

DEN NORSKE KIRKE

Fredrikstad kirkelige fellesråd

LØNNSPOLITISKE RETNINGSLINJER FOR FREDRIKSTAD KIRKELIGE FELLESRÅD

Vedtatt av Kirkelig administrasjonsutvalg 5.11.2020

Innledning

Fredrikstad kirkelige fellesråd er tilsluttet Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon (KA) som arbeidsgiver. Som medlem av KA, er Fredrikstad kirkelige fellesråd omfattet av avtaleverket som KA, som arbeidsgiverorganisasjon, inngår med arbeidstagerorganisasjonene. Sentrale avtaledokumenter er Hovedavtalen (HA), Hovedtariffavtalen (HTA) og tilhørende særavtaler. Gjeldende Hovedtariffavtale regulerer lønn, avtaler og betingelser for ansatte. Lønnssystemet forutsetter en lokal lønnspolitikk, utformet etter drøftinger med de ansattes organisasjoner.

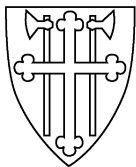
Fredrikstad kirkelige fellesråd skal tilstrebe at stillinger som blir veiet som likeverdige gjennom stillingsvurdering, i utgangspunktet skal være på samme stillingsnivå og også gis en tilnærmet lik avlønning.

At stillinger gis en tilnærmet lik lønsplassering skal likevel ikke være til hinder for at stillingsinnehaverne kan gis ulik avlønning, ettersom stillingsvurdering kun er ett av flere kriterier som tillegges vekt ved fastsetting av medarbeidernes lønn.

Fredrikstad kirkelige fellesråd har fagmiljøer med kompetanse som også er etterspurt i det øvrige arbeidsmarked. Markedsverdien kan variere over tid. I bestrebelsen etter å rekruttere og/eller beholde nødvendig kompetanse kan det på bakgrunn av ulike markedsverdi oppstå lønnsforskjeller mellom arbeidstakere i sammenlignbare stillinger.

1. Hensikt og formål

- Fredrikstad kirkelige fellesråd benytter lønn som et personalpolitisk virkemiddel.
- Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.
- Lønnspolitikken skal blant annet bidra til å
 - Motivere til kompetanseutvikling
 - Beholde, utvikle og rekruttere medarbeidere
 - Sikre kvalitativt gode tjenester
 - Kvinner og menn legebhandles i vurdering av lønn og avansement.

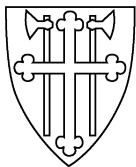


DEN NORSKE KIRKE

Fredrikstad kirkelige fellesråd

2. Gjennomgående lønnspolitiske prinsipper

- Avlønningen av ansatte i Fredrikstad kirkelige fellesråd skal normalt ikke være lønnsledende, men skal samtidig forholde seg til lønnsnivå i sammenlignbare virksomheter.
- Ledergruppen (kirkeverge, assisterende kirkeverge og fagsjefer) lønnes etter HTA Kapittel 3.
- Alle andre stillinger i Fredrikstad kirkelige fellesråd lønnes etter HTA Kapittel 4. Leder avlønnes som hovedregel høyere enn dem de er satt til å lede. Det gjøres unntak for de tilfeller hvor en underordnet innehar en kompetanse som gir høyere lønn, er omplassert pga. omorganisering, sykdom, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes den ansattes forhold.
- Lokal lønnsfastsettelse skjer ved tilsetting og ved lokale forhandlinger etter HTA Kap 3 og 4, evt. ved særskilte forhandlinger etter HTA Kap 4.2 eller 4.3, HTA kap 3.4 for ledere.
- Fredrikstad kirkelige fellesråd legger til grunn kvalifikasjonskravene som er lagt i tjenesteordningene og verifisert i de ulike lønnsgrupper i lønssystemet i HTA.
- Arbeidstakere i adopsjons-, fødsels-, og andre lønnede permisjoner skal gis muligheter for lønnsutvikling gjennom lokale forhandlinger.
- Ved fullført videreutdanning som gjør at man kvalifiserer til ny stillingskode i høyere lønnsgruppe (f.eks. menighetspedagog, kateket, diakon, kantor), gis ny stillingskode etter særskilte forhandlinger, jfr. HTA Kap. 4.2.
- Fredrikstad kirkelige fellesråd søker å unngå faste tilsettinger i Lønnsgruppe 1 og i gruppen 'Stillinger uten fastsatt minstelønn'.
- Stedfortredertjeneste som er pålagt i en varighet utover en måned sammenhengende, godtgjøres med den høyere lønnede stillingens lønn fra første dag når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde. Ved delvis overtagelse av arbeids- og ansvarsområdene, kan det avtales en annen passende godtgjørelse. Stedfortredertillegg gis ikke ved avvikling av den lovfestede ferien.
- Stillinger som er definert som nestledere (for eksempel assisterende kirkeverge), eller som innehar en nestlederfunksjon, skal ha en avlønning som står i rimelig forhold til lederens lønn.
- Ledere lønnet i HTA kap.3 skal vurderes i forhold til hverandre, nestleder og leder.
- Stillinger som lønnes etter HTAs Kap 4 skal i lønnsfastsettelsen ved tilsetting normalt innplasseres etter tabellene for garantilønn i respektiv lønnsgruppe.



DEN NORSKE KIRKE

Fredrikstad kirkelige fellesråd

3. Kriterier for lokal lønnsfastsetting

Utdanningskravene for de ulike lønnsgruppene er alltid hovedinnsteget ved en stillingsinnplassering. For teknisk- administrative stillinger må det i tillegg gjøres en særlig vurdering av stillingsrelaterte forhold.

Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse jf HTA

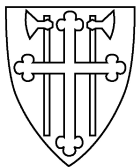
Endringer i stillingsrelaterte forhold og eller forhold ved kulepunktene under 'Personrelaterte forhold' kan gi grunnlag for forhandlinger etter HTAs punkter 4.1 - Lokale forhandlinger, 4.2 -Særskilte forhandlinger eller 4.3 - Beholde og rekruttere arbeidstakere.

Stillingsrelaterte forhold

- Arbeids- og ansvarsområde
- Kompetansekrav i stillingen
- Arbeidsoppgavenes vanskelighetsgrad/kompleksitet
- Personal- og lederansvar
- Grad av handlefrihet og beslutningsmyndighet
- Utfordringer knyttet til rekruttering

Personrelaterte forhold

- Kompetanse
 - Selvstendighet og evne til å ta initiativ
 - Endringsvilje
 - Samarbeidsevne og fleksibilitet
 - Måloppnåelse
 - Stabilitet og skikkethet
 - Bidra til et godt arbeidsmiljø
 - Bidra til å styrke virksomhetens omdømme
 - Utvikling av relevant kompetanse gjennom kurs og videreutdanning
- For kirkefagstillingene (undervisning, diakoni og musikk) er lønn som gis utover minstelønnplasseringen som oftest knyttet til personrelaterte forhold.
 - For teknisk- administrative stillinger skal det i lønnsfastsettelsen ved tilsetting gjøres en særlig vurdering av stillingsrelaterte forhold, samt lønsmessig plassering i forhold til andre sammenlignbare stillinger i Fredrikstad kirkelige fellesråd og, hvis relevant, i andre virksomheter.



DEN NORSKE KIRKE

Fredrikstad kirkelige fellesråd

4. Prinsippene for lønnsfastsettelse gjelder for

- Alle ansatte som fellesrådet har arbeidsgiveransvar for.
- Ansettelser i faste og midlertidige stillinger.
- Prosjektstillinger.
- Endringer som skjer etter tilsetting, bl.a. som følge av forhandlinger.

5. Lønn ved nyopprettede stillinger

Kirkevergen fastsetter årslønn, samt stillingskode/-benevnelse for nyopprettede stillinger, samt stillinger som etter en vurdering i henhold til ansettelsesprosessen vesentlig har endret karakter eller innhold. HTA bestemmelser følges der dette er naturlig.

6. Lønnsforhandlinger og lønnstillegg ved lokale forhandlinger

- Det gis ikke lønnsopprykk til ansatte som er i ulønnet permisjon på forhandlingstidspunktet. Det skal ikke gis opprykk til ansatte som var ansatt på virkningstidspunktet for forhandlingen, men som har avsluttet sitt ansettelsesforhold på selve forhandlingstidspunktet.
- Lønnstillegg som følge av forhandlinger er å betrakte som personlige tillegg.
- Partene skal tilstrebe å komme fram til en omforent løsning på disponering av den lokale lønnspotten. Dette ut fra hensynet til å kunne forenkle forhandlingsprosessen, og for lettere å kunne komme fram til et forhandlingsresultat som alle de berørte parter kan enes om.
- Under lokale lønnsforhandling vektlegges kompetanseheving som er relevant for stilling, etter- og videreutdanning, lønnsutvikling for unormerte stillinger som er direkte innplassert, rette opp urimelige skjevheter mellom personer og/eller grupper, stillinger som har nådd toppen av ansiennitetsstigen.

7. Arbeidsfordeling og delegasjon

- Fellesrådet har det overordnede økonomiske ansvar, og avgjør opprettelse og nedleggelse av stillinger.
- Administrasjonsutvalget (partssammensatt – arbeidsgiver og arbeidstakersiden) forvalter personalpolitikken, herunder ansettelser og varige omplasseringer.
- Fellesrådets leder forhandler lønnen til kirkeverge en gang pr år. Virketidspunkt settes til 1. januar.
- Forhandlingsutvalget har ansvar for alle lokale forhandlinger og har fullmakt til å forhandle på vegne av Fellesrådet. Fagsjefstillinger direkteplasseres, og årlige lønnsendringer vurderes i hht. de nevnte lønnskriteriene.
- Kirkevergen har fullmakt til å fastsette lønn ved tilsettinger innenfor de retningslinjer og budsjetter som foreligger.