

Overordnet lønpolitik i Varde Kommune

Den overordnede lønpolitik skaber en ramme for den lokale løndannelse i Varde Kommune. Den gælder for alle medarbejdere ved Varde Kommune.



VARDE KOMMUNES MÅL MED LØNPOLITIKKEN ER:

- At skabe overensstemmelse mellem lønnen og den enkelte medarbejders ansvar, arbejdsopgaver, kompetencer og resultater
- At tiltrække, udvikle og fastholde kompetente og engagerede medarbejdere
- At sikre at løndannelsen sker ud fra klare kriterier og på en måde der fremmer kommunens overordnede mål og vision
- Et lønniveau der matcher de omkringliggende kommuner og det offentlige arbejdsmarked i øvrigt

Lønpolitikken tager udgangspunkt i personalepolitikken og skal ses i sammenhæng med andre personalepolitiske værktøjer, der medvirker til at skabe gode arbejdsvilkår og motivere medarbejderne.

Varde kommune ønsker at lønpolitikken er synlig og gennemskelig for medarbejderne, og at løndannelsen opleves som retfærdig og relevant. Hovedprincippet i Varde Kommune er aftalestyring og decentral forhandlingskompetence.

DE ENKELTE LØNELEMENTER

Grundløn baseres på aktuell uddannelse.

Grundlønnen består af centralt aftalte løntrin for enkelte stillingsgrupper. Grundlønnen dækker de funktioner, en medarbejder i en basisstilling er i stand til at varetage som nyuddannet eller nyansat. Desuden er Varde Kommunes almene krav om personlige egenskaber som samarbejdsevner og engagement indeholdt.

Funktionsløn er et tillæg til grundlønnen for arbejds- og ansvarsområder, som ligger ud over de funktioner, som forudsættes udført for grundlønnen. Eksempler på, hvad der i Varde Kommune kan udløse funktionsløn er:

- Ledelsesansvar
- Tværgående koordinering
- Specifikke arbejdsopgaver af specialistkarakter
- Komplexitet og størrelse af ansvarsområdet ift. sammenlignelige stillinger



Procedure for Varde Kommunes lønforhandlinger

FORHANDLINGSKOMPETENCEN

Den enkelte institutionsleder eller stabschef har forhandlingskompetencen for sine medarbejdere, bortset fra lederen selv. Kompetencen begrænses af de rammer, som aftaler, overenskomster og Varde Kommune sætter. Ud over økonomien f.eks. lønpolitik, procedure og andre beslutninger truffet af hensyn til kommunens overordnede interesser.

FORHÅNDSAFTALER OG TVISTESAGER

Indgåelse af forhåndsaftaler som dækker flere virksomheder forhandles af Personaleafdelingen i samråd med repræsentanter for de berørte virksomheder.

Det er også Personaleafdelingen i samråd med de berørte parter, der har kompetencen til forhandling af sager, som sendes til afgørelse i tvist-systemet.

FASTSÆTTELSE AF LØN FOR NYE MEDARBEJDERE/NYE STILLINGER

Før en stilling opslås og besættes, anbefales det at lederen undersøger, hvordan tilsvarende stillinger aflønnes. Personaleafdelingen kan rådgive herom. Ved ansættelsessamtalen skal de gensidige lønforventninger afklares. Lønnen kan ikke aftales ved ansættelsessamtalen, men fastsættes ved aftale med pågældende forhandlingsberettigede organisation.

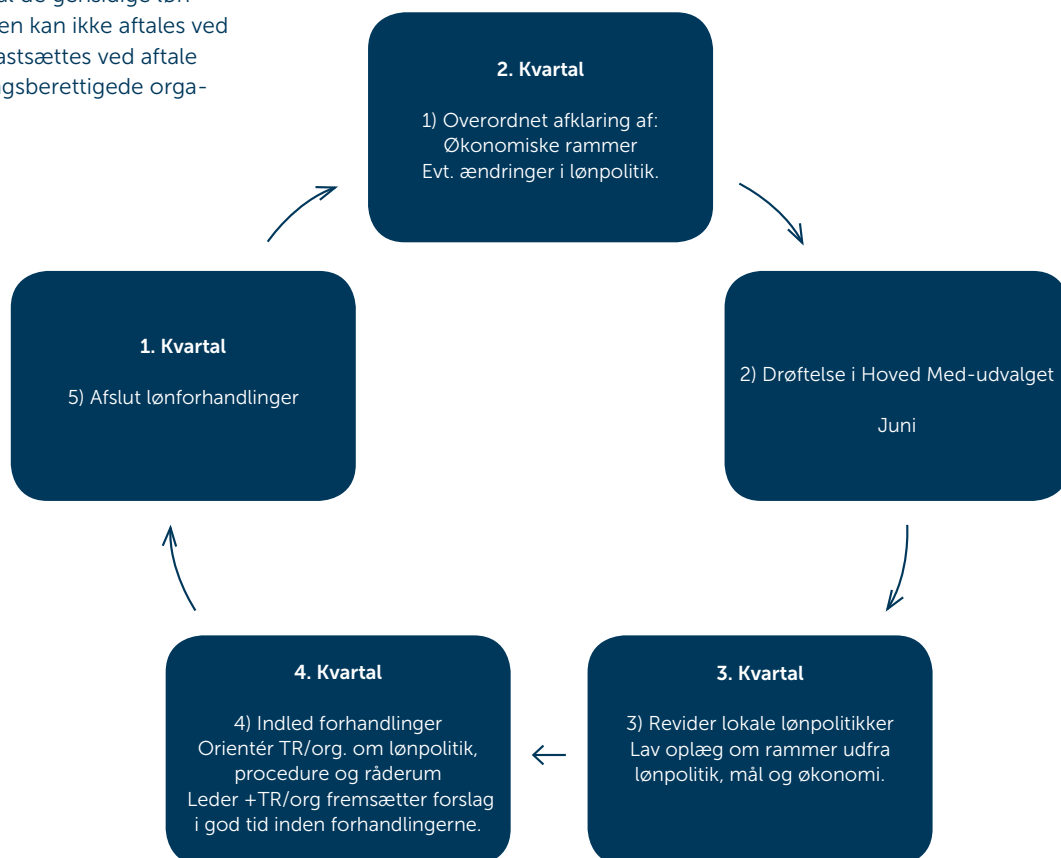
ÅRLIG RUNDE MED LØNFASTSÆTTELSE

Den årlige runde om lønfastsættelse tager hvert år udgangspunkt i en drøftelse i Hoved MED-udvalget i 2. kvartal for at lægge rammer for det kommende års lønudvikling lokalt. Som grundlag for drøftelsen beskrives erfaringerne fra tidligere, herunder lønstatistik.

Ved drøftelsen tages der stilling til:

- eventuelle behov for ændringer i lønpolitikken
- behov for udmelding af fælles temaer og økonomi hertil
- de økonomiske rammer for lønudvikling

Det sædvanlige årshjul er som vist. Det indeholder 5 faser og starter i 2. kvartal. I de år, hvor der foregår overenskomstforhandlinger, foretages tilpasninger efter forholdene. Desuden kan tidspunkterne tilrettelægges anderledes efter behov, f.eks. på skoleområdet der følger skoleår fremfor kalenderår. Ledelsen har ansvaret for at igangsætte og informere om processen.





ÆNDRING AF LØN UDEN FOR ÅRLIG RUNDE

Der kan fremsættes forslag om lønændring på et hvert tidspunkt, der anses for hensigtsmæssigt, for eksempel med baggrund i arbejdsomlægninger, strukturændringer, gennemført uddannelse eller andet. Hver af parterne kan fremsætte forslag. Forslag skal fremsættes skriftligt og begrundet, og skal så vidt muligt forhandles inden 6 uger.

HUSK INFORMATION

Varde Kommune ønsker åbenhed og synlighed om lønforslag, forhandlinger og resultater heraf. Derfor skal der være stor åbenhed om, hvilke kriterier, der anvendes ved udmøntning af lønændringer.

Lederen redegør over for medarbejderne eller deres repræsentanter for anvendelsen af de midler, som der er til rådighed for lønstigninger. Det forventes også, at virksomheden begrunder for den enkelte og dennes organisation, hvorfor en given lønudvikling har fundet sted.

Det kan aftales ved forhandlingen, hvordan orientering af berørte medarbejdere foretages. Aftales der ikke andet, orienterer ledelsen den/de pågældende umiddelbart efter forhandlingen. Der orienteres om resultat og begrundelse.

Ligeledes skal der i tilknytning til en årlig runde foretages en tilbagemelding også til de forhandlingsberettigede organisationer, der dækker medarbejdere, som ikke har været bragt i forslag til lønændring.

Kvalifikationsløn kan gives for kvalifikationer som ligger ud over det, der forudsættes udført for grundlønnen. Varde Kommune ønsker at kvalifikationsløn medvirker til at tiltrække og fastholde medarbejdere som eksempelvis:

- er serviceorienterede og samarbejdende med borgere, virksomheder, politikere og samarbejdspartnere, samtidig med at de løser opgaverne med høj faglig kvalitet
- er nytænkende og udvikler løsninger der forbedrer eller effektiviserer opgaveløsningen
- bidrager til tværgående opgaveløsning og helhedstænkning
- deltager i efter- og videreuddannelse som fagligt har afgørende betydning for opgavevaretagelsen og anvendes i hverdagen
- Desuden kan markedssituationen begrunde et rekrutterings- eller fastholdelsestillæg

Engangstillæg kan gives som belønning for en enkeltstående god præstation. Det kan være en særlig arbejdsindsats eller et vellykket projekt

Resultatløn kan gives for samme enkeltstående præstation som engangstillæg. Forskellen er, at her aftales på forhånd beløb, mål og tidsperiode. Aftaler om resultatløn skal aftales med direktionen.

ÅRETS GANG

Den overordnede lønpolitik drøftes i Hoved Med-Udvalget en gang om året i 2. kvartal. Drøftelsen tager udgangspunkt i kommunens overordnede mål samt i en lønpolitisk redegørelse.

LOKALE LØNPOLITIKKER

Den overordnede lønpolitik skal udmøntes i lokale lønpolitikker på institutions- og afdelingsniveau, som udarbejdes og drøftes med inddragelse af det lokale MED-udvalg. De lokale lønpolitikker skal forholde sig til åbenhed, synlighed og dialog om principper for løndannelsen og status på anvendelsen af konkrete lønmidler. Der skal være åbenhed om de økonomiske rammer til lokal løndannelse.