



RØDOVRE KOMMUNES OVERORDNET LØNPOLITIK 2015 – 2018

De overordnede mål for lønpolitikken er – i samspil med HR- strategien – at understøtte kommunens målsætning om kvalificeret offentlig service samt at understøtte en moderne, attraktiv og udviklingsorienteret arbejdsplads, hvor kerneopgaven er i fokus.

Rødovre Kommune
Personale & Udvikling
Rødovre Parkvej 150
2610 Rødovre
Juni 2015

Lønpolitik

Indledning

Det overordnede mål for lønpolitikken er - i samspil med HR-strategien - at understøtte kommunens målsætning om kvalificeret offentlig service samt at understøtte en moderne, attraktiv og udviklingsorienteret arbejdsplads, hvor kerneopgaven er i fokus.

Herudover skal lønpolitikken bidrage til udviklingen af effektiv opgaveløsning og herigennem sikre medarbejdernes fortsatte lønudvikling. Målsætningen søges fastholdt gennem en kontinuerlig forbedring af kvaliteten af den ydede service.

Et væsentligt bidrag hertil er indarbejdelsen af HR-strategiens fokusområder.

Lokal løndannelse

Kommunalbestyrelsen fastsætter én gang årligt via budgetvedtagelsen den lønsum, der er nødvendig for at kunne leve op til kommunens målsætninger.

Rødovre Kommune vil aktivt anvende de muligheder, som er indeholdt i lokal løndannelse. Lokal løn, der ligger ud over centralt fastsatte løndelev og reguleringsprocenter og lokale forhåndsftaler, sker i forhold til en konkret vurdering af den enkelte ansattes funktioner, kvalifikationer og eventuelt resultater.

Rødovre Kommune agter at fastholde den nuværende skønnede andel på 8 % af den samlede lønsum til forhandling af lokal løndannelse. Det forudsættes, at de hidtil afsatte midler til lokal løndannelse også fremadrettet anvendes til lokal løndannelse. Det lokale økonomiske råderum påvirkes både af afsatte midler til lokal løndannelse, men også af forfremmelser, lønindplacering af nye medarbejdere, fratrædelser og ændret personalesammensætning.

Det er Rødovre Kommunes hensigt, at den lokale løn forhandles lokalt, dvs. så decentralt som muligt. Lønforbedringer gives i form af tillæg og/eller trin som enten funktions-/kvalifikations- eller resultatlø. Der bør være en vis fordeling mellem engangstillæg, midlertidige tillæg og varige tillæg/løntrin.

Ved udmøntning af lokal løn lægger Rødovre Kommune bl.a. vægt på:

- At funktioner, der for den enkelte ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn, honoreres.
- At der gives samme aflønning for udførelse af ens funktioner og/eller kvalifikationer overalt i kommunen.
- At tilgodese de medarbejdere, der ved deres erfarings- og vidensbaserede arbejdsindsats, gennem sikkerhed og rutine i det daglige arbejde, sikrer en optimal kvalitet i kommunens opgaveløsning.
- At honorere medarbejdere, der via varetage af specielle funktioner, omstilling, jobskifte eller anvendelse af tilegnet viden via uddannelse bidrager aktivt til at nå de besluttede mål for kommunen/forvaltningen/institutionen/afdelingen.
- At honorere særlige indsats, udviklingstiltag, omstilling og/eller særlige resultater.

Forhåndsftaler

I tilknytning til de centralt indgåede overenskomster vil Rødovre Kommune indgå forhåndsftaler, hvor dette er forudsat i centrale ftaler. Herudover indgås forhåndsftaler som et strategisk værktøj, der hvor det giver mening og støtter op om fokusområderne med henblik på at generalisere løndelev som tillæg til de respektive overenskomster.

Lokal drøftelse

En gang årligt bør der være en lokal drøftelse af lønpolitikken, hvor følgende overvejelser kan indgå:

- Hvordan understøttes HR-strategiens fokusområder og udviklingsftalernes målsætninger?
- Hvilke indsatsområder skal lønfastsættelsen lokalt understøtte?

- Hvilke kriterier gælder i den kommende periode for tildeling af lønmidler – f.eks. løndifferentiering / løn-udvikling eller lønudligning?
- Hvordan skal arbejdet vurderes, måles og honoreres i den kommende periode?
- Hvordan skabes forudsætningerne for at rekruttere og fastholde kvalificerede medarbejdere?

Åbenhed

Rødovre Kommune lægger vægt på, at udmøntningen af lokal løn udøves med den størst mulige grad af synlighed. Der skal opnås enighed om graden af synlighed mellem den forhandlingsberettigede organisation (den lokale tillidsrepræsentant) og lederen.

Af hensyn til præcision og synlighed i de enkelte lønftaler skal begrundelsen for funktions-, kvalifikations- og/eller resultatløn altid klart præciseres, således at der ikke siden hen kan opstå tvivl om begrundelsen.

Procedureaftaler

Såfremt den forhandlingsberettigede organisation har accepteret procedureaftale af maj 2012 er denne gældende. I modsat fald er hovedreglen, at der afholdes forhandling senest 6 uger efter modtagelsen af en forhandlingsbegæring, medmindre andet aftales.

Fastsættelse og revision af lønpolitikken

Lønpolitikken følger den til enhver tid gældende overenskomstperiode.

Lønpolitikken er godkendt i Direktionen, drøftet i Hovedudvalget og fremlagt til efterretning i Økonomiudvalget.