



---

## Lønnspolitiske retningslinjer for Lindesnes kirkeelige fellesråd fra 01.01.2020

### Bakgrunn

Lindesnes kirkeelige fellesråd er tilsluttet KA – Arbeidsgiverorganisasjon for kirkeelige virksomheter. Som en del av dette er Lindesnes kirkeelige fellesråd omfattet av avtaleverket som KA inngår med arbeidstakerorganisasjonene. Sentrale avtaledokumenter er Hovedavtalen (HA), Hovedtariffavtalen (HTA) og sentrale særavtaler (SA).

Gjeldende HTA regulerer lønn og andre betingelser for ansatte. Der er også nedfelt et avsnitt om utarbeiding av lønnspolitikk i kapittel 3, pkt. 3.2. Der sies det innledningsvis:

*Lønnsystemet forutsetter en lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte, slik at det skapes forutsigbarhet og mulighet for den ansatte til å innrette seg i henhold til lønnspolitikken. Arbeidsgiver tar initiativ til regelmessig revidering av lokal lønnspolitikk, for å sikre seg at det er sammenheng med virksomhetens mål. Den lokale lønnspolitikken og kriterier for lokale lønnstillegg utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner.*

Dette dokumentet er en oppfølging av den plikten som foreligger på dette området for Lindesnes kirkeelige fellesråd.

### Hovedmål for lønnspolitikken for Lindesnes kirkeelige fellesråd:

Avlønningen av ansatte i Lindesnes kirkeelige fellesråd skal normalt ikke avvike vesentlig fra tilsvarende stillinger i sammenlignbare virksomhetsområder.

### Gjennomgående kriterier for lokal lønnsfastsetting:

- Alle stillinger i fellesrådet avlønnes normalt i HTAs grunnlønnsplassering (garantilønn).
- Avlønning som gis ut over grunnlønnsplasseringen er en personlig avlønning og vil ikke automatisk tilfalle andre som tilsettes eller vikarierer i stillingen.
- Lik lønn for likeverdig arbeid (dvs. med tilsvarende kompetanse/arbeid/ansvar) skal vektlegges ved fastsetting av lønn.

### Generelle retningslinjer ved lokal lønnsfastsetting

- Lokal lønnsfastsetting kan skje ved tilsetting og ved lokale forhandlinger etter HTA kap. 4. Lokal lønnsfastsetting kan ikke være i strid med tariffavtalens bestemmelser.
- Ved lokal lønnsfastsetting (ved tilsetting eller lokale forhandlinger) vil så vel stillingsrelaterte som personrelaterte forhold bli tatt hensyn til.



## Lønnspolitiske drøftinger

Det vises til HTA kap 3, pkt. 3.2.1.

### 1. Målsetting for lokale forhandlinger

- Forhandlingene skal støtte og underbygge virksomhetens mål og prioriteringer.
- Fellesrådet skal ta vare på god kompetanse og gode holdninger i virksomheten.
- Det skal stimuleres til kvalitet, kreativitet, effektivitet og nytenkning.

### 2. Kriterier som vektlegges ved lokale forhandlinger

#### 2.1 Personrelaterte forhold

- Personlig kompetanseutvikling, formell og uformell.
- Faglig dyktighet, innsats og måloppnåelse.
- Utvist vilje til
  - bruk av eksisterende og ny teknologi (når det innføres).
  - kompetanseutvikling, formell og uformell.
  - bytte av oppmøtested
  - å utvikle arbeidsoppgaver og ansvarsområder.
- Utvist evne og vilje til å ta initiativ og samarbeide med kollegaer og frivillige medarbeidere for å nå virksomhetens mål.

#### 2.2 Stillingsrelaterte forhold

- Arbeids- og ansvarsområde.
- Personal- og lederansvar.
- Arbeidsoppgavenes vanskelighetsgrad/kompleksitet.
- Kompetansekrav i stillingen (formell/uformell kompetanse).
- Eventuelle særlige belastninger i stillingen.
- Problemer med å rekruttere og beholde folk i stillingen.

#### 2.3 Likebehandling

- Justere for negativ utvikling og uønsket lønnsforskyvning mellom ansatte i det sentrale lønnsoppgjøret.
- Arbeidsgiver vil vurdere de uorganisertes lønns- og arbeidsvilkår.

### 3. Generelt

Kirkevergen gjennomfører lokale forhandlinger, dersom ikke fellesrådet vedtar noe annet.

