



OVERORDNET LØNPOLITIK

Politik på området.

INDLEDNING

Frederikssund Kommunes overordnede lønpolitik omfatter alle kommunens ansatte, uanset hvilken løndannelse den ansatte er omfattet af.

Den overordnede lønpolitik er udtryk for generelle retningslinier for det Kommunen gerne vil gennemføre på lønområdet for at understøtte fastsatte mål og politikker, herunder de personalepolitiske målsætninger.

Den overordnede lønpolitik skal betragtes som en ramme, der danner grundlag for konkrete lønpolitikker på forvaltnings- og institutionsniveau.

Lønpolitikken skal til enhver tid være forenelig med kommunens økonomiske forudsætninger, og respektere overenskomsterne og andre centralt fastsatte regler.

FORMÅL

Kommunens lønpolitik har til formål at muliggøre og fremme

- ◆ rekruttering, fastholdelse og udvikling af velkvalificerede medarbejdere
- ◆ motivation og fleksibilitet i jobbet
- ◆ kvalitet, effektivitet og service i opgaveløsningen

MÅLSÆTNINGER FOR LØNDANNELSEN

Løndannelsen skal bygge på en løbende dialog mellem ledelse, medarbejdere og tillidsrepræsentanter.

Alle medarbejdere skal være bekendt med, hvilke mål for opgaveløsning, udvikling og

uddannelse, der er aftalt for den pågældende, og om der er tilknyttet lønmæssige konsekvenser.

Ved valg af lønformer (løntrinsforbedringer/tillæg, varige/tidsbegrænsede) skal behovet for og prioritering af udviklingen af en god arbejdsplads sikres, herunder den fornødne fleksibilitet i forhold til skiftende behov og prioriteringer.

Kommunens lønforhold skal altid være konkurrencedygtig.

PRINCIPPER FOR LØNDANNELSEN

Løndannelsen for den enkelte medarbejder sker med udgangspunkt i stillings indhold, kompleksitet og medarbejderens kvalifikationer. Det skal tilstræbes at principperne skal være bredt accepteret og være fastsat ud fra objektive kriterier.

Hvis chefgruppen beslutter løndifferentieringer mellem faggrupper eller overenskomstområder skal Hovedudvalget orienteres inden udmøntningen.

Det er forudsat, at enhver fremtidig løndannelse begrundes i overensstemmelse med de nedenfor fastsatte kriterier.

KRITERIER FOR LØNDANNELSEN

Lønnen vil som udgangspunkt bestå af en centralt fastsat løn, som decentralt kan suppleres med funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn. Kommunen vil via opgavefordeling og uddannelsesaftaler medvirke til, at medarbejdere får opgaver og uddannelse, som opfylder betingelserne for at opnå funktionsløn og/eller kvalifikationsløn.

Funktionsløn

Aftale om funktionsløn, som lægges oven i grundlønnen, sker på baggrund af en stillingsvurdering.

Funktionsløn ydes som varige eller midlertidige lønforbedringer.

Følgende opgaver prioriteres højt:

◆ Særlige funktioner

Visse stillinger kan være tillagt særlige funktioner, som indeholder specialistfunktioner og udviklingsopgaver.

◆ Særligt ansvar og kompetence

Visse stillinger kan være tillagt et særligt ansvar eller være forbundet med særlige ulemper.

◆ Praktik- og elevansvarlig

Det må forudses, at det i fremtiden kan blive vanskeligt at tiltrække og fastholde unge mennesker i job i det offentlige. Det er derfor vigtigt, at det tilstræbes at gøre elevuddannelsen så attraktiv som overhovedet muligt.

Kvalifikationsløn

Aftale om kvalifikationsløn sker med baggrund i den enkelte medarbejders kvalifikationer.

Kvalifikationsløn kan bruges til at motivere til videre kompetenceudvikling gennem bl.a. uddannelse, jobrotation og læring i arbejdet for at opnå viden, så medarbejderne kan imødekomme nye og ændrede krav til arbejdet.

Følgende kvalifikationer kan bl.a. indgå i vurderingen:

◆ Relevant videre-/efteruddannelse

Medarbejdere der gennem uddannelse tilegner sig ny viden og færdigheder.

◆ Særligt engagement/igangsætter

Medarbejdere der udviser et særligt engagement, er serviceminded og/eller med til at tage initiativer til mere rationelle arbejdsgange og nye tiltag.

◆ Røkering

Medarbejdere der medvirker til at gøre organisationen mere fleksibel.

◆ Erfaring

Erfaring der kvalificerer i arbejdsområdet.

Resultatløn

Resultatløn kan udmøntes ved opnåelse af et bestemt aftalt mål.

Jfr. i øvrigt rammeaftale om resultatløn.

Decentral løn

Medarbejdere der ikke er overgået til ny løndannelse, er omfattet af aftalen vedrørende decentral løn.

Decentral løn ydes som varige eller midlertidige lønforbedringer og efter samme kriterier

som tillæg i Ny Løn, jfr. ovenfor under funktionsløn og kvalifikationsløn. I visse overenskomster kan der ved løntrinsindplaceringen være taget stilling til funktioner og/eller kvalifikationer. Ved drøftelser om decentral løn skal der tages hensyn hertil.

Retningslinier på området.

LØNPOLITIKKENS TILBLIVELSE

Økonomiudvalget fastsætter hvert år kommunens overordnede lønpolitik efter drøftelser med kommunens øverste MED-indflydelse og MED-bestemmelsesudvalg.

Drøftelse i Hovedudvalget foregår i maj måned.

Forhandlingsprocedure

Kommunen og de forhandlingsberettigede organisationer/repræsentanter kan fremsætte konkrete forslag til funktionsløn, kvalifikationsløn, resultatløn og decentral løn.

Der forhandles en gang årligt og forhandlingerne skal være afsluttet inden udgangen af februar måned med virkning fra 1. april. Den konkrete lønforhandling skal afholdes senest 6 uger fra modtagelsen af en forhandlingsbegæring. Herudover forhandles der i forbindelse med nyansættelser, nyoprettede stillinger og væsentlige stillingsændringer. Der henvises til tids- og aktivitetsplan - ny løn.

Der er en forhandlingsforpligtelse for begge parter, men forslag kan kun gennemføres hvis der er enighed herom. Dette gælder også ved nyansættelser.

Aftaler om anvendelse af funktionsløn, kvalifikationsløn, resultatløn og decentral løn indgås mellem kommunen og repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer. Såfremt der er indgået forhåndsftaler danner disse baggrund for forhandlingerne.

Forhandlingskompetence

Kompetencen skal være afklaret forud for forhandling og være kendt af begge parter.

Formkrav til lønaftaler

Alle aftaler skal udformes skriftligt og indeholde følgende:

- hvem der er omfattet af aftalen
- hvad der er aftalt (funktionsløn, kvalifikationsløn, decentral løn, resultatløn,)
- begrundelse for aftalen der beskriver en synlig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og udmøntningen af løn herfor
- ikrafttrædelsestidspunkt
- procedure i forbindelse med opsigelse af aftalen (kun hvor der ikke er indgået forhåndsftale)
- blanket 4981fs skal benyttes.

Offentliggørelse

Indgåede rammeaftaler/forhåndsftaler for de enkelte overenskomstområder offentliggøres til orientering for samtlige medarbejdere i Frederikssund Kommune, bl.a. via Intranettet.

Det er den enkelte afdelingsleders ansvar at informere sin afdeling/institution om resultatet af de indgåede aftaler umiddelbart efter at disse er indgået.

Den enkelte forvaltning er ansvarlig for offentliggørelse af de konkrete forhandlingsresultater, bl.a. via Intranettet.

Til brug ved de forhandlingsberettigede organisationers forhandlinger fremsender Løn- og Personalekontoret minimum en gang årligt og i god tid en lønstatistik og andet relevant materiale, der opfylder betingelserne i henhold til Rammeaftale om ny løndannelse.

Kilde: Frederikssund Kommunes hjemmeside 2006