



Lønpolitik for Herlev Kommune

Den 2. marts 2016

Journal nr. 163-2015-4966

Dokument nr. 163-2015-30026

Herlev Kommunes lønpolitik er et led i udmøntningen af kommunens overordnede personalepolitik og skal medvirke til at realisere de overordnede politiske mål for kommunen samt være med til at sikre service, kvalitet og effektivitet i opgaveløsningen. Lønpolitikken skal tilgodese og understøtte varetagelsen af kerneopgaven.

Denne lønpolitik dækker hele Herlev Kommune samt selvejende institutioner med driftsoverenskomst og danner rammen for de lokale forhandlinger mellem ledelsen og de forhandlingsberettigede organisationer.

Formål

Lønpolitikken skal medvirke til at understøtte kerneopgaven og sikre, at Herlev Kommune er en attraktiv arbejdsplads med lønvilkår, så vi kan rekruttere, fastholde og udvikle kvalificerede og dygtige medarbejdere. Endvidere skal lønpolitikken være med til at fremme fleksibilitet, effektivitet og kvalitet i opgaveløsningen.

Løn skal bruges aktivt til at understøtte arbejdspladsens mål og belønne en god indsats med fokus på borger/brugerperspektivet. Der skal være sammenhæng mellem indsats, præstationer og lønniveau ligesom lønnen skal genspejle kompleksiteten i stillingen og fremme fleksibilitet, effektivitet og kvalitet i opgaveløsningen.

Mere konkret skal lønpolitikken bl.a. medvirke til at opfylde personalepolitikens målsætninger om

- Et godt samarbejde og en god information ledere og medarbejdere imellem
- Sikring af at arbejdspladsen samlet har de nødvendige egenskaber og kvalifikationer
- At øge medarbejdernes kompetence og omstillingsevne og fastholde dygtige og engagerede medarbejdere.
- At fremme medarbejdernes motivation ved delegation og selvstændighed



Udmøntning af lønpolitikken lokalt

Denne overordnede lønpolitik kan udmøntes i lokale principper for hvordan lønmidlerne vil blive prioriteret. De eventuelle lokale principper skal drøftes i det lokale MED-udvalg.

I de lokale principper kan beskrives, hvordan løn anvendes og understøtter arbejdspladsens strategi og mål i sammenhæng med denne overordnede lønpolitik og personalepolitikken.

Lokale principper skal bl.a. sikre, at det bliver synliggjort, hvordan lønmidlerne prioriteres, så der kommer gennemsigtighed i den lokale løndannelse.

Med lokale principper er der mulighed for at tage højde for fagområdernes forskellighed. De lokale principper for udmøntning af lønpolitikker vil normalt omfatte hele arbejdspladsen, men den kan suppleres med særskilte principper for udmøntning for enkelte personalegrupper eller bestemte dele af arbejdspladsen.

Lønforhandlinger

Personale indkalder hver år senest den 1. oktober de lokale repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer med henblik på indgåelse af aftaler om tidsfrister og regler for de lokale forhandlinger. Hovedudvalget orienteres efterfølgende om de indgåede aftaler.

Alle forhandlinger foregår indenfor rammerne af det lokale økonomiske råderum.

Der henvises endvidere til eventuelle tidsfrister og regler for lokale forhandlinger aftalt med de faglige organisationer.

Lønpolitiske principper

Løndannelsen tages udgangspunkt i anvendelse af følgende lønformer:

- **Grundløn**
Grundlønnen er centralt aftalte løntrin for de enkelte stillingsgrupper.
- **Funktionsløn**
Funktionsløn gives for funktioner, der ligger ud over, hvad der forudsættes varetaget for stillingens grundløn. Funktionsløn bortfalder som udgangspunkt ved funktionsophør.

Eksempler på funktionsløn:

- Særlige opgaver
- Specialistfunktion
- Teamleder
- Koordinator
- Ansvar/kompetencer
- ...



- **Kvalifikationsløn**

Kvalifikationsløn er særlige kvalifikationer eller erfaringer der er relevante for jobbet, og som ligger ud over det, der forudsættes indeholdt i grundlønnen.

Kvalifikationsløn baseres på kvalifikationer som f.eks.:

- Videreuddannelse/efteruddannelse der er relevant for stillingen
- Erfaring
- Særlige kvalifikationer
- Specialviden
- Rekruttering og fastholdelse
- ...

- **Engangsbeløb**

Engangsbeløb kan ydes efter udførelse af en ekstraordinær indsats.

- **Resultatløn**

Formålet med at arbejde med resultatløn kan f.eks. være at fremme nye arbejdsmetoder og understøtte de målsætninger, der arbejdes efter på arbejdspladsen.

Resultatløn består i, at en del af lønnen udmøntes på en i forvejen aftalt måde i forhold til målsætning og resultater.

Hvis der skal arbejdes med resultatløn er det vigtigt, at der er:

- åbenhed om hvorfor og hvordan der arbejdes med resultatløn
- enighed om målene – medarbejderne skal inddrages i processen
- klare mål der er mulige at følge og påvirke
- klarhed over, hvordan der måles og hvilken løn det udløser

Lederens rolle

Chefgruppen har i samarbejde med Personale ansvaret for, at der foreligger en opdateret oversigt over hvem der har kompetencen til at forhandle løn. Ved tvivlsspørgsmål kan Personale kontaktes.

Lederen med kompetence til at forhandle løn indenfor arbejdspladsens ansættelsesområde har ansvaret for:

- At forhandling af eventuel lokalløn sker indenfor det økonomiske råderum, som lederen har kompetence
- At forhandlingen gennemføres inden for gældende tidsfrister og ud fra gældende retningslinjer
- At tillidsrepræsentanten inddrages så tidligt som muligt
- At Personale inddrages i lønforhandlingerne
- At have overblik over det økonomiske råderum



Tillidsrepræsentantens rolle

Tillidsrepræsentanten inddrages så tidligt som muligt i lønforhandlinger, både ved nyansættelser og ved de årlige lønforhandlinger.

Hvis tillidsrepræsentanten ikke har kompetencen til at forhandle skal pågældende oplyse lederen om, hvem der har kompetencen.

Personales rolle

Personale er lederens bisidder i alle lønforhandlinger. Dette med henblik på at sikre:

- Ensartethed på tværs af centre og afdelinger/institutioner.
- Det overenskomstmæssige perspektiv.

Det økonomiske råderum

Det er lederens ansvar at sikre, at eventuelle forhandlede lønmidler kan bæres indenfor det økonomiske råderum.

Når lederen opgør det lokale økonomiske råderum kan følgende bl.a. have indflydelse:

- Personaleomsætning; medarbejdere med lange anciennitetsforløb/uddannelsesforløb erstattes med medarbejdere med korte anciennitetsforløb/uddannelsesforløb eller omvendt
- Centralt eller decentralt aftale forhåndsftaler
- Anciennitetsstigninger i overenskomsten
- Ubesatte stillinger og/eller vakance
- Hel/delvis genanvendelse af provenu ved effektivisering og øget produktivitet
- Engangstillæg for året forinden, som nu er frigivet

Særligt for ansættelser

Lederen afklarer følgende i samarbejde med Personale inden en ansættelsessamtale:

- Lønniveau
- Overenskomstmæssige bindinger
- Evt. forhåndsftaler
- Den samlede økonomi i forhold til stillingen

Ved ansættelsessamtalen afstemmer leder og ansøger de gensidige lønforventninger/krav. Ansøgeren oplyses om, at der ikke forhandles løn ved samtalen, det er derfor udelukkende en forventningsafstemning og at den forhandlingsberettigede organisation bliver inddraget, når der er truffet beslutning om, hvem der skal ansættes.



Evaluering af lønpolitikken

Lønpolitikken fastlægges af Økonomi- og Planlægningsudvalget efter drøftelse i Hovedudvalget.

Lønpolitikken evalueres i Hovedudvalget når enten medarbejdersiden eller ledelsessiden ønsker det.

Lønpolitikken har været drøftet i Hovedudvalget den 9.12.2015
Lønpolitikken er godkendt af Økonomi- og Planlægningsudvalget den 2.3.2016