



Saksbehandler:	Mona C. Sjødal	Dato.:	26. august 2014
----------------	----------------	--------	-----------------

Lokale lønnsforhandlinger pr 01.09.2014

Ved tariffrevisjonen pr. 01.05.2014 ble de sentrale partene enige om å avsette noe av den økonomiske rammen til lokale forhandlinger etter kapittel 4, pkt. 4.1. Dette rundskrivet gjennomgår forberedelse og gjennomføring av disse forhandlingene.

Tariffrevisjonen pr 01.05.2014

Ved revisjonen ble partene enige om å avsette en andel av den økonomiske rammen til lokale forhandlinger etter Hovedtariffavtalen kapittel 4, pkt. 4.1 på 1,0 % med virkning fra **01.09.2014**. Forhandlingene skal gjennomføres innen **15.11.2014**. Fristen for anke av et eventuelt brudd til de sentrale parter er satt til **01.12.2014**.

Tariffbestemmelsene

Bestemmelser om lokale forhandlinger finnes i HTA kapittel 4. De forhandlingene som skal skje på bakgrunn av denne tariffrevisjonen finnes i pkt. 4.1. Vi viser også til tekst om lokal lønnspolitikk i kapittel 3 pkt. 3.2 og 3.2.1, og vedlegg 4 Retningslinjer for lokale forhandlinger – god forhandlingsskikk. Alle som på arbeidsgivers vegne skal være med på forberedelse/gjennomføring av de lokale lønnsforhandlingene må sette seg inn i disse tekstene.

Lokal lønnspolitikk

Det er viktig for arbeidsgiver å gjøre gode forberedelser, både med lokal lønnspolitikk generelt, og den praktiske gjennomføringen av forhandlingene i høst. Det er arbeidsgiver som fastsetter den lokale lønnspolitikken, og må sikre at det er sammenheng mellom denne og det som er formulert i virksomhetens mål- og strategidokumenter.

Arbeidstakerorganisasjonene er fra sin side opptatt av at det skal være åpenhet og forutsigbarhet i arbeidet med lokal lønnspolitikk, slik at det er mulig for de ansatte å innrette seg etter den. De tillitsvalgte skal delta i drøftinger om lønnspolitikken.

Det er særlig HTA kapittel 3 pkt 3.2 som omtaler arbeidet med lokal lønnspolitikk. Arbeidsgiver må ta utgangspunkt i dette når det skal arbeides med lønnspolitikken og ev. bearbeide tidligere utarbeidede dokumenter.

Vi vil her minne om noen elementer:

1. Det forutsettes at lønnspolitikken utformes skriftlig, slik at den kan gjøres kjent i organisasjonen.
2. Før et slikt dokument fastsettes av styret/rådet, skal det drøftes med de ansattes organisasjoner, normalt ved de tillitsvalgte. På den måten kan organisasjonene få komme med forslag til elementer, og ha synspunkter på arbeidsgivers forslag.
3. I det lønnspolitiske dokumentet må det framkomme beskrivelser av hvilke kriterier som gjelder for å kunne nå

KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon



Saksbehandler:	Mona C. Sjødal	Dato.:	26. august 2014
----------------	----------------	--------	-----------------

fram med lønnskrav. KA antar at det vil være klokt å utforme slike kriterier på en måte som gjøre det mulig for arbeidsgiver å styre innenfor fastsatte budsjetter, og ha et handlingsrom for egne prioriteringer.

4. Dokumentet behøver ikke være omfattende, men beskrive kort hvilke verdier som er viktige for virksomheten, og hvilke elementer som vil bli verdsatt ved vurderinger av lønnsendringer.

Aktuelle temaer kan være

- Ansvar
- kvalitative og kvantitative resultater
- engasjement og fornyelse
- likestilling mellom kjønnene
- beholde og rekruttere arbeidskraft
- sammenhengen mellom kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling

Lønnspolitisk drøftingsmøte

Partene har i Hovedtariffavtalen kapittel 3, pkt. 3.2.1 avtalt at det årlig skal avholdes et lønnspolitisk drøftingsmøte mellom de lokale partene. Dette er en viktig arena for å ta opp aktuelle spørsmål og drøfte virksomhetens lønnspolitikk. 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 forslag til noen temaer som partene bør drøfte. Det er spesielt viktig å arbeide med kriterier for lokale lønns-tillegg. Partene bør i dette møtet også drøfte praktisk gjennomføring av forhand-

lingene, inkludert møteplan og representasjon. Dersom det er enighet om at forhandlingene skal gjennomføres på andre måter enn de som er omtalt i vedlegg 4, bør dette klargjøres i møtet.

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

«God forhandlingskikk»

De sentrale partene har i vedlegg 4 til HTA gitt noen retningslinjer som de lokale partene må gå igjennom og eventuelt slutte seg til. I tillegg vil KA kommentere:

- Hvorvidt forhandlingsmøtene foregår i plenum eller med hver enkelt organisasjon må avgjøres lokalt. I retningslinjene forutsettes det imidlertid at arbeidsgivers tilbud framsettes i fellesmøter, slik at alle partene fortløpende kan bli orientert om hvordan potten brukes. Dette forhindrer ikke at det avholdes 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. Det vil si at arbeidsgiver ikke uten videre kan omfordele disse midlene i tilbud til ansatte som er medlem i andre organisasjoner.
- Poenget med at arbeidsgiver i sitt første tilbud ikke bør legge fram tilbud som omfatter hele potten, er at organisasjonene bør få anledning til å prioritere/



Saksbehandler:	Mona C. Sjødal	Dato.:	26. august 2014
----------------	----------------	--------	-----------------

justere/fracfalle krav som står i forhold til gjenstående pott.

- 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 økonomisk kontroll av forhandlingsresultatet. KA anbefaler at undertegningen gjøres mens alle partene fysisk er til stede, for å forhindre enhver tvil om forhandlingsresultatet i etterkant, jf. vedlegg 3 til dette rundskrivet.

Størrelse på potten

Potten er fastsatt til 1,0 % av utbetalt grunnlønn i 2013 samt faste tillegg for de arbeidstakere som har stillingskode i HTA kapittel 4, pkt 4.6. Faste tillegg er godtgjøringer som er gitt for særskilt(e) ansvar/oppgaver mv., noen steder kalt funksjonstillegg (kan f.eks. være beredskapstillegg eller for brannlederfunksjon). *Variable tillegg etter HTA kapittel 1, § 5 (f.eks. kveldstillegg, lørdags- og søndags-tillegg) skal ikke tas med, selv om dette utbetales som fast tilleggs lønn.*

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 lønns-

økning lokalt ut over dette, må løses innenfor andre forhandlingshjemler i HTA kapittel 4.

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 2013 (12 mnd).

Følgende godtgjøringer skal *ikke* være med i beregningsgrunnlaget:

- tillegg for særskilt arbeidstid etter HTA kapittel 1, § 5, som tilleggs lønn, faste årsbeløp eller etter timeliste,
- variabel overtid,
- lønn for merarbeid ut over stillingens størrelse,
- møtegodtgjøring,
- godtgjøringer etter reiseregulativet (skyss, diett, kompensasjon for bruk av egen bil etc.),
- telefongodtgjøring, flyttegodtgjøring etc.
- feriepenger og regulativlønn utbetalt i 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.*

KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon



Saksbehandler:	Mona C. Sjødal	Dato.:	26. august 2014
----------------	----------------	--------	-----------------

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

Følgende stillinger skal *ikke* være med i beregningsgrunnlaget:

- stillinger som omfattes av kapittel 5,
- lederstillinger som omfattes av kapittel 3, pkt. 3.4.1 (ledere),
- ferie- og sykevikarer,
- arbeidstakere på arbeidsmarkedstiltak,
- sivilarbeidere,
- unge arbeidstakere og lærlinger,
- kortvarige engasjementer på mindre enn 6 måneder,
- stillinger på kommunal tjenesteyting som utfører arbeid for menighetsråd/fellessråd,
- ubesatte stillinger, tiden de er ubesatt

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

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

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

Dersom personer har sluttet i løpet av året, eller stillingen har stått ledig eller er inndratt deler av året, skal den faktisk

utbetalte lønnen dette året tas med i potten.

Dersom antall stillinger/årsverk har endret seg vesentlig fra 2013 til 2014, må beregningsgrunnlaget korrigeres for dette. Dette vil f. eks. være aktuelt dersom det har kommet nye stillinger innen trosopp- læring i løpet av 2014.

Disponering av potten

Det er bare økningen av grunnløna 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 lønns- tillegg 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. I utgangspunktet er det organisasjonens tillitsvalgt etter Hovedavtalen som har rett og plikt til å møte i forhandlingene, jf. HA § 9-3 a). Merk at der en organisasjon med partsrett kun har ett medlem i virksomheten, vil

KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon



Saksbehandler:	Mona C. Sjødal	Dato.:	26. august 2014
----------------	----------------	--------	-----------------

vedkommende likevel ha rett til å la seg representere ved forhandlingene.

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

Følgende organisasjoner er parter i KAs sentrale tariffavtaler:

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

Forholdet til uorganiserte

KA anbefaler å legge til grunn den praksis overfor uorganiserte arbeidstakere som er basert på en dom i Arbeidsretten i 1995 (jf. KS' B-rundskriv nr 64/1995). 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.

Praktisk gjennomføring

Det er felleusråd/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. Felleusrådet/menighetsrådet/ styret bør på forhånd gi fullmakter til forhandlingsutvalget innen gitte rammer. Det er ikke noe til hinder for at rådet/styret delegerer forhandlingsansvaret til daglig leder/administrasjonen der dette er hensiktsmessig. Protokollene fra forhandlingene må skrives i overensstemmelse med fullmakten/delegasjonen.

KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon



Saksbehandler:	Mona C. Sjødal	Dato.:	26. august 2014
----------------	----------------	--------	-----------------

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 arbeidsgivere. Vi viser til Retningslinjer for lokale forhandlinger:

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

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

Samarbeid fellesråd/menighetsråd

Mange steder har fellesrådet og enkelte menighetsråd arbeidsgiveransvar hver for seg over eget budsjett. Når de lokale lønnsforhandlingene skal forberedes, antar KA at det vil være tjenlig at de menighetsråd som har egne stillinger

samarbeider tett med fellesrådet om forhandlingene. Dette bør rådene avklare internt før det tas opp til drøftingene med arbeidstakerorganisasjonene i det lønnspolitiske drøftingsmøtet.

Barnehager

Barnehager som er omfattet av KAs tariffområde skal også gjennomføre lokale lønnsforhandlinger i samsvar med resultatet av tariffoppgjøret. Den organisasjonsmessige plasseringen vil være forskjellig, så det er nødvendig å avklare i god tid hvem som skal ha ansvar for gjennomføring av forhandlingene. Svært ofte er styrer plassert i stillingskode 5199 Styrer i barnehage i kapittel 4. Da er styrer omfattet av potten, og kan ikke selv lede forhandlingene på vegne av arbeidsgiver overfor øvrige ansatte. I så fall vil det normalt være menighetsrådets/styrets leder som er ansvarlig.

Protokoller

Det skal alltid skrives protokoll fra lokale forhandlinger.

Protokollen skal inneholde:

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

KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon



Saksbehandler:	Mona C. Sjødal	Dato.:	26. august 2014
----------------	----------------	--------	-----------------

Ev. uenighetsprotokoll skrives med arbeidstakerorganisasjonen vedr. *alle* dens medlemmer. Det er normalt anledning for partene å tilkjenne 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. lønsmessige 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 i kapittel 4, pkt. 4.1. Det er organisasjonens sentrale ledd som ev. fremmer en ankesak fram for KA til organisatorisk behandling. Dersom dette ikke fører fram, løses tvisten iht. Hovedavtalen § 4 3 med mindre de sentrale partene blir enige om en annen tvisteløsningsordning.

Fristen for å bringe uenighet inn for de sentrale partene er satt til **01.12.2014**.

Lønn og offentlighet

Under lokale lønnsforhandlinger vil det kunne reises spørsmål om i hvilken grad arbeidsgiver kan utlevere lønnsopplysninger om de tilsatte.

Kirkelige organer er omfattet av personopplysningsloven (pol.), offentleglova (offl.) og forvaltningsloven (fv.). Innsyn i offentlige saksdokumenter er regulert i offentleglova. Datatilsynet har fastsatt at lønnsopplysninger er offentlig informasjon. Alle kan derfor kreve innsyn i dokumenter som omhandler avlønning. Dette innebærer at innholdet i protokollen fra forhandlingene hva gjelder lønnsendringer, normalt ikke vil være taushetsbelagt, dersom det begjæres innsyn.

Dokumenter med lønnsopplysninger kan inneholde sensitive personopplysninger, for eksempel medlemskap i en fagforening eller forhold knyttet til den ansattes helse. Dette er opplysninger som ikke skal utleveres (offentleglova § 13 jf. forvaltningsloven § 13 nr. 1). For de av KAs medlemmer som er *private virksomheter*, gjelder ikke offentleglova og forvaltningsloven. I disse virksomhetene vil det ikke være anledning til å utlevere lønnsopplysninger på individnivå uten særlig hjemmel, personopplysningsloven § 2 nr 1. Skriftlig samtykke fra den tilsatte er en slik hjemmel. Datatilsynet har dessuten lagt til grunn at en tilsatt gjennom sitt medlemskap i en fagorganisasjon har gitt samtykke til at lønnsopplysninger kan utleveres til dennes organisasjon. Arbeidsgiver kan dessuten utlevere lønnsopplysninger i anonymisert form. For at opplysningene likevel ikke skal kunne knyttes til en identitet, legger Datatilsynet til grunn at slike opplysninger ikke bør gis for grupper på mindre enn fem ansatte.

KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon



Saksbehandler:	Mona C. Sjødal	Dato.:	26. august 2014
----------------	----------------	--------	-----------------

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 **15.11.2014**.
- Resultatet av forhandlingene skal gjøres gjeldende fra **01.09.2014**.
- Frist for anke, dvs. å bringe uenighet inn for de sentrale parter er **01.12.2014**.

Alternativ løsning

På tross av at KA gjerne vil stimulere til lokalt arbeid med lønnspolitikk slik som

lønnssystemet legger opp til, er vi kjent med at det er delte meninger om hvordan lokale lønnsforhandlinger fungerer på det enkelte sted. Det er ikke noe i veien for at de lokale partene kan fordele den lokale potten forholdsmessig til alle ansatte som et generelt tillegg. Denne løsningen vil prinsipielt være helt ordinær ved at arbeidsgiver og de aktuelle arbeidstakerorganisasjonene blir enige om en slik måte å fordele potten på, og nedfeller dette i en protokoll. Potten kan fordeles enten som et kronebeløp pr årsverk, eller som et prosentvis tillegg. I vedlegg 4 er det gitt noen eksempler på utregning som kan være til hjelp dersom partene velger en av disse løsningene.

Vedlegg:

- 1) Beregning av potten
- 2) Disponering av potten
- 3) Eksempler på protokoller
- 4) Potten gitt som generelt tillegg til alle



FRANK GRIMSTAD
adm.dir.

KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon