

Lokal lønnspolitikk for KfiT

Vedtatt i Arbeidsutvalget 04.10. 2017

Innledning

Kirkelig fellesråd i Trondheim (KfiT) er som arbeidsgiver tilsluttet KA (Arbeidsgiverorganisasjon for virksomheter med kirkelig forankring). KfiT er dermed omfattet av avtaleverket som KA inngår. Sentrale avtaledokumenter er Hovedavtale (HA), Hovedtariffavtale (HTA) og sentrale særavtaler. Gjeldende Hovedtariffavtale regulerer lønn, avtaler og betingelser for ansatte.

HTA Kap 3.2 overordnede bestemmelser

- Lønnsystemet forutsetter en lokal lønnspolitikk, utformet etter drøftinger med de ansattes organisasjoner.
- Det forutsettes at lønn benyttes som et personalpolitisk virkemiddel.
- Lønnspolitikken skal være utformet slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement.
- Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling. Arbeidstakere i adopsjons-, fødsels-, og andre lønnede permisjoner skal gis muligheter for lønnsutvikling gjennom lokale forhandlinger.
- Lønnspolitikken skal blant annet bidra til å
 - Motivere til kompetanseutvikling
 - Beholde, utvikle og rekruttere
 - Sikre kvalitativt gode tjenester

Gjennomgående lønnspolitiske prinsipper

- KfiT skal så langt det er mulig være konkurransedyktig på lønn.
- Ledergruppen (kirkeverge og avdelingsledere) lønnes etter HTA Kapittel 3.
- Alle andre stillinger i KfiT, bortsett fra de ovenfor nevnte, lønnes etter HTA Kapittel 4.
- Lokal lønnsfastsettelse skjer ved tilsetting og ved lokale forhandlinger etter HTA Kap 4.1, evt. ved særskilte forhandlinger etter HTA Kap 4.2 eller 4.3.

- KfiT legger til grunn kvalifikasjonskravene som er lagt i tjenesteordningene og verifisert i de ulike lønnsgrupper i lønnsystemet i HTA Kap. 4.6.
- 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.
- KfiT søker å unngå faste tilsettinger i Lønnsgruppe 1 og i gruppen 'Stillinger uten fastsatt minstelønn'.

- Stillinger som lønnes etter HTAs Kap 4 skal i lønnsfastsettelsen ved tilsetting normalt innplasseres etter tabellene for garantilønn i respektiv lønnsgruppe.

- 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 lønnsmessig plassering i forhold til andre sammenlignbare stillinger i KfiT og, hvis relevant, i andre virksomheter.

* Se Kriterier for lokal lønnsfastsetting nedenfor

Partene er enige om at man bør 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 lønns plassering 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.

KfiT 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 ulik markedsverdi oppstå lønnsforskjeller mellom arbeidstakere i sammenlignbare stillinger.

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 (HTA Kap 4, pkt. 4.5).

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

Personrelaterte forhold

- Kompetanse
- Selvstendighet og evne til å ta initiativ
- 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