



Lokale lønnsforhandlinger pr 01.06.2006

Ved tariffrevisjonen pr 01.05.2006 ble de sentrale partene enige om å avsette noe av den økonomiske rammen til lokale forhandlinger etter kapittel 4, pkt. 4.1 med virkning fra 01.06.2006. Forhandlingene gjennomføres innen 15.10.2006. Dette rundskrivet gjennomgår forberedelse og gjennomføring av disse forhandlingene.

Tariffrevisjonen pr 01.05.2006

De sentrale partene ble ved tariffrevisjonen pr 01.05.2006 enige om å avsette en pott til lokale forhandlinger etter Hovedtariffavtalen kapittel 4, pkt. 4.1 (uravstemningsdokumentet side 4, pkt. 1 c)) på 1,2 % pr **01.06.2006**. Forhandlingene skal gjennomføres innen **15.10.2006**, med mindre de lokale partene avtaler annen frist.

Forhandlingsbestemmelsene

Bestemmelser om lokale forhandlinger finnes i HTA kapittel 4. De forhandlingene som særskilt omtales i dette rundskrivet, er forhandlinger etter pkt. 4.1. De andre forhandlingshjemlene vil også bli berørt nedenfor i dette rundskrivet.

Alle som på arbeidsgivers vegne skal være med på forberedelse/gjennomføring av de lokale lønnsforhandlingene må sette seg inn i disse forhandlingsbestemmelsene.

Om lønnspolitikk

Lokale forhandlinger er en del av lønnsdannelsen i den enkelte virksomhet. KA vil anbefale at styrende organ for arbeidsgiver (fellesråd, menighetsråd eller styre) uavhengig av de lokale forhandlingene gjennomfører en intern drøfting av egen lønnspolitikk. Utforming av lønnspolitiske retningslinjer gjøres etter drøftinger med de tilsattes organisasjoner (tillitsvalgte). Ved årets tariffoppgjør er det satt særskilt fokus på dette, jf. kapittel 3, pkt. 3.2.

Egen lønnspolitikk skal i utgangspunktet bidra til at lokal lønnsdannelse støtter og underbygger virksomhetens egne mål og prioriteringer, jf. f.eks. egne virksomhetsplaner. Vi vil peke på følgende lønnspolitiske problemstillinger som kan være aktuelle i forbindelse med lokale forhandlinger:

- Er de lønsmessige ulikhetene i virksomheten rimelig og ønskelig? Er det behov for større lønnsdifferanse – eller behov for lønsmessig utjevning mellom grupper eller tilsatte i samme gruppe?
- Skal personrelaterte forhold vektlegges (dvs. vektlegging på forhold og egenskaper hos den enkelte arbeidstaker, slik som f.eks. selvstendighet, faglig dyktighet, samarbeidsevne, kreativitet)?
- Skal stillingsgruppe- eller stillingsrelaterte forhold vektlegges (dvs. forhold ved stillingsgruppen eller stillingen som er uavhengig av hvem som er tilsatt, f.eks. lederfunksjoner, ansvar, belastninger, kompetansekrav, lønnsnivå i tilsvarende stillinger utenfor kirken, og rekrutteringssituasjon)?
- Skal det legges vekt på utdanningsnivå, gjennomført etter- og videreutdanning, likestilling og likelønn?
- Er det spesielle grupper av tilsatte som bør prioriteres?

Hovedmomenter i en slik lokal lønnspolitikk gjøres skriftlig, og utgjør arbeidsgivers utgangspunkt for det lønnspolitiske drøftingsmøtet mellom partene. Tydelighet og forutsigbarhet fra arbeidsgiver i forhold til egen lønnspolitikk vil være et bidrag til klargjøring av roller og ryddige forhandlinger mellom partene. De lønnspolitiske prioriteringene i styrende organer vil være plattformen for dem som gjennomfører selve forhandlingene på fullmakt fra arbeidsgiver.

Føringer/vektlegginger

Ved årets forhandlinger har ikke de sentrale partene lagt inn noen føringer/vektlegginger på hvordan lønsmidlene skal fordeles. Det betyr at de lokale

partene forhandler på fritt grunnlag. Vi minner likevel om forutsetningen i kapittel 1, § 4, pkt. 4.5 (4) om at ledere og arbeidsledere skal lønnes høyere enn dem de er satt til å lede. Unntaket innebærer f.eks. at daglig leder i menighet ikke *nødvendigvis* etter dette må lønnes høyere enn fagstillinger som er plassert i lønnsgruppe 4 og 5.

Lønnspolitisk drøftingsmøte

Partene har i Hovedtariffavtalen kapittel 3, pkt. 3.2.1 avtalt at det minst en gang pr år skal avholdes et *lønnspolitisk drøftingsmøte* mellom de lokale partene. Dette er en viktig arena for å ta opp aktuelle spørsmål og drøfte virksomhetens lønnspolitikk, jf. ovenfor. Temaene på dette møtet er ikke spesielt knyttet til forhandlinger etter pkt. 4.1, men til lokale lønnsforhold generelt. I Retningslinjer for lokale forhandlinger, vedlegg 4 i HTA er det tatt inn noen temaer som partene bør drøfte. Det er spesielt viktig å arbeide med kriterier for lokale lønnstillegg, og samtidig beholde et handlingsrom for reelle forhandlinger.

Det føres referat fra drøftingsmøtet, som gjøres kjent for de tilsatte.

Retningslinjer – god forhandlingsskikk

Det forutsettes at de lokale forhandlingene blir gjennomført på en måte som samsvarer med det partene har lagt til grunn i de sentrale forhandlingene. Det må vies tilstrekkelig oppmerksomhet på formalitetene, og de lokale partene må søke å opparbeide gjensidig tillit i et godt forhandlingsklima. Lønnsforhandlinger har også noen uskrevne «spilleregler» som må få sin form i et lokalt samarbeid. For å bidra til en kvalitetssikring, er partene enige om et sett Retningslinjer for lokale forhandlinger – god forhandlingsskikk, som står som vedlegg 4 i HTA. Ut over dette, vil prosessen måtte fortone seg forskjellig på de ulike stedene, på grunn av virksomhetenes ulike størrelser og lokale kulturer.

Til retningslinjene vil vi kommentere:

- Hvorvidt forhandlingsmøtene foregår i plenum eller med hver enkelt organisasjon må avgjøres lokalt. I retningslinjene forutsettes det imidlertid at arbeidsgivers tilbud framsettes i fellesmøter, slik at alle partene fortløpende kan bli orientert om hvordan potten brukes. Dette forhindrer ikke at det avholdes sær møter med de enkelte organisasjoner.
- Dersom arbeidsgiver har lagt fram et skriftlig tilbud, må dette anses for å være bindende, («bordet fanger»), selv om det blir brudd i forhandlingene.
- Poenget med at arbeidsgiver i sitt første tilbud ikke bør legge fram tilbud som omfatter hele potten, er at organisasjonene bør få anledning til å prioritere/fracfalle krav som står i forhold til gjenstående pott. Partene erkjenner at dette ikke så lett lar seg gjøre i små virksomheter, der potten er tilsvarende liten. Det er ingen åpenbare løsninger på dette, – partene må selv komme fram til en hensiktsmessig arbeidsform.
- Tilbudene fra arbeidsgiver skal også inneholde tilbud som eventuelt gis til uorganiserte arbeidstakere. Se mer om dette nedenfor.
- Undertegning av protokollene gjøres til slutt, etter at hele potten er brukt. På den måten kan det foretas en gjensidig kontroll av at potten er brukt etter forutsetningene, jf. HTA kapittel 4, pkt. 4.1. KA anbefaler at undertegningen gjøres mens alle partene fysisk er til stede, for å forhindre enhver tvil om forhandlingsresultatet i etterkant, jf. vedlegg 3 til dette rundskrivet.

Størrelse på potten

Som det framgår av forhandlingsresultatet (jf. rundskriv nr 09/06 m/vedlegg) er størrelsen på potten fastsatt til 1,2 % av virksomhetens grunnlønnsmasse i 2005.

Kostnadsberegning av krav og tilbud lokalt skal hele tiden gjøres for 12 måneder.

De lokale partene har et gjensidig ansvar for økonomisk kontroll av forhandlingsresultatet. Å gå ut over potten – unntatt for nødvendig avrundning – er i strid med den sentralt inngåtte avtale. Behov for lønnsøkning lokalt ut over dette, må løses innenfor andre forhandlingshjemler i HTA kapittel 4, se mer om dette nedenfor.

Beregning av potten

De lokale parter fastsetter den lokale pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av forhandlingene etter pkt. 4.1. Potten beregnes på grunnlag av utbetalt grunnlønn for disse arbeidstakere 2005.

Følgende godtgjøringer skal ikke være med i beregningsgrunnlaget:

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

Alle stillinger som menighetsrådet/fellesrådet/virksomheten har arbeidsgiveransvaret for, og som omfattes av HTA kapittel 1, § 1.1 skal i utgangspunktet være med i beregningsgrunnlaget, uavhengig om arbeidstakeren får måneds- eller timelønn. Det skal bare tas med lønn for én arbeidstaker pr stilling, dvs. lønn for vikar skal ikke tas med hvis den som innehar stillingen mottar lønn.

Lønn til uorganiserte arbeidstakere skal være med i beregningsgrunnlaget.

Følgende stillinger skal ikke være med i beregningsgrunnlaget:

- stillinger som omfattes av kapittel 5,
- lederstillinger som omfattes av kapittel 3, pkt. 3.4.1.
- ferie- og sykevikarer,
- arbeidstakere på sysselsettingstiltak,

- sivilarbeidere,
- unge arbeidstakere og lærlinger,
- «ettåringer»,
- kortvarige engasjementer på mindre enn 6 måneder,
- stillinger på kommunal tjenesteyting som utfører arbeid for menighetsråd/fellesråd,
- ubesatte stillinger, tiden de er ubesatt

Hvis det tas utgangspunkt i regnskapsdata for lønnsutgifter, må det korrigeres for

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

Eksempel på beregning er gitt i vedlegg 1 til dette rundskrivet.

Dersom personer har sluttet i løpet av året som danner grunnlaget for beregning av potten, og stillingen har stått ledig eller er inndratt, skal likevel utbetalt lønn dette året innregnes i potten.

Dersom antall stillinger/årsverk har endret seg vesentlig, må beregningsgrunnlaget korrigeres for dette. KA anbefaler at det settes en grense for slik korrigerings ved årsverksendring på $\pm 20\%$.

Disponering av potten

Det er bare tillegget på grunnlønna som skal kostnadsberegnes og tas av potten, dvs. differansen mellom årsbeløpene for grunnlønn før og etter lønnstillegget. Økning i andre godtgjøringer som kommer som følge av lønnsendringen, som f.eks. helge- og høytidstillegg skal ikke kostnadsberegnes, fordi disse godtgjøringene heller ikke er tatt med i beregning av potten. Pensjonskostnader skal ikke tas hensyn til ved disponering av potten. Potten skal heller ikke belastes med lønnstillegg til ubesatte stillinger. Eksempel på disponering av potten er tatt inn som vedlegg 2 til dette rundskrivet.

Representasjon fra organisasjonene

Det er arbeidstakerorganisasjonene som gjennom sitt partsforhold med KA har rett til å forhandle lokalt på vegne av sine

medlemmer. Det gjelder også deltakelse i de lønnspolitiske drøftingene etter kapittel 3, pkt. 3.2.1 Disse 17 organisasjonene er:

- Arkitektenes fagforbund
- Den norske kirkes presteforening
- Det Norske Diakonforbund
- Fagforbundet
- Fellesorganisasjonen for barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere
- Kateketforeningen
- KFO
- Musikernes fellesorganisasjon
- Naturviterforbundet
- Norges Ingeniørorganisasjon
- Norges Juristforbund
- Norsk Forskerforbund
- Norsk Sykepleierforbund
- Parat
- Samfunnsviternes fagforening
- Universitet- og høyskoleutdannedes forbund
- Utdanningsforbundet

Det er normalt organisasjonenes tillitsvalgte /områdetillitsvalgte/ fellestillitsvalgte som ivaretar dette, jf. bestemmelsene i Hovedavtalen § 9. Organisasjonene har i hht. HA § 8-9 plikt til å informere arbeidsgiver skriftlig om hvem som er tillitsvalgt. Dersom det mot formodning ikke er utpekt tillitsvalgt/områdetillitsvalgt/ fellestillitsvalgt, bør arbeidsgiver tilskynde og legge til rette for at dette skjer.

Overlevering av krav

Kravene fra de tilsatte skal komme fra en arbeidstakerorganisasjon med partsrett. Dersom det kommer inn krav direkte fra en enkelttilsatt som er organisert, bør arbeidsgiver henvise kravet videre til dennes organisasjon.

Forholdet til uorganiserte

KA anbefaler å legge til grunn den praksis overfor uorganiserte arbeidstakere som er etablert i kommunene, og som er basert på en dom i Arbeidsretten i 1995 (jf. KS' B-rundskriv nr 64/95). Vi ber våre medlemmer å innrette seg etter følgende:

Uorganiserte arbeidstakere har ikke forhandlingsrett, men arbeidsgiver plikter å vurdere de uorganisertes lønns- og arbeidsvilkår i forhold til de organiserte arbeidstakerne i lokale forhandlinger. Når det gjelder 4.1-forhandlinger plikter arbeidsgiver å opplyse om

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

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

Andre forhold

Der det er behov for opprydding i bruk av stillingskoder, anbefaler KA at dette blir gjort til gjenstand for forhandlinger ved denne anledningen.

Praktisk gjennomføring

Det er fellesråd/menighetsråd/styre som organ som står ansvarlig som arbeidsgiver for gjennomføring av forhandlingene. Det vil de fleste steder være hensiktsmessig å velge/utnevne noen til et forhandlingsutvalg. For å få gjennomgående representasjon, kan dette med fordel være arbeidsutvalget. Det er normalt at daglig leder (kirkeverge) deltar i forhandlingene på arbeidsgivers side. Fellesrådet/menighetsrådet/styret bør på forhånd gi fullmakter til forhandlingsutvalget innen gitte rammer. Protokollene fra forhandlingene må skrives i overensstemmelse med fullmakten.

Samordning

I kapittel 3, pkt. 3.2.1 har partene forpliktet seg til å gjennomføre forhandlingene på en «rasjonell og hensiktsmessig måte», og det oppfordres til å «finne praktiske arbeidsformer ved f.eks. å samordne forhandlingene». Dette gjelder i første rekke samordning mellom arbeidstakerorganisasjonene. De sentrale partene har også drøftet samarbeid mellom arbeids-

givere. Vi viser til Retningslinjer for lokale forhandlinger:

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

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

Samarbeid fellestråd/menighetsråd

Mange steder har både fellestrådet og enkelte menighetsråd arbeidsgiveransvar. Når de lokale lønnsforhandlingene skal forberedes, antar KA at det vil være tjenlig at de menighetsråd som har egne stillinger samarbeider tett med fellestrådet om forhandlingene, og at det i disse tilfellene til og med vil kunne være hensiktsmessig å samle alt i én pott. Slike forhold bør menighetsråd/fellestråd avklare internt før det tas opp til drøftingene med arbeidstakerorganisasjonene etter HTA kapittel 3, pkt. 3.2.1. Det forutsettes at partene er enige om en slik løsning.

Protokoller

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

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

Ev. uenighetsprotokoll skrives med arbeidstakerorganisasjonen vedr. alle dens medlemmer.

Det er anledning for partene å tilkjennegi synspunkter i en protokolltilførsel. Ensidige protokolltilførsler tas inn etter underskriftene. Eksempler på protokoller er gjengitt som vedlegg 3 til dette rundskrivet. KA anbefaler ikke at det føres inn felles protokolltilførsler som binder partene ved framtidige lokale lønnsforhandlinger, men at protokollene begrenses til å handle om konkrete lønnsendringer fra de aktuelle virkningsdatoene. Formuleringer av f.eks. lønnsmessige intensjoner hører hjemme i de lønnspolitiske drøftingene etter HTA kapittel 3, pkt. 3.2.1.

Uenighet/anke

Bestemmelsene om framgangsmåten for å løse uenighet i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene er regulert kapittel 4, pkt. 4.1. Det er lagt opp til at de sentrale partene har et større ansvar for å bidra til en endelig løsning, ev. i samarbeid med de lokale parter. Dersom dette ikke fører fram, løses tvisten i hht. Hovedavtalen § 4-3 som tidligere.

Det betyr ikke at enhver uenighet lokalt skal bringes inne for de sentrale partene for organisatorisk behandling. Det er opp til hver av partene å ta stilling til om det er nødvendig/ønskelig. Fristen for å bringe uenighet inn for de sentrale partene er satt til **01.12.2006**. Denne fristen må overholdes

Lønn og offentlighet

Under lokale lønnsforhandlinger vil det kunne reises spørsmål om i hvilken grad arbeidsgiver kan utlevere lønnsopplysninger om de tilsatte. KA vil her vise til de retningslinjene som staten har gitt i personmelding (PM) nr 16/2002, og gjengir her hovedpunktene:

- Kirkelige organer er omfattet både av personopplysningsloven (pol) og offentlighetsloven (ofl).
- Lønnsopplysninger er etter pol's definisjon personopplysninger som ikke kan utleveres uten hjemmel. Skriftlig

- samtykke fra den tilsatte er en slik hjemmel, og Datatilsynet har lagt til grunn at en tilsatt gjennom sitt medlemskap i en fagorganisasjon har gitt samtykke til at lønnsopplysninger kan utleveres til dennes organisasjon.
- Lønnsopplysninger er ikke opplysninger som er underlagt lovbestemt taushetsplikt i hht. ofl. Det betyr at alle arbeidstakerorganisasjonene kan få innsyn i dokumenter som viser lønns plassering til samtlige tilsatte.
 - Under forhandlingene anses enhver som har fremmet krav for å ha gitt samtykke til at opplysningene blir kjent for partene i forhandlingene.
 - Innholdet i protokollen fra forhandlingene vil normalt ikke være taushetsbelagt, dersom det begjæres innsyn.
 - Oppsummert vil det være slik at arbeidsgiver på eget initiativ kun kan utlevere lønnsopplysninger om den enkelte tilsatte til dennes fagforening. Dersom det begjæres innsyn i dokumenter som inneholder lønnsopplysninger, kan slikt innsyn gis også til andre, f.eks. ved papirkopi. Dokumentet kan ikke inneholde andre sensitive opplysninger, f.eks. fagforeningstilknytning.

Frister/datoer

- Partene lokalt må selv sette fristen for når kravene fra arbeidstakerorganisasjonene skal være overlevert. Dette bør koordineres med det lønnspolitiske drøftingsmøtet.
- Forhandlingene skal gjennomføres innen **15.10.2006**. Partene kan avtale annen frist.
- Resultatet av forhandlingene skal gjøres gjeldende fra **01.06.2006**.
- Frist for anke, dvs. å bringe uenighet inn for de sentrale parter er **01.12.2006**. Denne fristen må overholdes.

Forhandlinger etter andre forhandlingshjemler

I HTA kapittel 4 er det gitt hjemler i pkt. 4.2 og 4.3 for forhandlinger om endret lønns plassering ut over det som nå skal gjennomføres etter pkt. 4.1. KA vil minne om kriteriene for slike forhandlinger, slik de er gjengitt i den enkelte bestemmelse. Det er ikke noe formelt i veien for å gjennomføre forhandlinger etter pkt. 4.2 eller 4.3 på samme tid som etter 4.1. I så fall bør dette tas opp med arbeidstakerorganisasjonene i det lønnspolitiske drøftingsmøtet, og det må utferdiges atskilte protokoller med bakgrunn i den enkelte forhandlingshjemmel.

Lederlønn

Øverste leder(e) i virksomheten får sin lønn fastsatt med hjemmel i kapittel 3, pkt. 3.4.1. KA har laget et eget rundskriv som gjennomgår forhold knyttet til lederavlønning, se rundskriv nr 26/04.



Frank Grimstad
adm. dir.

Vedlegg 1: Beregning av lønnsmasse og pott

Ved eksemplet nedenfor vises hvordan lønnsmassen kan beregnes som grunnlag for 4.1-forhandlingene i 2006. En tenkt arbeidsgiver (fellesråd) har følgende arbeidsstokk:

- **Daglig leder/kirkeverge** i 100 % stilling
- **Kontorfullmektig** i 40 % stilling
- **Menighetssekretær** i 75 % stilling
- **Kirketjener** i 100 % stilling
- **Spesialarbeider** i 100 % stilling
- **Klokker** i 20 % stilling
- **Renholder** i 15 % stilling
- **Menighetsarbeider** (barnearbeider) i 40 % stilling
- **Organist** i 50 % stilling
- **Kantor** i 100 % stilling.
- **Diakon** i 100 % stilling
- **Barnehagestyrer** i 75 % stilling
- **2 barnehageassistenter** i 40 % stilling.
- **Ungdomsarbeider** i 100 % stilling (sivilarbeider)

Daglig leder/kirkeverge får lokal lønnsfastsetting etter HTA kapittel 3, pkt. 3.4.1, og skal ikke tas med i beregningsgrunnlaget.

Diakonstillingen har 50 % tilskudd fra bispedømmerrådet, og skal tas med (hele stillingen).

Sivilarbeidertjeneste er en egen avtale med sivilforsvaret, og *ungdomsarbeideren* skal derfor ikke tas med.

Fellesrådet har arbeidsgiveransvaret for en menighetsbarnehage. Barnehagen har 15 timers åpningstid i uka, og har en *styrer* i 75 % og to *assistenter*, hver i 40 % stilling. Barnehagen følger skoleåret, og det er avtalt lokalt et skoleårsfradrag på 11 % i hht. særavtale. Det betyr i praksis at disse stillingene er redusert med 11 % til hhv. 66,75 % og 35,6 % stilling.

Diakonen og den ene *assistenten* har 8 års lønnsansiennitet, de andre 10 år.

Spesialarbeideren fikk lønnstillegg etter HTA kapittel 4, pkt. 4.2 ved fullført videreutdanning fra 1. august.

Kantor oppnådde 16 års ansiennitet 1. oktober.

Lønnsmasse 2005

Lønnsmassen for de lokale forhandlingene i 2006 hos arbeidsgiveren i eksemplet kan beregnes slik:

Stilling	Kode	L.sats	Årslønn	Tidsrom	Mnd	Deltid%	Sum	Sum pr still
Kontorfullmektig	5142	240	240 000	jan-apr	4	40	32 000	
		242	242 000	mai-des	8	40	64 533	96 533
Menighetssekretær	5144	255	255 000	jan-apr	4	75	63 750	
		257	257 000	mai-des	8	75	128 500	192 250
Kirketjener	5137	240	240 000	jan-apr	4	100	80 000	
		242	242 000	mai-des	8	100	161 333	241 333
Spesialarbeider	5137	240	240 000	jan-apr	4	100	80 000	
		242	242 000	mai-jul	3	100	60 500	
		260	260 000	aug-des	5	100	108 333	248 833
Renholder	5149	240	240 000	jan-apr	4	15	12 000	
		242	242 000	mai-des	8	15	24 200	36 200
Kantor	5202	330	330 000	jan-apr	4	100	110 000	
		333	333 000	mai-sep	5	100	138 750	
		340	340 000	okt-des	3	100	85 000	333 750
Organist	5183	293	293 000	jan-apr	4	50	48 833	
		295	295 000	mai-des	8	50	98 333	147 167
Menighetsarbeider	5228	285	285 000	jan-apr	4	40	38 000	
		287	287 000	mai-des	8	40	76 533	114 533
Styrer	5199	294	294 000	jan-apr	4	66,75	65 415	
		296	296 000	mai-des	8	66,75	131 720	197 135
Assistent	5117	220	220 000	jan-apr	4	35,6	26 107	
		222	222 000	mai-des	8	35,6	52 688	78 795
Assistent	5117	240	240 000	jan-apr	4	35,6	28 480	
		242	242 000	mai-des	8	35,6	57 435	85 915
Klokker	5139	240	240 000	jan-apr	4	20	16 000	
		242	242 000	mai-des	8	20	32 267	48 267
Diakon	5167	300	300 000	jan-apr	4	100	100 000	
		302	302 000	mai-des	8	100	201 333	301 333
Sum							2 122 044	2 122 044

Beregning av potten

Potten er i hht. til den sentrale protokollen 1,2 % av lønnsmassen for hele 2005:

kr 2.122.044 * 1,2 / 100 = **kr 25.465.**

Vedlegg 2: Disponering av potten

Etter gjennomførte forhandlinger i **2006** er eksemplet fra vedlegg 1 brukt, og potten ble fordelt slik:

Stilling	Kode	Gml. l.sats	Årslønn	Ny l.sats	Årslønn	Diff. årsl.	Deltid%	Kostnad
Styrer	5199	303,7	303 700	312,0	312 000	8 300	66,75	5 540
Kontorfullmektig	5142	254,3	254 300	262,0	262 000	7 700	40	3 080
Kirketjener	5137	254,3	254 300	267,5	267 500	13 200	100	13 200
Menighetsarbeider	5228	294,4	294 400	295,0	295 000	600	40	240
Organist	5183	308,2	308 200	315,0	315 000	6 800	50	3 400
Sum								25 460

Vedlegg 3: Eksempler på protokoller

PROTOKOLL

År 2006, den 10. oktober ble det i menighetscenteret ført forhandlinger mellom Fredvik kirkelig fellesråd på den ene siden og NN lag/forening/forbund på den andre siden. Forhandlingene ble ført med hjemmel i Hovedtariffavtalen kapittel 4, pkt. 4.1.

Til stede:

Fra Fredvik kirkelig fellesråd: Per Pettersen
Hege Holstad
Knut Kolsrud
Fra NN lag/forening/forbund: Arne Aspen

Etter felles- og sær møter ble partene enige om følgende:

Barnehagestyrer Signe Solbakken, stillingskode 5199 gis opprykk fra lønnsats 303,7 (kr 303.700 pr år i hel stilling) til lønnsats 312 (kr 312.000 pr år i hel stilling).

Endringen iverksettes med virkning fra 01.06.2006.

Fredvik kirkelig fellesråd
Per Pettersen
(sign.)

NN lag/forening/forbund
Arne Aspen
(sign.)

PROTOKOLL

År 2006, den 5. oktober ble det i Trangnes rådhus ført forhandlinger mellom Trangnes menighetsråd på den ene siden og NN lag/forening/forbund på den andre siden. Forhandlingene ble ført med hjemmel i Hovedtariffavtalens kapittel 4, pkt. 4.1.

Til stede:

Fra Trangnes menighetsråd : Børre Berg
Sverre Sivertsen
Marta Malvik
Fra NN lag/forening/forbund: Vigdis Veum

NN lag/forening/forbund la fram krav om lønnsopprykk fra lønnsats 254,3 (kr 254.300 pr år i hel stilling) til lønnsats 260 (kr 260.000 pr år i hel stilling) for renholder Unni Ulvik med virkning fra 01.06.2006.

Trangnes kirkelig fellesråd kunne ikke imøtekomme kravet.

Partene kom ikke til enighet.

Trangnes menighetsråd
Børre Berg
(sign.)

NN lag/forening/forbund
Vigdis Veum
(sign.)

Protokolltilførsel fra NN lag/forening/forbund:

NN vil uttale [..].