

KRAV/TILBUD NR. 3

11. JUNI 2026 KLOKKEN 23:45

Hovedoppgjøret pr. 1. mai 2026
HTA for Den norske kirke

KA legger til grunn rapporten fra TBS-utvalget på KA-området under oppgjøret.

Endringene er merket som følger:

Tekst som strykes er gjennomstrøket, ny tekst er uthevet og kommentarer er understreket og er ikke en del av den endelige tariffteksten.

1. ØKONOMI

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

Med virkning fra 1.5.2026 til ansatte pr. 30.04.2026 i kapittel 4, pkt. 4.6 lønnsgruppe 1-5 gis det sentrale tillegg slik:

Lønnsgruppe	00	06	08	10	16
1	18 500	18 500	18 500	18 500	20 000
2	19 000	19 000	19 000	19 500	21 100
2b	19 500	19 600	19 600	19 900	21 800
3	21 000	21 000	21 200	22 500	23 900
4	22 200	22 200	22 500	23 600	25 800
4b	22 600	22 600	22 600	24 400	26 500
5	24 000	24 400	24 600	25 800	28 900

Garantilønn og ansiennitetstillegg justeres iht. dette.

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

Til ansatte i lønnsgruppene 5160, 5242, 5241, 5246, 5104, 5219, 5201, 5102, 5224, 5245, 5260 og 5199 gis et lønnstillegg på **3,7%** av den enkeltes grunnlønn pr 30.4.2026. Virkningsdato er **1.5.2026**. Dette gjelder ikke for de som lokalt er knyttet til en bestemt lønnsgruppe 1 til 5, jf. HTA kapittel 4 pkt. 4.5.7.

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

Til ansatte i lønnsgruppene 0922, 1555, 1537, 0937, 1065, 0936, 1408, 0950, 1129, 1116, 1069, 1130, 1126, 1011 og 1198 gis et lønnstillegg på **4,05%** av den enkeltes grunnlønn pr 30.4.2026. Virkningsdato er **1.5.2026**. Garantilønn i lønnsgruppene økes tilsvarende.

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

Til ansatte i lønnsgruppene 0933, ~~0935~~, 1465, 1466, 1495, 1055, 1056, 1072, 1211, 1407, 1409, 1433, 1363, 1364, 1434, 1091, 1113, 1071, 1420 og 0960 gis et lønnstillegg på **4,05%** av den enkeltes grunnlønn pr 30.4.2026. Virkningsdato er **1.5.2026**. Garantilønn økes tilsvarende

Endring av ansiennitetsstiger for stillingskategoriene 0922 Kapellan, 1537 Prostiprest og 1555 Sokneprest

For 0922 Kapellan, 1537 Prostiprest og 1555 Sokneprest fjernes ansiennitetstrinn 0, 1 og 2 år slik

at garantilønn for 0 til 4 år, blir lik garantilønn 4 år pr 1.5.2026 for alternativ 1 til 3.

Arbeidstakere som etter generelt tillegg har garantilønn under ny garantilønn, løftes opp til ny garantilønn.

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

Med virkning fra 1.5.2026 heves minimumsavlønning for frikjøpt hovedtillitsvalgte/ områdetillitsvalgte/ fellestillitsvalgte med hel permisjon etter Hovedavtalen del B § 9-6 til kr **570.000**.

f) HTA kapittel 4, pkt. 4.1 – Lokale forhandlinger – ansatte i kapittel 4.6 (FR/MR) og kapittel 4.7 (rDnk)

Det avsettes midler til lokale forhandlinger på **1,0%** pr. **1.10.2026** til ansatte i kapittel 4.6 – fellesråd og menighetsråd

Det avsettes midler til lokale forhandlinger på **1,0%** pr. **1.10.2026** til ansatte i kapittel 4.7 – rettssubjektet Den norske kirke.

g) Unge arbeidstakere HTA kapittel 4, pkt. 4.8 Unge arbeidstakere garantilønn pr. 1.5.2026

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

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

2. ØVRIGE ENDRINGER

Kapittel 1 Fellesbestemmelser

5.3 Helge (~~hellig~~)- og høytidstillegg*

5.3.1 *Det betales et tillegg på 1 1/3 timelønn pr. arbeidet time i følgende tilfeller:*

1. For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 og kl. 24.00 på helge (~~hellig~~)- og høytidsdager ~~og~~, på påskeaften.

samt

2. For ~~ordinært~~ arbeid mellom kl. 12.00 og kl. 24.00 på onsdag før skjærtorsdag, pinse~~aften~~, jula~~ften~~ og nyttårsaften.,

betales et tillegg på 1 1/3 timelønn pr. arbeidet time.

**Merknad: De til enhver tid gjeldende hellig- og høytidsdager, med unntak av vanlige søndager jf. lov om helligdager og helligdagsfred § 2 bokstav b-k og lov om 1. og 17. mai som høgtidsdager. Tillegg etter denne bestemmelsen gis på følgende dager:*

Helligdager Helgedager:

1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, første påskedag, annen påskedag, 1. mai og 17. mai, Kristi Himmelfartsdag, første pinsedag, annen pinsedag, første juledag og annen juledag.

Høytidsdager:-**1. mai og 17. mai****5.9 Smusstillegg**

Første avsnitt endres som følger: 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 34 pr. time.

Kapittel 2 Læringer

2.1 Læringer 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 4-4 og forskriften § 5-14-3.

- Praksisbrevkandidat: har undertegnet en opplæringskontrakt med sikte på praksisbrevprøve i fag som har læretid i virksomhet, jf. opplæringsloven § 7-1.

- Lærekandidat: har undertegnet en opplæringskontrakt med sikte på en mindre omfattende prøve enn fag-/svenneprøve, jf. opplæringslova § 7-14-4.

- Praksiskandidat: har meldt seg til fag-/svenneprøve eller opplæringslova § 23-23-5 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. opplæringsloven § 7-1.

2.1.1 Læretiden består av opplæringstid og verdiskapingstid. Lønn utbetales bare for verdiskapingstiden. Lønnen til læringer fastsettes som en prosentvis andel av minstelønn for fagarbeider (stillingkode 5124), eksklusiv tillegg. Lønn til **praksisbrevkandidat 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

2.1.3 Fag som ikke følger hovedmodellen

(nytt siste ledd)

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

2.1.5 Lønn lærekandidater

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

2.1.14 Bruttolønn-Pensjon: Lærlingen, praksisbrevkandidaten og lærekandidaten omfattes ikke av arbeidsgivers tjenstepensjonsordning, for verdiskapingstiden, og lønnen skal derfor utbetales som bruttolønn.

Kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

3.3.1 Kompetanseheving

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.**

3.2.3 Livsfase- og seniorpolitikk

Virksomheten skal ta helhetlige hensyn i sin personalpolitikk. Virksomheten bør legge til rette for en aktiv livsfasepolitikk, herunder seniorpolitiske tiltak og holdningsskapende arbeid. Den skal ivareta de ansatte i forskjellige faser av livet, og motivere arbeidstakerne til å stå i arbeid.

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

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 kan **skal** foretas en gang i året.

Kapittel 4 Sentralt lønns- og stillingsregulativ

4.4 Regulering 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom KA og arbeidstakerorganisasjonene om eventuelle lønnsendringer for 2. avtaleår.

Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i NHO-området, offentlig ansatte og i andre sammenliknbare tariffområder.

Hvis partene ikke blir enige, kan arbeidstakerorganisasjonene si opp Hovedtariffavtalen innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingene er avsluttet og med 14 –fjorten – dagers varsel, med utløp tidligst **1. mai 2027**.

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

Lønnsgruppe 1

Merknad endres som følger:

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

Merknad: Ansatte innplassert i lønnsggruppe 1 med arbeidsoppgaver på gravplass og som har fullført Gravplasskolen (modulene I, II og III), gis et tillegg på kr. **19000**

Lønnsggruppe 2

*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.

Lønnsggruppe 2 C

Ny lønnsggruppe 2 C Stillinger med krav om fagbrev og 2-årig fagskoleutdanning innføres fra 1.5 2027. Lønnskoder og garantilønn fastsettes i mellomoppgjøret 2027.

Lønnsggruppe 5:

Merknad til lønnsggruppe 5: Stillingsinnehavere som har 4-årig kirkemusikkfaglig profesjons utdanning på bachelornivå, samt fordypning i kirkemusikk på hovedfag/diplom-/mastergradsnivå gis et tillegg på minst kr ~~12-000~~ **15 000**.

4.7 Lønnsggrupper, stillingskoder, garantilønn. Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke Unormerte stillinger

Stillingskode

0935-Dømprest _____ - (slettes pga. overføring til kap. 3)

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.

Vedlegg 1

Stillingskoder for rettssubjektet Den norske kirke

Stillingskoder i kapittel 4

XXXX Institusjonsdiakon: Unormert stilling, tilsvarende garantilønn som 1495 Institusjonsprest. Krav om vigsling eller kvalifisert for vigsling for å kunne plasseres på koden. Skal brukes på samme steder som Institusjonsprest er i bruk (dvs kriminalomsorgen, universitet/høgskoler og sykehjem)

XXXX Diakon: plasseres i samme ramme som 0937 Kateket. Krav om vigsling eller kvalifisert for vigsling for å kunne plasseres på koden.

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 320 **360** pr. arbeidstaker pr. år, og blir trukket månedlig med 1/12 pr måned. Deltidsansatte med stillingsprosent under 50% trekkes halvt beløp. 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**

3. Til protokollen

1. Det nedsettes et utvalg som gjennomgår hovedtariffavtalen redaksjonelt, før publisering og trykking. Redaksjonsutvalget skal også se på endring av begrepet «tilsetting» til «ansettelse» gjennomgående i HTA.
2. Partene er enige om å følge utviklingen i AFP-ordningen på LO/NHO-området, og at eventuelle endringer som tas inn i SGS 2020 Pensjonsordninger i KS-området, tas inn i Særavtale om pensjonsordninger for den norske kirke, med eventuelle nødvendige tilpasninger
3. Det vises til riksmeklers møtebok for hovedoppgjøret 2026 i KS der partene i KS har sendt brev til Arbeids- og inkluderingsdepartementet hvor departementet bes om å sørge for at NAV etablerer en forskutteringsordning for pleiepenger

Dersom en slik ordning ikke er opprettet innen 1. juni 2027, skal arbeidsgivere fra denne datoen som en prøveordning forskuttere pleiepenger inntil det opprettes en slik forskutteringsordning.

Partene skal evaluere ordningen etter 1. januar 2029.

Forskutteringens lengde begrenses til inntil fire måneder og totalt fire måneder i løpet av et kalenderår.

Forskuttering er begrenset til de tilfeller hvor arbeidstaker har rett til pleiepenger fra NAV. De til enhver tid gjeldende vilkårene for rett til pleiepenger etter folketrygdloven må være oppfylt. Beløpet som forskutteres er begrenset til det beløpet som refunderes fra NAV. Forskutteringsplikten omfatter arbeidstakere som har vært sammenhengende ansatt i virksomheten de siste ni måneder før uttak av pleiepenger. Forskutteringsplikten forutsetter at arbeidstaker har fremsatt søknad om pleiepenger og sannsynliggjort rett til ytelsen.

Ved avslag på ytelsen fra NAV eller ved feil eller urettmessig forskutterte pleiepenger, har arbeidstaker plikt til å tilbakebetale forskuttet beløp fra arbeidsgiver.

4. TBS- Mandat:

Utvalget arbeider som et fast etablert utvalg med følgende mandat fra protokollen: Partene er enige om at et felles datagrunnlag og et omforent opplegg for lønnsberegninger er avgjørende for å hindre at uenighet om datagrunnlaget skaper unødige forstyrrelser i forhandlingsprosessen og for å sikre en effektiv gjennomføring av lønnsforhandlingene. En viktig forutsetning for å nå ovennevnte målsetting er arbeidet i det partssammensatte tekniske beregnings- og statistikkutvalget for KA (TBSKA).

Partene er videre enige om at det er hensiktsmessig å fortsatt ha et felles datagrunnlag til bruk for partenes eget analysearbeid om lønns- og arbeidsforhold, slik som i dag. Et godt datagrunnlag er en viktig forutsetning for at partene kan foreta viktige og nødvendige analyser og konsekvensutredninger av krav – både før, under og etter forhandlingene.

I forkant av hvert hovedtariffoppgjør oppnevner partene representanter til utvalget. KA holder leder og sekretær i utvalget. Utvalget møtes i forkant av hvert tariffoppgjør, og ellers etter behov i løpet av året. KA utarbeider rapport i forbindelse med tariffoppgjørene som behandles av utvalget. Rapporten gir nøkkeltall og statistikk og vil ha et omfang tilsvarende dagens TBSKA-rapport.

Partene kan ta opp problemstillinger, herunder synspunkter på lønnsdata som bør inngå, samt kvaliteten på dataene. Forslag til endringer fremsettes i god tid før utarbeiding av rapporten – senest 1.10. året før rapporten fremlegges.

Partene representeres i utvalget på følgende måte: - Inntil 5 fra KA, hvorav 1 er leder for utvalget

Følgende sitter i utvalget:

- Inntil 5 fra KA, hvorav 1 er leder for utvalget
- 1 fra Fagforbundet
- ~~1 fra Den norske kirkes presteforening~~
- 1 fra Delta
- 1 fra Creo
- ~~1 fra Det Norske Diakonforbund~~
- 1 fra Spir
- **1 fra Utdanningsforbundet**

5. Tiltak for livsfasepolitikk

Partene i arbeidslivet er enige om at det er et mål at flest mulig er i arbeid, i størst mulig utstrekning og lengst mulig. Som arbeidslivsparter i KA mener vi derfor at livsfasepolitikken skal være i tråd med målet om inkluderende og helsefremmende arbeidsliv.

De sentrale parter oppfordrer styrene i OU1 og OU2 til å se på muligheter for å utvikle kurs for de lokale partene med utgangspunkt i HTA i kapittel 3, pkt 3.2.3 Livsfasepolitikk med det formål å gjøre bestemmelsen kjent og bidra til gode, lokale drøftinger

6. Lokale forhandlinger i menighetsråd og fellestråd

Det partssammensatte utvalget som ble satt ned i 2024 for å se på lokale forhandlinger i fellestråd og menighetsråd rakk ikke å fullføre sitt arbeid før årets hovedtariffoppgjør. Gjennom den andre fasen i arbeidet skulle utvalget blant annet komme med forslag til hvordan reelle lokale forhandlinger kunne sikres og videreutvikles. Det partssammensatte utvalget fortsetter arbeidet i tariffperioden. Frist for avgivelse av rapport er 1.6.2027. Partene er enige om at partsarbeidet også skal omfatte en evalueringsundersøkelse av gjennomførte lokale forhandlinger i 2026.

Partene er enige om lokale forhandlinger skal gjennomføres gjennom gode prosesser, slik at forhandlingene er reelle mellom de lokale parter. Vi viser til HTA kapittel 4, pkt. 4.1 Lokale forhandlinger og HTA vedlegg 4. Partene skal oppfordre og veilede de lokale parter til å etablere tillitsvalgtdordning til gjennomføring av de lokale forhandlingene.

De sentrale parter skal evaluere de lokale forhandlingene.

Det tas forbehold om feilskrift, samt nye og endrede krav/tilbud underveis i forhandlingene