208,21	329,19	438,92	293,25	277,61
407	407 000	33 916,67	220,48	208,72	330,00	440,00	293,97	278,29
408	408 000	34 000,00	221,02	209,23	330,81	441,08	294,69	278,97
409	409 000	34 083,33	221,56	209,74	331,62	442,16	295,41	279,66
410	410 000	34 166,67	222,10	210,26	332,43	443,24	296,14	280,34
411	411 000	34 250,00	222,64	210,77	333,24	444,32	296,86	281,03
412	412 000	34 333,33	223,19	211,28	334,05	445,41	297,58	281,71
413	413 000	34 416,67	223,73	211,79	334,86	446,49	298,30	282,39
414	414 000	34 500,00	224,27	212,31	335,68	447,57	299,02	283,08
415	415 000	34 583,33	224,81	212,82	336,49	448,65	299,75	283,76
416	416 000	34 666,67	225,35	213,33	337,30	449,73	300,47	284,44
417	417 000	34 750,00	225,89	213,85	338,11	450,81	301,19	285,13
418	418 000	34 833,33	226,44	214,36	338,92	451,89	301,91	285,81
419	419 000	34 916,67	226,98	214,87	339,73	452,97	302,64	286,50
420	420 000	35 000,00	227,52	215,38	340,54	454,05	303,36	287,18
421	421 000	35 083,33	228,06	215,90	341,35	455,14	304,08	287,86
422	422 000	35 166,67	228,60	216,41	342,16	456,22	304,80	288,55
423	423 000	35 250,00	229,14	216,92	342,97	457,30	305,53	289,23
424	424 000	35 333,33	229,69	217,44	343,78	458,38	306,25	289,91
425	425 000	35 416,67	230,23	217,95	344,59	459,46	306,97	290,60

Lønns-sats hel stilling	Brutto lønn		Ord. timelønn		Overtid pr. time		Helge- og høytidstill	
	Årslønn	Månedslønn	35,5 t/u	37,5 t/u	50 %	100 %	35,5 t/u	37,5 t/u
426	426 000	35 500,00	230,77	218,46	345,41	460,54	307,69	291,28
427	427 000	35 583,33	231,31	218,97	346,22	461,62	308,41	291,97
428	428 000	35 666,67	231,85	219,49	347,03	462,70	309,14	292,65
429	429 000	35 750,00	232,39	220,00	347,84	463,78	309,86	293,33
430	430 000	35 833,33	232,94	220,51	348,65	464,86	310,58	294,02
431	431 000	35 916,67	233,48	221,03	349,46	465,95	311,30	294,70
432	432 000	36 000,00	234,02	221,54	350,27	467,03	312,03	295,38
433	433 000	36 083,33	234,56	222,05	351,08	468,11	312,75	296,07
434	434 000	36 166,67	235,10	222,56	351,89	469,19	313,47	296,75
435	435 000	36 250,00	235,64	223,08	352,70	470,27	314,19	297,44
436	436 000	36 333,33	236,19	223,59	353,51	471,35	314,92	298,12
437	437 000	36 416,67	236,73	224,10	354,32	472,43	315,64	298,80
438	438 000	36 500,00	237,27	224,62	355,14	473,51	316,36	299,49
439	439 000	36 583,33	237,81	225,13	355,95	474,59	317,08	300,17
440	440 000	36 666,67	238,35	225,64	356,76	475,68	317,80	300,85
441	441 000	36 750,00	238,89	226,15	357,57	476,76	318,53	301,54
442	442 000	36 833,33	239,44	226,67	358,38	477,84	319,25	302,22
443	443 000	36 916,67	239,98	227,18	359,19	478,92	319,97	302,91
444	444 000	37 000,00	240,52	227,69	360,00	480,00	320,69	303,59
445	445 000	37 083,33	241,06	228,21	360,81	481,08	321,42	304,27
446	446 000	37 166,67	241,60	228,72	361,62	482,16	322,14	304,96
447	447 000	37 250,00	242,15	229,23	362,43	483,24	322,86	305,64
448	448 000	37 333,33	242,69	229,74	363,24	484,32	323,58	306,32
449	449 000	37 416,67	243,23	230,26	364,05	485,41	324,30	307,01

Lønns-sats hel stilling	Brutto lønn		Ord. timelønn		Overtid pr. time		Helge- og høytidstill	
	Årslønn	Månedslønn	35,5 t/u	37,5 t/u	50 %	100 %	35,5 t/u	37,5 t/u
450	450 000	37 500,00	243,77	230,77	364,86	486,49	325,03	307,69
451	451 000	37 583,33	244,31	231,28	365,68	487,57	325,75	308,38
452	452 000	37 666,67	244,85	231,79	366,49	488,65	326,47	309,06
453	453 000	37 750,00	245,40	232,31	367,30	489,73	327,19	309,74
454	454 000	37 833,33	245,94	232,82	368,11	490,81	327,92	310,43
455	455 000	37 916,67	246,48	233,33	368,92	491,89	328,64	311,11
456	456 000	38 000,00	247,02	233,85	369,73	492,97	329,36	311,79
457	457 000	38 083,33	247,56	234,36	370,54	494,05	330,08	312,48
458	458 000	38 166,67	248,10	234,87	371,35	495,14	330,81	313,16
459	459 000	38 250,00	248,65	235,38	372,16	496,22	331,53	313,85
460	460 000	38 333,33	249,19	235,90	372,97	497,30	332,25	314,53
461	461 000	38 416,67	249,73	236,41	373,78	498,38	332,97	315,21
462	462 000	38 500,00	250,27	236,92	374,59	499,46	333,69	315,90
463	463 000	38 583,33	250,81	237,44	375,41	500,54	334,42	316,58
464	464 000	38 666,67	251,35	237,95	376,22	501,62	335,14	317,26
465	465 000	38 750,00	251,90	238,46	377,03	502,70	335,86	317,95
466	466 000	38 833,33	252,44	238,97	377,84	503,78	336,58	318,63
467	467 000	38 916,67	252,98	239,49	378,65	504,86	337,31	319,32
468	468 000	39 000,00	253,52	240,00	379,46	505,95	338,03	320,00
469	469 000	39 083,33	254,06	240,51	380,27	507,03	338,75	320,68
470	470 000	39 166,67	254,60	241,03	381,08	508,11	339,47	321,37
471	471 000	39 250,00	255,15	241,54	381,89	509,19	340,20	322,05
472	472 000	39 333,33	255,69	242,05	382,70	510,27	340,92	322,74
473	473 000	39 416,67	256,23	242,56	383,51	511,35	341,64	323,42

Lønns-sats hel stilling	Brutto lønn		Ord. timelønn		Overtid pr. time		Helge- og høytidstill	
	Årslønn	Månedslønn	35,5 t/u	37,5 t/u	50 %	100 %	35,5 t/u	37,5 t/u
474	474 000	39 500,00	256,77	243,08	384,32	512,43	342,36	324,10
475	475 000	39 583,33	257,31	243,59	385,14	513,51	343,08	324,79
476	476 000	39 666,67	257,85	244,10	385,95	514,59	343,81	325,47
477	477 000	39 750,00	258,40	244,62	386,76	515,68	344,53	326,15
478	478 000	39 833,33	258,94	245,13	387,57	516,76	345,25	326,84
479	479 000	39 916,67	259,48	245,64	388,38	517,84	345,97	327,52
480	480 000	40 000,00	260,02	246,15	389,19	518,92	346,70	328,21
481	481 000	40 083,33	260,56	246,67	390,00	520,00	347,42	328,89
482	482 000	40 166,67	261,11	247,18	390,81	521,08	348,14	329,57
483	483 000	40 250,00	261,65	247,69	391,62	522,16	348,86	330,26
484	484 000	40 333,33	262,19	248,21	392,43	523,24	349,58	330,94
485	485 000	40 416,67	262,73	248,72	393,24	524,32	350,31	331,62
486	486 000	40 500,00	263,27	249,23	394,05	525,41	351,03	332,31
487	487 000	40 583,33	263,81	249,74	394,86	526,49	351,75	332,99
488	488 000	40 666,67	264,36	250,26	395,68	527,57	352,47	333,68
489	489 000	40 750,00	264,90	250,77	396,49	528,65	353,20	334,36
490	490 000	40 833,33	265,44	251,28	397,30	529,73	353,92	335,04
491	491 000	40 916,67	265,98	251,79	398,11	530,81	354,64	335,73
492	492 000	41 000,00	266,52	252,31	398,92	531,89	355,36	336,41
493	493 000	41 083,33	267,06	252,82	399,73	532,97	356,09	337,09
494	494 000	41 166,67	267,61	253,33	400,54	534,05	356,81	337,78
495	495 000	41 250,00	268,15	253,85	401,35	535,14	357,53	338,46
496	496 000	41 333,33	268,69	254,36	402,16	536,22	358,25	339,15
497	497 000	41 416,67	269,23	254,87	402,97	537,30	358,97	339,83

Lønns-sats hel stilling	Brutto lønn		Ord. timelønn		Overtid pr. time		Helge- og høytidstill	
	Årslønn	Månedslønn	35,5 t/u	37,5 t/u	50 %	100 %	35,5 t/u	37,5 t/u
498	498 000	41 500,00	269,77	255,38	403,78	538,38	359,70	340,51
499	499 000	41 583,33	270,31	255,90	404,59	539,46	360,42	341,20
500	500 000	41 666,67	270,86	256,41	405,41	540,54	361,14	341,88
501	501 000	41 750,00	271,40	256,92	406,22	541,62	361,86	342,56
502	502 000	41 833,33	271,94	257,44	407,03	542,70	362,59	343,25
503	503 000	41 916,67	272,48	257,95	407,84	543,78	363,31	343,93
504	504 000	42 000,00	273,02	258,46	408,65	544,86	364,03	344,62
505	505 000	42 083,33	273,56	258,97	409,46	545,95	364,75	345,30
506	506 000	42 166,67	274,11	259,49	410,27	547,03	365,47	345,98
507	507 000	42 250,00	274,65	260,00	411,08	548,11	366,20	346,67
508	508 000	42 333,33	275,19	260,51	411,89	549,19	366,92	347,35
509	509 000	42 416,67	275,73	261,03	412,70	550,27	367,64	348,03
510	510 000	42 500,00	276,27	261,54	413,51	551,35	368,36	348,72
511	511 000	42 583,33	276,81	262,05	414,32	552,43	369,09	349,40
512	512 000	42 666,67	277,36	262,56	415,14	553,51	369,81	350,09
513	513 000	42 750,00	277,90	263,08	415,95	554,59	370,53	350,77
514	514 000	42 833,33	278,44	263,59	416,76	555,68	371,25	351,45
515	515 000	42 916,67	278,98	264,10	417,57	556,76	371,98	352,14
516	516 000	43 000,00	279,52	264,62	418,38	557,84	372,70	352,82
517	517 000	43 083,33	280,07	265,13	419,19	558,92	373,42	353,50
518	518 000	43 166,67	280,61	265,64	420,00	560,00	374,14	354,19
519	519 000	43 250,00	281,15	266,15	420,81	561,08	374,86	354,87
520	520 000	43 333,33	281,69	266,67	421,62	562,16	375,59	355,56
521	521 000	43 416,67	282,23	267,18	422,43	563,24	376,31	356,24

Lønns-sats hel stilling	Brutto lønn		Ord. timelønn		Overtid pr. time		Helge- og høytidstill	
	Årslønn	Månedslønn	35,5 t/u	37,5 t/u	50 %	100 %	35,5 t/u	37,5 t/u
522	522 000	43 500,00	282,77	267,69	423,24	564,32	377,03	356,92
523	523 000	43 583,33	283,32	268,21	424,05	565,41	377,75	357,61
524	524 000	43 666,67	283,86	268,72	424,86	566,49	378,48	358,29
525	525 000	43 750,00	284,40	269,23	425,68	567,57	379,20	358,97
526	526 000	43 833,33	284,94	269,74	426,49	568,65	379,92	359,66
527	527 000	43 916,67	285,48	270,26	427,30	569,73	380,64	360,34
528	528 000	44 000,00	286,02	270,77	428,11	570,81	381,37	361,03
529	529 000	44 083,33	286,57	271,28	428,92	571,89	382,09	361,71
530	530 000	44 166,67	287,11	271,79	429,73	572,97	382,81	362,39
531	531 000	44 250,00	287,65	272,31	430,54	574,05	383,53	363,08
532	532 000	44 333,33	288,19	272,82	431,35	575,14	384,25	363,76
533	533 000	44 416,67	288,73	273,33	432,16	576,22	384,98	364,44
534	534 000	44 500,00	289,27	273,85	432,97	577,30	385,70	365,13
535	535 000	44 583,33	289,82	274,36	433,78	578,38	386,42	365,81
536	536 000	44 666,67	290,36	274,87	434,59	579,46	387,14	366,50
537	537 000	44 750,00	290,90	275,38	435,41	580,54	387,87	367,18
538	538 000	44 833,33	291,44	275,90	436,22	581,62	388,59	367,86
539	539 000	44 916,67	291,98	276,41	437,03	582,70	389,31	368,55
540	540 000	45 000,00	292,52	276,92	437,84	583,78	390,03	369,23
541	541 000	45 083,33	293,07	277,44	438,65	584,86	390,75	369,91
542	542 000	45 166,67	293,61	277,95	439,46	585,95	391,48	370,60
543	543 000	45 250,00	294,15	278,46	440,27	587,03	392,20	371,28
544	544 000	45 333,33	294,69	278,97	441,08	588,11	392,92	371,97
545	545 000	45 416,67	295,23	279,49	441,89	589,19	393,64	372,65

Lønns-sats hel stilling	Brutto lønn		Ord. timelønn		Overtid pr. time		Helge- og høytidstill	
	Årslønn	Månedslønn	35,5 t/u	37,5 t/u	50 %	100 %	35,5 t/u	37,5 t/u
546	546 000	45 500,00	295,77	280,00	442,70	590,27	394,37	373,33
547	547 000	45 583,33	296,32	280,51	443,51	591,35	395,09	374,02
548	548 000	45 666,67	296,86	281,03	444,32	592,43	395,81	374,70
549	549 000	45 750,00	297,40	281,54	445,14	593,51	396,53	375,38
550	550 000	45 833,33	297,94	282,05	445,95	594,59	397,26	376,07
551	551 000	45 916,67	298,48	282,56	446,76	595,68	397,98	376,75
552	552 000	46 000,00	299,02	283,08	447,57	596,76	398,70	377,44
553	553 000	46 083,33	299,57	283,59	448,38	597,84	399,42	378,12
554	554 000	46 166,67	300,11	284,10	449,19	598,92	400,14	378,80
555	555 000	46 250,00	300,65	284,62	450,00	600,00	400,87	379,49
556	556 000	46 333,33	301,19	285,13	450,81	601,08	401,59	380,17
557	557 000	46 416,67	301,73	285,64	451,62	602,16	402,31	380,85
558	558 000	46 500,00	302,28	286,15	452,43	603,24	403,03	381,54
559	559 000	46 583,33	302,82	286,67	453,24	604,32	403,76	382,22
560	560 000	46 666,67	303,36	287,18	454,05	605,41	404,48	382,91
561	561 000	46 750,00	303,90	287,69	454,86	606,49	405,20	383,59
562	562 000	46 833,33	304,44	288,21	455,68	607,57	405,92	384,27
563	563 000	46 916,67	304,98	288,72	456,49	608,65	406,64	384,96
564	564 000	47 000,00	305,53	289,23	457,30	609,73	407,37	385,64
565	565 000	47 083,33	306,07	289,74	458,11	610,81	408,09	386,32
566	566 000	47 166,67	306,61	290,26	458,92	611,89	408,81	387,01
567	567 000	47 250,00	307,15	290,77	459,73	612,97	409,53	387,69
568	568 000	47 333,33	307,69	291,28	460,54	614,05	410,26	388,38
569	569 000	47 416,67	308,23	291,79	461,35	615,14	410,98	389,06

Lønns-sats hel stilling	Brutto lønn		Ord. timelønn		Overtid pr. time		Helge- og høytidstill	
	Årslønn	Månedslønn	35,5 t/u	37,5 t/u	50 %	100 %	35,5 t/u	37,5 t/u
570	570 000	47 500,00	308,78	292,31	462,16	616,22	411,70	389,74
571	571 000	47 583,33	309,32	292,82	462,97	617,30	412,42	390,43
572	572 000	47 666,67	309,86	293,33	463,78	618,38	413,15	391,11
573	573 000	47 750,00	310,40	293,85	464,59	619,46	413,87	391,79
574	574 000	47 833,33	310,94	294,36	465,41	620,54	414,59	392,48
575	575 000	47 916,67	311,48	294,87	466,22	621,62	415,31	393,16
576	576 000	48 000,00	312,03	295,38	467,03	622,70	416,03	393,85
577	577 000	48 083,33	312,57	295,90	467,84	623,78	416,76	394,53
578	578 000	48 166,67	313,11	296,41	468,65	624,86	417,48	395,21
579	579 000	48 250,00	313,65	296,92	469,46	625,95	418,20	395,90
580	580 000	48 333,33	314,19	297,44	470,27	627,03	418,92	396,58
581	581 000	48 416,67	314,73	297,95	471,08	628,11	419,65	397,26
582	582 000	48 500,00	315,28	298,46	471,89	629,19	420,37	397,95
583	583 000	48 583,33	315,82	298,97	472,70	630,27	421,09	398,63
584	584 000	48 666,67	316,36	299,49	473,51	631,35	421,81	399,32
585	585 000	48 750,00	316,90	300,00	474,32	632,43	422,54	400,00
586	586 000	48 833,33	317,44	300,51	475,14	633,51	423,26	400,68
587	587 000	48 916,67	317,98	301,03	475,95	634,59	423,98	401,37
588	588 000	49 000,00	318,53	301,54	476,76	635,68	424,70	402,05
589	589 000	49 083,33	319,07	302,05	477,57	636,76	425,42	402,74
590	590 000	49 166,67	319,61	302,56	478,38	637,84	426,15	403,42
591	591 000	49 250,00	320,15	303,08	479,19	638,92	426,87	404,10
592	592 000	49 333,33	320,69	303,59	480,00	640,00	427,59	404,79
593	593 000	49 416,67	321,24	304,10	480,81	641,08	428,31	405,47

Lønns-sats hel stilling	Brutto lønn		Ord. timelønn		Overtid pr. time		Helge- og høytidstill	
	Årslønn	Månedslønn	35,5 t/u	37,5 t/u	50 %	100 %	35,5 t/u	37,5 t/u
594	594 000	49 500,00	321,78	304,62	481,62	642,16	429,04	406,15
595	595 000	49 583,33	322,32	305,13	482,43	643,24	429,76	406,84
596	596 000	49 666,67	322,86	305,64	483,24	644,32	430,48	407,52
597	597 000	49 750,00	323,40	306,15	484,05	645,41	431,20	408,21
598	598 000	49 833,33	323,94	306,67	484,86	646,49	431,92	408,89
599	599 000	49 916,67	324,49	307,18	485,68	647,57	432,65	409,57
600	600 000	50 000,00	325,03	307,69	486,49	648,65	433,37	410,26
601	601 000	50 083,33	325,57	308,21	487,30	649,73	434,09	410,94
602	602 000	50 166,67	326,11	308,72	488,11	650,81	434,81	411,62
603	603 000	50 250,00	326,65	309,23	488,92	651,89	435,54	412,31
604	604 000	50 333,33	327,19	309,74	489,73	652,97	436,26	412,99
605	605 000	50 416,67	327,74	310,26	490,54	654,05	436,98	413,68
606	606 000	50 500,00	328,28	310,77	491,35	655,14	437,70	414,36
607	607 000	50 583,33	328,82	311,28	492,16	656,22	438,43	415,04
608	608 000	50 666,67	329,36	311,79	492,97	657,30	439,15	415,73
609	609 000	50 750,00	329,90	312,31	493,78	658,38	439,87	416,41
610	610 000	50 833,33	330,44	312,82	494,59	659,46	440,59	417,09
611	611 000	50 916,67	330,99	313,33	495,41	660,54	441,31	417,78
612	612 000	51 000,00	331,53	313,85	496,22	661,62	442,04	418,46
613	613 000	51 083,33	332,07	314,36	497,03	662,70	442,76	419,15
614	614 000	51 166,67	332,61	314,87	497,84	663,78	443,48	419,83
615	615 000	51 250,00	333,15	315,38	498,65	664,86	444,20	420,51
616	616 000	51 333,33	333,69	315,90	499,46	665,95	444,93	421,20
617	617 000	51 416,67	334,24	316,41	500,27	667,03	445,65	421,88

Lønns-sats hel stilling	Brutto lønn		Ord. timelønn		Overtid pr. time		Helge- og høytidstill	
	Årslønn	Månedslønn	35,5 t/u	37,5 t/u	50 %	100 %	35,5 t/u	37,5 t/u
618	618 000	51 500,00	334,78	316,92	501,08	668,11	446,37	422,56
619	619 000	51 583,33	335,32	317,44	501,89	669,19	447,09	423,25
620	620 000	51 666,67	335,86	317,95	502,70	670,27	447,82	423,93
621	621 000	51 750,00	336,40	318,46	503,51	671,35	448,54	424,62
622	622 000	51 833,33	336,94	318,97	504,32	672,43	449,26	425,30
623	623 000	51 916,67	337,49	319,49	505,14	673,51	449,98	425,98
624	624 000	52 000,00	338,03	320,00	505,95	674,59	450,70	426,67
625	625 000	52 083,33	338,57	320,51	506,76	675,68	451,43	427,35
626	626 000	52 166,67	339,11	321,03	507,57	676,76	452,15	428,03
627	627 000	52 250,00	339,65	321,54	508,38	677,84	452,87	428,72
628	628 000	52 333,33	340,20	322,05	509,19	678,92	453,59	429,40
629	629 000	52 416,67	340,74	322,56	510,00	680,00	454,32	430,09
630	630 000	52 500,00	341,28	323,08	510,81	681,08	455,04	430,77
631	631 000	52 583,33	341,82	323,59	511,62	682,16	455,76	431,45
632	632 000	52 666,67	342,36	324,10	512,43	683,24	456,48	432,14
633	633 000	52 750,00	342,90	324,62	513,24	684,32	457,20	432,82
634	634 000	52 833,33	343,45	325,13	514,05	685,41	457,93	433,50
635	635 000	52 916,67	343,99	325,64	514,86	686,49	458,65	434,19
636	636 000	53 000,00	344,53	326,15	515,68	687,57	459,37	434,87
637	637 000	53 083,33	345,07	326,67	516,49	688,65	460,09	435,56
638	638 000	53 166,67	345,61	327,18	517,30	689,73	460,82	436,24
639	639 000	53 250,00	346,15	327,69	518,11	690,81	461,54	436,92
640	640 000	53 333,33	346,70	328,21	518,92	691,89	462,26	437,61
641	641 000	53 416,67	347,24	328,72	519,73	692,97	462,98	438,29

Lønns-sats hel stilling	Brutto lønn		Ord. timelønn		Overtid pr. time		Helge- og høytidstill	
	Årslønn	Månedslønn	35,5 t/u	37,5 t/u	50 %	100 %	35,5 t/u	37,5 t/u
642	642 000	53 500,00	347,78	329,23	520,54	694,05	463,71	438,97
643	643 000	53 583,33	348,32	329,74	521,35	695,14	464,43	439,66
644	644 000	53 666,67	348,86	330,26	522,16	696,22	465,15	440,34
645	645 000	53 750,00	349,40	330,77	522,97	697,30	465,87	441,03
646	646 000	53 833,33	349,95	331,28	523,78	698,38	466,59	441,71
647	647 000	53 916,67	350,49	331,79	524,59	699,46	467,32	442,39
648	648 000	54 000,00	351,03	332,31	525,41	700,54	468,04	443,08
649	649 000	54 083,33	351,57	332,82	526,22	701,62	468,76	443,76
650	650 000	54 166,67	352,11	333,33	527,03	702,70	469,48	444,44
651	651 000	54 250,00	352,65	333,85	527,84	703,78	470,21	445,13
652	652 000	54 333,33	353,20	334,36	528,65	704,86	470,93	445,81
653	653 000	54 416,67	353,74	334,87	529,46	705,95	471,65	446,50
654	654 000	54 500,00	354,28	335,38	530,27	707,03	472,37	447,18
655	655 000	54 583,33	354,82	335,90	531,08	708,11	473,09	447,86
656	656 000	54 666,67	355,36	336,41	531,89	709,19	473,82	448,55
657	657 000	54 750,00	355,90	336,92	532,70	710,27	474,54	449,23
658	658 000	54 833,33	356,45	337,44	533,51	711,35	475,26	449,91
659	659 000	54 916,67	356,99	337,95	534,32	712,43	475,98	450,60
660	660 000	55 000,00	357,53	338,46	535,14	713,51	476,71	451,28
661	661 000	55 083,33	358,07	338,97	535,95	714,59	477,43	451,97
662	662 000	55 166,67	358,61	339,49	536,76	715,68	478,15	452,65
663	663 000	55 250,00	359,15	340,00	537,57	716,76	478,87	453,33
664	664 000	55 333,33	359,70	340,51	538,38	717,84	479,60	454,02
665	665 000	55 416,67	360,24	341,03	539,19	718,92	480,32	454,70

Lønns-sats hel stilling	Brutto lønn		Ord. timelønn		Overtid pr. time		Helge- og høytidstill	
	Årslønn	Månedslønn	35,5 t/u	37,5 t/u	50 %	100 %	35,5 t/u	37,5 t/u
666	666 000	55 500,00	360,78	341,54	540,00	720,00	481,04	455,38
667	667 000	55 583,33	361,32	342,05	540,81	721,08	481,76	456,07
668	668 000	55 666,67	361,86	342,56	541,62	722,16	482,48	456,75
669	669 000	55 750,00	362,41	343,08	542,43	723,24	483,21	457,44
670	670 000	55 833,33	362,95	343,59	543,24	724,32	483,93	458,12
671	671 000	55 916,67	363,49	344,10	544,05	725,41	484,65	458,80
672	672 000	56 000,00	364,03	344,62	544,86	726,49	485,37	459,49
673	673 000	56 083,33	364,57	345,13	545,68	727,57	486,10	460,17
674	674 000	56 166,67	365,11	345,64	546,49	728,65	486,82	460,85
675	675 000	56 250,00	365,66	346,15	547,30	729,73	487,54	461,54
676	676 000	56 333,33	366,20	346,67	548,11	730,81	488,26	462,22
677	677 000	56 416,67	366,74	347,18	548,92	731,89	488,99	462,91
678	678 000	56 500,00	367,28	347,69	549,73	732,97	489,71	463,59
679	679 000	56 583,33	367,82	348,21	550,54	734,05	490,43	464,27
680	680 000	56 666,67	368,36	348,72	551,35	735,14	491,15	464,96
681	681 000	56 750,00	368,91	349,23	552,16	736,22	491,87	465,64
682	682 000	56 833,33	369,45	349,74	552,97	737,30	492,60	466,32
683	683 000	56 916,67	369,99	350,26	553,78	738,38	493,32	467,01
684	684 000	57 000,00	370,53	350,77	554,59	739,46	494,04	467,69
685	685 000	57 083,33	371,07	351,28	555,41	740,54	494,76	468,38
686	686 000	57 166,67	371,61	351,79	556,22	741,62	495,49	469,06
687	687 000	57 250,00	372,16	352,31	557,03	742,70	496,21	469,74
688	688 000	57 333,33	372,70	352,82	557,84	743,78	496,93	470,43
689	689 000	57 416,67	373,24	353,33	558,65	744,86	497,65	471,11

Lønns-sats hel stilling	Brutto lønn		Ord. timelønn		Overtid pr. time		Helge- og høytidstill	
	Årslønn	Månedslønn	35,5 t/u	37,5 t/u	50 %	100 %	35,5 t/u	37,5 t/u
690	690 000	57 500,00	373,78	353,85	559,46	745,95	498,37	471,79
691	691 000	57 583,33	374,32	354,36	560,27	747,03	499,10	472,48
692	692 000	57 666,67	374,86	354,87	561,08	748,11	499,82	473,16
693	693 000	57 750,00	375,41	355,38	561,89	749,19	500,54	473,85
694	694 000	57 833,33	375,95	355,90	562,70	750,27	501,26	474,53
695	695 000	57 916,67	376,49	356,41	563,51	751,35	501,99	475,21
696	696 000	58 000,00	377,03	356,92	564,32	752,43	502,71	475,90
697	697 000	58 083,33	377,57	357,44	565,14	753,51	503,43	476,58
698	698 000	58 166,67	378,11	357,95	565,95	754,59	504,15	477,26
699	699 000	58 250,00	378,66	358,46	566,76	755,68	504,88	477,95
700	700 000	58 333,33	379,20	358,97	567,57	756,76	505,60	478,63
701	701 000	58 416,67	379,74	359,49	568,38	757,84	506,32	479,32
702	702 000	58 500,00	380,28	360,00	569,19	758,92	507,04	480,00
703	703 000	58 583,33	380,82	360,51	570,00	760,00	507,76	480,68
704	704 000	58 666,67	381,37	361,03	570,81	761,08	508,49	481,37
705	705 000	58 750,00	381,91	361,54	571,62	762,16	509,21	482,05
706	706 000	58 833,33	382,45	362,05	572,43	763,24	509,93	482,74
707	707 000	58 916,67	382,99	362,56	573,24	764,32	510,65	483,42
708	708 000	59 000,00	383,53	363,08	574,05	765,41	511,38	484,10
709	709 000	59 083,33	384,07	363,59	574,86	766,49	512,10	484,79
710	710 000	59 166,67	384,62	364,10	575,68	767,57	512,82	485,47
711	711 000	59 250,00	385,16	364,62	576,49	768,65	513,54	486,15
712	712 000	59 333,33	385,70	365,13	577,30	769,73	514,27	486,84
713	713 000	59 416,67	386,24	365,64	578,11	770,81	514,99	487,52

Lønns-sats hel stilling	Brutto lønn		Ord. timelønn		Overtid pr. time		Helge- og høytidstill	
	Årslønn	Månedslønn	35,5 t/u	37,5 t/u	50 %	100 %	35,5 t/u	37,5 t/u
714	714 000	59 500,00	386,78	366,15	578,92	771,89	515,71	488,21
715	715 000	59 583,33	387,32	366,67	579,73	772,97	516,43	488,89
716	716 000	59 666,67	387,87	367,18	580,54	774,05	517,15	489,57
717	717 000	59 750,00	388,41	367,69	581,35	775,14	517,88	490,26
718	718 000	59 833,33	388,95	368,21	582,16	776,22	518,60	490,94
719	719 000	59 916,67	389,49	368,72	582,97	777,30	519,32	491,62
720	720 000	60 000,00	390,03	369,23	583,78	778,38	520,04	492,31
721	721 000	60 083,33	390,57	369,74	584,59	779,46	520,77	492,99
722	722 000	60 166,67	391,12	370,26	585,41	780,54	521,49	493,68
723	723 000	60 250,00	391,66	370,77	586,22	781,62	522,21	494,36
724	724 000	60 333,33	392,20	371,28	587,03	782,70	522,93	495,04
725	725 000	60 416,67	392,74	371,79	587,84	783,78	523,65	495,73
726	726 000	60 500,00	393,28	372,31	588,65	784,86	524,38	496,41
727	727 000	60 583,33	393,82	372,82	589,46	785,95	525,10	497,09
728	728 000	60 666,67	394,37	373,33	590,27	787,03	525,82	497,78
729	729 000	60 750,00	394,91	373,85	591,08	788,11	526,54	498,46
730	730 000	60 833,33	395,45	374,36	591,89	789,19	527,27	499,15
731	731 000	60 916,67	395,99	374,87	592,70	790,27	527,99	499,83
732	732 000	61 000,00	396,53	375,38	593,51	791,35	528,71	500,51
733	733 000	61 083,33	397,07	375,90	594,32	792,43	529,43	501,20
734	734 000	61 166,67	397,62	376,41	595,14	793,51	530,16	501,88
735	735 000	61 250,00	398,16	376,92	595,95	794,59	530,88	502,56
736	736 000	61 333,33	398,70	377,44	596,76	795,68	531,60	503,25
737	737 000	61 416,67	399,24	377,95	597,57	796,76	532,32	503,93

Lønns-sats hel stilling	Brutto lønn		Ord. timelønn		Overtid pr. time		Helge- og høytidstill	
	Årslønn	Månedslønn	35,5 t/u	37,5 t/u	50 %	100 %	35,5 t/u	37,5 t/u
738	738 000	61 500,00	399,78	378,46	598,38	797,84	533,04	504,62
739	739 000	61 583,33	400,33	378,97	599,19	798,92	533,77	505,30
740	740 000	61 666,67	400,87	379,49	600,00	800,00	534,49	505,98
741	741 000	61 750,00	401,41	380,00	600,81	801,08	535,21	506,67
742	742 000	61 833,33	401,95	380,51	601,62	802,16	535,93	507,35
743	743 000	61 916,67	402,49	381,03	602,43	803,24	536,66	508,03
744	744 000	62 000,00	403,03	381,54	603,24	804,32	537,38	508,72
745	745 000	62 083,33	403,58	382,05	604,05	805,41	538,10	509,40
746	746 000	62 166,67	404,12	382,56	604,86	806,49	538,82	510,09
747	747 000	62 250,00	404,66	383,08	605,68	807,57	539,54	510,77
748	748 000	62 333,33	405,20	383,59	606,49	808,65	540,27	511,45
749	749 000	62 416,67	405,74	384,10	607,30	809,73	540,99	512,14
750	750 000	62 500,00	406,28	384,62	608,11	810,81	541,71	512,82
751	751 000	62 583,33	406,83	385,13	608,92	811,89	542,43	513,50
752	752 000	62 666,67	407,37	385,64	609,73	812,97	543,16	514,19
753	753 000	62 750,00	407,91	386,15	610,54	814,05	543,88	514,87
754	754 000	62 833,33	408,45	386,67	611,35	815,14	544,60	515,56
755	755 000	62 916,67	408,99	387,18	612,16	816,22	545,32	516,24
756	756 000	63 000,00	409,53	387,69	612,97	817,30	546,05	516,92
757	757 000	63 083,33	410,08	388,21	613,78	818,38	546,77	517,61
758	758 000	63 166,67	410,62	388,72	614,59	819,46	547,49	518,29
759	759 000	63 250,00	411,16	389,23	615,41	820,54	548,21	518,97
760	760 000	63 333,33	411,70	389,74	616,22	821,62	548,93	519,66
761	761 000	63 416,67	412,24	390,26	617,03	822,70	549,66	520,34

Lønns-sats hel stilling	Brutto lønn		Ord. timelønn		Overtid pr. time		Helge- og høytidstill	
	Årslønn	Månedslønn	35,5 t/u	37,5 t/u	50 %	100 %	35,5 t/u	37,5 t/u
762	762 000	63 500,00	412,78	390,77	617,84	823,78	550,38	521,03
763	763 000	63 583,33	413,33	391,28	618,65	824,86	551,10	521,71
764	764 000	63 666,67	413,87	391,79	619,46	825,95	551,82	522,39
765	765 000	63 750,00	414,41	392,31	620,27	827,03	552,55	523,08
766	766 000	63 833,33	414,95	392,82	621,08	828,11	553,27	523,76
767	767 000	63 916,67	415,49	393,33	621,89	829,19	553,99	524,44
768	768 000	64 000,00	416,03	393,85	622,70	830,27	554,71	525,13
769	769 000	64 083,33	416,58	394,36	623,51	831,35	555,44	525,81
770	770 000	64 166,67	417,12	394,87	624,32	832,43	556,16	526,50
771	771 000	64 250,00	417,66	395,38	625,14	833,51	556,88	527,18
772	772 000	64 333,33	418,20	395,90	625,95	834,59	557,60	527,86
773	773 000	64 416,67	418,74	396,41	626,76	835,68	558,32	528,55
774	774 000	64 500,00	419,28	396,92	627,57	836,76	559,05	529,23
775	775 000	64 583,33	419,83	397,44	628,38	837,84	559,77	529,91
776	776 000	64 666,67	420,37	397,95	629,19	838,92	560,49	530,60
777	777 000	64 750,00	420,91	398,46	630,00	840,00	561,21	531,28
778	778 000	64 833,33	421,45	398,97	630,81	841,08	561,94	531,97
779	779 000	64 916,67	421,99	399,49	631,62	842,16	562,66	532,65
780	780 000	65 000,00	422,54	400,00	632,43	843,24	563,38	533,33
781	781 000	65 083,33	423,08	400,51	633,24	844,32	564,10	534,02
782	782 000	65 166,67	423,62	401,03	634,05	845,41	564,82	534,70
783	783 000	65 250,00	424,16	401,54	634,86	846,49	565,55	535,38
784	784 000	65 333,33	424,70	402,05	635,68	847,57	566,27	536,07
785	785 000	65 416,67	425,24	402,56	636,49	848,65	566,99	536,75

Lønns-sats hel stilling	Brutto lønn		Ord. timelønn		Overtid pr. time		Helge- og høytidstill	
	Årslønn	Månedslønn	35,5 t/u	37,5 t/u	50 %	100 %	35,5 t/u	37,5 t/u
786	786 000	65 500,00	425,79	403,08	637,30	849,73	567,71	537,44
787	787 000	65 583,33	426,33	403,59	638,11	850,81	568,44	538,12
788	788 000	65 666,67	426,87	404,10	638,92	851,89	569,16	538,80
789	789 000	65 750,00	427,41	404,62	639,73	852,97	569,88	539,49
790	790 000	65 833,33	427,95	405,13	640,54	854,05	570,60	540,17
791	791 000	65 916,67	428,49	405,64	641,35	855,14	571,33	540,85
792	792 000	66 000,00	429,04	406,15	642,16	856,22	572,05	541,54
793	793 000	66 083,33	429,58	406,67	642,97	857,30	572,77	542,22
794	794 000	66 166,67	430,12	407,18	643,78	858,38	573,49	542,91
795	795 000	66 250,00	430,66	407,69	644,59	859,46	574,21	543,59
796	796 000	66 333,33	431,20	408,21	645,41	860,54	574,94	544,27
797	797 000	66 416,67	431,74	408,72	646,22	861,62	575,66	544,96
798	798 000	66 500,00	432,29	409,23	647,03	862,70	576,38	545,64
799	799 000	66 583,33	432,83	409,74	647,84	863,78	577,10	546,32
800	800 000	66 666,67	433,37	410,26	648,65	864,86	577,83	547,01
801	801 000	66 750,00	433,91	410,77	649,46	865,95	578,55	547,69
802	802 000	66 833,33	434,45	411,28	650,27	867,03	579,27	548,38
803	803 000	66 916,67	434,99	411,79	651,08	868,11	579,99	549,06
804	804 000	67 000,00	435,54	412,31	651,89	869,19	580,72	549,74
805	805 000	67 083,33	436,08	412,82	652,70	870,27	581,44	550,43
806	806 000	67 166,67	436,62	413,33	653,51	871,35	582,16	551,11
807	807 000	67 250,00	437,16	413,85	654,32	872,43	582,88	551,79
808	808 000	67 333,33	437,70	414,36	655,14	873,51	583,60	552,48
809	809 000	67 416,67	438,24	414,87	655,95	874,59	584,33	553,16

Lønns-sats hel stilling	Brutto lønn		Ord. timelønn		Overtid pr. time		Helge- og høytidstill	
	Årslønn	Månedslønn	35,5 t/u	37,5 t/u	50 %	100 %	35,5 t/u	37,5 t/u
810	810 000	67 500,00	438,79	415,38	656,76	875,68	585,05	553,85
811	811 000	67 583,33	439,33	415,90	657,57	876,76	585,77	554,53
812	812 000	67 666,67	439,87	416,41	658,38	877,84	586,49	555,21
813	813 000	67 750,00	440,41	416,92	659,19	878,92	587,22	555,90
814	814 000	67 833,33	440,95	417,44	660,00	880,00	587,94	556,58
815	815 000	67 916,67	441,50	417,95	660,81	881,08	588,66	557,26
816	816 000	68 000,00	442,04	418,46	661,62	882,16	589,38	557,95
817	817 000	68 083,33	442,58	418,97	662,43	883,24	590,10	558,63
818	818 000	68 166,67	443,12	419,49	663,24	884,32	590,83	559,32
819	819 000	68 250,00	443,66	420,00	664,05	885,41	591,55	560,00
820	820 000	68 333,33	444,20	420,51	664,86	886,49	592,27	560,68
821	821 000	68 416,67	444,75	421,03	665,68	887,57	592,99	561,37
822	822 000	68 500,00	445,29	421,54	666,49	888,65	593,72	562,05
823	823 000	68 583,33	445,83	422,05	667,30	889,73	594,44	562,74
824	824 000	68 666,67	446,37	422,56	668,11	890,81	595,16	563,42
825	825 000	68 750,00	446,91	423,08	668,92	891,89	595,88	564,10
826	826 000	68 833,33	447,45	423,59	669,73	892,97	596,61	564,79
827	827 000	68 916,67	448,00	424,10	670,54	894,05	597,33	565,47
828	828 000	69 000,00	448,54	424,62	671,35	895,14	598,05	566,15
829	829 000	69 083,33	449,08	425,13	672,16	896,22	598,77	566,84
830	830 000	69 166,67	449,62	425,64	672,97	897,30	599,49	567,52
831	831 000	69 250,00	450,16	426,15	673,78	898,38	600,22	568,21
832	832 000	69 333,33	450,70	426,67	674,59	899,46	600,94	568,89
833	833 000	69 416,67	451,25	427,18	675,41	900,54	601,66	569,57

Lønns-sats hel stilling	Brutto lønn		Ord. timelønn		Overtid pr. time		Helge- og høytidstill	
	Årslønn	Månedslønn	35,5 t/u	37,5 t/u	50 %	100 %	35,5 t/u	37,5 t/u
834	834 000	69 500,00	451,79	427,69	676,22	901,62	602,38	570,26
835	835 000	69 583,33	452,33	428,21	677,03	902,70	603,11	570,94
836	836 000	69 666,67	452,87	428,72	677,84	903,78	603,83	571,62
837	837 000	69 750,00	453,41	429,23	678,65	904,86	604,55	572,31
838	838 000	69 833,33	453,95	429,74	679,46	905,95	605,27	572,99
839	839 000	69 916,67	454,50	430,26	680,27	907,03	605,99	573,68
840	840 000	70 000,00	455,04	430,77	681,08	908,11	606,72	574,36
841	841 000	70 083,33	455,58	431,28	681,89	909,19	607,44	575,04
842	842 000	70 166,67	456,12	431,79	682,70	910,27	608,16	575,73
843	843 000	70 250,00	456,66	432,31	683,51	911,35	608,88	576,41
844	844 000	70 333,33	457,20	432,82	684,32	912,43	609,61	577,09
845	845 000	70 416,67	457,75	433,33	685,14	913,51	610,33	577,78
846	846 000	70 500,00	458,29	433,85	685,95	914,59	611,05	578,46
847	847 000	70 583,33	458,83	434,36	686,76	915,68	611,77	579,15
848	848 000	70 666,67	459,37	434,87	687,57	916,76	612,50	579,83
849	849 000	70 750,00	459,91	435,38	688,38	917,84	613,22	580,51
850	850 000	70 833,33	460,46	435,90	689,19	918,92	613,94	581,20
851	851 000	70 916,67	461,00	436,41	690,00	920,00	614,66	581,88
852	852 000	71 000,00	461,54	436,92	690,81	921,08	615,38	582,56
853	853 000	71 083,33	462,08	437,44	691,62	922,16	616,11	583,25
854	854 000	71 166,67	462,62	437,95	692,43	923,24	616,83	583,93
855	855 000	71 250,00	463,16	438,46	693,24	924,32	617,55	584,62
856	856 000	71 333,33	463,71	438,97	694,05	925,41	618,27	585,30
857	857 000	71 416,67	464,25	439,49	694,86	926,49	619,00	585,98

Lønns-sats hel stilling	Brutto lønn		Ord. timelønn		Overtid pr. time		Helge- og høytidstill	
	Årslønn	Månedslønn	35,5 t/u	37,5 t/u	50 %	100 %	35,5 t/u	37,5 t/u
858	858 000	71 500,00	464,79	440,00	695,68	927,57	619,72	586,67
859	859 000	71 583,33	465,33	440,51	696,49	928,65	620,44	587,35
860	860 000	71 666,67	465,87	441,03	697,30	929,73	621,16	588,03
861	861 000	71 750,00	466,41	441,54	698,11	930,81	621,89	588,72
862	862 000	71 833,33	466,96	442,05	698,92	931,89	622,61	589,40
863	863 000	71 916,67	467,50	442,56	699,73	932,97	623,33	590,09
864	864 000	72 000,00	468,04	443,08	700,54	934,05	624,05	590,77
865	865 000	72 083,33	468,58	443,59	701,35	935,14	624,77	591,45
866	866 000	72 166,67	469,12	444,10	702,16	936,22	625,50	592,14
867	867 000	72 250,00	469,66	444,62	702,97	937,30	626,22	592,82
868	868 000	72 333,33	470,21	445,13	703,78	938,38	626,94	593,50
869	869 000	72 416,67	470,75	445,64	704,59	939,46	627,66	594,19
870	870 000	72 500,00	471,29	446,15	705,41	940,54	628,39	594,87
871	871 000	72 583,33	471,83	446,67	706,22	941,62	629,11	595,56
872	872 000	72 666,67	472,37	447,18	707,03	942,70	629,83	596,24
873	873 000	72 750,00	472,91	447,69	707,84	943,78	630,55	596,92
874	874 000	72 833,33	473,46	448,21	708,65	944,86	631,27	597,61
875	875 000	72 916,67	474,00	448,72	709,46	945,95	632,00	598,29
876	876 000	73 000,00	474,54	449,23	710,27	947,03	632,72	598,97
877	877 000	73 083,33	475,08	449,74	711,08	948,11	633,44	599,66
878	878 000	73 166,67	475,62	450,26	711,89	949,19	634,16	600,34
879	879 000	73 250,00	476,16	450,77	712,70	950,27	634,89	601,03
880	880 000	73 333,33	476,71	451,28	713,51	951,35	635,61	601,71
881	881 000	73 416,67	477,25	451,79	714,32	952,43	636,33	602,39

Lønns-sats hel stilling	Brutto lønn		Ord. timelønn		Overtid pr. time		Helge- og høytidstill	
	Årslønn	Månedslønn	35,5 t/u	37,5 t/u	50 %	100 %	35,5 t/u	37,5 t/u
882	882 000	73 500,00	477,79	452,31	715,14	953,51	637,05	603,08
883	883 000	73 583,33	478,33	452,82	715,95	954,59	637,78	603,76
884	884 000	73 666,67	478,87	453,33	716,76	955,68	638,50	604,44
885	885 000	73 750,00	479,41	453,85	717,57	956,76	639,22	605,13
886	886 000	73 833,33	479,96	454,36	718,38	957,84	639,94	605,81
887	887 000	73 916,67	480,50	454,87	719,19	958,92	640,66	606,50
888	888 000	74 000,00	481,04	455,38	720,00	960,00	641,39	607,18
889	889 000	74 083,33	481,58	455,90	720,81	961,08	642,11	607,86
890	890 000	74 166,67	482,12	456,41	721,62	962,16	642,83	608,55
891	891 000	74 250,00	482,67	456,92	722,43	963,24	643,55	609,23
892	892 000	74 333,33	483,21	457,44	723,24	964,32	644,28	609,91
893	893 000	74 416,67	483,75	457,95	724,05	965,41	645,00	610,60
894	894 000	74 500,00	484,29	458,46	724,86	966,49	645,72	611,28
895	895 000	74 583,33	484,83	458,97	725,68	967,57	646,44	611,97
896	896 000	74 666,67	485,37	459,49	726,49	968,65	647,17	612,65
897	897 000	74 750,00	485,92	460,00	727,30	969,73	647,89	613,33
898	898 000	74 833,33	486,46	460,51	728,11	970,81	648,61	614,02
899	899 000	74 916,67	487,00	461,03	728,92	971,89	649,33	614,70
900	900 000	75 000,00	487,54	461,54	729,73	972,97	650,05	615,38
901	901 000	75 083,33	488,08	462,05	730,54	974,05	650,78	616,07
902	902 000	75 166,67	488,62	462,56	731,35	975,14	651,50	616,75
903	903 000	75 250,00	489,17	463,08	732,16	976,22	652,22	617,44
904	904 000	75 333,33	489,71	463,59	732,97	977,30	652,94	618,12
905	905 000	75 416,67	490,25	464,10	733,78	978,38	653,67	618,80

Lønns-sats hel stilling	Brutto lønn		Ord. timelønn		Overtid pr. time		Helge- og høytidstill	
	Årslønn	Månedslønn	35,5 t/u	37,5 t/u	50 %	100 %	35,5 t/u	37,5 t/u
906	906 000	75 500,00	490,79	464,62	734,59	979,46	654,39	619,49
907	907 000	75 583,33	491,33	465,13	735,41	980,54	655,11	620,17
908	908 000	75 666,67	491,87	465,64	736,22	981,62	655,83	620,85
909	909 000	75 750,00	492,42	466,15	737,03	982,70	656,55	621,54
910	910 000	75 833,33	492,96	466,67	737,84	983,78	657,28	622,22
911	911 000	75 916,67	493,50	467,18	738,65	984,86	658,00	622,91
912	912 000	76 000,00	494,04	467,69	739,46	985,95	658,72	623,59
913	913 000	76 083,33	494,58	468,21	740,27	987,03	659,44	624,27
914	914 000	76 166,67	495,12	468,72	741,08	988,11	660,17	624,96
915	915 000	76 250,00	495,67	469,23	741,89	989,19	660,89	625,64
916	916 000	76 333,33	496,21	469,74	742,70	990,27	661,61	626,32
917	917 000	76 416,67	496,75	470,26	743,51	991,35	662,33	627,01
918	918 000	76 500,00	497,29	470,77	744,32	992,43	663,06	627,69
919	919 000	76 583,33	497,83	471,28	745,14	993,51	663,78	628,38
920	920 000	76 666,67	498,37	471,79	745,95	994,59	664,50	629,06
921	921 000	76 750,00	498,92	472,31	746,76	995,68	665,22	629,74
922	922 000	76 833,33	499,46	472,82	747,57	996,76	665,94	630,43
923	923 000	76 916,67	500,00	473,33	748,38	997,84	666,67	631,11
924	924 000	77 000,00	500,54	473,85	749,19	998,92	667,39	631,79
925	925 000	77 083,33	501,08	474,36	750,00	1 000,00	668,11	632,48
926	926 000	77 166,67	501,63	474,87	750,81	1 001,08	668,83	633,16
927	927 000	77 250,00	502,17	475,38	751,62	1 002,16	669,56	633,85
928	928 000	77 333,33	502,71	475,90	752,43	1 003,24	670,28	634,53
929	929 000	77 416,67	503,25	476,41	753,24	1 004,32	671,00	635,21

Lønns-sats hel stilling	Brutto lønn		Ord. timelønn		Overtid pr. time		Helge- og høytidstill	
	Årslønn	Månedslønn	35,5 t/u	37,5 t/u	50 %	100 %	35,5 t/u	37,5 t/u
930	930 000	77 500,00	503,79	476,92	754,05	1 005,41	671,72	635,90
931	931 000	77 583,33	504,33	477,44	754,86	1 006,49	672,44	636,58
932	932 000	77 666,67	504,88	477,95	755,68	1 007,57	673,17	637,26
933	933 000	77 750,00	505,42	478,46	756,49	1 008,65	673,89	637,95
934	934 000	77 833,33	505,96	478,97	757,30	1 009,73	674,61	638,63
935	935 000	77 916,67	506,50	479,49	758,11	1 010,81	675,33	639,32
936	936 000	78 000,00	507,04	480,00	758,92	1 011,89	676,06	640,00
937	937 000	78 083,33	507,58	480,51	759,73	1 012,97	676,78	640,68
938	938 000	78 166,67	508,13	481,03	760,54	1 014,05	677,50	641,37
939	939 000	78 250,00	508,67	481,54	761,35	1 015,14	678,22	642,05
940	940 000	78 333,33	509,21	482,05	762,16	1 016,22	678,95	642,74
941	941 000	78 416,67	509,75	482,56	762,97	1 017,30	679,67	643,42
942	942 000	78 500,00	510,29	483,08	763,78	1 018,38	680,39	644,10
943	943 000	78 583,33	510,83	483,59	764,59	1 019,46	681,11	644,79
944	944 000	78 666,67	511,38	484,10	765,41	1 020,54	681,83	645,47
945	945 000	78 750,00	511,92	484,62	766,22	1 021,62	682,56	646,15
946	946 000	78 833,33	512,46	485,13	767,03	1 022,70	683,28	646,84
947	947 000	78 916,67	513,00	485,64	767,84	1 023,78	684,00	647,52
948	948 000	79 000,00	513,54	486,15	768,65	1 024,86	684,72	648,21
949	949 000	79 083,33	514,08	486,67	769,46	1 025,95	685,45	648,89
950	950 000	79 166,67	514,63	487,18	770,27	1 027,03	686,17	649,57

Foto: TK Film

© Hovedorganisasjonen KA
Oslo gate 40
0192 OSLO

Telefon: 23 08 14 00
E-post: ka@ka.no
www.ka.no

ISBN: 978-82-7991-283-5
Opplag: 600
Forsidefoto: Vidar Nordli-Mathisen/Unsplash