



DET KONGELIGE KOMMUNAL-  
OG MODERNISERINGSDEPARTEMENT

Statlige virksomheter

Deres ref

Vår ref

Dato

16/3075-1

27.06.2016

**HOVEDTARIFFAVTALENE I STATEN 1. MAI 2016 - 30. APRIL 2018 - LOKALE  
FORHANDLINGER I 2016**

I hovedtariffoppgjøret 2016 ble det inngått en avtale med Akademikerne, og en avtale med LO Stat, Unio og YS Stat. I begge avtaler er det fastsatt at det skal gjennomføres lokale forhandlinger med virkning per 1. juli 2016.

Dette brevet omhandler i hovedsak gjennomføring av de lokale forhandlingene. Brevet er også lagt ut på <http://www.regjeringen.no/lonnsoppgior>.

**Innhold**

1.	Innledning .....	2
2.	Års- og månedslønn .....	2
3.	Økonomi.....	3
4.	Virkningstidspunkt.....	3
5.	Hvilken tariffavtale den enkelte medarbeider skal følge .....	4
6.	Forhandlingssteder .....	4
7.	Parter .....	5
8.	Lokal lønnspolitikk .....	6
9.	Gjennomføring .....	7
10.	Virkemidler .....	9
11.	Lønnsendring for ledere .....	10
12.	Hvem som omfattes av lokale forhandlinger .....	11
13.	Tvister .....	11
14.	Taushetsplikt .....	14
15.	Innsyn i lønnsopplysninger .....	14
16.	Rapportering.....	15

## **1. INNLEDNING**

De to hovedtariffavtalene er likelydende på svært mange områder. Fellesbestemmelsene i del 3, bestemmelsene om pensjon i del 4, bestemmelsene i del 5 om bl.a. seniorpolitiske tiltak og bestemmelsene om ferie i del 6 er like i begge avtalene. Avtalene har også samme utløpstidspunkt. Bestemmelsene i del 1 om omfang, stillinger utenfor hovedtariffavtalen og ekstraervert er også like i de to avtalene.

Lønnstabellene i de to avtalene er ulike fordi en større andel av den disponible økonomiske rammen er avsatt til lokale forhandlinger i avtalen med Akademikerne enn i avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat.

Det er også enkelte forskjeller i reglene om lokale forhandlinger mellom de to avtalene. Forskjellene gjelder hvordan delegering av forhandlinger kan skje, hvordan potten skal fordeles ved delegerede forhandlinger, når forhandlingene må være ferdige, og hvordan tvister om lokale forhandlinger skal løses. Forskjellene er nærmere beskrevet nedenfor. For øvrig er reglene om gjennomføring mv. av lokale forhandlinger like i de to avtalene.

KMD vil utarbeide merknader til bestemmelsene om lokale forhandlinger i Statens personalhåndbok, i tillegg til å oppdatere merknadene til de øvrige bestemmelsene i hovedtariffavtalen.

Bestemmelsene om lokale forhandlinger har fått ny struktur i årets forhandlinger. Strukturen er den samme i begge avtalene. For å gjøre det lettere å finne frem i ny struktur, er det utarbeidet et avtalespeil som følger vedlagt.

## **2. ÅRS- OG MÅNEDSLØNN**

Lønnstabellene i de to avtalene er ulike. KMD vil understreke at prinsippene om likelønn mellom kjønnene og lik lønn for samme arbeid står ved lag.

Det sentrale blir dermed hva lønnen utgjør i kroner, ikke hvilket lønnstrinn. Dette kan for det første få konsekvenser for den lokale lønnspolitikken dersom den inneholder bestemmelser om minstelønn og/eller lønsspenn for ulike stillingsgrupper, og disse er angitt i lønnstrinn. Her bør en nå endre til å angi lønn i kroner, eventuelt sammen med lønnstrinn.

Det er ikke adgang til å be søkere om å opplyse om medlemskap i arbeidstakerorganisasjon. Derfor bør en angi lønn i kroner ved kunngjøring og ved utarbeidelse av lønnstilbud. Når søkeren er tilsatt, kan arbeidsgiver be om opplysninger om medlemskap slik at søkeren kan innplasseres i riktig lønnstrinn. Avtalt årslønn må tilpasses gjeldende lønnssystemer og lønnstabeller.

KMD er kjent med at det finnes lokale avtaler, f.eks. dommerfullmektigavtalen, eller lokal praksis som angir lønnen for noen typer stillinger som et bestemt lønnstrinn, ikke lønsspenn. Slike ordninger må gjerne videreføres, men da slik at en også oppgir lønn i kroner sammen med eventuelle lønnstrinn.

B-tabellen er avviklet i årets tariffoppgjør, og tillegg/godtgjøringer som så langt har blitt angitt i B-tillegg, må primært gjøres om til et fast kronetillegg. Avviklingen av B-tabellen innebærer ikke materielle endringer i beregningsgrunnlag for pensjon og overtid.

### **3. ØKONOMI**

#### **3.1 Økonomiske rammer for de lokale forhandlingene.**

Den økonomiske avsetningen til årlige lokale forhandlingene fremgår av punkt 2.5.1 i begge avtalene. Avsetningen er imidlertid forskjellig:

- Etter avtalen med Akademikerne skal det føres lokale forhandlinger innenfor en økonomisk ramme på 2,3 prosent av lønsmassen for Akademikernes medlemmer per dato med virkning per 1. juli 2016.
- Etter avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat skal det føres lokale forhandlinger innenfor en økonomisk ramme på 1,5 prosent av lønsmassen for medlemmer i LO Stat, Unio, YS Stat og uorganiserte per dato med virkning per 1. juli 2016.

Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) vil beregne avsettingen for begge avtalene til det enkelte forhandlingssted angitt i vedlegg 2 til hovedtariffavtalene. Oversikt over avsetningene fordelt på de to avtaler sendes forhandlingsstedene så snart det lar seg gjøre.

I begge avtalene er det nå gitt adgang til å delegere forhandlingene. Fordelingen av avsetningen der forhandlingene er delegert, er nærmere beskrevet nedenfor i punkt 9.3.

#### **3.2 Arbeidsgivers avsetning til lokale forhandlinger**

Dersom forhandlingsstedene eller driftsenhetene avsetter egne økonomiske midler jf. punkt 2.5.1, bokstav b, skal arbeidsgiver orientere om dette *før* forhandlingene starter, slik at samtlige parter er informert om den totale økonomiske rammen ved forhandlingsstart. Den samlede avsetning til forhandlingene skal gjennomgås i det forberedende møtet, jf. punkt 2.6.3.

Arbeidsgiver kan ikke ensidig sette betingelser for hva et tilskudd til lokale forhandlinger kan benyttes til. En forutsetning for å avsette økonomiske midler fra virksomheten, er at det er budsjettmessig dekning for merkostnadene. Arbeidsgivers tilskudd fordeles som hovedregel forholdsmessig på de to avtalene.

Utgangspunktet for de lokale forhandlingene er lønnstabellene pr. 30. juni 2016, se [Lønnstabeller for arbeidstakere i staten](#)

### **4. VIRKNINGSTIDSPUNKT**

Virkningstidspunktet for de lokale forhandlingene er *1. juli 2016* i begge avtalene. Andre virkningsdatoer kan ikke avtales.

## **5. HVILKEN TARIFFAVTALE DEN ENKELTE MEDARBEIDER SKAL FØLGE**

Utgangspunktet er at ansatte skal følge tariffavtalen som gjelder for den organisasjonen de var medlem av 1. mai 2016 i hele tariffperioden, dvs. frem til 30. april 2018. Dette gjelder også dersom de i løpet av perioden melder seg ut eller bytter organisasjon. Den organisasjonen som vedkommende var medlem av 1. mai 2016, har dermed også ansvar for å fremme eventuelle lønnskrav i de lokale forhandlingene.

Uorganiserte skal følge avtalen inngått med LO Stat, Unio og YS Stat, jf. Innst. 417 S (2015-2016), romertallsvedtak nr. IV.

Uorganiserte som melder seg inn i fagforening, skal følge tariffavtalen som gjelder for fagforeningen på innmeldingstidspunktet. Arbeidstakeren skal beholde den lønnen vedkommende har, og verken gå opp eller ned i lønn. Avtalt lønn må tilpasses gjeldende lønssystemer.

Vi er kjent med at arbeidstakere kan være medlemmer i flere arbeidstakerorganisasjoner samtidig. Ansatte som er medlemmer i fagforeningsdelen av flere arbeidstakerorganisasjoner på tvers av avtaleområder, må selv velge hvilken organisasjon de skal tilhøre og gi beskjed om det både til arbeidsgiver og til de organisasjonene de er medlemmer av. Vi viser ellers til omtalen i PM 2016-9 hva gjelder innhenting av informasjon om medlemskap i fagforening, og hvem det skal innhentes informasjon om.

## **6. FORHANDLINGSSTEDER**

Lokale forhandlinger skal i utgangspunktet føres på de forhandlingssteder som har fått forhandlingsfullmakt slik det fremgår av vedlegg 2 til begge hovedtariffavtalene<sup>1</sup>. Forhandlingssteder med forhandlingsfullmakt er identiske i de to tariffavtalene.

Sammenlignet med forrige tariffperiode er det gjort enkelte endringer med hensyn til hvilke forhandlingssteder som har forhandlingsfullmakt. For det første har flere mindre virksomheter nå blitt eget forhandlingssted. For det andre er forhandlingsfullmakten flyttet fra driftsenhetsnivå til virksomhets-/etatsnivå for til sammen syv etater/virksomheter<sup>2</sup>. Hensikten er å gi partene på virksomhetsnivået ansvaret for gjennomføringen av lokale forhandlinger for hele virksomheten/etaten, og mulighet til å se hele etaten/virksomheten under ett. Dette muliggjør også felles lokal lønnspolitikk for hele virksomheten, samtidig som virksomheten i større grad enn i dag kan nytte lønn som virkemiddel og verktøy for å oppnå resultater og utvikle hele organisasjonen. Virksomheter som listes opp under "øvrige" i vedlegg 2, vil fortsatt ha departementet som forhandlingssted, og organisasjonene på forbundsnivå som part.

Etter punkt 2.2 i begge tariffavtalene er det gitt adgang til å delegere forhandlingene fra forhandlingsstedet som fremgår av vedlegg 2, til nivå/enhet som er driftsenhet under forhandlingsstedet. Det er viktig å merke seg at forhandlingsfullmakten bare kan delegeres ett nivå ned. Det er med andre ord ikke adgang til å delegere videre.

---

<sup>1</sup> Jf. vedlegg 2 til hovedtariffavtalene: Forhandlingssteder ved lokale forhandlinger.

<sup>2</sup> Arbeids- og velferdsetaten, Domstolene, Kriminalomsorgen, Mattilsynet, Politietaten, Skatteetaten, Tolletaten

Prosedyren for slik delegasjon er noe ulik i de to avtalene:

- Etter avtalen med Akademikerne er det arbeidsgiver som delegerer etter forutgående drøftinger med de tillitsvalgte for Akademikerne på forhandlingsstedet.
- Etter avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat, skal delegasjon søkes avklart mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte for LO Stat, Unio og YS Stat på forhandlingsstedet. Dersom det ikke oppnås enighet, avgjør KMD spørsmålet etter drøfting med LO Stat, Unio og YS Stat.

Drøftingene/avklaringene skal som hovedregel skje mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte på forhandlingsstedet som har fått forhandlingsfullmakt slik det fremgår av vedlegg 2 til hovedtariffavtalene.

Det er organisasjonene som avgjør hvem som skal representere dem, og orientere arbeidsgiver om hvem som skal innkalles. Organisasjonene kan ha ulike representanter i henholdsvis drøftinger/avklaringer om delegasjon av forhandlinger, og under selve gjennomføringen av de lokale forhandlingene, se nærmere om dette nedenfor i punkt 7.

Delegasjon kan skje for alle eller noen typer lokale forhandlinger, dvs. både årlige forhandlinger etter punkt 2.5.1 og/eller forhandlinger på særlige grunnlag etter punkt 2.5.3, eller for bestemte typer forhandlinger. Delegasjonen kan også skje for et bestemt tidsrom, men ikke utover tariffperioden, dvs. 30. april 2018. Delegasjonen må ikke være lik for de to avtalene.

Konsekvensen av at forhandlingene er delegert, er at partene på driftsenhetsnivå fører endelige forhandlinger, og kan som utgangspunkt nytte alle virkemidlene i punkt 2.5.4. Arbeidsgiver på driftsenhetsnivå kan også avsette økonomiske midler, jf. punkt 2.5.1 første ledd bokstav b.

## **7. PARTER**

De lokale forhandlingene skal som hovedregel føres mellom arbeidsgiver på det enkelte forhandlingssted og de tillitsvalgte som representerer hovedsammenslutningenes medlemsorganisasjoner, eventuelt underavdelinger av disse, på forhandlingsstedet.

Det er organisasjonene som avgjør hvem som skal representere dem, og orientere arbeidsgiver om hvem som skal innkalles, jf. også punkt 2.1 fjerde ledd om at arbeidsgiver bør ha skriftlig orientering om dette.

Det er viktig å være oppmerksom på at et direktorat både er forhandlingssted for hele etaten/virksomheten, og en driftsenhet i etaten/virksomheten som kan få delegert forhandlingsfullmakt. En kan for eksempel tenke seg at de tillitsvalgte i et direktorat er tillitsvalgte for direktoratet som driftsenhet, men ikke nødvendigvis for etaten som etat/virksomhet.

Der forhandlingene er delegert, er det arbeidsgiver og de tillitsvalgte som representerer hovedsammenslutningenes medlemsorganisasjoner på den aktuelle driftsenheten, eventuelt underavdelinger av disse, som er parter i forhandlingene. Organisasjonene bør gi arbeidsgiver skriftlig melding om hvem som er deres representanter, jf.

punkt 2.1 fjerde ledd. Både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden kan la seg bistå av representanter fra sentrale parter, punkt 2.1 femte ledd. Der forhandlingene er delegert kan bistanden også gis av arbeidsgiver- og arbeidstakersiden på virksomhetsnivå. KMD og hovedsammenslutningene er enige om at dette bør skje unntaksvis.

For virksomheter under "Øvrige" i vedlegg 2 til begge avtalene, er arbeidsgiver på det enkelte forhandlingssted og forhandlingsberettigede tjenestemannsorganisasjoner på forbundsnivå parter i forhandlingene, med mindre disse partene blir enige om noe annet.

Arbeidstakerorganisasjonene under en hovedsammenslutning kan lokalt velge å opptre som en part i hovedsammenslutningsmodellen. For å bruke hovedsammenslutningsmodellen må samtlige medlemsorganisasjoner under vedkommende hovedsammenslutning være omfattet, og må opptre som én part både under forhandlingene og ved en eventuell tvistebehandling. Organisasjonene avklarer under det forberedende møtet, jf. punkt 2.6.3, om hovedsammenslutningsmodellen skal benyttes. Organisasjonene avgjør forhandlingsdelegasjonens sammensetning, og hvilken representant som skal lede forhandlingene med arbeidsgiver. Kravene skal fremmes samlet fra «hovedsammenslutningen» til arbeidsgiver.

Det er heller ikke noe i veien for at organisasjoner samarbeider under de lokale forhandlingene, for eksempel ved å gi hverandre fullmakter. Slikt samarbeid endrer ikke partsforholdet.

Ingen kan forhandle om sin egen lønn, jf. forhandlingsreglene i punkt 2.6.3 fjerde ledd nr. 8. I virksomheter der en organisasjon kun har ett medlem, ivaretas medlemmets interesser i lønnsforhandlinger av en annen organisasjon under egen hovedsammenslutning, eller den vedkommendes organisasjon sentralt peker ut.

## **8. LOKAL LØNNSPOLITIKK**

Statens lønns- og forhandlingssystem forutsetter en lokal lønnspolitikk. Partene lokalt skal søke å komme fram til en omforent lokal lønnspolitikk om hvordan lønnssystemet skal brukes og hvilke lønnsmessige tiltak som er nødvendige for å nå virksomhetens mål<sup>3</sup>. Den lokale lønnspolitikken skal utformes slik at likelønn, kompetanse, ansvar, midlertidig ansatte og ansatte i permisjon ivaretas.

Det skal utarbeides nødvendige oversikter og sammenstillinger over lønn på alle nivå, fordelt på kvinner og menn, for å klarlegge eventuelle forskjeller, jf. punkt 2.3. Videre skal partene avklare hvilke statistikker og lønnsopplysninger arbeidsgiver skal legge fram under forhandlingene, jf. punkt 2.6.3.

Bestemmelsen om den lokale og omforente lønnspolitikken er lik i de to avtalene. Arbeidsgiver vil fortsatt være én, og må ha en enhetlig holdning til bruk av lønn som virkemiddel selv om det nå er to hovedtariffavtaler. De lokale partene må her finne løsninger som passer den enkelte virksomhet.

I den lokale lønnspolitikken skal partene nedfelle det en er enige om. Uenighet kan ikke

---

<sup>3</sup> Jf. hovedtariffavtalene punkt 2.3.

tvisteløses. Bli en ikke enige om alt, kan en mulig løsning være å ta inn det man er enige om. Hver av partene vil likevel kunne ha sine egne prioriteringer og mål for lokale forhandlinger mv.

Utgangspunktet er at den omforente lokale lønnspolitikken gjelder for hele etaten/virksomheten. I slike tilfeller vil det være naturlig at det er tillitsvalgte som representerer hele virksomheten som deltar i arbeidet, jf. det som er sagt over i punkt 7 om representasjon på virksomhetsnivå. Selv om en har en felles lokal lønnspolitikk på etats-/virksomhetsnivå, er det ikke noe i veien for at partene på driftsenhetsnivå foretar tilpasninger dersom det er nødvendig for å ivareta behov på driftsenhetsnivået. Partene på etats-/virksomhetsnivå bør søke å angi hva som kan reguleres nærmere på driftsenhetsnivå i den overordnede lønnspolitikken.

## **9. GJENNOMFØRING**

### **9.1 Frister**

Det er ulike frister for når de lokale forhandlingene skal være sluttført i 2016, jf. punkt 2.5.1 i begge avtaler:

- Etter avtalen med Akademikerne skal de lokale forhandlingene *sluttføres innen 31. oktober 2016.*
- Etter avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat skal de lokale forhandlingene *sluttføres innen 30. november 2016.*

Merk at fristen for slutføring av lokale forhandlinger også omfatter de tilfellene der forhandlingene delegeres etter punkt 2.2, slik at forhandlingene på delegert nivå må være ferdige før fristen for slutføring. Det er derfor viktig at partene på virksomhetsnivå prioriterer drøftinger/avklaringer om delegering og fordeling av avsetning så tidlig som mulig.

Arbeidsgiver skal sørge for at det blir innkalt til lokale forhandlinger i samsvar med bestemmelsen i punkt 2.6.2. Partene lokalt avklarer hvordan forhandlingsprosessen med de ulike avtaleområdene skal gjennomføres.

### **9.2 Særlig om tillitsvalgtes rolle ved lokale forhandlinger**

I utgangspunktet skal de forhandlingsberettigede organisasjonene være representert ved tillitsvalgte på det stedet forhandlingene skal føres. Det gjelder enten forhandlingene føres på virksomhetsnivå eller driftsenhetsnivå etter delegasjon. Tilsvarende gjelder ved drøftinger av delegasjon av forhandlinger, arbeid med lokal lønnspolitikk mv.

I punkt 2.1 er det åpnet for at begge sider i lokale forhandlinger kan bistås av representanter fra sentralt nivå. Der forhandlingene er delegert, kan det også gis bistand fra partene på virksomhetsnivå. Det er heller ikke gitt at alle forhandlingsberettigede organisasjoner har egne tillitsvalgte på alle steder der det skal føres lokale forhandlinger. Representasjon er viktig for å få gjennomført lokale forhandlinger, også for arbeidsgiver. KMD vil derfor anbefale arbeidsgivere å legge til rette for at tillitsvalgte kan forberede og delta i lokale forhandlinger innenfor egen virksomhet etter anmodning fra egen organisasjon.

For ordens skyld minner KMD om at vervet som tillitsvalgt gir kompetanse, og skal vektlegges i videre tjeneste og karriere, jf. hovedavtalen § 1 nr. 7 og § 32 nr. 6. Dette må også hensyntas ved lokale forhandlinger.

### **9.3 Delegerte forhandlinger – fordeling av avsetningen**

I de tilfeller der forhandlingene er delegert og delegasjonen omfatter årlige forhandlinger etter punkt 2.5.1, skal partene på virksomhetsnivå/forhandlingssted angitt i vedlegg 2, forhandle om fordelingen av avsetningen til lokale forhandlinger.

Disse forhandlingene skal skje i det forberedende møtet om lokale forhandlinger, jf. punkt 2.6.3 første ledd. Det skal settes opp referat fra det forberedende møtet, og protokoll fra forhandlingene om fordelingen av avsetningen. Partene på virksomhetsnivå kan også ved enighet gi føringer for forhandlingene på driftsenhetsnivå, og angi hvilke virkemidler som partene på driftsenhetsnivå kan nytte. Både protokoll og referat sendes til partene på delegert nivå, som gjennomgår disse dokumentene i sitt forberedende møte, jf. punkt 2.6.3 tredje ledd.

Uenighet om fordelingen av avsetningen til delegerede forhandlinger løses på ulike måter i de to avtalene:

- Akademikerne: Blir partene ikke enige om annet, fordeles avsetningen forholdsmessig til driftsenhetene etter årslønnsmassen.
- LO Stat, Unio og YS Stat: Blir partene ikke enige, kan spørsmålet tvisteløses etter punkt 2.7.2. Slike tvister kan bringes inn for Statens lønnsutvalg eller særskilt nemnd. Se nærmere nedenfor i punkt 13 om tvisteløsning.

### **9.4 Nærmere om gjennomføring av de lokale forhandlingene**

De nærmere reglene for gjennomføring av lokale forhandlinger er like i de to avtalene, jf. punkt 2.6.3.

Det skal holdes et forberedende møte mellom partene. I de tilfeller der forhandlingene er delegert, må det først holdes et forberedende møte på virksomhetsnivå, punkt 2.6.3. Partene på driftsenhetsnivå må avvente referat og protokoll fra virksomhetsnivå før de avholder sitt forberedende møte.

Dersom lokale parter ikke avtaler noe annet, skal forhandlingene følge prosedyrene som er fastsatt i punkt 2.6.3 fjerde ledd. Prosedyrene er noe endret sammenlignet med tidligere, ved at partene nå skal drøfte hvor stor del av den samlede avsetningen som skal legges ut i første tilbud fra arbeidsgiver. Videre skal første tilbud gjenspeile krav både fra arbeidsgiver og organisasjonene.

### **9.5 Avslutning, protokoll og evaluering**

Bestemmelsene om utsettelse og avslutning er videreført som tidligere, og er nå tatt inn i punkt 2.6.4.

Det skal føres protokoll fra de lokale forhandlingene, med slikt innhold som fremgår av tjenestetvistloven § 9:



*"Uvedkommende har ikke adgang til forhandlingsmøtene. Det føres møtebok. I denne tas inn tid og sted for møtet, navn på partene og deres representanter og dokumenter som fremlegges, de krav som fremsettes og sluttresultatet av forhandlingene. Skal det gis svar på fremsatte forslag, fastsettes en frist som tas inn i møteboken.*

*Ved forhandlingenes slutt kan partenes forhandlere, for sitt eget vedkommende, kreve inntatt i møteboken erklæringer som inneholder begrunnelse og forutsetninger for de standpunkter de har inntatt.*

*Møteboken underskrives av forhandlerne og sendes straks hver av partene i avskrift."*

Der forhandlingene er delegert, skal protokollen sendes til overordnet forhandlingssted slik at partene på virksomhetsnivået blir orientert om forhandlingsresultatet.

Etter at de lokale forhandlingene er gjennomført, skal det avholdes et evalueringsmøte hvor partene lokalt utveksler erfaringer fra årets forhandlinger<sup>4</sup>. Der forhandlingene er delegert, bør evalueringen av forhandlingene på driftsenhetsnivå foreligge før partene på virksomhetsnivå evaluerer sine forhandlinger.

## **10. VIRKEMIDLER**

Det er bare de virkemidler som er omtalt i punkt 2.5.4 som kan benyttes under de lokale forhandlingene.

Virkemidlene kan brukes både på individuelt grunnlag og for grupper av arbeidstakere, jf. punkt 2.5.4 siste ledd. En gruppe arbeidstakere kan også være samtlige arbeidstakere i virksomheten.

### **10.1 Hovedregel ved lønnsendringer**

Lokale forhandlinger etter punkt 2.5.1 er *hovedregelen* for endring av lønn lokalt.

Krav som er fremmet etter punkt 2.5.3 nr. 1, men som ikke er ferdig forhandlet/tvisteløst, hindrer ikke partene i å fremme krav om lønnsendring for de det gjelder i forbindelse med de årlige forhandlingene etter punkt 2.5.1.

### **10.2 Generelt om virkemidlene – lønnstrinn og/eller kroner**

Lokale parter kan benytte både lønnstrinn og/eller kronetillegg som virkemiddel ved lokale forhandlinger. Det kan gis fast eller tidsavgrenset kronetillegg, jf. punkt 2.5.4 bokstav g. Et tidsavgrenset kronetillegg kan også være et engangsbeløp.

Virkemidlene som kan benyttes ved lokale forhandlinger er ellers som tidligere, med unntak av at det ikke lenger kan gis tillegg på B-tabellen. Her kan en i stedet benytte kronetillegg.

---

<sup>4</sup> Jf. hovedtariffavtalene punkt 2.6.3 fjerde ledd nr. 9

### 10.3 Opprette og endre særavtaler

De sentrale parter er enige om at virkemiddelet "opprette og endre særavtaler"<sup>5</sup> som gjelder forhold av lønsmessig art, kan være forhandlingstema i lokale forhandlinger når:

- En av partene fremsetter krav/tilbud om opprettelse av særavtaler i tilfeller der det foreligger et grunnlag – det kan være etter punkt 2.5.1 og 2.5.3, jf. punkt 2.5.4.
- Det foreligger enighet mellom partene om å bringe inn endring av løpende lokale særavtaler som forhandlingstema.

KMD vil gjøre oppmerksom på at lokale særavtaler som er i strid med hovedtariffavtalene eller sentrale særavtaler, kan være ugyldige. Særavtaler som inngås på driftsenhetsnivå kan heller ikke stride mot særavtaler inngått på virksomhetsnivå. Vi viser forøvrig til PM 10/99 og PM 16/99 om inngåelse av særavtaler mv<sup>6</sup>.

### 10.4 Omgjøring av stillinger til annen stillingskode

Omgjøring av stillingskoder er en forhandlingssak<sup>7</sup>. Dersom partene blir enige om å endre stillinger fra en stillingskode til en annen, gjelder dette en navngitt arbeidstaker. Dette innebærer at tilsettingsmyndigheten ikke skal behandle endringen.

Ved omgjøring av stillingskode er det bare de koder som er nedfelt i hovedtariffavtalenes gjennomgående lønnsplan, eller den enkelte etatslønnsplan, som skal benyttes. Stillingskoder på lønnsplaner for andre departementsområder kan *bare* benyttes etter forhåndssamtykke fra KMD.

Omgjøring av en stillingskode til en annen kan være aktuelt dersom det har skjedd vesentlige/reelle endringer i en stillings arbeids- og/eller ansvarsoppgaver.

### 10.5 Omgjøring til lederstilling

KMD anser det som uheldig med omgjøring *til* lederstillinger ved forhandlinger. Som hovedregel bør lederstillinger kunngjøres for å sikre den nødvendige konkurranse. Dersom noen har rettskrav på en nyopprettet stilling skal den ikke kunngjøres, fordi den betraktes som allerede besatt. Lønnsfastsettelsen skjer da med hjemmel i punkt 2.5.5 nr. 3. Om en arbeidstaker har rettskrav på en stilling, må vurderes konkret i det enkelte tilfellet.

## 11. LØNSEDRING FOR LEDERE

Bestemmelsene om lønnsendring for ledere som er omfattet av hovedtariffavtalene er samlet i nytt punkt 2.5.2 i begge avtalene. Bestemmelsen er likelydende i begge avtaler, og er endret i forhold til tidligere. Endringen består i hovedsak av at lønnsendringen for de lederne som omfattes av bestemmelsen, er den samme uavhengig av om virksomhetens øverste leder er omfattet av hovedtariffavtalen eller ikke.

---

<sup>5</sup> Jf. punkt 2.5.4 bokstav e

<sup>6</sup> PM'ene er tilgjengelige på Lovdata

<sup>7</sup> Jf. punkt 2.5.4 bokstav c

Dersom virksomhetens øverste leder er omfattet av hovedtariffavtalen, fastsettes lønnsendringen administrativt av fagdepartementet eller virksomhetens styre.

Lønnsendring for ledere på neste ledernivå fastsettes av øverste leder i virksomheten etter avtale med de forhandlingsberettigede organisasjoner. Kommer partene ikke til enighet, skal arbeidsgivers siste tilbud gjelde. Det er bare lønnsendringen som skal avtales med organisasjonene, ikke hvem som omfattes av neste ledernivå. Med neste ledernivå menes ledere som er direkte underlagt og rapporterer direkte til virksomhetens øverste leder. Neste ledernivå vil typisk utgjøre virksomhetens toppledergruppe.

Lønnsendringer for ledere som omfattes av punkt 2.5.2 må dekkes innenfor virksomhetens eget budsjett, og skal ikke dekkes av den sentrale avsetningen til lokale forhandlinger. Lønnsendring kan bare foretas i tilknytning til de årlige lokale forhandlingene, eller dersom vilkårene for lønnsendring på særlige grunnlag etter punkt 2.5.3 er oppfylt.

Det er bare lønnsendringer for virksomhetens øverste leder og neste ledernivå som kan skje i medhold av bestemmelsen, og det vil dermed ikke være aktuelt å delegere denne adgangen til driftsenhet.

## **12. HVEM SOM OMFATTES AV LOKALE FORHANDLINGER**

Forhandlingene omfatter både organiserte og uorganiserte arbeidstakere, jf. hovedtariffavtalene punkt 1.1.2 nr. 1 og Innst. 417 S (2015-2016) romertallsvedtak nr. IV.

Tjenestemenn som er midlertidig ansatt for å utføre eksternt finansierte oppdrag omfattes av hovedtariffavtalene og dermed av de lokale forhandlingene.

Arbeidstakere som har permisjon med lønn omfattes av forhandlingene, jf. punkt 2.5.1 i begge avtalene. Det samme gjelder arbeidstakere som før virkningsdato har gjeninntrådt etter foreldrepermisjon eller omsorgspermisjon uten lønn.

Stillinger i lederlønnssystemet og i lønnssystemet for dommere i tingrettene og lagmannsrettene er tatt ut av hovedtariffavtalenes virkeområde og *omfattes* dermed *ikke* av de lokale forhandlinger. Timelønte omfattes heller ikke.

Stillinger som er overenskomstlønnet *omfattes ikke* av hovedtariffavtalene, og derfor heller ikke av de lokale forhandlingene.<sup>8</sup>

## **13. TVISTER**

Twister i forbindelse med lokale forhandlinger er nå regulert i punkt 2.7 i begge avtalene. Det er imidlertid ulikheter i det som er punkt 2.7.2 i begge avtaler, og disse behandles derfor hver for seg nedenfor. Tvisteløsningsbestemmelsene er også endret som følge av at det er åpnet for delegasjon av forhandlingsfullmakten.

---

<sup>8</sup> Se tjenestetvistloven § 1, 3. ledd og forskrift av 1. juni 2002 som angir hvilke arbeidstakere som ikke omfattes av loven.

### **13.1 Punkt 2.7.1 - delegerte forhandlinger – lik regulering i begge avtalene**

Tvisteløsning ved delegerte forhandlinger til driftsenheter er den samme i de to avtalene.

Dersom adgangen til å delegere forhandlingene etter punkt 2.2. annet ledd er benyttet, skal uenighet om endring av lønnplassering etter punkt 2.5.1 og uenighet ved forhandlinger på særlig grunnlag etter punkt 2.5.3 nr. 1, bringes inn for partene på virksomhetsnivået/forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2. Det gjelder også dersom tvisten gjelder opprettelse eller endring av lokal særavtale om tillegg av lønnsmessig art i forbindelse med forhandlinger etter punkt 2.5.1 og 2.5.3 nr. 1.

Frist for å bringe tvisten inn for partene på virksomhetsnivå er 14 dager etter at forhandlingene på delegert nivå er avsluttet. Fristen løper fra det tidspunktet forhandlingene er avsluttet, og avbrytes ved at saken oversendes til partene på virksomhetsnivå.

Virksomhetsnivået skal behandle uenigheten innen 14 dager etter at den er kommet inn. Dette for å sikre tilstrekkelig fremdrift og avslutning av lokale forhandlinger. Partene på virksomhetsnivået kan imidlertid bli enige om annen frist for behandling.

Dersom partene på virksomhetsnivået ikke blir enige, kan hver av dem bringe saken inn til tvisteløsning etter bestemmelsen i punkt 2.7.2, se nærmere omtale nedenfor.

Avtaleresultatet mellom de av partene på driftsenhetsnivå som måtte være enige, kan ikke iverksettes før uenigheten er løst, enten av partene på virksomhetsnivå eller ved kjennelse fra Statens lønnsutvalg. Dette prinsippet gjelder i utgangspunktet også ved forhandlinger etter punkt 2.5.3 nr. 1, dersom det er flere krav som har blitt behandlet i en og samme forhandling.

### **13.2 Punkt 2.7.2 - Statens lønnsutvalg - avtalen med Akademikerne**

Tvist om endring av lønnplassering etter punkt 2.5.1 og etter forhandlinger på særlige grunnlag etter punkt 2.5.3 nr. 1, kan bringes inn for Statens lønnsutvalg etter punkt 2.7.2. Det er bare parter på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2 som kan bringe tvister i forbindelse med lokale forhandlinger inn for Statens lønnsutvalg.

Frist for å varsle om at saken bringes inn for Statens lønnsutvalg er ordinært 2 uker etter at forhandlingene er avsluttet. Dersom saken først er behandlet etter punkt 2.7.1, er varslingsfristen 1 uke.

Stevning til Statens lønnsutvalg må inngis innen 3 uker etter at varslingsfristen er utløpt. Dersom saken først er behandlet etter punkt 2.7.1, er fristen for å inngi stevning 2 uker etter at varslingsfristen er utløpt.

Før stevning tas ut, skal KMD og Akademikerne orienteres om tvisten. Hensikten er å gi de sentrale parter kunnskap om uenigheten, slik at de får anledning til å uttale seg.

Statens lønnsutvalg kan i særlige tilfeller behandle tvister der fristene er overskredet.

Avtaleresultatet mellom de av partene som måtte være enige, kan ikke iverksettes før kjennelse fra Statens lønnsutvalg foreligger. Dette prinsippet gjelder i utgangspunktet også ved forhandlinger etter punkt 2.5.3 nr. 1, dersom det er flere krav som har blitt behandlet i en og samme forhandling.

### **13.3 Punkt 2.7.2 – Statens lønnsutvalg – avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat**

Etter avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat er det flere spørsmål som kan bringes inn for tvisteløsning enn etter avtalen med Akademikerne.

I tillegg til uenighet om endring av lønnplassering etter punkt 2.5.1 eller etter særlige forhandlinger etter punkt 2.5.3 nr. 1, kan uenighet om fordelingen av avsetningen til delegerte forhandlinger etter punkt 2.5.1 også tvisteløses etter punkt 2.7.2.

Uenighet om endring av lønnplassering etter punkt 2.5.1 eller etter særlige forhandlinger etter punkt 2.5.3 nr. 1 bringes inn for Statens lønnsutvalg eller særskilt nemnd. Uenighet om fordelingen av avsetningen til delegerte forhandlinger etter punkt 2.5.1 bringes inn for Statens lønnsutvalg eller særskilt nemnd.

Frist for å varsle om at saken bringes inn for tvisteløser er ordinært 3 uker etter at forhandlingene er avsluttet. Dersom saken først er behandlet etter punkt 2.7.1, er varslingsfristen 1 uke.

Stevning til tvisteløser må inngis innen 3 uker etter at varslingsfristen er utløpt. Dersom saken først er behandlet etter punkt 2.7.1, er fristen for å inngi stevning 2 uker etter at varslingsfristen er utløpt.

Før stevning tas ut, skal KMD og LO Stat, Unio og YS Stat orienteres om tvisten. Dersom tvisten gjelder fordeling av avsetning til lokale forhandlinger, bør de lokale partene raskt kontakte KMD og hovedsammenslutningene for veiledning.

Avtaleresultatet mellom de av partene som måtte være enige, kan ikke iverksettes før kjennelse fra Statens lønnsutvalg foreligger. Dette prinsippet gjelder i utgangspunktet også ved forhandlinger etter punkt 2.5.3 nr. 1, dersom det er flere krav som har blitt behandlet i en og samme forhandling.

### **13.4 En kort oppsummering av hva som kan bringes inn for tvisteløsning**

Nedenfor følger en stikkordsmessig oversikt over hvilke uenigheter som kan bringes inn for tvisteløsning etter de to nye avtalene:

Tema	Avtalen med Akademikerne	Avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat
Delegasjon av forhandlingssted	Arbeidsgiver avgjør	KMD avgjør etter drøfting ved uenighet
Fordeling av avsetning til årlige lokale (punkt 2.5.1) forhandlinger der forhandlingene er delegert	Fordeling til driftsenheter forholdsmessig etter lønnsmassen ved uenighet	Uenighet kan bringes inn for Statens lønnsutvalg eller særskilt nemnd
Lønnsendringer ved årlige lokale forhandlinger (punkt 2.5.1) og særlige grunnlag (punkt 2.5.3 nr. 1) på delegert nivå	Uenighet bringes inn for partene på virksomhetsnivå	Uenighet bringes inn for partene på virksomhetsnivå
Lønnsendringer ved årlige lokale forhandlinger (punkt 2.5.1) og særlige grunnlag (punkt 2.5.3 nr. 1) på virksomhetsnivå/forhandlingsstedet i vedlegg 2	Uenighet bringes inn for Statens lønnsutvalg	Uenighet bringes inn for Statens lønnsutvalg eller særskilt nemnd.

#### 14. TAUSHETSPLIKT

Partene har taushetsplikt om personlige opplysninger som kommer fram om enkeltpersoner i forbindelse med forhandlingene. Dette følger blant annet av offentlighetsloven § 13, jf. forvaltningsloven § 13 første ledd nr. 1, men også av den gjensidige lojalitetsplikt mellom partene. Opplysninger som ikke er tatt opp med den enkelte, bør ikke fremlegges under forhandlingene.

#### 15. INNSYN I LØNNSOPPLYSNINGER

Oversikt over ansattes lønn og godtgjørelser som er utarbeidet i forbindelse med forhandlingene, er offentlige og kan kreves utlevert. Dokumentet kan ikke inneholde opplysninger om tilknytning til fagforening. Organisasjoner med forhandlingsrett kan gis tilgang til opplysninger om andre enn egne medlemmer.

Protokollen er offentlig og skal utleveres til den som ber om det. Det kan ikke avtales at protokollen skal unntas offentlighet. Det skal ikke fremgå av protokollen hvilken tjenestemannsorganisasjon den ansatte tilhører. Organisasjonstilknytning er en sensitiv opplysning, jf. personopplysningsloven § 2 nr. 8 e, offentlighetsloven § 13 og forvaltningsloven § 13. Opplysning om lønn og godtgjørelse til enkeltpersoner skal ikke gjøres tilgjengelig på internett/intranett, jf. § 7 andre ledd, bokstav e i forskrift til offentlighetsloven.

## 16. RAPPORTERING

Alle forhandlingsstedene skal rapportere til KMD etter slutførte forhandlinger. KMD utarbeider skjema som skal benyttes til rapportering. Dette blir oversendt sammen med beregningen av avsetningen til det enkelte forhandlingssted, og KMD vil samtidig sette frist for tilbakemelding.

Med hilsen

Grete A. Jarnæs (e.f.)  
avdelingsdirektør

Bente J. Kraugerud  
spesialrådgiver

*Dette dokumentet er elektronisk godkjent og sendes uten signatur.*

Vedlegg: Avtalespeil

Kopi: Hovedsammenslutningene