



Saksbehandlere:	Marit Halvorsen Hougsnæs / Mona Charlotte Sjødal	Dato:	23. februar 2015
-----------------	--------------------------------------------------	-------	------------------

Lederavlønning – øverste leder(e)

KA har funnet det er hensiktsmessig med en samlet framstilling av forhold som arbeidsgiverorganet bør kjenne til når det gjelder håndtering av lønnsforhold for øverste leder(e) i virksomheten. Målgruppen for dette rundskrivet er primært valgte medlemmer av ansvarlig arbeidsgiverorgan (fellesråd/menighetsråd i ettsoknskommuner/styre). Dette rundskrivet erstatter rundskriv 26/04.

Lønn til ledere

Saker som angår lønnsforhold for øverste leder av kirkelig fellesråds virksomhet eller øverste leder i andre virksomheter, skal behandles på en særskilt måte. Disse stillingene vil i dette rundskrivet bli benevnt som *leder/ledere*.

Disse lederstillingene skiller seg ut fra de andre stillingene innenfor KAs tariffområde på følgende måte:

- De er omfattet av bestemmelsene i *særavtale for ledere (jf. Sentrale særavtaler for KA)*
- All lønnsutvikling skal skje etter HTA, kapittel 3, pkt 3.4.1 *Lederavlønning – øverste leder(e)*.
- Øverste leder skal ikke motta godtgjøring for særskilt arbeidstid m.m. i henhold til kapittel 1, §§ 5 og 6 i HTA. De skal heller ikke motta noen godtgjøring i form av tilleggslønn, jf. *særavtale for ledere*.
- De skal *ikke* forhandle om lønn i medhold av forhandlingsbestemmelsen i kapittel 4, pkt 4.1, 4.2 eller 4.3 i Hovedtariffavtalen (HTA). Av samme grunn skal de heller ikke tas med i grunnlaget for beregning av størrelsen på den lokale potten ved 4.1-forhandlinger.

Stillingskode

Avlønning av virksomhetens leder er entydig regulert i HTA kapittel 3 pkt 3.4.1 og skal plasseres her. Daglig leder/kirkeverge

er gitt en egen stillingskode 4950. Bestemmelsen er ikke til hinder for at den enkelte virksomhet benytter lokalt innarbeidede stillingsbenevnelser.

All lønnsutvikling for øverste leder i stillingskode 4950 skal foregå med hjemmel i pkt 3.4.1.

Grunnlag for avlønning

Ledere i stillingskode 4950 er unormerte, dvs de er uten referanse til minimumslønn eller lønnsgruppe.

Ifølge særavtalen skal avlønningen «gjenspeile lederstillingens totale innhold, oppgaver og tilsettingsforhold».

Stillingen som øverste leder i en virksomhet kjennetegnes ved at stillingsinnehaver har det overordnede, daglige ansvar for det som foregår i virksomheten. Etter at soknene ble rettslig selvstendigjort (1997), tilligger det daglig leder for de kirkelige fellesråd å ivareta ansvaret for soknenes økonomi, personell, bygningsforvaltning og gravferdsdrift på forvaltningsmessig forsvarlig måte. Dette gjelder uavhengig av kommunestørrelse.

Ansvar som i dag tilligger disse stillingene vurderes av KA som betydelig. Generelt er det grunn til å være oppmerksom på at de alminnelige krav til ivaretagelse av lederansvar, er økende i norsk arbeidsliv. Dette

KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon

forutsettes gjenspeilet i den avlønning som tilbys.

Det vil samtidig være endel forskjeller mellom ulike lederstillinger når det gjelder innhold, oppgaver og stillingsforhold. I tillegg åpner KAs avtaleverk for at det i lønnsvurderingen legges til grunn en resultatvurdering av den enkelte stillingsinnehaver i forhold til de mål og resultatkrav som er tillagt stillingen. Avtalen åpner på denne måten for ulikt lønnsnivå i lederstillinger basert på en vurdering både av den enkelte lederstillings ansvarsområde ved tilsetning og av den enkelte stillingsinnehavers senere jobbutførelse.

Lederen i en virksomhet kan ut fra stillingens særpreg i en viss forstand selv styre sin arbeidstid. Lederen kan ut fra sitt samlede ansvar for virksomheten heller ikke så lett avgrense seg i forhold til oppfølging av utfordringer som måtte oppstå. Dette er bakgrunnen for at ledere omfattet av særavtalen ikke skal motta tillegg for overtid og ubekvem arbeidstid. Slike forhold skal derfor tas med i den helhetlige lønnsvurdering for stillingen. Vi minner om HTA kapittel 1, § 6.3 som åpner for at ledere som ikke mottar overtidsbetaling kan tilstås inntil 10 fridager pr år som kompensasjon for pliktig møtevirksomhet utenom ordinær arbeidstid. Hvis slike fridager tilstås, skal dette omtales i arbeidsavtalen.

HTA, kapittel 3, pkt 3.4.1 *Forhandlinger om lønn til ledere*

Etter tilsetning skal all lønnsutvikling for ledere kun skje i medhold av HTA, kapittel 3, pkt 3.4.1 *Lederavlønning – øverste leder(e)*. Dette innebærer at arbeidsgiver ikke på fritt grunnlag kan regulere lønnen for ledere uavhengig av denne bestemmelsen i HTA.

HTA, kapittel 3, pkt 3.4.1 presiserer at lønnsendringer skal fastsettes etter forhandlinger. Dette innebærer følgende ordninger:

Ledere som er organisert:

- Ledere som er organisert i en arbeidstakerorganisasjon med partsrett i KA kan rette eventuelle lønnskrav gjennom sin organisasjon. Det er vedkommedes organisasjon som fremmer krav og ber om forhandlinger på vegne av sitt medlem. Arbeidsgiver er i slike tilfeller pliktig til å gjennomføre forhandlinger.
- Det skal føres protokoll fra forhandlingene, også i de tilfeller det ikke tilbys endringer i lønnen.
- Blant de sentrale parter er det en felles forståelse om at organisasjonene kan bruke tillitsvalgte på et høyere nivå ved forhandlinger om lønn til ledere.
- Ved uenighet i forhandlingene er det arbeidsgivers siste tilbud som skal gjøres gjeldende. Tvisten kan ikke ankes.

Ledere som ikke er organisert:

- Ledere som ikke er organisert eller er medlem i en organisasjon uten partsrett i KAs tariffområde, har ingen rettigheter i medhold av HTA, kapittel 3, pkt 3.4.1. Dette innebærer at det ikke skal gjennomføres formelle forhandlinger. Ledere som er medlem i en organisasjon som ikke har partsrett i KA, er å betrakte som uorganiserte. (Organisasjonene med partsrett i KAs tariffområde er omtalt i forordet til HTA 2014 - 2016).
- Arbeidsgiver har i slike tilfeller et selvstendig ansvar for å sørge for en rimelig lønnsutvikling for øverste leder. Arbeidsgiver skal i vurderingen av grunnlaget for økt lønn til uorganiserte ledere også legge HTA, kapittel 3, pkt 3.4.1 til grunn, og eventuelt gjøre vedtak om endringer i medhold av denne bestemmelsen.
- Hvis arbeidsgiver vedtar økt lønn til uorganiserte, skal dette føres i organets møtebok. De tillitsvalgte i virksomheten skal også informeres om endring av lønn for leder, jf. sak 46/95, pkt 1 i Arbeidsretten, der det heter: «*Etter HTA, kap 5, pkt 5,4 [tilsvarer kapittel 3, pkt 3.4.1 i HTA 2014-2016] plikter arbeidsgiveren i forhandlinger med en organisasjon å opplyse hvilken lønnsfastsettelse som*

vil bli foretatt for uorganiserte arbeidstakere i stillinger som pkt 5.4 omhandler, og er tariffmessig bundet til ikke å fastsette lønn i strid med det som er opplyst.»

Vurdering av lederlønninger kan foretas en gang i året, jf. HTA kapittel 3, pkt 3.4.1.

Kriterier for vurdering av lønn til ledere

HTA, kapittel 3, pkt 3.4.1 omtaler fire kriterier, hvorav ett eller flere legges til grunn ved vurderingen av lønn til ledere.

- Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens målrettede aktiviteter.
- Utøvelse av lederskap i forhold til virksomhetens mål.
- Betydelige organisatoriske endringer.
- Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft.

Ved tilsetting av leder skal det ved lønnsfastsetting legges vekt på stillingsrelaterte forhold, dvs forhold ved stillingen som gjelder uavhengig av hvem som er tilsatt i stillingen (jf. tidligere omtale av stillingens innhold, oppgaver, ansvar og tilsettingsforhold i *Særavtale for ledere*). HTA kapittel 3, pkt 3.4.1 legger også vekt på personrelaterte forhold, dvs hvordan den personen som er tilsatt i stillingen utfører sine oppgaver/ansvar. Dette signaliserer at den tilsatte leder må forvente at arbeidsgiver også legger personrelaterte forhold til grunn når lønnsendringer skal vurderes.

Arbeidsgiverorganet vil på selvstendig grunnlag måtte ta stilling til hvilket lønnsnivå som framstår som rimelig og naturlig i den enkelte virksomhet. I tillegg til de stillings- og personrelaterte forhold som er omtalt foran, vil KA peke på følgende forhold som kan være relevante:

- det generelle lønnsnivå i virksomheten,
- lønnsnivået for øvrige lederstillinger i Den norske kirke,
- lønnsnivå for sammenlignbare lederlønninger i vedkommende kommune,
- andre lokale forhold som f.eks. økonomi, organisatoriske forhold osv.

KA utgir hvert år en *Lønns- og personalstatistikk*. En egen tabell viser her gjennomsnittlig lønnsnivå for *Daglig leder/kirkeverge* pr 1. desember hvert år fordelt på kommunistørrelse.

Forventninger og årlig resultatvurdering av leder

Forhandlingsbestemmelsene forutsetter at lokal arbeidsgiver er kompetent til å vurdere leders lønnsforhold ut fra de omtalte kriteriene i HTA, kapittel 3, pkt 3.4.1. Vi vil i denne forbindelse anbefale følgende:

- Arbeidsgiverorganet anbefales å inngå en lederavtale som nærmere regulerer samhandlingen mellom leder og arbeidsgiverorganet. En slik lederavtale er et tillegg til arbeidsavtalen, og inngås innenfor rammen av *Særavtale for ledere*. Avtalen kan regulere spesielle forhold mellom leder og arbeidsgiver, slik som f.eks. ansvarsforhold, forventninger om lederadferd og resultatoppnåelse, hva daglig leder kan forvente fra arbeidsgiver, former for vurdering av leder, og rutiner for kommunikasjon mellom daglig leder og arbeidsgiverorganet.
- Arbeidsgiver bør foreta en resultatvurdering av leder f.eks. én gang i året jf. pkt 5 i *Særavtale for ledere*.
- Videre bør representant(er) for arbeidsgiverorganet etter denne resultatvurderingen gjennomføre en årlig samtale med tilsatt(e) leder(e)/kirkeverge. Sentrale vurderinger fra arbeidsgivers side bør i et slikt møte formidles direkte til den tilsatte lederen. Lederen på sin side bør gis anledning til å komme med synspunkter på forhold av betydning for trivsel, utvikling i stillingen og måloppnåelse som arbeidsgiver kan påvirke.
- En slik årlig samtale mellom tilsatt leder og representant(er) for arbeidsgiverorganet vil ha likhetstrekk med den årlige medarbeidersamtalen mellom en tilsatt og den nærmeste overordnede. Den atskiller seg likevel fra den vanlige medarbeidersamtalen ved at det normalt kan forventes at leder har et mer

selvstendig ansvar for jobboppfyllelse og utvikling i egen stilling.

- Det er viktig å etablere en god rutine for vurdering av ledere, da dette kan være med å motivere til fortsatt god lederinnsats. I tilfelle det er ulik oppfatning mellom arbeidsgiverorgan og leder om innsatsen som leder, har en et bedre utgangspunkt dersom det er etablert en årlig ordning for resultatvurdering.
- Arbeidsgivers resultatvurdering av leder skal deretter inngå i grunnlaget for lønnsvurderingen etter HTA, kapittel 3, pkt 3.4.1.

Praktisk gjennomføring

Det er fellesråd/menighetsråd/styre som organ som står ansvarlig som arbeidsgiver for gjennomføring av forhandlingene om lønn til leder. Det vil de fleste steder være hensiktsmessig å velge/ utnevne noen til et forhandlingsutvalg som gjennomfører slike forhandlinger. Fellesrådet/menighetsrådet/styret bør på forhånd gi fullmakter til forhandlingsutvalget innen gitte rammer.

Avsluttende merknader

Øverste leder i en virksomhet vil i de fleste sammenhenger opptre som arbeidsgivers representant overfor de andre tilsatte mv. Samtidig vil øverste leder(e) selv være arbeidstaker, og vil måtte forholde seg som tilsatt overfor sin arbeidsgiver (fellesråd, menighetsråd, styre) i spørsmål som bl.a. gjelder lederstillingens lønns- og arbeidsvilkår. Det vil være en oppgave for både øverste leder(e) og det valgte arbeidsgiverorganet å skjelve mellom disse to ulike rollene bl.a. når det gjelder saksbehandlingsrutiner og kommunikasjonsformer.

Av samme grunn gir ikke KA rådgivning overfor de øverste lederne når det gjelder deres egne lønns- og arbeidsbetingelser. I slike tilfeller er øverste leder å anse som arbeidstaker, og vedkommende må eventuelt søke råd eller bistand hos sin egen arbeidstakerorganisasjon. Hvis det lokalt ønskes rådgivning om lederlønn, gir KA råd til det aktuelle arbeidsgiverorganet, det vil si til kirkelig fellesråd/styre ved valgt leder.

Protokollene fra forhandlingene må skrives i overensstemmelse med fullmakten.

Øvrige lederstillinger i kap 3

I tillegg til øverste leder (kirkevergen) kan lederstillinger på tilsvarende nivå og ledere med sammenlignbare arbeids- og ansvarsområder plasseres i HTA kap 3. Øverste leder (kirkevergen) er arbeidsgiver for disse, og vil være den som på arbeidsgivers vegne forhandler lønn. Kriteriene for vurdering av lønn vil også gjelde for disse ledere, se pkt over.

Lederlønn og offentlighet

Resultatvurderingen og innholdet i selve forhandlingene om lønn til leder skal behandles som konfidensiell informasjon fra arbeidsgivers side. I tråd med offentlig sektor for øvrig vil imidlertid den konkrete lønsplassering og andre økonomiske betingelser for leder være offentlig, jf. avsnittet om *Lønn og offentlighet* i KAs rundskriv om *Lokale lønnsforhandlinger 09/14*.



FRANK GRIMSTAD
adm.dir.