

1. Tilleggslønnkompensasjon for ansatte som er omfattet av særavtalen om arbeidstid og fritid for prester (arbeidstidsavtalen)

2.1 Kompensasjon for ansatte som er omfattet av arbeidstidsavtalen som pr 31.12.2022 får utbetalt tilleggslønn, skal få kompensert endring av helge – og høytidstillegg etter følgende prinsipper.

- Kompensasjon betales så lenge arbeidstaker er i nåværende stilling på dato for innføring av nye tilleggslønnssatser
- Kompensasjonen er et fast beløp så lenge arbeidstaker er i stilling og omfattes ikke av fremtidige lønnsoppgjør
- Ved betydelig endring av arbeidsplan som medfører betydelig mindre arbeid på tidspunkter som genererer tilleggslønn, skal grunnlag for kompensasjon beregnes på nytt
- 2. Kompensasjonen beregnes på bakgrunn av gjennomsnittlig tilleggslønn i 2022. Differanse i utbetaling mellom ny og gammel ordning for ansatte som er omfattet av særavtalen om arbeidstid for prester utgjør kompensasjonen. Dersom arbeidstaker kan dokumentere at 2022 ikke er representativ grunnet for eksempel permisjon, sykdom eller andre særlige forhold, kan man bli enige om å legge annet representativt årstall, eller gjennomsnitt av de tre siste år til. Erfaringsstallene skal i størst mulig grad reflektere en normal belastning for stillingen.
- Kompensasjon utbetales månedlig
- De lokale partene skal sørge for at tillitsvalgte og andre i permisjon blir ivaretatt, og ikke får et lønnsmessig tap som følge av endringen.
- Nedgang i utbetalt tilleggslønn må utgjøre minimum 51000 kr for at det skal kompenseres
- Kompensasjon drøftes med tillitsvalgte og fastsettes av arbeidsgiver
- Ved uenighet om den fastsatte kompensasjonen, kan tillitsvalgte bringe tvisten inn til organisatorisk behandling mellom de sentrale parter. De sentrale parter kan anbefale fornyet lokal forhandling eller ubundet definere den endelige løsning på tvisten. Ved fortsatt uenighet gjelder Hovedavtalen §4.3
- Dersom en av partene krever det kan kompensasjonsordningen evalueres i neste hovedtariffoppgjør
- Kompensasjonen inngår i månedsfortjenesten som et fast tillegg, og skal kostnadsberegnes som en del av mellomoppgjøret 2023. Kompensasjonen trer i kraft fra den dato felles satser for tilleggslønn trer i kraft, med mindre partene blir enige om noe annet i mellomoppgjøret.

2.2 Kompensasjon for ansatte som er omfattet av arbeidstidsavtalen som pr 31.12.2022 får utbetalt tilleggslønn, skal få kompensert endring av tilleggslønn - unntatt helge og høytidstillegg - etter følgende prinsipper.

- Kompensasjon betales så lenge arbeidstaker er i nåværende stilling på dato for innføring av nye tilleggslønnssatser
- Kompensasjonen er et fast beløp så lenge arbeidstaker er i stilling og omfattes ikke av fremtidige lønnsoppgjør
- Ved betydelig endring av arbeidsplan som medfører betydelig mindre arbeid på tidspunkter som genererer tilleggslønn, skal grunnlag for kompensasjon beregnes på nytt
- Kompensasjonen beregnes på bakgrunn av gjennomsnittlig tilleggslønn i 2022. Differanse i utbetaling mellom ny og gammel ordning for prestene utgjør kompensasjonen. Dersom

arbeidstaker kan dokumentere at 2022 ikke er representativ grunnet for eksempel permisjon, sykdom eller andre særlige forhold, kan man bli enige om å legge annet representativt årstall, eller gjennomsnitt av de tre siste år til grunn. Erfaringstallene skal i størst mulig grad reflektere en normal belastning for stillingen.

- Kompensasjon utbetales månedlig og er pensjonsgivende
- De lokale partene skal sørge for at tillitsvalgte og andre i permisjon blir ivaretatt, og ikke får et lønnsmessig tap som følge av endringen.
- Nedgang i utbetalt tilleggs lønn må utgjøre minimum 1000 kr for at det skal kompenseres
- Kompensasjon drøftes med tillitsvalgte og fastsettes av arbeidsgiver
- Ved uenighet om den fastsatte kompensasjonen, kan tillitsvalgte bringe tvisten inn til organisatorisk behandling mellom de sentrale parter. De sentrale parter kan anbefale fornyet lokal forhandling eller ubundet definere den endelige løsning på tvisten. Ved fortsatt uenighet gjelder Hovedavtalen §4.3
- Dersom en av partene krever det kan kompensasjonsordningen evalueres i neste hovedtariffoppgjør
- Kompensasjonen inngår i månedsfortjenesten som et fast tillegg, og skal kostnadsberegnes som en del av mellomoppgjøret 2023. Kompensasjonen trer i kraft fra den dato felles satser for tilleggs lønn trer i kraft, med mindre partene blir enige om noe annet i mellomoppgjøret.