

NASJONAL LØNNSPOLITIKK

Den norske kirke (rettssubjektet)

Fastsatt 08.08.2024

Innhold

1. Innledning	3
2. Formål og intensjoner	3
4. Retningslinjer for lønnsfastsetting	4
4.1 Valg av stillingskode	4
4.1.1 Koder knyttet til prestatjenesten	4
4.1.2 Koder som brukes på bispedømmekontorene og i Kirkerådet	5
4.1.3 Øvrige stillinger	6
4.1.4 Rådgiver og seniorrådgiverkodene	6
4.2 Retningslinjer for lønnsfastsettelse	7
5. Eventuell lønnsjustering etter 12 måneder og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse	7
6. Lønnssamtale	8
7. Lokale forhandlinger etter hovedtariffavtalens punkt 4.1	8
8. Forhandlinger etter hovedtariffavtalens punkt 4.2	9
9. Forhandlinger etter hovedtariffavtalens punkt 4.3	10
10. Lederlønn	10
11. Virkningstidspunkt og revisjon	11

1. Innledning

Nasjonal lønnspolitikk er forankret i Hovedtariffavtalens punkt 3.2. I dette dokumentet brukes begrepet «Nasjonal lønnspolitikk» om lokal lønnspolitikk for hele rettssubjektet Den norske kirke.

Dokumentet gir overordnede rammer og føringer for lønnsdannelsen i hele virksomheten, og omfatter alle ansatte i virksomheten. Den enkelte enhet har mulighet til å fastsette supplerende /utfyllende bestemmelser etter drøftinger i lokalt kontaktmøte.

Nasjonal lønnspolitikk må oppdateres kontinuerlig. Etter revisjonen våren 2024 har partene identifisert et behov for å arbeide videre med utforming av lønnspolitikk innenfor stillingskodene i prestatetjenesten.

Nasjonal lønnspolitikk er fastsatt av Arbeidsgiverutvalget (AGU) 8. august 2024 etter drøftinger i Kontaktmøtet 4. juni 2024.

2. Formål og intensjoner

Nasjonal lønnspolitikk skal bidra til at Den norske kirke (rettssubjektet) virksomheten kan løse sine oppgaver som en landsdekkende folkekirke.

Lønnspolitikken skal bidra til å veilede og operasjonalisere HTAs lønnsbestemmelser i alle enheter i rDnk.

Lønnspolitikken og kriterier for avlønning skal være godt kjent blant medarbeidere, tillitsvalgte og ledere i virksomheten. Dette er en viktig forutsetning for å sikre en transparent lønnsutvikling i virksomheten.

Nasjonal lønnspolitikk må være:

- *Relevant for alle enheter i virksomheten.*
- *Relevant for alle tjenestegrupper i virksomheten.*

Lønnspolitikken generelt i virksomheten skal blant annet bidra til å:

- *Sikre kvalitativt gode tjenester og motivere til kompetanseutvikling.*
- *Beholde, utvikle og rekruttere.*
- *Motivere til kompetanseutvikling.*

Nasjonal lønnspolitikk skal bidra til at Den norske kirke til enhver tid er best mulig i stand til å løse sine oppgaver og sitt oppdrag.

Lønnspolitikken skal sikre sammenheng mellom lønn, formell- og realkompetanse, arbeidsoppgaver og resultater. Lønnspolitikken skal være et styrings – og utviklingsverktøy for lederne.

3. Delegasjon

Ansvar for forhandlinger etter HTA punkt 4.2 og 4.3 er delegert av partene på virksomhetsnivå til det regionale nivået (bispedømmerådene og Kirkerådet).

Forhandlinger etter HTA 4.1 (Lokale forhandlinger) er ikke fast delegert til det regionale nivået. Partene på virksomhetsnivå avgjør delegasjon etter HTA 4.1. 6. ledd når det avsettes midler til lokale forhandlinger på KA-området.

4. Retningslinjer for lønnsfastsetting

Den norske kirke har to hovedgrupper av ansatte. Prester, og ansatte ved bispedømmekontorene og i Kirkerådet. For begge grupper er flere stillingskoder i bruk. Hovedtariffavtalen regulerer hvilke koder som finnes. Nasjonal lønnspolitikk regulerer hvilke koder som kan brukes. Stillingskoden styrer startlønn og lønnsutvikling. Rapportering i ulike sammenhenger skjer bl.a. på grunnlag av stillingskode. Det er derfor gitt felles normer for hvilke koder som kan brukes.

4.1 Valg av stillingskode

Valg av stillingskode skal være forankret i en konkret vurdering av oppgaver, ansvar og kvalifikasjonskrav knyttet til den aktuelle stilling/medarbeider.

4.1.1 Koder knyttet til prestedtjenesten

- 0922 kapellan/1555 sokneprest/0933 prost/0935 domprost/1170 biskop omtales ikke nærmere. Her henvises det til tjenesteordningene for henholdsvis [menighetsprest](#), [prost](#) og [biskop](#).
- 1466 seniorprest brukes primært om stillinger hvor oppgaveporteføljen er tilrettelagt som seniortiltak.
- 1537 prostiprest brukes for stillinger som gjør tjeneste i hele prostiet/flere prostier.
- 1495 institusjonsprest brukes for stillinger knyttet til institusjoner (sykehjem, fengsel, utdanningsinstitusjoner). 1465 brukes til særlige oppgaver i administrasjonene (f.eks. integreringsprest, nettprest) og særlige fokusområder i bispedømmene. Koden skal ikke brukes når en stilling f.eks. har hovedfokus på barne- og ungdomsarbeid. Når en stilling inneholder både tjeneste knyttet til institusjoner og menigheter skal stillingskoden gjenspeile hovedarbeidsstedet.

Tilsetting i disse kodene forutsetter ordinasjon. Når ordinasjon er avklart med biskopen, men det av praktiske grunner tar noe tid før ordinasjon kan finne sted skal disse kodene også brukes. Vikarer som er ordinert tilsettes i den stillingskoden som tilhører stillingen.

Medarbeidere som ikke er ordinert tilsettes som 0950 prestevikar. Denne koden skal også brukes for kandidater i ordningen for Prest under utdanning.

Kandidater i stiftspraksis tilsettes i stillingskode 1420 kandidat i stiftspraksis. Kandidater som er ansatt som prestevikarer i minst 50 % stilling får ikke ny arbeidsavtale for stiftspraksis. Disse beholder kode 0950 prestevikar og lønn som dette.

Der hvor det engasjeres konfirmantlærere eller andre for å avhjelpe vakanser i prestestillinger skal kode 0950 prestevikarer brukes.

Spesialprest, seniorprest, prost, domprost og biskop er unormerte stillinger. Kapellan, sokneprest og prostiprest har lønnsrammer. Det er ikke mulig å gi en unormert stilling lønnsramme, eller direkteplassere en normert stilling.

4.1.2 Koder som brukes på bispedømmekontorene og i Kirkerådet

Den enkeltes arbeidsoppgaver og samlede kompetanse til å møte disse er utgangspunkt for valg av stillingskode. Det brukes både koder med direkteplassering og koder med lønnsgruppe og ansiennitetsstige.

Følgende stillingskoder brukes ved ansettelse av nye medarbeidere:

- 5391 lærling
- 1409 Sekretær
- 1130 Renholder
- 1065 Konsulent (brukes også av Døvekirken til trosopplæringsmedarbeidere)
- 1408 Førstekonsulent
- 0937 Kateket (skal kun brukes når stillingsinnehaver oppfyller tjenesteordningens kvalifikasjonskrav for kateketer)
- 1434 Rådgiver
- 1364 Seniorrådgiver
- 1113 Prosjektleder
- 1465 Spesialprest (brukes når stillingens hovedoppgaver tilsier at dette er en prestestilling)
- 1211 Seksjonssjef
- 1407 Avdelingsleder
- 1055 Personalsjef
- 1060 Avdelingsdirektør
- 1062 Direktør

Flere stillingskoder er i bruk pr mai 2024. Disse skal ikke brukes ved nyansettelser. Den enkelte enhet kan ikke ta i bruk andre stillingskoder enn de som fremgår av listen over, ved forhandlinger etter hovedtariffavtalen 4.2 og 4.3.

Noen stillingskoder har særlige kvalifikasjonskrav. Dette gjelder f.eks. 0937 kateket og 1465 spesialprest. Utover det som følger av dette, er ingen stillingskoder reservert for enkelte grupper av ansatte.

Avdelingsleder, seksjonssjef, personalsjef, avdelingsdirektør, og direktør er stillinger som har personalansvar.

En kodeendring skal være forankret i den enkeltes arbeidsoppgaver og kompetanse. Kompetanse kan utvikles gjennom etter- og videreutdanning og/eller i møte med nye arbeidsoppgaver. Arbeidsoppgaver kan endres over tid eller ved at porteføljen til en stilling får vesentlige endringer.

Ved nyrekruttering skal det alltid gjennomføres en stillingsvurdering. Stillingsvurderingen og de arbeidsoppgaver og kompetansekrav som fremgår av denne er premissleverandør for hvilken stillingskode som brukes i utlysningen.

4.1.3 Øvrige stillinger

Kode 0960 menighetsarbeider brukes av øvrige kirkefaglige stillinger. Dette gjelder primært stillinger i Sør-samisk menighet, Svalbard kirke og trosopplæringen i Døveprostiet.

4.1.4 Rådgiver og seniorrådgiverkodene

Hoveddelen av ansatte på bispedømmekontorene og i Kirkerådet har rådgiver eller seniorrådgiverkode. Seniorrådgiver representerer en alternativ karrierevei med fokus på faglig arbeid. Seniorrådgiver kan ha arbeidsleder og budsjettansvar, men det er ikke hovedregelen.

Valg av stillingskode må forankres i de kompetansekrav som stillingsvurderingen gir.

1434 Rådgiver

Stilling som rådgiver skiller seg fra førstekonsulent ved at rådgiveren i større grad selv legger grunnlag for oppgaveutførelsen, foretar vurderinger og konsekvensanalyser, trekker konklusjoner og fremmer løsningsforslag.

Stillingsinnhold:

- utrednings/utviklingsoppgaver som krever stor grad av selvstendighet
- rådgivning, kursvirksomhet/organisert opplæring, f.eks. i forbindelse med kompetanseoppbygging innenfor spesielle saksområder eller fagfelt
- forberedelse av prinsipielle/overordnede saker for ledelse og styringsorganer
- utforming av reglementer
- sekretær- og koordineringsfunksjon

Kvalifikasjonskrav: Det kreves universitets- eller høyskoleutdanning, minst bachelorgrad, gjerne med relevant praksis. Dokumentert evne til selvstendig og resultatorientert arbeid. Meget god og relevant praksis kan kompensere for kravet om formell utdanning på minst bachelornivå

For teologiske rådgivere kreves cand theol kompetanse.

1364 Seniorrådgiver

Seniorrådgiverstillingen omfatter høyt kvalifisert utrednings- og rådgivningsarbeid av særlig selvstendig art og/eller faglig veiledning.,

Stillingsinnhold

I tillegg til oppgavene som en rådgiver utfører kan seniorrådgiver gis oppgaver som f.eks.:

- ansvar for strategi- og analysearbeid
- komplekse oppgaver og
- ansvar for utviklingsoppgaver og/eller oppgaver mer på siden av tradisjonell administrasjon.
- ansvar for funksjoner/oppgaver som krever særlig stor grad av samhandling mellom enheter.
- særlig avansert saksbehandlingsarbeid med høye krav til selvstendighet og problemløsningsevne

Kvalifikasjonskrav

Det kreves universitets- eller høyskoleutdanning, fortrinnsvis mastergrad. Det kreves lang og relevant praksis og dokumentert evne til selvstendig og resultatorientert arbeid. Etter særlig vurdering kan meget god og relevant praksis kompensere for utdanning på masternivå.

For teologiske seniorrådgivere kreves cand theol kompetanse.

4.2 Retningslinjer for lønnsfastsettelse

Lønnsfastsettelse ved ansettelse skjer med utgangspunkt i HTA kapittel 4.5. Vurderingene etter HTA kapittel 4.5 må skje i lys av utlysningstekstens krav til kompetanse og stillingens oppgaver.

For stillingskoder med ansiennitetsstige beregner lønnsseksjonen ansiennitetsdato. Når det er ønskelig å gi høyere lønn enn alternativet angir skal først høyere alternativ brukes før eventuelle personlige tillegg knyttet til den enkelte arbeidsavtale gis. Tilleggsansiennitet skal ikke brukes som virkemiddel.

For å forebygge at det oppstår dokumenterte lønnsforskjeller basert på kjønn, jf. HTA 3.2, må det ved ansettelse være en bevissthet på forhold som kan bidra til utvikling av lønnsforskjeller basert på kjønn.

5. Eventuell lønnsjustering etter 12 måneder og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse

[Hovedtariffavtalen kapittel 3.2.2](#), gir arbeidsgiver plikt til å vurdere arbeidstakerens lønsplassering på ny innenfor stillingens lønnsalternativer inntil 12 måneder etter ansettelse og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse. Denne vurderingen ligger som eget punkt på sjekklisten for oppfølging av nyansatte. Et viktig kriterium for bruk av denne bestemmelsen er å vurdere om lønnsfastsettelse har skjedd på korrekt grunnlag. Denne vurderingen er ikke en forhandlingsbestemmelse.

Det er nærmeste leder som har ansvar for introduksjonsprogrammet herunder vurdering av arbeidstakerens lønsplassering. Vedkommende leder har ansvar for å oversende vurderingen til bispedømmets HR-sjef. I Kirkerådets sekretariat er det HR-direktør som har ansvar for lønnsfastsettelsen.

6. Lønnssamtale

[Hovedtariffavtalen kapittel 3.2.2](#) hjemler den enkelte arbeidstakers rett til en lønnsamtale. Anmodning om lønnsamtale rettes til nærmeste leder. Det må tilstrebes lik praksis knyttet til lønnsamtale i rDNK i alle enheter.

[Hovedtariffavtalens kapittel 3.2.2](#) hjemler også arbeidsgivers plikt til å invitere medarbeider som har hatt foreldrepermisjon i mer enn 6 måneder til en samtale om kompetanse, lønn og karriereutvikling.

Lønnssamtalen bør skilles fra medarbeidersamtalen.

Lønnssamtalen er ikke lønnsforhandlinger, men gir den enkelte medarbeider mulighet til å ha en åpen dialog med nærmeste leder om egen og virksomhetens utvikling.

Eventuelle lønnsendringer skal skje innenfor rammen av forhandlinger etter [hovedtariffavtalen kapittel 4.1, 4.2 eller 4.3](#).

7. Lokale forhandlinger etter hovedtariffavtalens punkt 4.1

Ved lønnstillegg etter hovedtariffavtalens punkt 4.1 for ansatte som er innplassert i en lønnsgruppe skal det tilstrebes å gi tillegg ved å endre alternativ som stillingen er innplassert i.

Lønnsgruppene har ulikt antall alternativer. Det øverste alternativet gir direkteplassering, øvrige alternativer har ansiennitetsstige. Når det ikke er mulig å gi tillegg ved å endre alternativ kan det gis kronetillegg som «flyter på toppen av » alternativets lønn.

Lokale forhandlinger skjer alltid innenfor de rammene som hovedtariffavtalen gir.

Nasjonale føringer for lokale forhandlinger:

- Rette opp urimelige/utilsiktede skjevheter mellom personer og/eller grupper.
- Rimelig lønnsutvikling over tid for stillinger som er direkte plasserte (unormerte stillinger) og for stillinger som har nådd toppen av ansiennitetsstigen.
- Fjerne eventuelle kjønnsbestemte lønnsmessige skjevheter.
- Lik lønn for arbeid av lik verdi.

- Etter- og videreutdanning som er relevant for stillingen/enheten/virksomheten (se også hjemmel i hovedtariffavtalens punkt 4.2).
- Annen kompetansebygging som er relevant for stillingen/enheten/virksomheten. Dette kan f.eks. være kompetanse som er ervervet gjennom verv i virksomheten (tillitsvalgt, medlem i bispedømmeråd, verneombud).
- Bidratt til godt samarbeid og godt arbeidsmiljø.
- For å ha utøvd godt lederskap og bidratt til at Den norske kirke oppnår sine strategiske mål.
- God faglig arbeidsinnsats og å være en kontinuitet som arbeidsressurs.
- Godt bidrag som arbeidsressurs i områder med mye (og/eller langvarige) vakanser.
- Honorere endringsvilje f.eks. i forbindelse med omstillingsprosesser

8. Forhandlinger etter hovedtariffavtalens punkt 4.2

Ved lønnstillegg etter hovedtariffavtalens punkt 4.2 for ansatte som er innplassert i en lønnsgruppe skal det tilstrebes å gi tillegg ved å endre alternativ som stillingen er innplassert i.

Lønnsgruppene har ulikt antall alternativer. Det øverste alternativet er en direkteplassering, øvrige alternativer har en ansiennitetsstige. Når det ikke er mulig å gi tillegg ved å endre alternativ kan det gis kronetillegg som «flyter på toppen av » alternativets lønn.

Når kravet fremmes på grunnlag av endringer i en stillings arbeids- og ansvarsområde må det dokumenteres at det har skjedd betydelige endringer i arbeids- og ansvarsområder. Stillings- eller lønnsopprykk som arbeidstakeren har fått ved for eksempel lokale forhandlinger i mellomtiden avskjærer ikke organisasjonene fra å stille krav, men lønnsopprykkene innebærer at det må settes større krav til endringene for at forhandlingskravet skal vinne frem.

Hovedtariffavtalens punkt 4.2 gir ikke grunnlag for forhandlinger ved enhver oppgaveendring. De fleste arbeidstakere får nye oppgaver. Forhandlinger etter HTA 4.2 er et lønnspolitisk virkemiddel som bør ha en lik praksis i rDNK i alle enheter. Forståelsen av hva endringer og ansvarsområde er må avklares i dialog mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene. Det samme gjelder for forståelsen av hva som er betydelige organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringer.

Omfanget av lønnsamtaler og HTA 4.2-forhandlinger rapporteres årlig til høyere nivå.

9. Forhandlinger etter hovedtariffavtalens punkt 4.3

Ved lønnstillegg etter hovedtariffavtalens punkt 4.3 for ansatte som er innplassert i en lønnsgruppe skal det tilstrebes å gi tillegg ved å endre alternativ som stillingen er innplassert i.

Lønnsgruppene har ulikt antall alternativer. Det øverste alternativet er en direkteplassering, øvrige alternativer har en ansiennitetsstige. Når det ikke er mulig å gi tillegg ved å endre alternativ kan det gis kronetillegg som «flyter på toppen av» alternativets lønn.

10. Lederlønn

Ansatte som er omfattet av [hovedtariffavtalens kapittel 3.4](#) får sin lønn fastsatt etter bestemmelsene i dette punktet.

Ved tilsetting av stiftsdirektører og Bispemøtets generalsekretær skal Kirkerådet ved Kirkerådets direktør konsulteres før tilbud om lønns- og arbeidsvilkår gis.

Biskopenes lønn ved ansettelse fastsettes av Kirkerådets direktør i samråd med preses i Bispemøtet. .

Arbeidsgiverutvalget (AGU) har vedtatt en egen prosedyre for årlige lederlønnsforhandlinger:

AGU starter prosessen hver høst med en generell samtale om lederlønnsutvikling i virksomheten.

Denne politikkkutformingen sammen med de føringene som hovedtariffavtalen gir (lenke) gir grunnlaget for vurderingene.

Forhandlingene for ledere skjer etter følgende prosedyre:

- Kirkerådets direktør i samråd med preses i Bispemøtet fastsetter etter forhandlinger lønn for biskopene.
- Kirkerådets direktør fastsetter etter forhandlinger lønn for stiftsdirektører og avdelingsdirektører i Kirkerådet
- AGU fastsetter etter forhandlinger lønn til Kirkerådets direktør
- AGU uten preses i Bispemøtet fastsetter etter forhandlinger lønn til preses i Bispemøtet.

11. Virkningstidspunkt og revisjon

Nasjonal lønnspolitikk gjennomgås/revideres i forbindelse med hvert hovedoppgjør. Arbeidsgiver legger frem drøftingssak til kontaktmøtet.

Nasjonal lønnspolitikk oppdateres umiddelbart hvis det skjer endringer i andre dokumenter som gjør at Nasjonal lønnspolitikk inneholder materielle feil. Kontaktmøtets medlemmer orienteres når det er behov for slike endringer.

Partene vil i fellesskap før mellomoppgjøret 2025 gjennomgå Nasjonal lønnspolitikk. Denne gjennomgangen vil blant annet, men ikke avgrenset til, ha søkelys på bruk av ulike stillingskoder for prestetjenesten.