



## DET KONGELIGE KOMMUNAL- OG MODERNISERINGSDEPARTEMENT

Forhandlingsstedene i staten

Deres ref

Vår ref

Dato

17/1755-27

30. juni 2017

### HOVEDTARIFFAVTALENE I STATEN 1. MAI 2016 TIL 30. APRIL 2018 – LOKALE FORHANDLINGER I 2017

I mellomoppgjøret 2017 er det avtalt at det skal gjennomføres lokale forhandlinger. I avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat skal gjennomføres lokale forhandlinger med virkning fra 1. juli. I avtalen med Akademikerne skal lokale forhandlinger gjennomføres med virkning fra 1. oktober.

Dette brevet omhandler gjennomføringen av de lokale forhandlingene og endringer i hovedtariffavtalene som ble fastsatt i årets lønnsoppgjør. Brevet blir også lagt ut på [regjeringen.no](http://regjeringen.no). Brevet har to vedlegg, en versjon i pdf-format og en versjon i excel-format med to arkfaner.

På [regjeringen.no](http://regjeringen.no) ligger også oppdaterte hovedtariffavtaler. Departementet vil oppdatere Statens personalhåndbok på Lovdata så snart som mulig.

Spørsmål om lokale forhandlinger mv. kan rettes til [kmd-lonnsoppgjoret@kmd.dep.no](mailto:kmd-lonnsoppgjoret@kmd.dep.no).

#### Innholdsfortegnelse

1 Innledning .....	3
2 Hvilken tariffavtale den enkelte ansatte er bundet av .....	3
3 Likebehandling.....	4
4 Økonomi .....	4
4.1 Ramme for oppgjøret.....	4
4.2 Beregning av avsetning til lokale forhandlinger.....	5

Postadresse  
Postboks 8112 Dep  
0032 Oslo  
postmottak@kmd.dep.no

Kontoradresse  
Akersg. 59  
www.kmd.dep.no

Telefon\*  
22 24 90 90  
Org no.  
972 417 858

Avdeling  
Arbeidsgiverpolitisk  
avdeling

Saksbehandler  
Bente J. Kraugerud

4.3 Arbeidsgivers tilskudd til avsetningen .....	5
5 Års- og månedslønn mv. ....	6
5.1 Lønnstabell og –trinn avvirket i avtalen med Akademikerne .....	6
5.2 Lønnstabell og – trinn i avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat .....	6
5.3 Lønnsrammer i avtalen med Akademikerne .....	6
5.4 Beregning av dag- og timelønn mv. – begge avtaler .....	7
6 Forhandlingssteder .....	7
7 Parter .....	7
8 Lokal lønnspolitikk .....	8
9 Gjennomføring .....	9
9.1 Frist for gjennomføring .....	9
9.2 Særlig om tillitsvalgtes rolle ved lokale forhandlinger .....	10
9.3 Delegerte forhandlinger – fordeling av avsetningen .....	10
9.4 Nærmere om gjennomføringen av de lokale forhandlingene .....	11
9.5 Avslutning, protokoll og evaluering .....	11
10 Generelt om virkemidler .....	12
10.1 Hovedregel ved lønnsendringer .....	12
10.2 Opprette og endre lokale særavtaler .....	12
10.3 Omgjøring av stilling til annen stillingskode .....	12
10.4 Omgjøring til lederstilling .....	12
11 Kostnadsberegning .....	13
12 Hvem som omfattes av lokale forhandlinger .....	13
13 Særlig om ansatte i stillingskoder som utgår .....	13
14 Lønnsendring for ledere .....	14
15 Tvister .....	14
15.1 Punkt 2.7.1 - delegerte forhandlinger – lik regulering i begge avtalene .....	15
15.2 Punkt 2.7.2 - Statens lønnsutvalg - avtalen med Akademikerne .....	15
15.3 Punkt 2.7.2 – Statens lønnsutvalg – avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat .....	16
15.4 En kort oppsummering av hva som kan bringes inn for tvisteløsning .....	17
16 Taushetsplikt .....	17
17 Innsyn i lønnsopplysninger .....	17
18 Rapportering .....	18

## 1 Innledning

Nedenfor følger en gjennomgang av reglene om lokale forhandlinger mv. Fremstillingen omfatter også forhold som ikke ble endret i årets mellomoppgjør. Av hensyn til helhet og sammenheng har vi likevel valgt å ta det med, selv om det er en gjentakelse av det som sto i fjorårets brev.

Mellomoppgjøret i år fikk følgende resultat:

- Den økonomiske rammen for lokale forhandlinger og virkningstidspunktet er ulik i de to avtalene. Se nærmere under pkt. 4. Forhandlingene skal etter begge avtaler være ferdige før 31. oktober.
- Størrelsen på avsetningen til lokale forhandlinger i den enkelte virksomhet skal etter begge avtalene beregnes lokalt etter modell utformet av KMD. Se nærmere under punkt 4.2.
- Reglene om tvisteløsning på delegert nivå er presisert i begge avtalene. Se nærmere under punkt 15.
- Hjelpetabeller gis elektronisk til lønnsdatasystemer etter eksisterende formler. Se nærmere under punkt 5.4.
- En rekke stillingskoder og to lønnsrammer utgår. Samtidig ble det utformet en sikringsbestemmelse for å ivareta ansatte som har stillingskoder som nå er utgått. Se nærmere under punkt 13.
- Lønnstabellen ble avvirket i avtalen med Akademikerne, og enkelte bestemmelser i hovedtariffavtalen ble endret i tråd med dette. Se nærmere under punkt 5.1.
- Som følge av at avtalen med Akademikerne ikke lenger inneholder lønnstabell, er lønnsrammene i denne avtalen utformet på en ny måte. Se nærmere under punkt 5.3.
- Tydeliggjøring av adgangen til benytte arbeidstitler lokalt er tatt inn i bestemmelsen om lokal lønnspolitikk i avtalen med Akademikerne, se nærmere under pkt. 8.
- Ordlyden i bestemmelsen om virkemidlene ved lokale forhandlinger er endret i avtalen med Akademikerne. Se nærmere under punkt 10.

## 2 Hvilken tariffavtale den enkelte ansatte er bundet av

Organiserte ansatte skal i hele tariffperioden følge tariffavtalen som den enkelte var bundet av per 1. mai 2016. Dette gjelder også dersom enkelte av de organiserte ansatte i løpet av perioden melder seg ut eller bytter organisasjon.

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

Uorganiserte som melder seg inn i fagforening under Akademikerne, skal beholde den samme lønnen på overgangstidspunktet som vedkommende hadde før innmeldingen.

Nyansatte skal følge tariffavtalen som gjelder for fagforeningen de eventuelt er medlemmer av på ansettelsestidspunktet. Se nærmere under punkt 3 om når arbeidsgiver kan innhente informasjon om fagforeningstilhørighet.

Vi viser til omtalen i PM 2016-9 hva gjelder innhenting av informasjon om medlemskap i fagforening, og hvem det skal innhentes informasjon om. Ansatte som er medlemmer 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.

### **3 Likebehandling**

KMD vil understreke at prinsippet om likelønn mellom kjønnene og det forvaltningsrettslige likebehandlingsprinsippet står ved lag. Likebehandlingsprinsippet tilsier at arbeidsgiver ikke kan vektlegge tilknytning til arbeidstakerorganisasjon ved lønnsfastsettelse. Med to hovedtariffavtaler er det særlig viktig at arbeidsgiver er oppmerksom på dette. Den lokale lønnspolitikken må derfor gjenspeile dette.

KMD er kjent med at det finnes lokale avtaler, eller lokal praksis som angir lønnen for noen typer stillinger som bestemte lønnstrinn. Samtidig må det oppgis lønn i kroner for å gjenspeile at Akademikernes avtale ikke har tabell.

Ved utlysning av stillinger og under hele ansettelsesprosessen er det ikke adgang til å be søkere om å opplyse om medlemskap i arbeidstakerorganisasjon. Ved kunngjøring og ved utforming av lønnstilbud må lønn derfor angis i et spenn uttrykt i kroner eller i kroner sammen med lønnstrinn. Først når søkeren er har akseptert tilbudet om stilling, kan arbeidsgiver be om opplysninger om medlemskap slik at søkeren kan innplasseres etter riktig tariffavtale i lønnsystemet.

## **4 Økonomi**

### **4.1 Ramme for oppgjøret**

Den økonomiske avsetningen til de årlige lokale forhandlingene fremgår av punkt 2.5.1 i begge avtalene. Avsetningene er ulik både på virkningstidspunkt og størrelse.

Etter avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat skal det føres lokale forhandlinger innenfor en økonomisk ramme på 0,8 prosent av lønnsmassen for medlemmer i LO Stat, Unio, YS Stat og uorganiserte. Virkningstidspunktet for disse er 1. juli 2017. Annet virketidspunkt kan ikke avtales.

I avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat ble det gitt et sentralt generelt tillegg per 1. mai på hovedlønnstabellen (A-tabellen) på 0,33 prosent. Eventuelle kronetillegg som inngår i avtalt årslønn, er ikke regulert og kostnadsberegnet i dette sentrale tillegget. En regulering av disse kronetilleggene må eventuelt skje i de lokale forhandlinger.

Etter avtalen med Akademikerne skal det føres lokale forhandlinger innenfor en økonomisk ramme på 0,85 prosent av lønnsmassen for Akademikernes medlemmer. Virkningstidspunktet for disse er 1. oktober 2017. Annet virketidspunkt kan ikke avtales.

## **4.2 Beregning av avsetning til lokale forhandlinger**

Tidligere har KMD beregnet hver virksomhets avsetning til lokale forhandlinger og oversendt dette til det enkelte forhandlingssted angitt i vedlegg 2 til hovedtariffavtalene. KMD vil fortsatt levere nødvendige grunnlagsdata, men den endelige utregningen per avtaleområde skal nå foretas i den enkelte virksomhet. Denne endringen er gjort for at de lokale avsetningene i større grad kan regnes ut med grunnlag i virksomhetens faktiske årsverks-fordeling mellom avtaleområdene per 1. mai 2017.

Grunnlaget for KMDs beregninger er, som tidligere, lønnsstatistikken per 1. oktober (2016) som de sentrale partene er enige om i Statistikk og beregningsutvalget i staten (SBU). Med dette som grunnlag beregner KMD gjennomsnittlig årslønn for begge avtaler på den enkelte virksomhet. Det er denne årslønnen per hovedtariffavtale som det enkelte forhandlingssted skal benytte ved utregning av den lokale avsetningen.

I den enkelte virksomhet skal den gjennomsnittlige årslønnen multipliseres med antall årsverk i virksomheten per 1. mai 2017. Dette beløpet multipliseres deretter med prosentsatsen for de lokale forhandlingene. Denne beregningen gjøres for begge avtaler.

Årsverk beregnes ut fra avtalt stillingsprosent for den enkelte ansatte per 1. mai 2017. Dersom det per 1. mai 2017 foreligger en midlertidig avtale om reduksjon/økning i stillingsprosent for en periode, legges den reduserte/økte stillingsprosenten til grunn.

Vedlagt følger oversikt over hvilke konkrete gjennomsnittslønner virksomhetene skal benytte, sammen med formler og veiledning. Det er to ark i vedlagte regnebok.

## **4.3 Arbeidsgivers tilskudd til avsetningen**

Den totale beregnede avsetningen til lokale forhandlinger skal brukes til forhandlinger etter punkt 2.5.1. I tillegg kan arbeidsgiver legge til midler, jf. punkt 2.5.1 første ledd bokstav b i begge avtalene.

Dersom forhandlingsstedene eller driftsenhetene legger til avsetningen av 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 etter lønnsmasse på de to avtalene.

Se for øvrig også punkt 6 siste avsnitt.

## **5 Års- og månedslønn mv.**

### **5.1 Lønnstabell og –trinn avviklet i avtalen med Akademikerne.**

Lønnstabellen utgår i avtalen med Akademikerne. Lønnsplanene er for øvrig lik i begge avtalene, men i avtalen med Akademikerne er de respektive stillingers minstelønn skrevet i kroner.

Som følge av dette er det gjort endringer i definisjonen av årslønn i § 2 nr. 1 i hovedtariffavtalen for Akademikerne. Årslønn defineres som individuelt avtalt lønn. Dette innebærer ingen materiell endring sammenlignet med tidligere. Avtalt lønn omfatter også faste månedlige tillegg gitt i tidligere lokale lønnsforhandlinger, eller bl.a. gitt som B-tillegg før 1. mai 2016, som ikke er knyttet til særlige funksjoner, oppgaver e.l.

### **5.2 Lønnstabell og –trinn i avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat**

Lønnstabellen er beholdt i avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat. Definisjonen av årslønn i HTA § 2 nr. 1 er derfor ikke endret i denne avtalen. Lønn omfatter stillingens lønn etter hovedlønnstabellen og faste månedlige tillegg gitt i tidligere lokale lønnsforhandlinger, eller bl.a. som B-tillegg før 1. mai 2016.

Nedenfor i punkt 10 omtales virkemidlene som kan benyttes ved lokale forhandlinger. Som tidligere er både lønnstrinn og kronetillegg blant virkemidlene som kan benyttes.

I den grad det gis faste kronetillegg, skal den enkelte arbeidstakers lønn endres til det høyere lønnstrinn når dette nås. Vi viser også til punkt 18 med hensyn til viktigheten av å registrere tillegg som nærmeste lønnstrinn der det er mulig.

### **5.3 Lønnsrammer i avtalen med Akademikerne**

Tariffavtalen med Akademikerne har fortsatt lønnsrammer, men angitt i kroner og prosent ut fra lønnen for "år 0", dvs. tilsvarende minstelønnen, for hvert alternativ. Bortsett fra omgjøring til prosentsatser, er lønnsrammene i prinsippet de samme som pr 1. mai 2016. Det betyr at rammene beskriver de samme lønnsnivåene, opptjeningsintervaller og ansiennitetstilleggene som tidligere, men er nå uttrykt i kroner og med prosentpåslag.

Det er heller ingen endringer med hensyn til hvilke stillingskoder som er på lønnsrammer, hvilke alternativer som kan benyttes og hvilke godskrivningsregler som gjelder. Imidlertid er det gjort følgende viktige endringer i lønnsrammene for Akademikerne:

Akademikernes A-tabell per 1. mai 2016 oppgis nå i kroner som år-0 lønn for hver rammes alternativ. Dette fordi Akademikernes avtale ikke lenger har tabell som grunnlag, og satsene i den tidligere tabellen ble derfor heller ikke endret i mellomoppgjøret. Av samme grunn er lønnsrammene for Akademikerne utformet slik at ansiennitetstilleggene er oppgitt i prosent. Rammene er forøvrig utarbeidet i tråd med forutsetningene angitt i protokolltilførsel nr. 6 i hovedtariffavtalen mellom staten og Akademikerne.

Ansiennitetstilleggene skal alltid regnes av "år 0 lønnen" i det alternativet/tjenesteansiennitet vedkommende er plassert i, uansett hvilken lønn vedkommende faktisk har.

Ansiennitetstillegget skal dermed alltid beregnes uavhengig av andre tillegg som inngår i ansattes lønn. Det er som tidligere differansen mellom ansiennitetshoppene som definerer det konkrete ansiennitetstillegget. Definisjon av lønn fremgår av fellesbestemmelsene § 2.

#### **5.4 Beregning av dag- og timelønn mv. – begge avtaler**

For ordens skyld gjør vi oppmerksom på at KMD ikke lenger vil utarbeide hjelpetabeller. Det medfører ingen endringer i hvordan dag- og timelønn mv. skal beregnes. KMD har lagt ut veileder for dette på [regjeringen.no](http://regjeringen.no).

### **6 Forhandlingssteder**

Lokale forhandlinger skal i utgangspunktet føres på de forhandlingssteder som har fått forhandlingsfullmakt slik det fremgår av vedlegg 2 til begge hovedtariffavtalene.

Forhandlingssteder med forhandlingsfullmakt er identiske i de to tariffavtalene.

Etter punkt 2.2 i begge tariffavtalene er det adgang til å delegere forhandlingene fra forhandlingsstedet som fremgår av vedlegg 2, til nivå/enhet som er driftsenhet under forhandlingsstedet. 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.

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 i begge avtalene 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.

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 vedkommende organisasjon sentralt peker ut.

## **8 Lokal lønnspolitikk**

Statens lønns- og forhandlingssystem forutsetter at virksomheten har 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 jf. hovedtariffavtalene punkt 2.3. 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, og klarlegge eventuelle forskjeller, jf. HTA punkt 2.3. Videre skal partene avklare hvilke statistikker og lønnsopplysninger arbeidsgiver skal legge fram under forhandlingene, jf. begge avtalers 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 tvisteløses. Blir 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.

I avtalen med Akademikerne ble det i årets oppgjør tilføyd at det i den lokale lønnspolitikken kan fastsette bruk av lokale arbeidstitler i tillegg til stillingskodene i lønnsplanheftet. Dette representerer ikke noe nytt i det statlige tariffområdet. Statens lønnskomite av 1988 uttalte i NOU 1990:32 at "Komiteen har ikke noe å merke om virksomhetene i det daglige velger titler som kanskje sier noe mer om de arbeidsoppgaver innehaveren har". Arbeidstitler kan altså nyttes lokalt etter begge avtaler, selv om det ikke eksplisitt er uttalt i avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat.

Hvorvidt en skal benytte arbeidstitler i virksomheten, hvilke titler som eventuelt skal benyttes og på hvilken måte, fastsettes i den lokale lønnspolitikken. Tildeling eller endring av arbeidstittel omfattes ikke av avtalenes punkt 2.5.4 om virkemidler ved lokale forhandlinger.

## **9 Gjennomføring**

### **9.1 Frist for gjennomføring**

De lokale forhandlingene, jf. punkt 2.5.1 skal sluttføres innen 31. oktober 2017. Fristen er lik i begge avtaler. Dersom fristen ikke kan overholdes, må det søkes om utsettelse til KMD som tar saken opp med hovedsammenslutningene.

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 begge avtalers punkt 2.6.2. Partene lokalt avklarer hvordan forhandlingsprosessen på 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 begge avtalers 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 § 37 nr. 6. Dette må også hensyntas ved lokale lønnsforhandlinger.

## **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 delegerte 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 bringes inn for Statens lønnsutvalg etter punkt 2.7.2. Se nærmere nedenfor i punkt 15 om tvisteløsning.

#### **9.4 Nærmere om gjennomføringen 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.

Dersom partene på forhandlingsstedet er enige, kan det fortsatt gjennomføres forberedende forhandlinger i enheter som ikke har fått delegert forhandlingsfullmakt. I slike tilfeller må partene som har forhandlingsfullmakt slutføre forhandlingene på ordinær måte.

Vi minner om at partene skal drøfte hvor stor del av den samlede avsetningen som skal legges ut i første tilbud fra arbeidsgiver, og at første tilbud gjenspeile krav både fra arbeidsgiver og organisasjonene.

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

Bestemmelsene om protokoll, avslutning og evaluering er videreført som tidligere. Det skal føres protokoll (møtebok) 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, jf. hovedtariffavtalene punkt 2.6.3 fjerde ledd nr. 9. Der forhandlingene er delegert, bør evalueringen av forhandlingene på driftsenhetsnivå foreligge før partene på virksomhetsnivå evaluerer sine forhandlinger.

## **10 Generelt om virkemidler**

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

### **10.1 Hovedregel ved lønnsendringer**

Lokale forhandlinger etter avtalenes 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 Opprette og endre lokale særavtaler**

De sentrale parter er enige om at virkemiddelet "opprette og endre særavtaler" som gjelder forhold av lønnsmessig art (jf. punkt 2.5.4), 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, er 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, jf. punkt 2.5.4.

### **10.3 Omgjøring av stilling til annen stillingskode**

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

Ved omgjøring av stillingskode er det bare de stillingskoder 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.

Vi viser for øvrig til omtale av stillingskoder som utgår under punkt 13.

### **10.4 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. Om en arbeidstaker har rettskrav på en stilling, må vurderes konkret i det enkelte tilfellet.

## 11 Kostnadsberegning

Utgangspunktet for beregningene av lønnstillegg i de lokale forhandlingene er avtalt årslønn per virkningsdato.

Avsetningen til de lokale forhandlingene beregnes for 12 måneder og er uten arbeidsgiveravgift, feriepengetillegget mv. Kostnadene ved de lokale forhandlingene beregnes derfor med årsvirkning.

Budsjettvirkningen for 2017 utgjør derimot henholdsvis 6/12 av avsetningen i avtalen LO Stat, Unio og YS Stat, og 3/12 av avsetningen i avtalen med Akademikerne.

## 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 gjeninntått 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. Timelønne omfattes heller ikke.

Stillinger som er overenskomstlønnet omfattes ikke av hovedtariffavtalene, og derfor heller ikke av de lokale forhandlingene.

## 13 Særlig om ansatte i stillingskoder som utgår

I årets oppgjør ble om lag 100 stillingskoder slettet fra lønnsplanene, ut fra informasjon om at de ikke lenger er i bruk. Samtidig avtalte partene en sikringsbestemmelse for det tilfellet at enkelte av kodene likevel viser seg å være i bruk. Sikringsbestemmelsen er lik i begge avtaler, og er tatt inn som protokolltilførsel. Den har følgende ordlyd:

*"Ansatt i stillingskode som utgår, overføres til en stillingskode på tilsvarende nivå og i henhold til den lokale lønnspolitikken, i samme lønnsramme eller lønns spenn. Overføringen skal ikke medføre nedgang i lønn. Overføringen avtales av partene i lokale forhandlinger.*

*Dersom lønnsrammen til den tidligere stillingskoden ikke lenger finnes, må spørsmålet legges frem for de sentrale parter for avgjørelse."*

Protokolltilførselen innebærer at en skal behandle disse tilfellene i årets lokale forhandlinger. Også lønsplasseringen i de tilfellene der den tidligere stillingskoden hadde en lønnsramme

som ikke lenger finnes, skal behandles lokalt før spørsmålet legges frem for de sentrale parter for avgjørelse.

De sentrale parter har forutsatt at ingen skulle tape særaldersgrenser som følge av at stillingskoder gikk ut. Dersom det viser seg at det er ansatte i utgåtte stillingskoder med særaldersgrense, overføres disse til stillingskode med samme særaldersgrense. Spørsmålet bør søkes løst lokalt før det legges frem for de sentrale parter til avgjørelse. I slike tilfeller kan også andre departementsområders lønnsplaner benyttes, etter forhåndssamtykke fra KMD.

## **14 Lønnsendring for ledere**

Bestemmelsene om lønnsendring for ledere som er omfattet av hovedtariffavtalene er samlet i punkt 2.5.2 i begge avtalene. Bestemmelsen er likelydende i begge avtaler.

Bestemmelsen sier at fagdepartementet eller virksomhetens styre fastsetter lønnsendring for virksomhetens øverste leder. Dette innebærer at lønn for øverste leder av virksomheten fastsettes administrativt for alle virksomhetsleder uavhengig av om de er på lederlønnskontrakter eller omfattes av HTA.

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 er dermed ikke aktuelt å delegere denne adgangen til driftsenhet.

## **15 Tvister**

Tvister i forbindelse med lokale forhandlinger er regulert i punkt 2.7 i begge avtalene.

Det ble gjort enkelte endringer i bestemmelsene om tvisteløsning i årets oppgjør. I begge avtalene er det presisert at virksomhetsnivået skal avgjøre uenighet på delegert nivå.

Videre ble det gjort tre endringer i pkt. 2.7.2 i avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat:

- Statens lønnsutvalg er tvisteløser ved alle typer uenighet på virksomhetsnivået
- Fristen for å varsle sak til Statens lønnsutvalg er nå 2 uker

- Før sak bringes inn for Statens lønnsutvalg, skal de sentrale parter varsles slik at de får mulighet til å uttale seg.

Bestemmelsen i punkt 2.7.1 er som tidligere lik i begge avtaler, og denne behandles felles. Det er ulikheter i det som er punkt 2.7.2 i begge avtaler, og disse behandles hver for seg nedenfor.

### **15.1 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 lønsmessig 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. Ordlyden i begge avtaler er presisert for å tydeliggjøre at virksomhetsnivået skal avgjøre uenigheten.

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.

### **15.2 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.

### **15.3 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 fordelingen av avsetningen til delegerte forhandlinger etter punkt 2.5.1, endring av lønnplassering etter punkt 2.5.1 eller etter særlige forhandlinger etter punkt 2.5.3 nr. 1 bringes inn for Statens lønnsutvalg.

Frist for å varsle om at saken bringes inn for tvisteløser 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 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. Hensikten er å gi de sentrale parter kunnskap om uenigheten, slik at de får anledning til å uttale seg. Dersom tvisten gjelder fordeling av avsetning til lokale forhandlinger, bør de lokale partene raskt kontakte KMD og hovedsammenslutningene for veiledning.

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.



## 15.4 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 avtalene:

<b>Tema</b>	<b>Avtalen med Akademikerne</b>	<b>Avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat</b>
Delegasjon av forhandlingssted	Arbeidsgiver avgjør	KMD avgjør etter drøfting ved uenighet
Fordeling av avsetning til årlige lokale forhandlinger (punkt 2.5.1) der forhandlingene er delegert	Fordeling til driftsenheter forholdsmessig etter lønnsmassen ved uenighet	Uenighet kan bringes inn for Statens lønnsutvalg
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.

## 16 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.

## 17 Innsyn i lønnsopplysninger

Oversikt over ansattes lønn og godtgjørelser som er utarbeidet i forbindelse med forhandlingene, er offentlige og kan kreves utlevert, herunder i elektronisk lesbart format. 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 eller gis sperrefrist.

Opplysninger om organisasjonstilknytning er en sensitiv personopplysning, jf. personopplysningsloven § 2 nr. 8 bokstav e. Arbeidsgiver vil ha lovlig behandlingsgrunnlag til å innhente og behandle denne opplysningen i medhold av personopplysningsloven § 9 første

ledd bokstav f, fordi opplysning om fagforeningstilhørighet er nødvendig for å fastsette og utbetale riktig lønn.

Hvorvidt opplysninger om organisasjonstilhørighet er omfattet av taushetsplikt, må vurderes ut fra reglene i offentleglova § 13 jf. forvaltningsloven § 13. Spørsmålet må avgjøres ut fra hva slags organisasjon det er tale om. I veilederen til offentleglova uttales det at

*"Medlemskap i store fagorganisasjoner som LO, Unio, Akademikerne og dei yrkesrelaterte foreiningane, som at ein bonde er medlem i Norges Bondelag, ein lærar i Unio eller ein jurist i Norges Juristforbund, vil være ukontroversielt, og opplysninger om dette er difor ikkje underlagde teieplikt".*

På denne bakgrunn legger KMD til grunn at opplysninger om tilknytning til en av hovedsammenslutningene i staten i utgangspunktet ikke vil være omfattet av bestemmelsene om taushetsplikt i offentleglovas § 13, jf. 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.

## **18 Rapportering**

Alle forhandlingsstedene skal rapportere til KMD etter slutførte forhandlinger. KMD utarbeider skjema som skal benyttes til rapportering, som vil bli oversendt senere.

Vi minner for øvrig om at eventuelle kronetillegg som ikke lar seg registrere som et lønnstrinn, registreres som en del av den ordinære lønnen. Vi minner om at det i den grad det gis faste kronetillegg, skal den enkelte arbeidstakers lønn endres til det høyere lønnstrinn når dette nås. Se for øvrig PM 2017-2 om registrering av lønn og innrapportering i anmeldingen.

Med hilsen

Grete Antonie Jarnæs (e.f.)  
avdelingsdirektør

Bente J. Kraugerud  
spesialrådgiver

*Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer*

Vedlegg