

|                |  |       |               |
|----------------|--|-------|---------------|
| Saksbehandler: |  | Dato: | 28. september |
|----------------|--|-------|---------------|

## Lokale lønnsforhandlinger etter HTA kap 4, pkt 4.1 2017

***Dette rundskrivet gjelder for alle virksomheter som er medlemmer i KA. Der det er avvikende bestemmelser for enkelte av medlemmene er dette kommentert spesielt.***

Ved tariffrevisjonen pr. 2017 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.

I tillegg til dette rundskrivet er det viktig at partene lokalt setter seg inn i bestemmelsene om lokal lønnspolitikk i hovedtariffavtalen (HTA) kap 3, pkt. 3.2 og 3.2.1 og i «Retningslinjer for lokale forhandlinger – god forhandlingsskikk» som er tatt inn i vedlegg 4 til HTA. Alle som på arbeidsgivers vegne skal være med på forberedelse/gjennomføring av de lokale lønnsforhandlingene må sette seg inn i disse tekstene.

### **Tariffrevisjonen for fellesråd, menighetsråd og øvrige virksomheter**

Det er avsatt 0,9% til lokale forhandlinger etter HTA kap. 4, pkt. 4.1. med virkning fra **01.09.2017** for fellesråd, menighetsråd og øvrige virksomheter. Forhandlingene skal gjennomføres innen **01.11.2017**. Fristen for å anke et eventuelt brudd til de sentrale parter er satt til **15.11.2017**.

### **Tariffrevisjonen for rettssubjektet Den norske kirke**

Det er avsatt 0,9% til lokale forhandlinger etter HTA kap 4, pkt. 4.1. med virkning fra **01.11.2017** for rettssubjektet Den norske kirke. Forhandlingene skal gjennomføres innen **01.11.2017**.

### **Lønnspolitikk**

Fristen for å anke et eventuelt brudd til de sentrale parter er satt til **15.11.2017**. Arbeidsgiver fastsetter den lokale lønnspolitikken etter drøftinger med de ansattes organisasjoner. Arbeidsgiver skal også ta initiativ til regelmessig revidering for å sikre, at det er sammenheng mellom lokal lønnspolitikk og det som er formulert i virksomhetens mål- og strategidokumenter.

Det er ikke avtalt sentrale føringer for høstens lokale lønnsforhandlinger. Det er derfor den enkelte virksomhets gjeldende lokale lønnspolitikk som vil være førende. Det er særlig HTA kapittel 3, pkt. 3.2 som omtaler arbeidet med lokal lønnspolitikk. Arbeidsgiver må ta utgangspunkt i disse bestemmelsene ved utarbeidelse og revisjon av lokal lønnspolitikk. Vi vil her minne om noen elementer:

1. Det forutsettes at lønnspolitikken utformes skriftlig (lønnspolitisk dokument), slik at den kan gjøres kjent for alle ansatte.

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 innspill og ha synspunkter på arbeids-givers forslag.
3. I det lønnspolitiske dokumentet må det framkomme beskrivelser av hvilke kriterier som gjelder for å kunne nå fram med lønnskrav. Kriterier bør utformes på en måte som gjør det mulig for arbeidsgiver å styre innenfor fastsatte budsjetter, samt et handlingsrom for egne priori-teringer.
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 lønns-endringer, som f.eks.:
  - Ansvar
  - Kvalitative og kvantitative resultat
  - Engasjement og fornyelse
  - Likestilling mellom kjønnene
  - Beholde og rekruttere arbeidskraft
  - Sammenhengen mellom kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

#### **Særlig bestemmelser for rettssubjektet Den norske kirke**

Bestemmelsene om lokal lønnspolitikk gjelder fullt ut for rettssubjektet Den norske kirke. I tilleggssavtalen til HTA er det åpnet for å delegere lokale forhandlinger. Partene har i protokoll av 9. juni 2017 inngått avtale om delegasjon av

lokale lønnsforhandlinger til regionalt nivå i rettssubjektet Den norske kirke, jf. protokoll av 9. juni 2017.

#### **Lønnspolitisk drøfting**

Det skal årlig avholdes et lønnspolitisk drøftingsmøte mellom de lokale part-ene, jf. HTA kap 3, pkt. 3.2.1 (for rettssubjektet Den norske kirke vil dette si det sentrale ledd). Et slik møte må fortrinnsvis avholdes før de lokale lønnsforhandlingene.

Lønnspolitisk drøftingsmøte er en viktig arena for å ta opp aktuelle spørsmål og drøfte virksomhetens lønnspolitikk. Temaene på slike årlige møtet er ikke spesielt knyttet til gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger, 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.

I forkant av lokale lønnsforhandlinger er det spesielt viktig at partene drøfter hvilke kriterier som vil bli verdsatt. Partene bør også drøfte den praktiske gjennomføringen av forhandlingene, inkludert møteplan og representasjon.

Det er spesielt viktig å arbeide med kriterier for lokale lønnsstillegg. 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 skal føres referat fra drøftingsmøtet og gjøres kjent for de ansatte.

**Forhandlingskikk**

De sentrale partene har i *Retningslinjer for lokale forhandlinger*, vedlegg 4 til HTA, gitt retningslinjer for gjennomføringen 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, bør dette anses for å være bindende, 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/justere/frafalle 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.
  - Det er ikke anledning for de lokale parter å avtale en større pott enn det som er avtalt sentralt.
- Undertegning av protokollene gjøres til slutt, etter at hele potten er fordelt. 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.

**Størrelse på potten**

Potten er fastsatt til 0,9 % av utbetalt grunnlønn i 2016 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 tilleggslønn.

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 pkt. 4.2 særskilte forhandlinger og pkt. 4.3 beholde og rekruttere arbeidstakere.

**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 (og faste tillegg) for arbeidstakere i kap. 4 i 2016 (12 mnd).

Følgende godtgjøringer skal **ikke** være med i beregningsgrunnlaget:

- tillegg for særskilt arbeidstid etter HTA kapittel 1, § 5, som tilleggslønn, faste årsbeløp eller etter timeliste,
- variabel overtid,
- lønn for merarbeid ut over stillingens størrelse,
- møtgodtgjøring,
- 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 virksomheten har arbeidsgiveransvaret for, og som er i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid pr. uke, jf. HTA kapittel 1, § 1.1 skal i utgangspunktet være med i beregningsgrunnlaget, uavhengig av 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. Stillinger

som helt eller delvis er finansiert gjennom bispedømmerrådet skal være med (diakon / kateket / trosopplæring) dersom fellesrådet er arbeidsgiver.

Følgende stillinger skal **ikke** være med i beregningsgrunnlaget:

- lederstillinger i kap. 3. pkt.3.4
- stillinger som omfattes av kapittel 5,
- ferie- og sykevikarar,
- arbeidstakere på arbeidsmarkeds-tiltak,
- lærlinger og unge arbeidstakere, jf. HTA kap. 4, pkt. 4.7,
- kortvarige engasjementer på mindre enn 6 måneder,
- kommunalt ansatte som utfører tjenester for menighetsråd/fellesråd, jf. tjenesteytingsavtale
- ubesatte stillinger, tiden de er ubesatt.

Hvis det tas utgangspunkt i regnskaps-data for totale lønnsutgifter, må det korrigeres for

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

**Disponering av potten**

Det er bare økningen av grunnlønna som skal kostnadsberegnes og tas av potten, dvs. differansen mellom

årsbe-løpene for grunnlønn før og etter lønns-tillegget. Økning i andre godtgjøringer som kommer som følge av lønns-endringen, som f.eks. helge- og høytids-tillegg skal ikke kostnadsberegnes, fordi disse godtgjøringene heller ikke er tatt med i beregning av potten. Pensjons-kostnader skal ikke tas hensyn til ved disponering av potten. Potten skal heller ikke belastes med lønnstillegg til ube-satte stillinger. Eksempel på disponer-ing 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 i den enkelte virksomhet. 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 parts-rett kun har ett medlem i virksomheten, vil vedkommende likevel ha rett til å la seg representere ved forhandlingene. Dette kan f.eks. være tillitsvalgt i samme organisasjon men ikke innenfor virksomheten eller en annen tillitsvalgt i virksomheten. Dette må avklares i sam-råd med arbeidsgiver. Arbeidstakeren har i disse tilfelle også anledning til å forhandle på egne vegne, men uten at vedkommende får status som tillitsvalgt etter Hovedavtalen.

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 drøftings-møtet.

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
- Tekna
- Utdanningsforbundet

### **Forholdet til uorganiserte**

KA anbefaler å legge til grunn følgende praksis overfor uorganiserte arbeids-takere:

Uorganiserte arbeidstakere har ikke for-handlingsrett, 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 arbeids-takere, og

3. hvilke konkrete lønnsendringer det er tale om.

Tilsatte som er medlem i arbeidstaker-organisasjoner som ikke har partsrett, regnes i KAs tariffområde som uorganiserte.

### **Praktisk gjennomføring**

Det er virksomhetens øverste organ som står ansvarlig som arbeidsgiver for gjennomføring av forhandlingene der-som dette ikke er vedtatt delegert til andre. For arbeidsgiver vil det ofte være hensiktsmessig å velge/utnevne noen til et forhandlingsutvalg. For å få gjennomgående representasjon, kan dette med fordel tilsvare arbeidsutvalget. Det er normalt at daglig leder deltar i forhandlingene på arbeidsgivers side. Det er heller ikke noe til hinder for at den som er tillagt forhandlingsansvaret delegerer dette til daglig leder/administrasjonen der dette er hensiktsmessig. Protokollene fra forhandlingene må skrives i overensstemmelse med fullmakten/delegasjonen.

### **Samordning**

Partene har 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**

Noen steder har fellesrådet og enkelte menighetsråd arbeidsgiveransvar hver for seg og over hvert sitt 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 stillings-kode «5199 Styrer i barnehage» i kap. 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 menighets-rådets/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, lønnstillegg og fra tidspunktet det skal gjelde fra,
- ved uenighet: Hva partene ikke kom til enighet om,
- eventuelle forbehold,
- underskrifter fra begge/alle parter.

Dersom partene ikke kommer til enighet skrives en uenighetsprotokoll med arbeidstakerorganisasjonen vedr. *alle* dens medlemmer. Det er normalt anledning for partene å tilkjennegi syns-punkter i en protokolltilførsel. Ensidige protokolltilførsler tas inn etter underskriftene. Eksempler på protokoller er gjengitt som vedlegg 3 til dette rund-skrivet. KA anbefaler ikke at det føres inn felles protokolltilførsler som binder partene ved framtidige lokale lønnsfor-handlinger, men at protokollene be-grenses til å handle om konkrete lønns-endringer. 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 de lokale lønnsfor-handlingene er regulert i HTA kapittel 4, pkt. 4.1. Det er organisasjonens sentrale ledd som ev. fremmer en ankesak for KA til organisatorisk behandling. Dersom partene heller ikke blir enige på sentralt hold, løses tvisten iht. Hoved-avtalen § 4 3 i sentralt ankeutvalg, med mindre de sentrale partene blir enige om en annen tvisteløsningsordning.

Fristen for å bringe uenighet inn for de sentrale partene er satt til **15.11.2017**.

### **Særlig om uenighet/anke for rettssubjektet Den norske kirke**

Ved uenighet på regionalt nivå skal uenigheten først behandles på virksom-hetsnivå, det vil si av Kirkerådet sentralt og tillitsvalgte. Partene på virksomhets-nivå må behandle saken innen fjorten dager. Dersom det ikke oppnås enighet går saken videre til de sentrale partene som er KA og fagforeningene sentralt, jf. tilleggsavtalen, tillegg til 4.1. Merk at også her er fristen for å anke til de sentrale parter 15.11.2017.

### **Lønn og offentlighet**

Ved lokale lønnsforhandlinger kan det komme opp spørsmål om i hvilken grad arbeidsgiver kan utlevere lønns-opplysninger om de tilsatte. Reglene er forskjellig for kirkelige organer (offentlig virksomhet) og private virksomheter.

### **Kirkelige organer**

Kirkelige organer er underlagt offentleglova (offl.) og forvaltningsloven (fvl.), jf. kirkeloven § 38. Innsyn i offentlige saksdokumenter er regulert i offentleg-lova. Lønnsopplysninger regnes som offentlig informasjon og enhver kan derfor kreve innsyn i dokumenter som omhandler lønn til ansatte i slike virksomheter. Dette innebærer at f.eks. innholdet i protokollen fra lokal lønns-forhandlinger, normalt ikke vil være taushetsbelagt, dersom det begjæres innsyn.

Dokumenter med lønnsopplysninger kan inneholde sensitive personopplysninger som er underlagt taushetsplikt, for eksempel forhold knyttet til den ansattes helse. Dette er opplysninger som ikke skal utleveres (offentleglova § 13 jf. forvaltningsloven § 13 nr. 1).

#### **Private virksomheter/ organisasjoner**

For private virksomheter og organisasjoner som ikke er bundet av forvaltningsloven og offentleglova har Datatilsynet redegjort for tillitsvalgtes rett til innsyn i lønnsforhold på sin hjemmeside slik:

1. Oversikt over lønnsopplysninger på gruppenivå kan utleveres når det er fem eller flere personer innenfor samme stillingskategori. Behandlingen faller som


hovedregel utenfor virkeområdet til personopplysningsloven.

2. Lønnsopplysninger på individnivå (grupper med fire eller færre innenfor samme stillingskategori) om andre ansatte i virksomheten, kan bare utleveres når tillitsvalgt har undertegnet en taushetserklæring. Gjelder ikke når lønnsopplysningene kan knyttes til medlemskap i fagforening.
3. Lønnsopplysninger på individnivå (grupper med fire eller færre innenfor samme stillingskategori) om andre ansatte i virksomheten, knyttet til opplysninger om medlemskap i fagforening, kan bare utleveres dersom det foreligger et samtykke fra den registrerte.

#### **Frister/datoer**

- Partene lokalt må selv sette fristen for når kravene fra arbeidstakerorganisasjonene skal være overlevert. Dette bør avklares i det lønns-politiske drøftingsmøtet.
- Forhandlingene skal gjennomføres innen **01.11.2017**.
- Resultatet av forhandlingene skal gjøres gjeldende
  - fra **01.09.2017** for fellesråd, menighetsråd og organisasjoner
  - fra **01.11.2017** for rettssubjektet Den norske kirke
- Frist for anke, dvs. å bringe uenighet inn for de sentrale parter, er **15.11.2017**.



  
Frank Grimstad  
Hougsnæs  
adm.dir.

  
Marit Halvorsen

direktør



- Vedlegg:** 1) Beregning av potten  
2) Disponering av potten  
3) Eksempler på protokoller

### Vedlegg 1 – beregning av potten

Det er to måter å beregne potten på, enten ved å summere konkret brutto lønn i 2016 for alle ansatte i kapittel 4 i Hovedtariffavtalen (se i HTA s 40 og utover) som skal være med i beregningsgrunnlaget (eksempel 1), eller ved å ta utgangspunktet i regnskapsført brutto lønn og korrigere for de utbetalingene som ikke skal regnes med (eksempel 2).

Merk at ledere i kap 3 samt de som er plassert i kap 5 ikke skal være med.

#### Eksempel 1

| ansatt   | lønnsats | stilling% | periode     | antall mnd. | beløp   | sum       |
|----------|----------|-----------|-------------|-------------|---------|-----------|
| Kari     | 342 400  | 100       | jan- april  | 4           | 114 133 |           |
|          | 384 700  | 100       | mai - aug   | 4           | 128 233 |           |
|          | 384 700  | 80        | sept- des   | 4           | 102 587 |           |
|          |          |           |             |             |         | 344 953   |
| Per      | 505 000  | 60        | jan-april   | 4           | 101 000 |           |
|          | 528 300  | 60        | mai- des    | 8           | 211 320 |           |
|          |          |           |             |             |         | 312 320   |
| Grethe   | 422 000  | 100       | jan- april  | 4           | 140 667 |           |
|          | 437 200  | 100       | mai - des   | 8           | 291 467 |           |
|          |          |           |             |             |         | 432 133   |
| Hans     | 452 700  | 50        | jan - april | 4           | 75 450  |           |
|          | 472 000  | 50        | mai- juni   | 2           | 39 333  |           |
|          |          |           |             |             |         | 114 783   |
| Ole      | 472 000  | 50        | sept - des  | 4           | 78 667  |           |
|          |          |           |             |             |         | 78 667    |
| Sum lønn |          |           |             |             |         | 1 282 857 |
| Pott     |          |           |             |             |         | 11 546    |

**Eksempel 2**

Tar utgangspunkt i samlet lønnsmasse bokført i 2016 og korrigerer for det som ikke skal tas med:

|   |              |
|---|--------------|
| Grunnlønn pluss faste tillegg i 2016 utbetalt 12 mnd,<br>utenom juni, mai to ganger, ikke variable tillegg/ overtid<br>023 kr | 2 126        |
| <u>Fratrukket vikarlønn, kap 5 og ledere i kap 3</u><br><u>850 390 kr</u>   | -            |
| Lønnsmasse som danner grunnlag for pott:  | 1 275 633 kr |
| <u>Pott på 0,9 %</u><br><u>481kr</u>  | <u>11</u>    |

**Vedlegg 2 – disponering av potten**

For fellesråd, menighetsråd og organisasjonsmedlemmer:

| <b>Ansatt</b> | <b>Årslønn<br/>31.08.17</b> | <b>Ny<br/>årslønn<br/>01.09.2017</b> | <b>Lokalt<br/>tillegg<br/>beregnet<br/>ut fra<br/>100%<br/>stilling</b> | <b>Stillings-<br/>størrelse<br/>(åv)</b> | <b>Brukt av<br/>potten</b> |
|---------------|-----------------------------|--------------------------------------|---|--|----------------------------|
| Kari          | 389 200                     | 392 200                              | 3 000   | 0,80                                     | 2 400                      |
| Per           | 554 200                     | 556 200                              | 2 000   | 0,60                                     | 1 200                      |
| Grethe        | 450 500                     | 455 500                              | 5 000   | 1,00                                     | 5 000                      |
| Ole           | 487 000                     | 488 200                              | 1 200   | 0,50                                     | 600                        |
| <b>SUM</b>    |                             |                                      |   |  | <b>9 200</b>               |

For rettssubjektet Den norske kirke:

| <b>Ansatt</b> | <b>Årslønn<br/>31.08.17</b> | <b>Ny<br/>årslønn<br/>01.11.2017</b> | <b>Lokalt<br/>tillegg<br/>beregnet<br/>ut fra<br/>100%<br/>stilling</b> | <b>Stillings-<br/>størrelse<br/>(åv)</b> | <b>Brukt av<br/>potten</b> |
|---------------|-----------------------------|--------------------------------------|---|--|----------------------------|
| Kari          | 389 200                     | 392 200                              | 3 000   | 0,80                                     | 2 400                      |
| Per           | 554 200                     | 556 200                              | 2 000   | 0,60                                     | 1 200                      |
| Grethe        | 450 500                     | 455 500                              | 5 000   | 1,00                                     | 5 000                      |
| Ole           | 487 000                     | 488 200                              | 1 200   | 0,50                                     | 600                        |
| <b>SUM</b>    |                             |                                      |   |  | <b>9 200</b>               |

## Vedlegg 3 – Eksempler på protokoller

### PROTOKOLL

År 2017, den 20. oktober ble det ..... (sted for forhandlingene) ført forhandlinger mellom NN arbeidsgiver på den ene siden og NN forening/forbund på den andre siden. Forhandlingene ble ført med hjemmel i Hovedtariffavtalen kapittel 4, pkt. 4.1.

Til stede:

Fra arbeidsgiver: .....

.....

Fra NN forening/forbund: .....

.....

Etter felles- og særmøter ble partene enige om følgende:

Ansatt ..... i, stillingskode xxxx i 80 % stilling gis lønnstillegg fra lønnsatts  
kr 338 300 (pr år i hel stilling) til lønnsatts kr 345 100 (pr år i hel stilling).

Endringen iverksettes med virkning fra 01.09.2017 (fellesråd, menighetsråd og organisasjonsmedlemmer) eller 01.11.2017 (for rettssubjektet Den norske kirke).

NN arbeidsgiver

NN forening/forbund

**PROTOKOLL**

År 2017, den 20. oktober ble det ..... (sted for forhandlingene) ført forhandlinger mellom NN arbeidsgiver på den ene siden og NN forening/forbund på den andre siden. Forhandlingene ble ført med hjemmel i Hovedtariffavtalen kapittel 4, pkt. 4.1.

Til stede:

Fra arbeidsgiver: .....

.....

Fra NN forening/forbund: .....

.....

NN forening/ forbund krevde lønnstillegg fra 404 500 kr pr år i full stilling til 420 000 kr pr år i full stilling for ansatt ....., stillingskode xxxx 70 % stilling med virkning fra xx.xx.2017.

Arbeidsgiver NN kunne ikke imøtekomme kravet.  
Partene kom ikke til enighet.

NN arbeidsgiver

NN forening/forbund

Eventuell protokolltilførsel fra NN forening/ forbund: NN vil uttale at .....