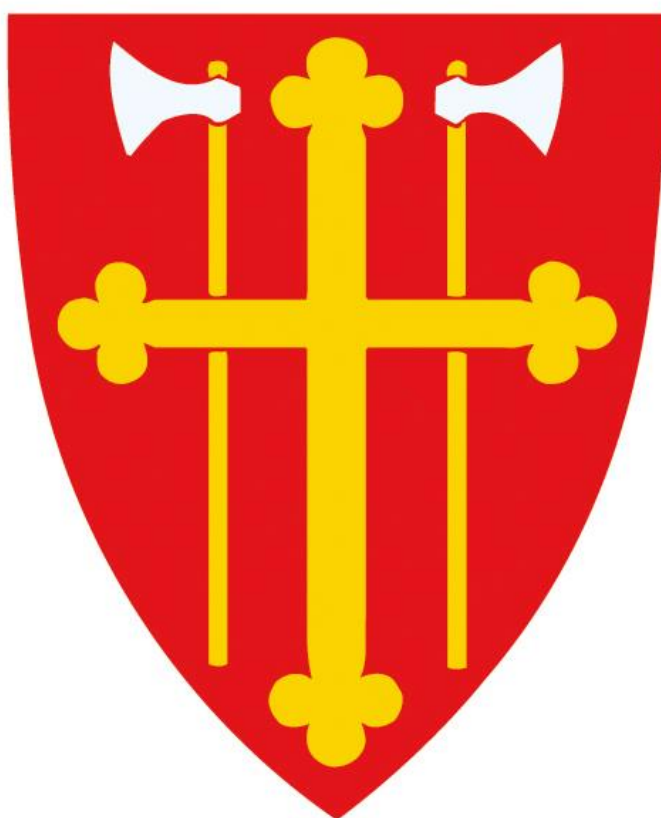


Melhus kirkelige fellesråd



Lønnspolitiske retningslinjer

Vedtatt i møte 13.03.2024

Innhold

1. Bakgrunn

2. Formål

3. Virkeområde

4. Generelle føringer for vurdering av lokal lønn

- a) Generelt
- b) Likebehandling
- c) Lønnsutvikling
- d) Unge arbeidstakere
- e) Uorganiserte arbeidstakere

5. Prinsipper og kriterier

- a) Stillingsrelaterte forhold (dokumenterbare kriterier):
- b) Personrelaterte forhold (skjønnsmessige kriterier):

1. Bakgrunn

Melhus kirkelige fellesråd er tilsluttet Hovedorganisasjonen KA (arbeidsgiverorganisasjonen for kirkelige virksomheter) og omfattes derfor av avtaleverket som KA inngår med arbeidstakerorganisasjonene, herunder hovedtariffavtalen (HTA). HTA regulerer lønnsbetingelser for ansatte. I HTA kap. 3, pkt. 3.2, heter det:

Lønnssystemet 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.

2. Formål

Lønnspolitiske retningslinjer skal

- følge opp fellesrådets forpliktelse i henhold til HTA om å ha en lokal lønnspolitikk
- bygge opp under fellesrådets mål og utvikling som tjenesteyter for menighetene i fellesrådsområdet
- bygge på kjente prinsipper og kriterier slik at de ansatte opplever egen lønnsutvikling som forståelig, forutsigbar og akseptabel
- bygge på kjente og legitime prosedyrer for gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger

3. Virkeområde

Lønn fastsettes lokalt ved tilsetning på bakgrunn av bestemmelsene i kap. 4 i HTA. Lønnspolitiske retningslinjer skal utdype HTAs forhandlingsbestemmelser.

Lønnspolitiske retningslinjer skal være retningsgivende ved lokale lønnsforhandlinger.

Lokale lønnsforhandlinger gjennomføres etter de retningslinjene som fremgår av vedlegg 4 i HTA.

For øvrige forhandlinger tas det utgangspunkt i kriterier beskrevet i HTA under det enkelte kapittel. Bakgrunn for slike forhandlinger kan f.eks. være

- behov for å rekruttere eller beholde arbeidstakere
- skifte eller vesentlig endring av stilling
- økt relevant kompetanse etter videreutdanning

4. Generelle føringer for vurdering av lokal lønn

a) Generelt

Vurdering av lokal lønn baseres på bestemmelser som er nedfelt i HTA, supplert av prinsipper og kriterier vedtatt lokalt.

Lokalt vedtatte prinsipper og kriterier skal kunne brukes av arbeidstakerorganisasjoner/ansatte for å underbygge krav om lønnsjustering, og av arbeidsgiver for å vurdere de krav som er reist.

Avlønning av ansatte i Melhus kirkelige fellesråd skal normalt ikke avvike vesentlig fra avlønning i tilsvarende stillinger i andre virksomhetsområder.

b) Likebehandling

Melhus kirkelige fellesråd har som mål å ha en mest mulig lik avlønning av ansatte med sammenlignbar kompetanse, funksjon og ansvar.

c) Lønnsutvikling

Ved lokale forhandlinger skal det legges vekt på å gi en naturlig lønnsmessig progresjon, særlig for de grupper som ikke kommer inn under sentrale ansiennitetsbestemmelser, herunder ledere.

d) Unge arbeidstakere

Unge arbeidstakere avlønnes etter bestemmelsene i HTA kap. 4, pkt. 4.8.

e) Uorganiserte arbeidstakere

Melhus kirkelige fellesråd skal som arbeidsgiver påse at arbeidstakere uten organisasjonstilknytning får vurdert sin lønn i henhold til pkt. 4 og 5 i fellesrådets lønnspolitiske retningslinjer.

5. Prinsipper og kriterier

Alle stillinger i Melhus kirkelige fellesråd innplasseres ved tilsetting normalt i HTAs grunnlønnsplassering (garantilønn).

Avlønning som gis ut over dette, er en personlig avlønning og vil ikke automatisk tilfalle andre som tilsettes eller vikarer i stillingen.

Ved lokal lønnsfastsetting vil stillingsrelaterte så vel som personrelaterte forhold kunne hensyntas. Personrelaterte kriterier kan være vanskelig å måle og må derfor til en viss grad være basert på skjønnsmessig vurdering.

a) Stillingsrelaterte forhold (dokumenterbare kriterier):

- Ansvar som tilligger stillingen (herunder ev. personal- og økonomisk ansvar)
- Arbeidsoppgaver som tilligger stillingen (vanskelighetsgrad/kompleksitet)
- Kompetanse (herunder også relevant realkompetanse i forhold til etterspurte oppgaver)
- Grad av selvstendighet og forutsigbarhet i stillingen
- Ev. særlige belastninger i stillingen

b) Personrelaterte forhold (skjønnsmessige kriterier):

- Faglig dyktighet, innsats og måloppnåelse
- Vilje til å tilegne seg økt relevant kompetanse gjennom etter- og videreutdanning
- Evne og vilje til faglig og tverrfaglig samarbeid, herunder også samarbeid med frivillige
- Bidrag til utvikling av fellesrådets tjenester i tråd med fellesrådets vedtak og mål innenfor vedtatte budsjetterammer
- Bidrag til utvikling av et godt arbeidsmiljø