

Saksbehandler:	Arbeidsgiveravdelingen	Dato:	1. juli 2015
----------------	------------------------	-------	--------------

Tariffrevisjonen pr. 01.05.2015 – resultatet kan iverksettes

Partene har forhandlet om en regulering for 2. avtaleår, jf. HTA kapittel 4 pkt. 4.4. Forhandlingsresultatet er nå vedtatt av KAs styre og av arbeidstakerorganisasjonene, og kan derfor iverksettes. I dette rundskrivet vil vi gjennomgå endringene og det praktiske rundt iverksettingen av resultatet, særlig knyttet til nytt lønssystem fra 01.05.2015.

I. INNLEDNING

Forhandlingene

Forhandlingene ble gjennomført 16.06.2015. Partene ble enige om et anbefalt forslag. Forslaget er nå vedtatt av KAs styre, jf. vedtekter for KAs arbeidsgivervirksomhet § 5.1. Alle arbeidstakerorganisasjonene har også godkjent resultatet.

Generelt om forhandlingsresultatet

Det ble i 2014 avtalt et nytt lønssystem med innføring 01.05.2015. Samtidig ble det avtalt sentrale tillegg med virkning fra samme dato. Den økonomiske rammen ga ikke grunnlag for ytterligere tillegg i 2015, den eneste økonomiske justeringen som er gjort ved forhandlingene i år utover det som ble avtalt i 2014 er avlønning for arbeidstakere på alderspensjonistvilkår, jf. pkt. II 5. nedenfor. Det fullstendige resultatet, som er vedlegg til forhandlingsprotokollen, finnes [her](#).

Spørsmål/veiledning

Eventuelle spørsmål til dette rundskrivet, det nye lønssystemet eller andre elementer i tariffoppjøret kan rettes til KAs arbeidsgiveravdeling.

II. LØNNSJUSTERINGER

1. Sentrale lønnstillegg i kapittel 4

Alle lønnstillegg gis med virkning fra 01.05.2015. Justeringene gjelder kun ansatte i HTA kapittel 4 pr. 30.04.2015. Ansiennitet og stillingsgruppe pr. 30.04.2015 er bestemmende for hvilket tillegg den enkelte får. Tilleggene legges i sin helhet på den enkeltes årslønn i full

stilling med virkning fra 01.05.2015, selv om arbeidstaker i forveien skulle ha en lønn som ligger over minstelønn, for eksempel som følge av lokale forhandlinger i 2014.

	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Lgr 1	1 000	6 500	4 200	7 200	300	500	500
Lgr 2	2 700	9 100	10 000	13 500	16 000	6 800	6 800
Lgr 3	3 000	10 400	9 400	13 100	16 100	6 900	6 900
Lgr 4	2 500	10 300	9 600	13 900	16 300	12 400	12 400
Lgr 5	4 500	12 900	6 800	15 200	8 400	8 700	8 700

2. 20 års ansiennitet – HTA kap. 4

Pr. 01.05.2015 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr. 377 400 i hel stilling. Denne bestemmelsen er ikke en del av det nye lønssystemet.

3. Unge arbeidstakere

Unge arbeidstakere får minstelønn etter alder, ny tabell pr. 01.05.2015:

Alder	Pr. år	Pr. måned	Ord. timelønn	
			35,5 t/uke	37,5 t/uke
→14 år	137 350	11 445,83	74,40	70,44
15 år	192 290	16 024,17	104,17	98,61
16 år	219 760	18 313,33	119,05	112,70
17 år	247 230	20 602,50	133,93	126,78

4. Hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt

Med virkning fra 01.05.2015 er minimumsavlønning av hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt justert til kr 398 100 i hel stilling, jf. HTA kapittel 3 pkt. 3.5.

5. Avlønning av alderspensjonister

Med virkning fra 01.05.2015 er timelønnen kr. 186, jf. HTA kapittel 1 § 12.5.

Saksbehandler:	Arbeidsgiveravdelingen	Dato:	1. juli 2015
----------------	------------------------	-------	--------------

III. NYTT LØNNSSYSTEM FRA 01.05.2015

Protokollen fra 2014

Partene avtalte i 2014 innføringen av, og prinsippene for, nytt lønnsystem. Utdrag fra protokollen fra 2014-forhandlingene, som finnes i sin helhet [her](#), siteres under i kursiv;

a) Prinsipper i nytt lønnsystem

I HTA kapittel 4 innføres pr. 01.05.2015 garantilønn og sentrale lønnstillegg ved hhv. 2, 4, 6, 8, 10 og 16 års ansiennitet.

Garantilønn (0 år) og lønnstillegg for ansiennitet forhandles sentralt. Tilleggene fastsettes i prosent av garantilønn (0 år) og utregnes i kronebeløp. Laveste årslønn på hvert ansiennitetsstrinn utregnes i kronebeløp.

Ansiennitetstillegget legges i sin helhet til den enkeltes årslønn. Laveste årslønn er lik garantilønn (0 år) pluss sum av prosentvise ansiennitetstillegg.

Dersom de sentrale parter i senere sentrale oppgjør endrer ansiennitetstillegg på et gitt ansiennitetsstrinn, er arbeidstakere på dette ansiennitetsstrinnet omfattet av endringen.

b) Innføring av nytt lønnsystem

Ved iverksetting av sentrale lønnstillegg pr. 01.05.2015 jfr. II pkt a), er arbeidstakere som er omfattet av lønnsystemet innfaset i det nye systemet.

I ny årslønn pr. 01.05.2015 er ansiennitetstillegg i henhold til fastsatt ansiennitet på hhv. 2, 4, 6, 8, 10 eller 16 år inkludert.

c) Virkninger ved fremtidige endringer i nytt lønnsystem

Endret ansiennitetstillegg innebærer at utregnet laveste årslønn endres tilsvarende kun på dette ansiennitetsstrinnet.

De sentrale parter er enige om at virkninger av fremtidige justeringer i lønnsystemet for lokale lønnsrelasjoner og lokale lønnstillegg, må avklares mellom de sentrale parter før slik

justering avtales. Dette kan gjelde generelle tillegg, endret garantilønn eller endringer i et eller flere av ansiennitetstilleggene.

Iverksetting av nytt lønnsystem

Som det fremgår av pkt. b) over, innføres det nye lønnsystemet ved iverksetting av sentrale tillegg pr. 01.05.2015. Utregnet laveste årslønn pr. 01.05.2015 er lik summen av minstelønn (01.05.2014 – 30.04.2015) pluss sentralt tillegg pr. 01.05.2015, jf. tabellen i vedlegg 1. **Obs unntak:** Vi gjør oppmerksom på at for arbeidstakere i lønnsgruppe 5 med 16 års ansiennitet vil summen av gammel minstelønn pluss det sentrale tillegget gi en ny årslønn som er 300 kroner over utregnet laveste årslønn i det nye lønnsystemet.

Ansiennitetstilleggene som gjelder fra 01.05.2015 skal derfor kun gis til de arbeidstakerne som får *ansiennitetsopptrykk* fra og med 1. mai 2015. I eksemplene i vedlegg 2 illustreres dette nærmere. Det gjøres særskilt oppmerksom på at arbeidstakere som før 1.mai 2015 har oppnådd 16 års ansiennitet ikke skal ha ansiennitetstillegg etter tabellen i vedlegg 1.

Det er den fastsatte ansienniteten som er grunnlaget for innplasseringen i lønnsystemet og for ansiennitetstillegget. Systemendringen innebærer altså ingen endring i den enkeltes lønnsansiennitet.

Vi presiserer at tabellen over sentrale lønnstillegg pr. 01.05.2015, jf. pkt. II 1. over, kun er en "engangstabell" for å avgjøre lønnstillegget fra 1. mai til arbeidstakere ansatt pr 30.04.2015. Når dette påslaget/lønnstillegget er gjennomført ser man bort fra den tabellen, og forholder seg kun til det nye lønnsystemet, jf. tabellen i vedlegg 1. Som nevnt over er det ingen som skal ha ansiennitetstilleggene i vedlegg 1 i forbindelse med årets tariffoppgjør, disse skal kun gis ved ansiennitetsopptrykk fra og med 1. mai 2015.

Praktisering av lønnsystemet fra og med 01.05.2015

Garantilønn og ansiennitetstillegg i prosent, er størrelser som forhandles av de sentrale parter.

Lokalt forholder man seg til kronebeløpene i tabellradene kalt «Utregnet tillegg for

Saksbehandler:	Arbeidsgiveravdelingen	Dato:	1. juli 2015
----------------	------------------------	-------	--------------

ansiennitet» og «Utregnet laveste årslønn». Arbeidstakerens tillegg for ansiennitet er utregnet og fremstilt som *kronebeløpet* i tabellen. Dette kronebeløpet legges i sin *helhet* på arbeidstakerens årslønn når vedkommende når en gitt ansiennitetsdato.

Arbeidstakerne kan ikke lønnes lavere enn «Laveste utregnet årslønn» på de enkelte ansiennitetstrinn i de ulike stillingsgruppene. Det er derfor for alle praktiske formål bare nødvendig å forholde seg til de utregnede kronebeløpene i tabellen.

Sentralt fastsatte tillegg

Ved innplassering i nytt lønssystem må det sikres at sentralt fastsatte tillegg knyttet til konkrete stillingskoder videreføres. Dette gjelder tillegget på minst kr 12 000 for kontor med 4-årig kirkemusikkfaglig profesjonsutdanning på bachelor-nivå, samt fordypning i kirkemusikk på hovedfag-/diplom-/mastergradsnivå, og minimum kr 15 000 for domkantor. Arbeidsgiver må påse at årslønnen for disse ved innplassering i det nye lønssystemet ligger henholdsvis kr 12 000 eller kr 15 000 over laveste utregnet årslønn i hel stilling på det aktuelle ansiennitetstrinn.

Konsekvenser ved endringer gjennom sentrale oppgjør

I de sentrale tariffoppgjørene kan det forhandles om garantilønn (laveste lønn ved 0 års ansiennitet) og de prosentvise lønnstilleggene for ansiennitet. Ansiennitetstillegget beregnes på grunnlag av den sentralt fastsatte garantilønnen, *ikke* arbeidstakerens faktiske årslønn.

Blir de sentrale parter enige om endret garantilønn, vil det utregnede ansiennitetstillegget bli endret fordi ansiennitetstillegget er en prosentvis størrelse. Arbeidstakerne vil da få økningen av ansiennitetstillegget som økt lønn. Det samme vil være tilfellet dersom det blir avtalt endringer av de enkelte ansiennitetstillegg (prosentstørrelsen). Denne *økningen* i utregnet tillegg vil da kun gjelde for arbeidstakerne som omfattes av endringen på det aktuelle ansiennitetstrinn, jf. pkt. c) over.

Eventuelle fremtidige endringer i tabellen, jf. vedlegg 1, vil fremgå av forhandlingsprotokollene fra lønnsoppgjørene. Slike endringer vil på vanlig måte bli kostnadsberegnet.

Lokal lønnspolitikk

Hovedtariffavtalens lønssystem forutsetter at det utarbeides en lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte, jf. HTA kapittel 3, pkt. 3.2 Lokal lønnspolitikk. Endringen av lønssystemet, fra et system med garanterte lønnsnivåer til en garantert lønnsutvikling, gir nye forutsetninger for den lokale lønnspolitikken. Det nye lønssystemet gir arbeidstakerne som ikke har oppnådd full ansiennitet en forutsigbar lønnsutvikling. Videre vil systemet for arbeidsgiverne gi grunnlag for en mer forutsigbar og langsiktig lønnspolitikk, med blant annet etablering av lokale lønnsrelasjoner som i mindre grad vil bli påvirket av sentrale endringer.

KA anbefaler at den lokale lønnspolitikken gjennomgås og eventuelt tilpasses de nye sentrale lønnsbestemmelsene om garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet. Det er viktig å involvere arbeidstakerorganisasjonene med mål om å skape en felles forståelse for de eventuelle endringene som skal gjøres. Det vil være klokt å bruke noe tid på de lokale tilpasningene. Behovet for arbeidskraft og kompetanse, endringer i arbeidsmarkedet og eventuelle rekrutteringsutfordringer bør blant annet inngå i drøftingene om revidert lønnspolitikk.

Innføringen av det nye lønssystemet vil i seg selv i en overgangsfase kunne gi enkelte utilsiktede skjevheter. Lokalt bør det kartlegges om lokale ordninger/lønnspraksis, som ble etablert på grunnlag av minstelønnsystemet, kan gi utilsiktede virkninger. Dette kan blant annet være problemstillinger som oppstår der det er valgt en lønnspolitikk med lik lønn for alle i en yrkesgruppe, uavhengig av ansiennitet. I slike tilfeller vil arbeidstakere med lavere ansiennitet enn 16 år kunne få høyere lønn etter ansiennitetstillegg enn kollegaen som har 16 års ansiennitet. En annen problemstilling kan for eksempel være om og hvordan eventuelle lokale lønnsstiger skal håndteres/tilpasses til det nye systemet.

Saksbehandler:	Arbeidsgiveravdelingen	Dato:	1. juli 2015
----------------	------------------------	-------	--------------

Stikkordene nedenfor kan brukes som hjelp i arbeidet med gjennomgangen og revideringen av lønnspolitikken:

- Hvilke lokale lønnspolitiske virkemidler er basert på minstelønnssystemet? Er det behov for å endre/tilpasse disse til det nye lønnsystemet?
- Hvordan skal eventuelle utilsiktede lønnseskjevheter håndteres?
- Hvordan skal slike eventuelle skjevheter rettes opp?
- Hva er akseptable og ønskede lønnsrelasjoner?

OBS: Vi gjør oppmerksom på at ettersom lønnsystemet er kopiert fra KS, er mye av veiledningen i dette punktet hentet direkte fra KS' rundskriv om nytt lønnsystem.

IV. STILLINGSKODE 5226 PREST

Stillingskode 5226 Prest har minstelønn knyttet til laveste grunnlønnsplassering for 0922 Kapellan i staten. Det vil si at arbeidstaker i denne stillingskoden har krav på minstelønn iht. tabellen nedenfor. Ikrafttredelsestidspunkt for lønnsjusteringen avklares lokalt, jf. merknaden til denne stillingskoden.

Ansiennitet	Lønnstrinn	Lønnssats
0	50	430 500
1	51	437 400
2	52	444 700
4	53	452 400

6	54	459 700
8	55	467 700
9	56	475 400
10	57	483 700
16	59	501 300

Staten har nylig gjort endringer i reglene om boplikt for statsansatte prester, og inngått avtale om kompensasjon for bortfall av denne. Vi gjør oppmerksom på at dette ikke vil ha noen direkte innvirkning på minstelønnen for de som er tilsatt i stillingskode 5266 Prest i KA-området.

V. LØNNSJUSTERING I ØVRIGE KAPITLER

Lønnsoppgjøret for arbeidstakere i kapittel 3.4 og kapittel 5 skal gjennomføres i henhold til HTAs bestemmelser. Fastsetting av lønn for arbeidstakerne i disse stillingene kan skje årlig, og i sin helhet lokalt i den enkelte virksomhet, uavhengig av de nye reguleringene og lønnsystemet i kapittel 4.

VI. ØKONOMI/KOSTNADSBEREGNING

Kostnaden ved de enkelte elementer i oppgjøret er beregnet som følger:

Overheng til 2015	1,7 %
Anslag lønnsglidning	0,3 %
Sentrale tillegg	0,98 %
Garantilønn 20 år	0,18 %
Totalt – årslønnsvekst 2014-2015	3,2 %



(s)
Marit Halvorsen Hougsnæs
fung. adm.dir.

Vedlegg 1: Nytt lønssystem, tabell pr. 01.05.2015

		Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - pr. 01.05.2015						
Stillings- grupper		0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
		Garantilønn	Ans.tillegg	Ans.tillegg	Ans.tillegg	Ans.tillegg	Ans.tillegg	Ans.tillegg
Lønns- gruppe 1		274 700	2,00 %	1,02 %	1,09 %	2,95 %	16,85 %	0,91 %
	Utregnet tillegg for ansiennitet		5 500	2 800	3 000	8 100	46 300	2 500
	Utregnet laveste årslønn		280 200	283 000	286 000	294 100	340 400	342 900
Lønns- gruppe 2		319 000	2,01 %	1,00 %	1,10 %	3,57 %	12,04 %	0,78 %
	Utregnet tillegg for ansiennitet		6 400	3 200	3 500	11 400	38 400	2 500
	Utregnet laveste årslønn		325 400	328 600	332 100	343 500	381 900	384 400
Lønns- gruppe 3		367 500	2,01 %	1,09 %	1,01 %	5,31 %	6,61 %	0,68 %
	Utregnet tillegg for ansiennitet		7 400	4 000	3 700	19 500	24 300	2 500
	Utregnet laveste årslønn		374 900	378 900	382 600	402 100	426 400	428 900
Lønns- gruppe 4		385 600	2,02 %	0,99 %	1,12 %	3,50 %	11,67 %	1,32 %
	Utregnet tillegg for ansiennitet		7 800	3 800	4 300	13 500	45 000	5 100
	Utregnet laveste årslønn		393 400	397 200	401 500	415 000	460 000	465 100
Lønns- gruppe 5		416 300	2,02 %	0,98 %	2,02 %	8,00 %	7,13 %	3,17 %
	Utregnet tillegg for ansiennitet		8 400	4 100	8 400	33 300	29 700	13 200
	Utregnet laveste årslønn		424 700	428 800	437 200	470 500	500 200	513 400

Vedlegg 2: Eksempler på lønnsutvikling før nytt lønssystem og i nytt system:

1. Arbeidstaker i lønnsgruppe 2 med ansiennitetsopprykk til 8 år pr 01.04.2015 (ansiennitet fra 01.04.2007):

Årslønn 31.03.2015	318 600
Ny <i>minstelønn</i> 8 år pr 01.04.2015	327 500
Sentrale tillegg 01.05.2015 iht. tabell	16 000
Ny årslønn 01.05.2015	343 500

2. Arbeidstaker i lønnsgruppe 2 med ansiennitetsopprykk til 8 år pr 01.06.2015 (ansiennitet fra 01.06.2007):

Årslønn 30.04.2015	318 600
Sentrale tillegg 01.05.2015 iht. tabell	13 500
Ny årslønn 01.05.2015	332 100
Ansiennitetstillegg 8 år pr 01.06.2015	11 400
Ny årslønn pr 01.06.2015	343 500

3. Arbeidstaker i lønnsgruppe 3 med ansiennitetsopprykk til 10 år pr 01.07.2015 (ansiennitet fra 01.07.2005). Ligger før dette over minstelønn:

Årslønn 30.04.2015	393 000
Sentrale tillegg 01.05.2015 iht. tabell	16 100
Ny årslønn 01.05.2015	409 100
Ansiennitetstillegg 10 år pr 01.07.2015	24 300
Ny årslønn pr 01.07.2015	433 400