

Saksbehandler:	Arbeidsgiveravdelingen	Dato:	10.11.2022
----------------	------------------------	-------	------------

## Lokale lønnsforhandlinger for fellesråd, menighetsråd og organisasjonsmedlemmer 2022

Det er avsatt 1% til lokale forhandlinger, med virkning fra 1. juli 2022.  
Forhandlingene skal være gjennomført før 12. desember 2022.

### Innledning

Dette rundskrivet gjelder for alle kirkelige fellesråd, menighetsråd og organisasjonsmedlemmer som er medlemmer i KA.

I årets tariffoppgjør ble de sentrale partene enige om å avsette noe av den økonomiske rammen til lokale forhandlinger etter kapittel 4, pkt. 4.1 for fellesråd, menighetsråd og organisasjonsmedlemmer. 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 hovedtariffavtalene (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 begge HTA. Alle som på arbeidsgivers vegne skal være med på forberedelse/gjennomføring av de lokale lønnsforhandlingene må sette seg inn i disse tekstene.

### Lokale lønnsforhandlinger etter HTA kap. 4, pkt. 4.1 2022

Det er avsatt 1 % til lokale forhandlinger etter HTA kap. 4, pkt. 4.1. med virkning fra 1. juli 2022 for fellesråd og menighetsråd og organisasjonsmedlemmer.

Forhandlingene skal gjennomføres innen 12. desember 2022.

Etterbetaling skal gjennomføres innen 31. desember 2022.

Fristen for å anke et eventuelt brudd til de sentrale parter er satt til 19. desember 2022.

### Lønnspolitikk

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 årets 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 arbeidsgivers 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 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, som f.eks.:
  - Ansvar
  - Kvalitative og kvantitative resultater
  - Engasjement og fornyelse
  - Likestilling mellom kjønnene
  - Beholde og rekruttere arbeidskraft
  - Sammenhengen mellom kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

### Lønnspolitisk drøfting

Det skal årlig avholdes et lønnspolitisk drøftingsmøte mellom de lokale partene, jf. HTA kap 3, pkt. 3.2.1. 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 lønnstillegg. 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 særmøter 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/fracfalle krav som står i forhold til gjenstående pott.
- Tilbudene fra arbeidsgiver skal også inneholde alle tilbud som gis, og skal også omfatte tilbud 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. Man kan altså ikke legge til potten.
- 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.

### **Størrelse på potten**

Potten er fastsatt til **1 % av utbetalt grunnlønn i 2021** 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 søndagstillegg) 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/legge til 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 2021 (12 mnd).

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

- tillegg for særskilt arbeidstid (variable tillegg) etter HTA kapittel 1, § 5, som tilleggslønn, faste årsbeløp eller etter timeliste,
- overtid,
- lønn for merarbeid ut over stillingens størrelse,
- møtegodtgjøring,
- godtgjøringer etter reiseregulativet (skyss, diett, kompensasjon for bruk av egen bil etc.),
- telefongodtgjøring, flyttegodtgjøring etc.
- feriepenge 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 bispedømmerådet skal være med (diakon / kateket / trosopplæring) dersom fellestrådet 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 sykevikarer,
- arbeidstakere på arbeidsmarkedstiltak,
- lærlinger og unge arbeidstakere, jf. HTA kap. 4, pkt. 4.8,
- kortvarige engasjementer på mindre enn 6 måneder,
- kommunalt ansatte som utfører tjenester for menighetsråd/ fellestråd, jf. tjenesteytingsavtale
- ubesatte stillinger, i tiden de er ubesatt.

Hvis det tas utgangspunkt i regnskapsdata for totale lønnsutgifter, må det korrigeres/trekkes fra for

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

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 grunnlønnen 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.

### **Representasjon fra arbeidstakerorganisasjonene**

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 partsrett 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 samråd 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.

I tilfeller hvor det ikke er organiserte i virksomheten er det arbeidsgiver alene som gjennomfører fordeling av potten i henhold til lokal lønnspolitikk.

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 tariffavtale for Den norske kirke:

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

Følgende organisasjoner er parter i KAs sentrale tariffavtale for organisasjonsmedlemmer:

- Akademikerforbundet
- Delta
- Den norske kirkes presteforening
- Fagforbundet
- Fellesorganisasjonen
- Forskerforbundet
- Kirkelig undervisningsforbund
- Lederne
- Parat
- Samfunnsviterne
- Utdanningsforbundet

### **Forholdet til uorganiserte**

KA anbefaler å legge til grunn følgende praksis overfor uorganiserte arbeidstakere:

Uorganiserte arbeidstakere har ikke forhandlingsrett, men arbeidsgiver plikter å likebehandle alle arbeidstakere uavhengig av medlemskap/ikke medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, og vurdere de uorganisertes lønns- og arbeidsvilkår på lik linje som de organiserte arbeidstakerne i lokale forhandlinger.

Når det gjelder forhandlinger etter pkt. 4.1 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 i KAs tariffavtaler, regnes i KAs tariffområde som uorganiserte.

### **Praktisk gjennomføring**

Det er virksomhetens øverste organ som står ansvarlig som arbeidsgiver for gjennomføring av forhandlingene dersom 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 for fellesråd og menighetsråd. 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 stillingskode «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 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, 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 vedrørende *alle* dens medlemmer. Det er normalt anledning for partene å tilkjenne synspunkter i en protokolltilførsel. Ensidige protokolltilførsler tas inn etter underskriftene. 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. 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 lønnsforhandlingene 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. Hovedavtalen § 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 19. desember 2022.

### Lønn og offentlighet

Ved lokale lønnsforhandlinger kan det komme opp spørsmål om i hvilken grad arbeidsgiver kan utlevere lønnsopplysninger om de tilsatte til tillitsvalgte. Reglene er forskjellig for offentlig virksomhet og private virksomheter. KAs vurdering er at kirkelige virksomheter nå omfattes av regler for private virksomheter, ettersom personopplysningsloven og GDPR går foran et internt pålegg om bruk av offentleglova fra Kirkemøtet på dette området. Organisasjonsmedlemmer har også tidligere vært omfattet av regelverket for private virksomheter.

### Private virksomheter/ organisasjoner – innsyn i lønnsopplysninger mm

Private virksomheter og organisasjoner som ikke er lovmessig bundet av forvaltningsloven og offentleglova, må følge personopplysningsloven og GDPR-regelverket. Datatilsynet har gitt en redegjørelse for tillitsvalgtes mulighet for innsyn i ansattes lønnsforhold. Med bakgrunn i dette anbefaler KA følgende:

#### a. Krav til tillitsvalgte

- Alle tillitsvalgte må undertegne en taushetserklæring der det framgår at opplysningene bare skal brukes i forbindelse med lønnsforhandlingene og at opplysningene skal behandles i tråd med personopplysningsregelverket.
- Tillitsvalgte skal ikke utlevere opplysningene til andre.

#### b. Hvilke opplysninger kan utleveres til tillitsvalgte

1. Tillitsvalgte kan få utlevert opplysninger om medlemmene i sin egen fagforening.

2. Informasjon om og hvor andre ansatte (enn egne medlemmer) er fagorganisert, er en sensitiv personopplysning. Slike opplysninger kan bare utleveres til tillitsvalgte i andre fagforeninger hvis den ansatte uttrykkelig samtykker.
3. Lønnsopplysninger på gruppenivå i anonymisert form kan utleveres til tillitsvalgte når det er fem eller flere personer innenfor samme stillingskategori.
4. Lønnsopplysninger på individnivå (grupper med fire eller færre innenfor samme stillingskategori) om andre ansatte i virksomheten, og som ikke inneholder opplysninger om fagforeningsmedlemskap, kan bare utleveres når tillitsvalgt har undertegnet en taushetserklæring.

#### c. Informasjon til ansatte


- Arbeidsgiver skal informere de ansatte om at lønnsopplysninger vil bli utlevert til tillitsvalgte.
- Ansatte skal informeres om mulighet til å protestere på utleveringen – hvis ansatte protesterer må arbeidsgiver påvise «tvingende berettigede grunner» for å utlevere opplysningene.

Se mer informasjon fra Datatilsynet: [Innsyn i lønnsopplysninger](#)

#### Frister/datoer

- Partene lokalt må selv sette fristen for når kravene fra arbeidstakerorganisasjonene skal være overlevert. Dette bør avklares i det lønnspolitiske drøftingsmøtet.
- Forhandlingene skal gjennomføres innen **12. desember 2022.**
- Frist for anke, dvs. å bringe uenighet inn for de sentrale parter, er **19. desember 2022.**
- Virkningsdato for tillegg som følger av forhandlingene skal gjøres gjeldende fra **1. juli 2022** for fellesråd, menighetsråd og organisasjoner.
- Etterbetaling skal gjennomføres innen **31. desember 2022.**



  
Marit Halvorsen Hougnes  
adm.dir.

Ingrid B. Tenfjord  
direktør